

SKRIPSI

**PENERAPAN AKUNTANSI KEPERILAKUAN DALAM
MENGUKUR KINERJA KARYAWAN PADA KSPPS BAKTI
HURIA SYARIAH KC ENREKANG**



OLEH

REINA NUARI

NIM: 2220203862201048

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI LEMBAGA KEUANGAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PAREPARE**

2026

**PENERAPAN AKUNTANSI KEPERILAKUAN DALAM
MENGUKUR KINERJA KARYAWAN PADA KSPPS BAKTI
HURIA SYARIAH KC ENREKANG**



**OLEH
REINA NUARI
NIM: 2220203862201048**

Skripsi Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Terapan Akuntansi
(S.Tr.Ak) Pada Program Studi Akuntansi Lembaga Keuangan Syariah Fakultas
Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI LEMBAGA KEUANGAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PAREPARE**

2026

PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING

Judul Skripsi : Penerapan Akuntansi Keperilakuan dalam Mengukur
Kinerja Karyawan pada KSPPS Bakti Huria Syariah
KC Enrekang

Nama Mahasiswa : Reina Nuari

NIM : 2220203862201048

Program Studi : Akuntansi Lembaga Keuangan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dasar Penetapan Pembimbing : SK Pembimbing Skripsi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Nomor : B-4726/In.39/FEBI.04/PP.00.9/08/2025

Disetujui Oleh:

Pembimbing Utama : Rini Purnamasari, S.E., M.Ak.
NIP : 199001242023212036

(.....)

Mengetahui:

Dekan,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam


Dr. Andi Bahri S., M.E., M.Fil.I.
NIP. 197811012009121003

PENGESAHAN KOMISI PENGUJI

Judul Skripsi : Penerapan Akuntansi Keperilakuan dalam Mengukur Kinerja Karyawan pada KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang

Nama Mahasiswa : Reina Nuari

Nomor Induk Mahasiswa : 2220203862201048

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Program Studi : Akuntansi Lembaga Keuangan Syariah

Dasar Penetapan Pembimbing : SK Pembimbing Skripsi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Nomor : B-4726/In.39/FEBI.04/PP.00.9/08/2025

Tanggal Kelulusan : 22 Juni 2026

Disahkan oleh Komisi Penguji

Rini Purnamasari, S.E., M.Ak.	(Ketua)	(.....)
Dr. Andi Ayu Frihatni, S.E., M.Ak., CTA., ACPA.	(Anggota)	(.....)
Sahrani, S.Si., M.E., AWP.	(Anggota)	(.....)

Mengetahui:



Andi Bahri S. M.E., M.Fil.I.
NIP. 197811012009121003

KATA PENGANTAR

الرَّحِيمِ الرَّحْمَنِ اللَّهُ بِسْمِ

إِلَهُ وَ عَلَى حَمْدِهِمْ وَ حَبِيبِنَا نَبِيِّنَا ، وَالْمُرْسَلِينَ يَا أَيُّهَا الْأَنْبَاءُ أَشْرَفَ عَلَى وَالسَّلَامُ وَالصَّلَاةُ ، الْعَالَمِينَ رَبِّ اللَّهُ الْحَمْدُ
بِغَاةً ، الدِّينِ يَوْمَ إِلَى بِإِحْسَانٍ تَبِعَهُمْ وَمَنْ ، أَجْمَعِينَ وَصَحْبِهِ

Assalamu' alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh. Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Penerapan Akuntansi Keperilakuan dalam Mengukur Kinerja Karyawan pada KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang dan tak lupa pula shalawat serta salam kepada junjungan Nabi Muhammad SAW, serta keluarga dan para sahabatnya sebagai teladan dan senantiasa mendapat syafaatnya baik di dunia maupun akhirat. Tujuan penulisan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar ‘Sarjana Terapan Akuntansi (S.Tr.Ak)’ pada program studi Akuntansi Lembaga Keuangan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare.

Penulis menghanturkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada kedua orang tua tercinta atas segala doa, kasih sayang, dukungan, dan semangat yang tiada henti yang diberikan kepada penulis selama menempuh pendidikan hingga penyusunan skripsi ini selesai. Terima kasih juga kepada kakak dan adik tercinta yang selalu memberikan motivasi, perhatian, dan selalu menjadi penyemangat dalam setiap proses yang dilalui penulis. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari selaku pembimbing utama ibu Rini Purnamasari, S.E, M.Ak. atas segala bantuan dan bimbingan yang telah diberikan selama penulisan skripsi ini, penulis mengucapkan banyak terima kasih.

Penulisan skripsi ini tidak akan terlaksana apabila tidak ada bantuan, kerjasama, serta motivasi dan dukungan pihak-pihak yang berbaik hati mengorbankan waktu, tenaga dan pikiran secara sukarela membantu serta mendukung penulis sehingga

penulian skripsi ini dapat diselesaikan, penulis dengan kerendahan hati juga mengucapkan terimah kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Darmawati, S.Ag., M.Pd. selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare yang telah bekerja keras mengelola pendidikan di IAIN Parepare.
2. Bapak Dr. Andi Bahri S, M.E., M.Fil.I. sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam beserta Dr. Nurfadhilah, M.M. sebagai Wakil Dekan I, Dr. Jumaedi, Lc., M.A. sebagai Wakil Dekan II, atas pengabdianya sehingga tercipta suasana pendidikan yang positif bagi mahasiswa.
3. Ibu Ira Sahara, M.Ak. selaku Ketua Program Studi Akuntansi Lembaga Keuangan Syariah yang telah banyak memberikan dukungan dan bantuannya kepada kami sebagai mahasiswa Program Studi Akuntansi Lembaga Keuangan Syariah.
4. Ibu Dr. Andi Ayu Frihatni, S.E., M.Ak. dan Ibu Sahrani, S.Si., M.E., AWP. selaku dosen penguji yang telah memberikan saran dan masukan untuk penyelesaian skripsi ini penulis mengucapkan banyak terima kasih.
5. Jajaran staf administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah banyak membantu mulai dari proses menjadi mahasiswa sampai pengurusan berkas ujian penyelesaian studi.
6. Pimpinan dan seluruh jajaran pengurus KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang yang telah membantu penulis dalam melakukan penelitian.
7. Kepada sahabat tercinta Divisi Pendanaan Barakka 2023, Aqilah, Hera, Mustika, Azizah dan Kurnia yang telah menjadi tempat untuk berbagi suka maupun duka dan selalu memberi dukungan dan bantuan selama masa perkuliahan hingga proses penyelesaian tugas akhir ini.
8. Kepada teman-teman seperjuangan KKN tercinta yang telah menjadi bagian perjalanan berharga selama masa pengabdian hingga penyusunan skripsi ini. Terima kasih atas kebersamaan, canda tawa, kerja sama, serta cerita dan pengalaman berharga yang telah dibagikan sehingga memberikan semangat dan kenangan yang tidak terlupakan bagi penulis.

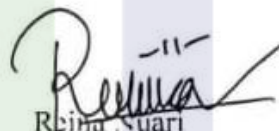
9. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada diri sendiri yang telah berjuang memberikan yang terbaik serta tetap kuat menjalani setiap proses selama menjadi mahasiswa hingga menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Terima kasih sudah melewati hal-hal berat yang pernah dirasakan selama menjadi mahasiswa akhir.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun guna menyempurnakan skripsi ini.

Parepare, 11 Juni 2026 M

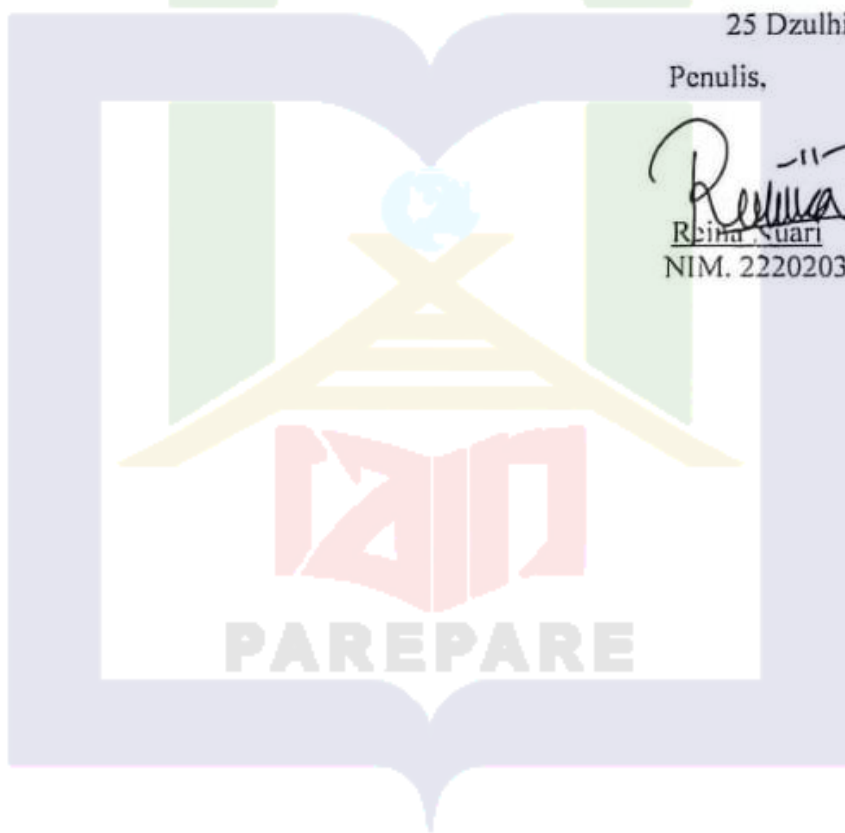
25 Dzulhijjah 1447 H

Penulis,



Reima Suari

NIM. 2220203862201048



PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan di bawah ini:

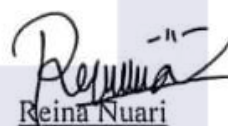
Nama : Reina Nuari
NIM : 2220203862201048
Tempat, Tgl. Lahir : Kalosi, 09 Januari 2003
Program Studi : Akuntansi Lembaga Keuangan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Judul Skripsi : Penerapan Akuntansi Keperilakuan dalam Mengukur Kinerja Karyawan pada KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar merupakan hasil karya sendiri. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Parepare, 11 Juni 2026 M

25 Dzulhijah 1447 H

Penyusun,



Reina Nuari

NIM. 2220203862201048

ABSTRAK

Reina Nuari, 2026. *Penerapan Akuntansi Keperilakuan dalam Mengukur Kinerja Karyawan pada KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang.* (dibimbing oleh Rini Purnamasari)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan akuntansi keperilakuan dalam mengukur kinerja karyawan serta faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas penerapan akuntansi keperilakuan pada KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya aspek perilaku dalam mendukung pengukuran kinerja karyawan yang tidak hanya berorientasi pada pencapaian target kerja, tetapi juga memperhatikan sikap, etika, motivasi, dan tanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Informan dalam penelitian ini terdiri atas pimpinan cabang dan tiga orang karyawan KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang. Teknik analisis data yang digunakan meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, sedangkan keabsahan data dilakukan melalui triangulasi sumber dan teknik.

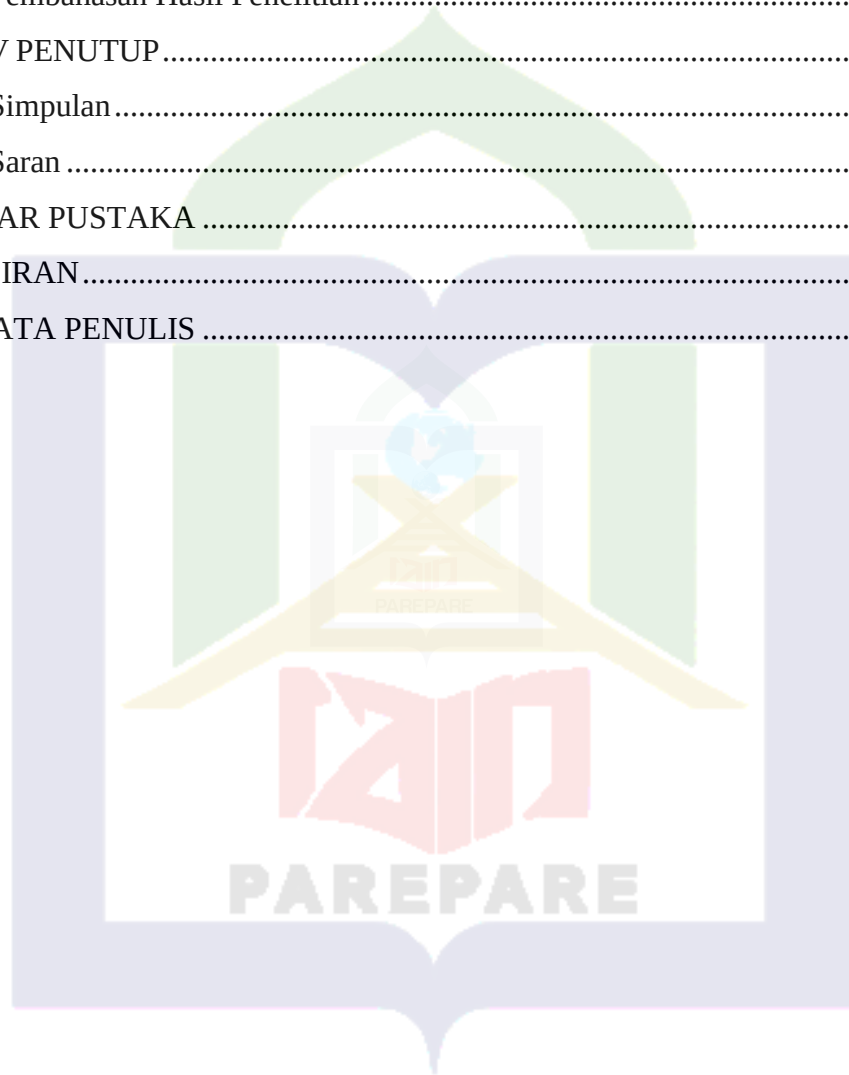
Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan akuntansi keperilakuan dalam mengukur kinerja karyawan pada KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang telah diterapkan dengan cukup baik. Penilaian kinerja dilakukan dengan memperhatikan aspek perilaku seperti kedisiplinan, tanggung jawab, etika kerja, kepatuhan terhadap standar operasional prosedur, kemampuan bekerja sama, serta pencapaian target kerja. Selain itu, penerapan akuntansi keperilakuan didukung oleh penggunaan informasi akuntansi, sistem pengawasan, pelaporan yang terstruktur, serta penerapan KPI dan OKR sebagai alat ukur kinerja. Adapun faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas penerapan akuntansi keperilakuan meliputi faktor organisasional, faktor sosial dan faktor psikologis. Ketiga faktor tersebut berperan dalam membentuk perilaku kerja yang positif dan mendukung peningkatan kinerja karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Kata Kunci: Akuntansi Keperilakuan, Kinerja Karyawan, KSPPS Bakti Huria Syariah.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN KOMISI PENGUJI.....	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
A. Tinjauan Penelitian Relevan.....	10
B. Tinjauan Teori	16
C. Kerangka Konseptual.....	35
D. Kerangka Pikir	38
BAB III METODE PENELITIAN.....	41
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	41
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	41
C. Fokus Penelitian.....	42
D. Jenis dan Sumber Data.....	42
E. Teknik Pengumpulan dan Pengelolaan Data	44
F. Uji Keabsahan Data	46

G. Teknik Analisis Data	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	52
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	52
B. Hasil Penelitian.....	54
C. Pembahasan Hasil Penelitian.....	83
BAB V PENUTUP	93
A. Simpulan.....	93
B. Saran	94
DAFTAR PUSTAKA	96
LAMPIRAN.....	I
BIODATA PENULIS	XXVI



DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul Gambar	Halaman
1.1	Bagan Kerangka Pikir	40
1.2	Bagan Struktur Organisasi	53



DAFTAR LAMPIRAN

No. Lampiran	Keterangan	Halaman
1	Instrumen Wawancara	II
2	Surat Keterangan Penetapan Pembimbing	V
3	Surat Izin Meneliti dari Kampus	VI
4	Surat Izin Meneliti dari DPMPTSP	VII
5	Surat Keterangan Selesai Penelitian dari Koperasi	VIII
6	Berita Revisi Judul Skripsi	IX
7	Surat Keterangan Wawancara	X
8	Transkrip Wawancara	XIV
9	Dokumentasi Wawancara	XXV

PEDOMAN TRANSLITERASI

A. Transliterasi

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lain lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda.

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin:

Huruf	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Tsa	Ts	te dan sa
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Dzal	Dz	de dan zet
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es

ظ	Syin	Sy	es dan ye
ص	Shad	ş	es (dengan titik di bawah)
ض	Dhad	ḍ	de (dengan titik dibawah)
ط	Ta	ṭ	te (dengan titik dibawah)
ظ	Za	ẓ	zet (dengan titik dibawah)
ع	‘ain	‘	koma terbalik ke atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	’	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

Hamzah (ء) yang di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika terletak di tengah atau di akhir, ditulis dengan tanda(“).

1. Vokal

- a. Vokal tunggal (*monoftong*) bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
أَ	Fathah	A	A
إِ	Kasrah	I	I
أُ	Dhomma	U	U

- b. Vokal rangkap (*diftong*) bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
أَيَّ	Fathah dan Ya	Ai	a dan i
أَوَّ	Fathah dan Wau	Au	a dan u

Contoh :

كَيْفَ : Kaifa

حَوْلَ : Haula

2. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
أَيَّ / نَا	Fathah dan Alif atau ya	Ā	a dan garis di atas
يِي	Kasrah dan Ya	Ī	i dan garis di atas
وُو	Kasrah dan Wau	Ū	u dan garis di atas

Contoh :

مات : māta
رمى : ramā
قبل : qīla
يموت : yamūtu

3. Ta Marbutah

Transliterasi untuk *tamarbutah* ada dua:

- Tamarbutah* yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah dan dammah, transliterasinya adalah [t].
- Tamarbutah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang terakhir dengan *tamarbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *tamarbutah* itu ditransliterasikan dengan *ha* (h).

Contoh :

رَوْضَةُ الْجَنَّةِ : rauḍahal-jannah atau rauḍatul jannah
الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ : al-madīnahal-fāḍilah atau al-madīnatulfāḍilah
الْحِكْمَةُ : al-hikmah

4. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau *tasydid* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydid* (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh:

رَبَّنَا : Rabbanā
نَجَّيْنَا : Najjainā
الْحَقُّ : al-haqq
الْحَجُّ : al-hajj
نُعْم : nu‘ima

عَدُوٌّ : 'aduwwun

Jika huruf ع bertasydid diakhir sebuah kata dan didahului oleh huruf kasrah (ي), maka ia litransliterasi seperti huruf *maddah* (i).

Contoh:

عَرَبِيٌّ : 'Arabi (bukan 'Arabiyy atau 'Araby)

عَلِيٌّ : 'Ali (bukan 'Alyy atau 'Aly)

5. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf لا (*alif lam ma'arifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, *al-*, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiah* maupun huruf *qamariah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

الشَّمْسُ : *al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)

الزَّلْزَلَةُ : *al-zalزالah* (bukan *az-zalزالah*)

الْفَلْسَفَةُ : *al-falsafah*

الْبِلَادُ : *al-bilādu*

6. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (') hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun bila hamzah terletak diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh:

تَأْمُرُونَ : *ta'murūna*

النَّوْعُ : *al-nau'*

شَيْءٌ : *syai'un*

أَمْرٌ : *Umirtu*

7. Kata Arab yang lazim digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sudah sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya kata *Al-Qur'an* (dar *Qur'an*), *Sunnah*. Namun bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka mereka harus ditransliterasi secara utuh.

Contoh:

Fīzilālal-qur'an

Al-sunnahqablal-tadwin

Al-ibāratbi 'umum al-lafzlābi khusus al-sabab

8. Lafzal-Jalalah (الله)

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf jar dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudafilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

دِينُ اللهِ *Dīnullah* بِالله *billah*

Adapun *tamarbutah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafzal-jalālah*, ditransliterasi dengan huruf [t].

Contoh:

هُمُ فِي رَحْمَةِ اللهِ *Humfīrahmatillāh*

9. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga berdasarkan pada pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang,

tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (*al-*), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (*Al-*).

Contoh:

Wa māMuhammadunillārasūl

Inna

awwalabaitinwudi ‘alinnās ilalladhībīBakkatamubārakan

Syahrū Ramadan al-ladhīunzilafih al-Qur’ān

Nasir al-Dīn al-Tusī

AbūNasral-Farabī

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata *Ibnu* (anak dari) dan *Abū* (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi.

Contoh:

Abūal-Walid Muhammad ibnu Rusyd, ditulis menjadi: *Ibnu Rusyd*, *Abūal-Walīd Muhammad* (bukan: *Rusyd*, *Abūal-Walid Muhammad Ibnu*)

NaṣrḤamīdAbū Zaid, ditulis menjadi: *Abū Zaid*, *NaṣrḤamīd* (bukan: *Zaid*, *NaṣrḤamīdAbū*)

B. Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

swt.	= <i>subḥānahūwata ‘āla</i>
saw.	= <i>ṣallallāhu ‘alaihi wasallam</i>
a.s.	= <i>‘alaihi al- sallām</i>
H	= Hijriah

M	= Masehi
SM	= Sebelum Masehi
l.	= Lahir tahun
w.	= Wafat tahun
QS .../...: 4	= QS al-Baqarah/2:187 atau QS Ibrahīm/ ..., ayat 4
HR	= Hadis Riwayat

Beberapa singkatan dalam bahasa Arab:

ص	= صفحة
دم	= بدون
صلعم	= صلى الله عليه وسلم
ط	= طبعة
بن	= بدون ناشر
الخ	= إلى آخرها / إلى آخره
ج	= جزء

Beberapa singkatan yang digunakan secara khusus dalam teks referensi perlu dijelaskan kepanjangannya, diantaranya sebagai berikut:

- Ed : Editor (atau, eds. [dari kata editors] jika lebih dari satu orang editor). Karena dalam bahasa Indonesia kata “editor” berlaku baik untuk satu atau lebih editor, maka ia bisa saja tetap disingkat ed. (tanpa s).
- Et al : “Dan lain-lain” atau “dan kawan-kawan” (singkatan dari *et alia*). Ditulis dengan huruf miring. Alternatifnya, digunakan singkatan dkk. (“dan kawan-kawan”) yang ditulis dengan huruf biasa/tegak.
- Cet : Cetakan. Keterangan frekuensi cetakan buku atau literatur sejenis.
- Terj : Terjemahan (oleh). Singkatan ini juga digunakan untuk penulisan karya terjemahan yang tidak menyebutkan nama penerjemahnya.

- Vol : Volume. Dipakai untuk menunjukkan jumlah jilid sebuah buku atau ensiklopedi dalam bahasa Inggris. Untuk buku-buku berbahasa Arab biasanya digunakan kata juz.
- No : Nomor. Digunakan untuk menunjukkan jumlah nomor karya ilmiah berkala seperti jurnal, majalah, dan sebagainya.



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan perkembangan zaman yang disertai oleh transformasi perilaku manusia, seorang profesional diharuskan untuk menjunjung tinggi perilaku dan etika, yang merupakan paradigma atau cara pandang serta seperangkat aturan perilaku atau kode moral yang wajib ditaati oleh pihak yang menjalankan profesi tersebut.¹

Ilmu akuntansi yang merupakan integrasi dengan disiplin ilmu lainnya, khususnya akuntansi keperilakuan (*behavioral accounting*), masih terdengar relatif asing bagi mereka yang bukan praktisi atau akademisi di bidang akuntansi. Persepsi umum selama ini menggambarkan akuntansi sebagai disiplin yang berorientasi pada aspek numerik, serupa dengan matematika, teknik, dan bidang-bidang lain yang berkaitan dengan perhitungan kuantitatif. Secara umum, definisi akuntansi merujuk pada suatu proses yang dimulai dengan pencatatan, pengelompokan, pengolahan, serta penyajian data, termasuk pencatatan transaksi keuangan.

Informasi yang terkandung dalam laporan keuangan dapat dimanfaatkan oleh para ahli di bidangnya sebagai dasar untuk mengambil keputusan strategis. Para praktisi yang kompeten dalam disiplin ini dikenal sebagai akuntan. Akuntansi memiliki potensi untuk mendorong keberhasilan individu atau perusahaan, atau sebaliknya, mengakibatkan kebangkrutan, semata-mata melalui pengaturan angka-angka dalam bentuk laporan keuangan. Meskipun demikian, tidak dapat dipungkiri bahwa laporan keuangan yang disusun tersebut dapat mencerminkan kondisi kesehatan suatu perusahaan. Salah satu

¹ Alvian Saputra Pratama et Al : Analisis Implementasi Etika Sejahtera ISSN 2527-5240” 10, no. 2 (2025): 165–71.

karakteristik intrinsik laporan keuangan adalah bahwa keseimbangan (*balance*) dalam laporan tersebut menunjukkan kondisi yang baik, namun belum tentu akurat. Sebaliknya, jika laporan keuangan tidak seimbang, maka secara pasti dapat dinyatakan sebagai kesalahan.²

Akuntansi telah didefinisikan sebagai bahasa bisnis yang berperan dalam mengukur hasil kegiatan ekonomi di dalam suatu organisasi, serta dalam menyampaikan informasi kepada berbagai pihak, termasuk manajemen, investor, kreditor dan regulator.³ Informasi akuntansi memiliki nilai strategis sebagai dasar bagi pengambilan keputusan, sebagai bukti pertanggungjawaban manajemen kepada pemilik, serta sebagai indikator untuk memantau perkembangan perusahaan dari tahun ke tahun. Keunikan akuntansi terletak pada perbedaan angka yang dihitungnya dibandingkan dengan bidang ilmu lainnya. Berdasarkan keberadaan akuntansi di setiap perusahaan, secara implisit hal tersebut menunjukkan bahwa aspek tersebut merupakan akuntansi keperilakuan. Namun, akuntansi keperilakuan lebih tepatnya merujuk pada bagian akuntansi yang mencakup nilai-nilai keperilakuan yang dimiliki oleh pengelola akuntansinya, sehingga dinamakan sebagai akuntansi keperilakuan. Akuntansi keperilakuan merupakan disiplin ilmu akuntansi yang terintegrasi dengan ilmu sosial. Secara spesifik, akuntansi keperilakuan mempelajari dampak perilaku manusia terhadap data akuntansi serta proses pengambilan keputusan bisnis dan sebaliknya, bagaimana akuntansi dapat memengaruhi perilaku manusia serta keputusan bisnis. Dengan demikian, akuntansi keperilakuan berkaitan erat dengan ilmu keperilakuan dan ilmu akuntansi.⁴

² Adianto Adianto and S Sugiyanto, "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk," *Proceedings Universitas Pamulang* 1, no. 1 (2021).

³ Winston Pontoh, "Akuntansi-Konsep Dan Aplikasi" (Halaman Moeka, 2013).

⁴ Wulan Mogontha, Grace B Nangoi, and Natalia Gerungai, "Analisis Pengaruh Aspek Keperilakuan Terhadap Sistem Akuntansi (Studi Kasus Pada PT. Sinar Galesong Prima Di Manado)," *Going Concern: Jurnal Riset Akuntansi* 12, no. 2 (2017).

Kemajuan suatu perusahaan dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan serta kinerja karyawan. Selain itu, perusahaan tersebut harus mampu melaksanakan berbagai kegiatan untuk menghadapi dan memenuhi tuntutan serta perubahan yang terjadi di lingkungan perusahaan.⁵

Dalam konteks globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin intensif, evaluasi kinerja karyawan merupakan salah satu elemen penting untuk mencapai keberhasilan organisasi, termasuk lembaga keuangan seperti Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah (KSPPS) Bakti Huria Syariah. Koperasi tersebut beroperasi berdasarkan prinsip-prinsip syariah, yang menekankan nilai-nilai etika, transparansi dan keadilan dalam pengelolaan keuangan. Namun, tantangan dalam mengevaluasi kinerja karyawan sering kali timbul karena kompleksitas perilaku manusia yang dipengaruhi oleh faktor-faktor psikologis, motivasi, serta lingkungan kerja. Pendekatan evaluasi kinerja konvensional, seperti yang semata-mata bergantung pada indikator finansial, sering kali gagal menangkap aspek-aspek perilaku karyawan yang berkontribusi terhadap produktivitas dan loyalitas.⁶

Akuntansi keperilakuan memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan kinerja atau performa perusahaan, di mana bidang ini tidak hanya berkaitan dengan aspek perilaku manusia semata, melainkan juga berfungsi sebagai jembatan penghubung antara akuntansi, ilmu sosial dan kinerja organisasi. Akuntansi keperilakuan dapat berperan penting dalam mengidentifikasi serta mencegah praktik kecurangan akuntansi di dalam perusahaan, sekaligus meningkatkan kualitas pengungkapan informasi keuangan. Tujuan utama akuntansi keperilakuan adalah untuk memahami perilaku manusia dalam konteks akuntansi dan keuangan, serta memberikan

⁵ Akbar Surya., “Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. JIAGANIS. Vol. 3, No. 2 (2018).,” *E-Jurnal. Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* 4 (2015): 611–28.

⁶ Andre Ilyas and Awalul Khairi, *Pengembangan Koperasi Simpan Pinjam Dan Pembiayaan Syariah* (CV. Gita Lentera, 2024).

wawasan mendalam mengenai proses pembuatan keputusan keuangan. Salah satu fenomena utama dalam akuntansi keperilakuan adalah "*earnings management*", di mana perusahaan dapat memanipulasi laporan keuangan guna memengaruhi persepsi pemangku kepentingan (*stakeholders*) terhadap kinerja keuangan organisasi. Fenomena ini menimbulkan tantangan dalam mengevaluasi sejauh mana laporan keuangan benar-benar mencerminkan kinerja sesungguhnya perusahaan.⁷

Akuntansi keperilakuan (*behavioral accounting*) muncul sebagai pendekatan alternatif yang menggabungkan prinsip-prinsip akuntansi dengan teori perilaku manusia. Pendekatan ini menyoroti bagaimana informasi akuntansi dapat mendorong motivasi karyawan, mempengaruhi proses pengambilan keputusan, serta membentuk perilaku kerja yang konstruktif.⁸ Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah (KSPPS) Bakti Huria Syariah merupakan salah satu koperasi syariah yang berperan dalam mengumpulkan dana dan menyalurkannya sebagai bantuan modal untuk dimanfaatkan dalam pengembangan usaha. Koperasi ini secara khusus ditujukan bagi masyarakat berpenghasilan kecil dan menengah.⁹

Di konteks KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang, yang berfokus pada pelayanan keuangan syariah di daerah Enrekang, Sulawesi Selatan. Penerapan akuntansi keperilakuan dapat berkontribusi dalam mengatasi berbagai tantangan, seperti rendahnya motivasi karyawan, ketidakpastian dalam proses pengukuran kinerja, serta potensi konflik antara tujuan individu dan tujuan organisasi. Sebagai ilustrasi, sistem pengukuran kinerja yang mengabaikan dimensi perilaku berpotensi memicu demotivasi atau perilaku oportunistik,

⁷ Patricia M Dechow, Richard G Sloan, and Amy P Sweeney, "Detecting Earnings Management," *Accounting Review*, 1995, 193–225.

⁸ Novia Rizki et al., *AKUNTANSI KEPERILAKUAN (BEHAVIORAL ACCOUNTING)* (Get Press Indonesia, 2023).

⁹ Dedy Indardi, "Implementasi Manajemen Keuangan Syariah Di Koperasi Simpan Pinjam Dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) Bakti Huria Kota Parepare." (IAIN Parepare, 2023).

yang pada gilirannya berdampak negatif terhadap kualitas pelayanan yang diberikan kepada anggota koperasi.¹⁰

Pembiayaan merujuk pada pendanaan yang disediakan untuk mendukung investasi yang telah direncanakan, baik yang dilaksanakan secara mandiri maupun oleh pihak lain. Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1992 tentang Perbankan menetapkan bahwa pembiayaan berdasarkan prinsip syariah merupakan penyediaan dana tunai atau tagihan yang didasarkan pada kesepakatan antara bank dengan pihak lain, yang mewajibkan pihak yang dibiayai untuk mengembalikan dana tunai atau tagihan tersebut dalam jangka waktu tertentu dengan pembagian hasil atau imbalan.¹¹

Proses praktik pembiayaan dimulai dengan nasabah yang bertindak sebagai calon mudharib, yang mengajukan permohonan pembiayaan kepada koperasi dengan melengkapi persyaratan yang ditetapkan oleh koperasi tersebut. Selanjutnya, koperasi melakukan observasi lapangan untuk memverifikasi keakuratan informasi yang disampaikan oleh nasabah. Setelah itu, koperasi melaksanakan pembiayaan bisnis kepada nasabah.¹²

Sasaran objek dalam penelitian ini pada salah satu cabang koperasi yang berdiri pada tahun 2010 yaitu Koperasi Bakti Huria Syariah KC Enrekang. Koperasi ini memiliki anggota 1.698 orang dan koperasi ini memiliki 18 karyawan. Koperasi Bakti Huria Syariah ini berpusat di Kota Makassar.

Hingga saat ini, KSPPS Bakti Huria Syariah terus mengalami perkembangan melalui berbagai inovasi, baik dalam aspek pelayanan kepada

¹⁰ and Universitas Jambi. Ikhdan Fatih Hanif, M Tio Riyando, Ratih Kusumastuti, “Analisis Peran Akuntansi Keperilakuan Dalam Menghadapi Kinerja Organisasi Di Pt Indofood” 1, no. 4 (2023): 360–68.

¹¹ Undang-Undang RI Nomor 10 Tahun 1998 Republik Indonesia, “Entang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1992 Tentang Perbankan (Jakarta: Badan Pembinaan Hukum Nasional).,” n.d.

¹² Moh Nurul Qomar, “Mudharabah Sebagai Produk Pembiayaan Perbankan Syariah Perspektif Abdullah Saeed,” *Malia: Journal of Islamic Banking and Finance* 2, no. 2 (2018): 201–10.

anggota maupun dalam teknologi yang diterapkan. KSPPS Bakti Huria Syariah secara konsisten berupaya untuk terus mengembangkan produk dan layanan guna memenuhi kebutuhan anggota, sehingga dapat terbentuk populasi anggota yang sejahtera, mandiri, dan loyal.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan di KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang, memiliki karyawan yang sangat ramah, profesional, dan penuh semangat, dengan lingkungan kerja yang bersih, nyaman, dan mendukung produktivitas tinggi. Selain itu, suasana kerja yang harmonis, kolaboratif, dan inovatif membuat pengalaman tersebut semakin menginspirasi dan memotivasi. KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang merupakan salah satu koperasi yang bergerak di bidang syariah dan sudah memiliki banyak kantor cabang di Sulawesi Selatan salah satunya KC Enrekang. Oleh karena itu penulis ingin mengetahui bagaimana penerapan akuntansi keperilakuan pada koperasi syariah ini. Dimana koperasi harus lebih teliti dalam memilih karyawan yang melakukan pengendalian internal yang baik, agar kondisi keuangan koperasi tetap terjaga. Di KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang, penerapan akuntansi keperilakuan belum sepenuhnya optimal terlihat dari masih kurangnya pemahaman karyawan tentang akuntansi keperilakuan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji, mengetahui dan memahami penerapan akuntansi keperilakuan dalam menilai kinerja karyawan di KSPPS yang dimaksud, dengan fokus pada aspek-aspek perilaku manusia yang memengaruhi proses akuntansi dan produktivitas kerja, melalui pendekatan metode kualitatif untuk memperoleh wawasan mendalam serta kontekstual, serta diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis guna meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia.

Penelitian ini dinilai sangat relevan mengingat efektivitas akuntansi keperilakuan (*behavioral accounting*) yang telah terbukti dalam lingkungan organisasi keuangan syariah di Indonesia, di mana penekanan pada aspek etika dan perilaku merupakan prasyarat fundamental. Melalui implementasi

pendekatan ini, KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang diharapkan mampu menciptakan keseimbangan strategis antara pemenuhan tujuan finansial institusional dan penanaman budaya kerja yang konstruktif, yang secara kolektif akan berkontribusi signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi lokal yang berkelanjutan.

Terdapat hasil penelitian terdahulu oleh Saputri, Riska, Risa Hartini, and Shavira Rizki Maharani, yang mengatakan bahwa Akuntansi keperilakuan merupakan konsep yang menggabungkan prinsip-prinsip akuntansi tradisional dengan aspek-aspek psikologis dan perilaku manusia dalam konteks akuntansi. Dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara aspek keperilakuan pada etika akuntan dengan kinerja karyawan. Hasil analisis dan pembahasan menunjukkan bahwa karyawan yang menerapkan etika akuntan dengan baik cenderung mencapai kinerja yang unggul. Perlu diingat bahwa setiap penelitian memiliki batasan dan hasilnya dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terkontrol. Oleh karena itu, penelitian lanjutan dan pengembangan lebih lanjut bisa meningkatkan pengetahuan yang lebih mendalam tentang dampak penerapan aspek keperilakuan pada etika akuntan terhadap kinerja karyawan.¹³

Terdapat juga penelitian lain oleh Veronica Aprilla Tutu, Jullie j. Sondakh, Lidia M. Mawikere, Hasil penelitian yang memperoleh kesimpulan bahwa sistem pengendalian anggaran ketat dalam mengukur kinerja karyawan sudah cukup baik dan efektif. Hal tersebut dapat dibuktikan dari pencapaian target anggaran yang sesuai, struktur organisasi yang baik, dan dipenuhinya karakteristik efisiensi pengendalian anggaran ketat. Dimana objek

¹³ Riska Saputri and Risa Hartini, "Pengaruh Penerapan Aspek Keperilakuan Pada Etika Akuntan Terhadap Kinerja Karyawan," no. 2 (2024).

penelitiannya pada BCA Finance Manado yang bergerak di bidang pembiayaan, dan merupakan perusahaan konvensional.¹⁴

Saat ini, sebagian besar studi empiris yang menguji peran akuntansi berperilaku (*behavioral accounting*) dalam evaluasi kinerja karyawan lebih banyak difokuskan pada sektor konvensional, seperti industri perbankan dan manufaktur. Akibatnya, panduan teoretis dan metodologis mengenai cara mengaplikasikan kerangka akuntansi berperilaku untuk mengukur kinerja di lingkungan perusahaan Syariah masih minim dan belum terdefinisikan secara komprehensif.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian terkait "Penerapan Akuntansi Keperilaku dalam Mengukur Kinerja Karyawan pada KSPPS Bakti Huria KC Enrekang."

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka fokus dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana penerapan akuntansi berperilaku dalam mengukur kinerja karyawan pada KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang?
2. Faktor-faktor apa saja yang memengaruhi efektivitas penerapan akuntansi berperilaku dalam penilaian kinerja karyawan di KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui penerapan akuntansi berperilaku dalam mengukur kinerja karyawan pada KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang.

¹⁴ Veronica Aprilla Tutu et al., "Penerapan Akuntansi Keperilaku Dalam Mengukur Kinerja Karyawan Pada BCA Finance Manado Application of Behavioral Accounting in Measuring Employee Performance at BCA Finance Manado, (2023)," 2023.

2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas penerapan akuntansi keperilakuan dalam penilaian kinerja karyawan di KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memiliki kegunaan baik itu dari segi teoritis maupun praktis. Adapun kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan, pengalaman, pemahaman yang lebih baik terutama mengenai penerapan akuntansi keperilakuan pada KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang. Penelitian ini juga dapat berguna sebagai bahan acuan dan referensi dalam penelitian sejenis di waktu yang akan datang dan dijadikan sumber-sumber bacaan yang dapat menambah wacana baru sebagai sumber pustaka.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi Peneliti, penelitian ini merupakan tugas akhir yang wajib bagi peneliti sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Terapan Akuntansi pada program studi akuntansi lembaga keuangan syariah, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran bagaimana penerapan akuntansi keperilakuan yang baik dan dapat dijadikan oleh para peneliti sebagai relevansi di masa depan.
- b. Bagi Perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan acuan bagi KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang dalam memahami pentingnya penerapan akuntansi keperilakuan dalam mengukur kinerja karyawan.
- c. Bagi Mahasiswa, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian serupa sehubungan dengan penerapan akuntansi keperilakuan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Penelitian Relevan

Tinjauan literatur yang relevan ini bertujuan untuk menilai berbagai kajian sebelumnya yang terkait dengan subjek penelitian, sehingga menyediakan fondasi teoretis dan kerangka kontekstual bagi penelitian yang akan dilakukan. Melalui analisis temuan-temuan dari penelitian terdahulu, penulis dapat mengidentifikasi kesenjangan atau keterbatasan yang masih terdapat. Selain itu, tinjauan ini berperan dalam memastikan bahwa penelitian tetap selaras dengan kemajuan ilmu pengetahuan. Adapun beberapa penelitian yang pernah membahas tema yang sama yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Kumala Dewi dengan judul “ Penerapan Akuntansi Keperilakuan Pada PT.Hadji Kalla Toyota Pinrang (Analisis Akuntansi Syariah)”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan akuntansi keperilakuan pada PT. Hadji Kalla Toyota Pinrang telah diterapkan dengan baik sesuai dengan lima aspek penting akuntansi keperilakuan yaitu: Teori Organisasi dan Keperilakuan Manajerial, Penganggaran dan Perencanaan, Pengambilan Keputusan, Pengendalian, dan Pelaporan Keuangan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh penulis menyatakan bahwa penerapan akuntansi keperilakuan di KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang telah diterapkan melalui aspek motivasi, etika kerja, komunikasi, dan tanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugasnya. Akuntansi keperilakuan ini dapat memudahkan perusahaan dalam pengambilan keputusan atau langkah berdasarkan dari laporan keuangan, akuntansi perilaku menyajikan data para karyawan mengenai perilaku dan sikap sebelum perusahaan mengambil keputusan agar perusahaan mengetahui apakah karyawannya sudah mencapai target atau belum. PT.

Hadji Kalla Toyota Pinrang menerapkan sistem akuntansi syariah dalam pengambilan keputusan, adapun prinsip-prinsip dari sistem akuntansi syariah yang diterapkan tersebut yaitu prinsip keadilan, prinsip pertanggungjawaban dan prinsip kebenaran.¹⁵

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu terletak pada subjek penelitian yaitu akuntansi keperilakuan dan menggunakan metode penelitian yang sama yaitu metode kualitatif. Adapun perbedaan yang mendasar dalam penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis yaitu pada penelitian Kumala Dewi hanya berfokus pada penerapan akuntansi keperilakuannya saja sedangkan penelitian yang akan dilakukan akan berfokus pada penerapan akuntansi keperilakuan dalam mengukur kinerja karyawan. Perbedaan lainnya terletak pada lokasi yang menjadi objek penelitian, dimana lokasi penelitian yang dilakukan oleh Kumala Dewi di PT Hadji Kalla Toyota Pinrang sedangkan penelitian yang dilakukan oleh penulis di KSPPS Bakti Huria KC Enrekang.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Rian Prihantoro, Firman Menne, Nur Fadhila Amri dengan judul “Analisis Penerapan Akuntansi Keperilakuan Pada PT Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumoharjo Makassar”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan akuntansi keperilakuan pada PT Hadji Kalla Cabang Urip Sumoharjo belum sepenuhnya diterapkan dengan baik. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis menemukan bahwa masih terdapat kendala berupa kurangnya pemahaman sebagian karyawan mengenai konsep akuntansi keperilakuan. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang dijabarkan keterkaitannya kedalam dimensi/aspek yang berlandaskan pada akuntansi keperilakuan terutama pada aspek

¹⁵ Kumala Dewi, “Penerapan Akuntansi Keperilakuan Pada PT. Hadji Kalla Toyota Pinrang (Analisis Akuntansi Syariah).” (IAIN Parepare, 2024).

desain/konstruksi, penggunaan suatu informasi akuntansi yang efisien, produktivitas, kepuasan kerja dan etika kerja.¹⁶

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada subjek penelitian yaitu akuntansi keperilakuan. Persamaan lainnya adalah menggunakan metode penelitian yang sama yaitu metode kualitatif. Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pada penelitian Rian Prihantoro, Firman Menne, Nur Fadhila Amri hanya berfokus pada penerapan akuntansi keperilakuan saja sedangkan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis berfokus pada penerapan akuntansi keperilakuan dalam mengukur kinerja karyawan. Perbedaan lainnya terletak pada objek penelitian dimana penelitian yang dilakukan oleh Rian Prihantoro, Firman Menne, Nur Fadhila Amri dilakukan di perusahaan PT Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumoharjo Makassar sedangkan penelitian yang akan dilakukan penulis dilakukan di koperasi KSPPS Bakti Huria KC Enrekang.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Berry C. Nongkan, Jullie J. Sondakh, Lidia M. Mawikere dengan judul “Evaluasi Penerapan Akuntansi Keperilakuan Dalam Pengukuran Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Astra Internasional, TBK-Daihatsu Sales Operation (DSO) Cabang Malalayang). Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi keoptimalan pengukuran kinerja pegawai PT. Astra International, Tbk Daihatsu Sales Operation (DSO) cabang Malalayang dengan diterapkannya akuntansi keperilakuan aspek pengendalian. Hasil yang diperoleh yaitu perusahaan menerapkan akuntansi keperilakuan sebesar 94% dari seluruh indeks dalam pengukuran kinerja SSI dengan hasil pengukuran kinerja senilai 98.73. Dengan demikian, menarik kesimpulan bahwa keoptimalan perusahaan dalam

¹⁶ Rian Prihantoro, Firman Menne, and Nur Fadhila Amri, “Analisis Penerapan Akuntansi Keperilakuan Pada PT Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumoharjo Makassar,” *ACCESS: Journal of Accounting, Finance and Sharia Accounting* 1, no. 3 (2023): 130–35.

menerapkan akuntansi keperilakuan terhadap pengukuran kinerja pegawai sudah cukup baik dan optimal. Namun, perusahaan akan mendapatkan hasil pengukuran kinerja pegawai yang lebih optimal lagi apabila perusahaan menerapkan akuntansi keperilakuan terhadap seluruh indeks yang terkandung dalam pengukuran kinerja Sales Satisfaction Index (SSI).¹⁷ Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh penulis menunjukkan bahwa penerapan akuntansi keperilakuan mampu membantu meningkatkan disiplin, tanggung jawab, dan kualitas kerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada subjek penelitian yaitu akuntansi keperilakuan dalam mengukur kinerja karyawan/pegawai. Adapun persamaan lainnya yaitu menggunakan metode yang sama yaitu penelitian kualitatif. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis yaitu objek penelitian dimana lokasi penelitian yang dilakukan oleh Berry C. Nongkan, Jullie J. Sondakh, Lidia M. Mawikere berlokasi di PT. Astra Internasional, TBK-Daihatsu Sales Operation (DSO) Cabang Malalayang sedangkan lokasi penelitian yang akan dilakukan oleh penulis berlokasi di koperasi KSPPS Bakti Huria KC Enrekang.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Veronica Aprilla Tutu, Jullie J. Sondakh, Lidia M. Mawikere yang berjudul “Penerapan Akuntansi Keperilakuan Dalam Mengukur Kinerja Karyawan Pada BCA Finance Manado”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Penerapan Akuntansi Keperilakuan Dalam Mengukur Kinerja Karyawan Pada BCA Finance Manado. Hasil penelitian yang memperoleh kesimpulan bahwa sistem pengendalian anggaran ketat dalam mengukur kinerja karyawan sudah

¹⁷ Berry C Nongkan, Jullie J Sondakh, and Lidia M Mawikere, “Evaluasi Penerapan Akuntansi Keperilakuan Dalam Pengukuran Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Astra International, Tbk “Daihatsu Sales Operation (DSO) Cabang Malalayang),” *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 9, no. 2 (2021).

cukup baik dan efektif. Hal tersebut dapat dibuktikan dari pencapaian target anggaran yang sesuai, struktur organisasi yang baik, dan dipenuhinya karakteristik efisiensi pengendalian anggaran ketat.¹⁸ Sedangkan penelitian ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja karyawan tidak hanya didasarkan pada pencapaian target kerja, tetapi juga pada perilaku kerja, kedisiplinan, dan tanggung jawab.

Persamaan antara penelitian yang dilakukan oleh Veronica Aprilla Tutu, Jullie J. Sondakh, Lidia M. Mawikere dengan penelitian ini terletak pada subjek penelitian yaitu mengkaji tentang akuntansi berperilaku dalam mengukur kinerja karyawan. Persamaan lainnya yaitu menggunakan metode yang sama yaitu penelitian kualitatif. Adapun Perbedaannya terletak pada lokasi yang menjadi objek penelitian, dimana lokasi penelitian yang dilakukan oleh Veronica Aprilla Tutu, Jullie J. Sondakh, Lidia M. Mawikere di BCA Finance Manado sedangkan penelitian yang dilakukan oleh penulis di koperasi KSPPS Bakti Huria KC Enrekang.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Yohanes Baptista Nasbun, Pipiet Niken Aurelia, Fransiscus De Romario yang berjudul “ Pengaruh Penerapan Akuntansi Perilaku Terhadap Kinerja Keuangan Yayasan ST. Gabriel Maumere. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penerapan akuntansi berperilaku terhadap kinerja keuangan yayasan St.Gabriel Maumere. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh Penerapan Akuntansi Perilaku terhadap Kinerja Keuangan. Hal ini dapat diketahui nilai t-hitung yang memiliki nilai lebih besar dari t-tabel yaitu $3.767 > 2.032$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan 5% atau 0,05 yaitu $0.00 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak, yang artinya Penerapan Akuntansi Perilaku (X) berpengaruh

¹⁸ Tutu et al., “Penerapan Akuntansi Perilaku Dalam Mengukur Kinerja Karyawan Pada BCA Finance Manado Application of Behavioral Accounting in Measuring Employee Performance at BCA Finance Manado, (2023).”

signifikan terhadap Kinerja Keuangan (Y).¹⁹ Penelitian Yohanes Baptista Nasbun dkk. (2025) menyimpulkan bahwa penerapan akuntansi berperilaku berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan organisasi sedangkan hasil penelitian ini mendukung temuan tersebut, karena penerapan akuntansi berperilaku yang baik juga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan sebagai salah satu faktor pendukung tercapainya kinerja organisasi yang optimal.

Persamaan penelitian relevan ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada subjek penelitian yaitu akuntansi berperilaku. Adapun perbedaan yaitu pada penelitian relevan lebih berfokus pada penerapan akuntansi berperilaku terhadap kinerja keuangan sedangkan penelitian yang akan dilakukan berfokus pada penerapan akuntansi berperilaku dalam mengukur kinerja karyawan. Perbedaan lainnya terletak pada metode penelitian dimana, penelitian yang dilakukan oleh Yohanes Baptista Nasbun, Pipiet Niken Aurelia, Fransiscus De Romario menganalisis penelitian dengan menggunakan analisis kuantitatif karena mencari sebuah pengaruh, sedangkan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis menggunakan analisis data kualitatif. Terdapat juga perbedaan lainnya yaitu objek penelitian dimana, penelitian yang dilakukan oleh Yohanes Baptista Nasbun, Pipiet Niken Aurelia, Fransiscus De Romario berlokasi di Yayasan ST. Gabriel Maumere sedangkan penelitian yang dilakukan oleh penulis berlokasi di koperasi KSPPS Bakti Huria KC Enrekang.

¹⁹ Yohanes Baptista Nasbun, Pipiet Niken Aurelia, and Fransiscus De Romario, "Pengaruh Penerapan Akuntansi Berperilaku Terhadap Kinerja Keuangan Yayasan ST. Gabriel Maumere," *Jurnal Projemen UNIPA* 12, no. 3 (2025): 263–74.

B. Tinjauan Teori

1. Pengertian Akuntansi

Teori akuntansi berkembang dari praktik pencatatan keuangan yang pertama kali diperkenalkan oleh Luca Pacioli melalui bukunya *Summa de Arithmetica, Geometria, Proportioni et Proportionalita* yang diterbitkan pada tahun 1494. Dalam buku tersebut, Pacioli memperkenalkan sistem pembukuan berpasangan (*double-entry bookkeeping*) yang menjadi dasar perkembangan akuntansi modern hingga saat ini. Oleh karena itu, Luca Pacioli dikenal sebagai Bapak Akuntansi Modern.²⁰ Akuntansi merupakan suatu disiplin yang memadukan aspek seni dan ilmu pengetahuan, serta memiliki peran yang sangat penting dalam perkembangan perekonomian modern. Ditinjau dari sisi ilmiah, akuntansi didasari oleh seperangkat prinsip dan kaidah yang disusun secara sistematis serta dikembangkan melalui berbagai penelitian yang mendalam. Prinsip-prinsip tersebut, termasuk Standar Akuntansi Keuangan (SAK), berfungsi sebagai acuan yang konsisten dalam kegiatan pencatatan maupun penyajian laporan keuangan. Di sisi lain, akuntansi juga dianggap sebagai seni karena penerapannya memerlukan keterampilan profesional serta pertimbangan subjektif dalam menginterpretasikan prinsip-prinsip tersebut. Tingkat kualitas praktik akuntansi pada akhirnya sangat bergantung pada kemampuan seorang praktisi dalam membaca dan menafsirkan informasi keuangan secara tepat dan sesuai dengan konteks yang dihadapi.²¹

Akuntansi, sebagai suatu bentuk seni, memerlukan kreativitas dalam penyampaian data keuangan agar dapat dengan mudah dipahami oleh berbagai pihak yang berkepentingan. Sebagai ilustrasi, seorang akuntan diharuskan menyusun laporan keuangan yang tidak sekadar mematuhi

²⁰ Azwar, K., Mulyana, A., & Sopha, I. (2022). *Pengantar Akuntansi*. Tohar Media.

²¹ Leny Nofianti, "Kajian Filosofis Akuntansi: Seni, Ilmu Atau Teknologi," *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis* 4, no. 3 (2012): 203–10.

ketentuan formal, melainkan juga menyediakan gambaran yang transparan dan bermakna mengenai posisi keuangan entitas bisnis. Kreativitas di bidang akuntansi tetap terikat oleh norma etika profesional serta standar akuntansi yang berlaku. Melalui pendekatan tersebut, akuntansi berhasil memadukan ketepatan ilmiah dengan kelenturan artistik guna mencapai objektifnya. Dari perspektif ilmiah, disiplin akuntansi mengalami perkembangan berkelanjutan yang sejalan dengan dinamika lingkungan bisnis dan kemajuan teknologi. Kondisi ini memperkuat posisi akuntansi sebagai disiplin ilmu yang tetap relevan dan memberikan kontribusi signifikan terhadap kemajuan sektor bisnis serta ekonomi secara keseluruhan.²²

Akuntansi merupakan suatu disiplin seni yang melibatkan proses pencatatan transaksi keuangan, diikuti oleh pengikhtisaran data tersebut guna menghasilkan laporan keuangan yang berguna bagi para pemangku kepentingan dalam merumuskan kebijakan perusahaan untuk periode mendatang. Akuntansi sering kali diidentifikasi sebagai bahasa bisnis, sebab informasi yang disampaikan melalui laporan keuangan tersebut dapat dimanfaatkan oleh pihak-pihak terkait untuk menilai pencapaian keberhasilan perusahaan, dengan mempertimbangkan berbagai faktor yang berpotensi memengaruhi kondisi ekonomi entitas, seperti perilaku konsumen, kinerja karyawan, hubungan dengan distributor, ekspektasi pemangku kepentingan, kemajuan teknologi, serta tingkat inflasi.²³

Melalui integrasi antara seni dan ilmu, akuntansi berperan sebagai instrumen yang sangat efisien dalam pengelolaan serta penyampaian data keuangan. Gabungan tersebut memfasilitasi akuntansi untuk tidak sekadar menjalankan tugas administratif, melainkan juga berkontribusi secara strategis dalam proses pengambilan keputusan. Wawasan mendalam

²² James Sylvanus Uly Reke et al., "Pengantar Akuntansi," 2025.

²³ Khairul Azwar et al., *Pengantar Akuntansi* (Tohar Media, 2022).

mengenai akuntansi sebagai seni dan ilmu memungkinkan para praktisi serta akademisi untuk terus memperbaiki mutu dan signifikansi bidang ini.²⁴

Akuntansi dapat didefinisikan sebagai serangkaian kegiatan keuangan yang mencakup pencatatan transaksi, pengelompokan, pengolahan, serta penyajian data. Data yang dihasilkan melalui proses akuntansi tersebut dimanfaatkan oleh para pembuat keputusan. Prinsip-prinsip akuntansi dapat diamati dalam operasi harian suatu perusahaan. Melalui penerapan prinsip-prinsip ini, laporan keuangan mampu menyediakan informasi yang relevan dan akurat.

Laporan keuangan yang berkualitas tinggi akan mendorong pengambilan keputusan yang lebih efektif, meningkatkan kepercayaan pelanggan, serta memperkuat kepercayaan dari berbagai pihak yang memiliki kepentingan terkait.²⁵ Indikator Akuntansi menurut Hartono & Ufrida Rahmi sebagai berikut.²⁶

a. Pencatatan (*recording*) transaksi-transaksi keuangan.

Dalam proses akuntansi pada tahap ini, setiap transaksi keuangan dicatat secara kronologis dan sistematis dalam suatu periode tertentu, yang dilakukan di dalam satu atau beberapa buku khusus yang dikenal sebagai jurnal. Setiap entri pencatatan tersebut harus didukung oleh dokumen sumber yang autentik, seperti nota, faktur, kuitansi, bukti memorial, dan dokumen lainnya. Secara umum, pencatatan dalam akuntansi melibatkan dua tahap utama, yakni pencatatan transaksi ke dalam buku jurnal (*journal entry*) serta pemindahan ayat jurnal tersebut ke buku besar (*posting to ledger*).

²⁴ Nofianti, “Kajian Filosofis Akuntansi: Seni, Ilmu Atau Teknologi.”

²⁵ James Sylvanus Uly Reke, “Analisis Pengaruh Kinerja Keuangan Perusahaan Terhadap Dividend Per Share (Studi Pada Indeks LQ 45 Di BEI Periode 2015-2017),” *Jurnal Maneksi (Management Ekonomi Dan Akuntansi)* 9, no. 1 (2020): 330–40.

²⁶ Namira Ufrida Rahmi, *Pengantar Akuntansi* (Deepublish, 2018).

b. Pengelompokkan (*classification*)

Pada tahap ini, transaksi-transaksi yang telah dicatat diklasifikasikan berdasarkan kelompok akun yang relevan, yaitu kelompok akun aktiva (*assets*), akun kewajiban (*liabilities*), akun ekuitas (*equities*), akun pendapatan (*revenue*), serta akun beban (*expenses*).

c. Pengikhtisaran (*tummarizing RE*)

Pada tahapan ini, kegiatan yang dilakukan meliputi penyusunan nilai untuk masing-masing akun, yang dipresentasikan dalam format saldo pada sisi debit dan kredit, atau bahkan hanya dalam bentuk saldo semata. Hal ini mengimplikasikan bahwa secara periodik, seluruh transaksi yang telah dicatatkan akan dikelompokkan dan disajikan dalam suatu daftar khusus yang dikenal sebagai laporan posisi keuangan saldo (*trial balance*).

d. Pelaporan (*reporting*)

Pada fase ini, kegiatan yang dilakukan meliputi penyusunan ringkasan berdasarkan hasil peringkasan sebelumnya. Laporan tersebut disiapkan secara terstruktur agar mudah dipahami, dapat dibandingkan antarperiode, serta disampaikan dengan cara yang menyeluruh dan transparan (*full disclosure*). Komponen laporan keuangan mencakup laporan laba rugi komprehensif (*income statement*), laporan perubahan ekuitas (*equity statement*), laporan posisi keuangan (*balance sheet*), laporan arus kas (*cash flow statement*), serta catatan atas laporan keuangan.

e. Penafsiran (*interpreting*)

Tahap ini merupakan kelanjutan dari proses akuntansi tertentu, yang memungkinkan identifikasi kinerja keuangan, posisi keuangan, serta perubahannya dalam suatu organisasi. Dengan demikian, proses akuntansi meliputi pencatatan transaksi-transaksi keuangan,

pengelompokan, pengikhtisaran, pelaporan, dan penafsiran data keuangan.

Berdasarkan definisi yang telah dipaparkan sebelumnya, penulis menyimpulkan bahwa akuntansi merupakan suatu proses sistematis yang meliputi pencatatan, pengelompokan, pengikhtisaran, pengolahan, pelaporan, penafsiran serta penyajian data transaksi keuangan dan berbagai aktivitas terkait, dengan tujuan agar informasi tersebut dapat dimanfaatkan oleh individu dalam pengelolaan keuangan atau proses pengambilan keputusan.

2. Teori Akuntansi Keperilakuan

Akuntansi keperilakuan (behavioral accounting) mulai berkembang pada tahun 1950-an sebagai hasil integrasi antara ilmu akuntansi dan ilmu perilaku.²⁷ Akuntansi keperilakuan, berkaitan erat dengan aspek perilaku manusia, termasuk dalam desain dan konstruksi, penerapan sistem informasi akuntansi yang efektif, serta aspek-aspek seperti sistem manajemen, produktivitas, kepuasan kerja, dan etika profesi. Hal ini telah diuraikan secara mendalam dalam keterkaitannya dengan berbagai dimensi yang berbasis pada akuntansi keperilakuan.²⁸

Akuntansi keperilakuan berfungsi sebagai jembatan yang menghubungkan disiplin akuntansi dengan ilmu sosial. Akuntansi keperilakuan atau yang dikenal sebagai *Behavioral Accounting*, merupakan salah satu cabang dalam bidang akuntansi yang menjalin keterkaitan antara perilaku manusia dan sistem informasi, dengan ruang lingkup yang meliputi akuntansi keuangan serta akuntansi manajemen. Bidang ini mencerminkan dimensi perilaku manusia dalam konteks akuntansi, khususnya terkait

²⁷ Supriyono, R. A. (2018). "*Akuntansi Keperilakuan*". Edisi Revisi. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

²⁸ R A Supriyono, *Akuntansi Keperilakuan* (Ugm Press, 2018).

dengan perancangan, penyusunan, dan pemanfaatan informasi akuntansi secara efisien serta efektif guna mencapai harmonisasi berbagai tujuan.

Selain itu, akuntansi keperilakuan yang sering disebut sebagai akuntansi perilaku merupakan disiplin ilmu yang mengintegrasikan konsep-konsep akuntansi konvensional dengan kajian mengenai aspek-aspek psikologis, sosial, dan etis yang turut memengaruhi proses pengambilan keputusan dalam akuntansi. Tujuan pokok dari akuntansi keperilakuan adalah untuk memahami serta menjelaskan pola perilaku individu maupun kelompok dalam lingkungan akuntansi, serta mengidentifikasi berbagai faktor yang berkontribusi terhadap keputusan-keputusan mereka.²⁹

Berdasarkan definisi di atas, penulis menyimpulkan bahwa akuntansi keperilakuan adalah bidang dalam akuntansi yang mengintegrasikan studi tentang perilaku manusia dengan sistem informasi akuntansi, mencakup baik akuntansi keuangan maupun manajemen. Disiplin ini menelaah pengaruh faktor psikologis, sosial, dan etis terhadap proses pengambilan keputusan serta menekankan pada pengembangan, implementasi, dan pemanfaatan informasi akuntansi secara optimal guna mendukung pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, akuntansi keperilakuan berfungsi sebagai penghubung antara akuntansi dan ilmu sosial, dengan fokus pada pemahaman pola perilaku individu dan kelompok dalam konteks akuntansi.

a. Ruang Lingkup Akuntansi Keperilakuan

Ruang lingkup penelitian dalam bidang akuntansi keperilakuan (*behavioral accounting*) sangatlah luas, tidak terbatas pada akuntansi manajemen semata, melainkan mencakup kajian di berbagai disiplin terkait seperti etika, auditing (pemeriksaan akuntan), sistem informasi akuntansi, serta akuntansi keuangan. Secara spesifik, ruang lingkup

²⁹ Nining Asniar Ridzal et al., *Akuntansi Keperilakuan Kontemporer Berbagai Bidang (Kajian Teori Dan Riset)* (Media Sains Indonesia, 2022).

akuntansi keperilakuan meliputi tiga aspek utama. Pertama, kajian mengenai dampak perilaku manusia terhadap perancangan, pembangunan, dan penerapan sistem akuntansi di dalam organisasi, yang mencerminkan bagaimana sikap serta gaya kepemimpinan manajemen dapat memengaruhi karakteristik pengendalian akuntansi dan struktur organisasi. Kedua, eksplorasi mengenai pengaruh sistem akuntansi terhadap perilaku manusia, khususnya dalam hal motivasi, produktivitas, proses pengambilan keputusan, kepuasan kerja, serta kolaborasi. Ketiga, pengembangan metode untuk meramalkan perilaku manusia serta strategi yang efektif guna memodifikasinya.

Menurut Lubis dan Arfan Ikhsan, ruang lingkup akuntansi keperilakuan sangat luas yang meliputi sebagai berikut:³⁰

- 1) Penerapan ilmu-ilmu keperilakuan dalam perancangan dan pengembangan sistem akuntansi mencakup kontribusi dari bidang Psikologi, Sosiologi, Psikologi Sosial, Antropologi, serta Ilmu Politik.
- 2) Kajian mengenai respons individu terhadap format serta isi laporan akuntansi menempatkan manusia ke dalam beberapa kategori, yaitu tipe intuitif (pengambil keputusan yang mengandalkan insting), tipe emosional (individu yang bereaksi berdasarkan dorongan perasaan), dan tipe rasional (pembuat keputusan yang berorientasi pada penalaran logis). Perbedaan karakteristik tersebut kerap menjadi sumber terjadinya kekeliruan dalam penilaian, yang umumnya berakar pada persepsi subjektif maupun kondisi emosional masing-masing individu.
- 3) Proses pengolahan informasi yang mendukung pengambilan keputusan dilakukan melalui kegiatan pengumpulan, penyimpanan,

³⁰ Arfan Ikhsan, "Akuntansi Keperilakuan" (MADENATERA, 2010).

serta pemrosesan data keuangan dan akuntansi. Data tersebut kemudian dievaluasi berdasarkan relevansinya terhadap keputusan yang akan diambil. Apabila informasi yang dihasilkan akurat, kondisi perusahaan dapat diketahui secara jelas sehingga perencanaan untuk periode mendatang dapat disusun dengan lebih efektif. Sebaliknya, kesalahan dalam proses pengambilan keputusan berpotensi menimbulkan kerugian bagi organisasi, baik dari aspek citra maupun keuangan. Informasi yang diperlukan oleh manajemen dalam menetapkan keputusan bersumber dari informasi internal maupun eksternal, yang dapat berupa informasi keuangan maupun nonkeuangan.

- 4) Pengembangan teknik pelaporan diarahkan pada penyusunan metode yang mampu menggambarkan serta menyampaikan perilaku para pengguna data. Teknik pelaporan tersebut menekankan pada identifikasi perubahan perilaku yang muncul sebagai konsekuensi dari program yang diterapkan, menelaah berbagai dampak tambahan baik yang sesuai dengan tujuan maupun yang tidak diantisipasi, serta melakukan perbandingan kondisi sebelum dan sesudah program atau proses tersebut dijalankan.
- 5) Pengembangan strategi pada dasarnya merupakan upaya sistematis untuk mendorong serta mengarahkan perilaku, aspirasi, dan tujuan individu yang terlibat dalam operasional perusahaan. Strategi dipahami sebagai suatu perencanaan yang disusun secara terstruktur dan cermat guna melaksanakan berbagai aktivitas untuk mencapai sasaran tertentu, termasuk di dalamnya penilaian terhadap tingkat kedisiplinan.

Selain itu, akuntansi tidak dapat dipisahkan dari aspek perilaku manusia maupun dari kebutuhan organisasi terhadap informasi yang dihasilkan melalui proses akuntansi.³¹

b. Tujuan Akuntansi Keperilakuan

Akuntansi keperilakuan bertujuan untuk mengidentifikasi, mengukur, dan mengevaluasi berbagai faktor perilaku yang memiliki relevansi dalam proses pengambilan keputusan, serta mengomunikasikan hasil evaluasi tersebut kepada para pemangku kepentingan internal maupun eksternal. Dengan demikian, informasi mengenai aspek perilaku organisasi berfungsi sebagai pelengkap bagi informasi keuangan dan menyediakan landasan yang lebih komprehensif bagi para pengambil keputusan. Ketiadaan informasi akuntansi keperilakuan akan menyebabkan data akuntansi menjadi tidak sepenuhnya utuh, sehingga para pengambil keputusan tidak memperoleh informasi penting yang mereka butuhkan.³²

c. Peran Akuntansi Keperilakuan

Peran akuntansi keperilakuan terletak pada upaya untuk memperluas fungsi akuntansi konvensional dalam menyediakan data yang relevan guna mendukung proses pengambilan keputusan. Untuk memastikan bahwa kualitas keputusan yang dihasilkan oleh para pengambil keputusan mencapai tingkat optimal, diperlukan pemanfaatan berbagai laporan sebagai sarana memperoleh sebanyak mungkin informasi yang relevan. Informasi tersebut disampaikan oleh akuntan tradisional melalui laporan-laporan yang disusun sesuai dengan prinsip akuntansi yang berterima umum (PABU). Salah satu komponen

³¹ Marhadi Saputro, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keputusan Mahasiswa Dalam Memilih Program Studi," *Jurnal Pendidikan Informatika Dan Sains* 6, no. 1 (2017): 83–94.

³² Arfan Ikhsan Lubis, "Akuntansi Keperilakuan" (Edisi, 2010). H. 41.

utama dari PABU adalah prinsip pengungkapan penuh (*full disclosure*). Prinsip ini tidak hanya menuntut penyediaan penjelasan tambahan serta pelaporan nonkeuangan dan nonorganisasi yang lebih mendalam, tetapi juga mencakup pelaporan dan penjelasan atas peristiwa-peristiwa penting nonkeuangan yang berkaitan dengan organisasi. Informasi tambahan semacam ini dapat disajikan dalam kerangka laporan keuangan atau melalui catatan-catatan atas laporan keuangan.³³

Menurut Supriyono (2018), berikut dijelaskan faktor-faktor psikologi yang relevan dengan akuntansi keperilakuan.³⁴

1) Sikap

Sikap dapat didefinisikan sebagai kajian yang mencakup seluruh kecenderungan perilaku manusia, baik yang bersifat menguntungkan maupun merugikan, serta melibatkan tujuan, objek, gagasan, dan situasi. Lebih lanjut, sikap merepresentasikan ekspresi emosi konsumen terhadap suatu objek, yang menunjukkan apakah objek tersebut disukai atau tidak, sekaligus mencerminkan keyakinan konsumen terhadap berbagai atribut dan manfaat yang terkandung dalam objek tersebut.

2) Motivasi

Motivasi meliputi berbagai dimensi perilaku atau tindakan manusia yang dapat memicu individu untuk melakukan atau menghindari suatu perilaku. Namun, dalam konteks definisi yang akan dibahas selanjutnya, motivasi merujuk pada impuls internal manusia untuk melakukan tindakan dan menunjukkan perilaku tertentu. Sementara itu, dalam pengertian motivasi dalam kehidupan sehari-hari, motivasi dapat dipahami sebagai mekanisme yang

³³ Arfan Ikhsan Lubis, *Akuntansi Keperilakuan*, 2010. H. 45.

³⁴ Supriyono, R. A. (2018). *"Akuntansi Keperilakuan"*. Edisi Revisi. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

memberikan stimulus atau dorongan kepada karyawan agar mereka bersedia melaksanakan tugas dengan sukarela dan tanpa beban. Secara lebih luas, motivasi merupakan proses yang mengatur tingkat intensitas, orientasi, serta ketekunan seseorang dalam upaya mencapai tujuan yang diinginkan.

3) Pembelajaran

Dalam konteks akuntansi berperilaku, pembelajaran didefinisikan sebagai suatu proses yang menuntut pengembangan perilaku baru. Tantangan utama yang dihadapi profesi akuntansi saat ini sebagian besar disebabkan oleh penurunan standar etika serta terjadinya krisis kepercayaan. Krisis kepercayaan tersebut sepatutnya dijadikan momentum bagi para akuntan untuk melakukan introspeksi diri, meningkatkan disiplin dalam mengelola perilaku mereka secara tepat, dan membina hubungan yang lebih harmonis dengan klien maupun masyarakat secara keseluruhan.

4) Persepsi

Persepsi dapat didefinisikan sebagai suatu mekanisme di mana stimuli sensorik serta pengalaman sebelumnya yang terkait diintegrasikan untuk menghasilkan pemahaman yang sistematis dan signifikan terhadap suatu kondisi spesifik. Persepsi dapat diartikan sebagai suatu proses yang muncul sebagai akibat dari adanya sensasi. Secara terminologis, sensasi merujuk pada aktivitas merasakan atau fenomena yang menimbulkan keadaan emosi yang bersifat positif.

³⁵Pada dasarnya, pandangan seseorang terhadap suatu entitas mungkin berbeda secara substansial dari pandangan individu lain terhadap entitas yang identik. Secara lebih luas, persepsi merujuk

³⁵ D Sahrani, S., Ismiyanti, N., Damirah, *Syariahonomic : Eksplorasi Syariahconomics Dan Hukum Islam*, n.d.

pada cara individu memandang atau menafsirkan kejadian, benda, serta orang lain.

5) Kepribadian

Aplikasi utama teori kepribadian dalam konteks organisasi terletak pada kemampuannya untuk memprediksi perilaku individu. Kepribadian merujuk pada aspek karakteristik psikologis yang melekat pada seseorang, yang secara signifikan menentukan dan mencerminkan responsnya terhadap lingkungan sekitar.

Akuntansi keperilakuan juga menekankan pentingnya memahami bagaimana pengaruh tersebut dapat dimodifikasi melalui perubahan zaman atau gaya kepemimpinan yang diadopsi, serta bagaimana laporan akuntansi dan prosedur terkait dapat dimanfaatkan secara optimal untuk mendukung individu dan organisasi dalam mencapai tujuan mereka.³⁶

Menurut Schiff dan Lewin, ada lima aspek akuntansi keperilakuan yaitu sebagai berikut:³⁷

1) Teori Organisasi dan Keperilakuan Manajerial

Teori organisasi modern menekankan pentingnya penjelasan terhadap perilaku komponen-komponen dalam entitas perusahaan sebagai landasan untuk memahami tindakan serta motif-motif yang mendasarinya. Pendekatan ini mengakui adanya interaksi di antara berbagai elemen organisasi yang bertujuan untuk mendukung pencapaian tujuan keseluruhan. Pada dasarnya, organisasi dipandang sebagai sebuah entitas yang utuh dan terintegrasi. Secara lebih spesifik, teori organisasi modern memfokuskan perhatian pada aspek perilaku

³⁶ Elex Sarmigi, "Analisis Penerapan Akuntansi Keperilakuan Terhadap Mahasiswa Akuntansi STIE Sakti Alam Kerinci," *Jurnal Benefita*, 2019.

³⁷ Michael Schiff and Ark Y Lewin, "The Impact of People on Budgets.," *The Accounting Review* 45, no. 2 (1970): 259–68.

dalam mengarahkan tujuan organisasi, motivasi individu, serta karakteristik proses penyelesaian masalah.

2) Penganggaran dan Perencanaan

Area penelitian ini menekankan pada formulasi tujuan organisasi serta interaksi perilaku individu. Beberapa dimensi krusial yang terdapat dalam bidang ini meliputi proses partisipasi dalam penganggaran, tingkat kesulitan dalam mencapai tujuan, tingkat aspirasi, serta potensi konflik antara tujuan individu dan tujuan organisasi. Keselarasan antara tujuan individu dengan tujuan organisasi berfungsi sebagai kerangka kerja manajerial untuk pengembangan organisasi. Dua isu utama dalam domain penganggaran dan perencanaan adalah *organizational slack* dan *budgetary slack*.

3) Pengambilan Keputusan

Bidang kajian ini menekankan pada teori-teori dan model-model yang berkaitan dengan proses pengambilan keputusan. Dalam konteks tersebut, terdapat tiga komponen utama, yaitu teori normatif, paradoks, serta model deskriptif dalam pengambilan keputusan. Teori normatif menguraikan bagaimana seharusnya individu mengambil keputusan secara ideal. Sementara itu, paradoks merujuk pada fenomena yang bertentangan dengan prinsip-prinsip teori normatif tersebut. Adapun model deskriptif bertujuan untuk menjelaskan perilaku aktual individu saat mengambil keputusan, dengan mengacu pada data empiris yang tersedia.

4) Pengendalian

Aspek pengendalian memegang peran krusial dalam konteks organisasi. Seiring dengan pertumbuhan ukuran organisasi, intensitas tindakan pengendalian yang diperlukan pun meningkat secara signifikan. Pengendalian secara intrinsik terkait dengan proses pengukuran kinerja serta kemampuan individu untuk beradaptasi

terhadap mekanisme pengendalian tersebut. Dimensi-dimensi utama yang membentuk pengendalian meliputi struktur organisasi, pengendalian internal, dinamika desentralisasi-sentralisasi, serta interaksi antar dan intra hirarki administrasi. Salah satu perkembangan terkini dalam bidang pengendalian internal adalah pengakuan terhadap lingkungan pengendalian sebagai salah satu faktor kunci keberhasilan (*key success factor*) dalam mengelola operasional organisasi.

Lingkungan pengendalian mencakup berbagai aspek perilaku yang terintegrasi di dalamnya. Elemen ini berperan sebagai fondasi dasar dan menjadi prasyarat bagi komponen-komponen pengendalian lainnya. Apabila lingkungan pengendalian berfungsi secara efektif dan seimbang, maka implementasi komponen-komponen tersebut akan menjadi lebih lancar. Oleh karena itu, setiap organisasi, baik yang berskala besar maupun kecil, wajib membangun lingkungan pengendalian yang mendukung dan selaras dengan proses pengembangan organisasi secara keseluruhan.

5) Pelaporan Keuangan

Aspek keperilakuan dalam pelaporan keuangan mencakup praktik perataan laba, serta keandalan dan relevansi informasi akuntansi bagi para investor. Perataan laba merupakan komponen dari manajemen laba yang dipicu oleh akses manajemen terhadap informasi privat yang dimanfaatkan untuk kepentingan pribadi. Pada intinya, manajemen laba menunjukkan masalah keperilakuan, yakni kecenderungan manajemen untuk memprioritaskan kepentingan diri sendiri dalam konteks hubungan keagenan. Dalam hal ini, perusahaan memerlukan data dari

laporan keuangan untuk mengalokasikan sumber daya modal secara efisien dan mengambil keputusan biaya yang akurat.

3. Teori Kinerja Karyawan

Teori kinerja karyawan banyak dikaitkan dengan teori manajemen ilmiah yang dikembangkan oleh Frederick Winslow Taylor pada tahun 1911 melalui karya *The Principles of Scientific Management*. Taylor menjelaskan bahwa peningkatan kinerja dapat dicapai melalui pembagian kerja yang jelas, pengukuran hasil kerja, dan pemberian insentif yang sesuai.³⁸ Kinerja karyawan merujuk pada hasil dan pencapaian yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan tugas serta tanggung jawab yang diembannya. Kinerja tersebut memiliki dampak yang signifikan, mengingat adanya variasi tingkat pemahaman di antara para karyawan.³⁹ Kinerja karyawan memegang peran krusial dalam upaya perusahaan untuk merealisasikan tujuannya. Hal ini merupakan salah satu elemen utama yang secara signifikan dapat memengaruhi kemajuan organisasi secara keseluruhan. Apabila kinerja karyawan menunjukkan tingkat yang tinggi atau berkualitas baik, maka pencapaian tujuan organisasi akan menjadi lebih mudah. Sebaliknya, jika kinerja karyawan rendah atau kurang memadai, maka tujuan tersebut akan sulit dicapai, dan hasil yang diperoleh pun tidak akan sesuai dengan ekspektasi organisasi.⁴⁰

Pengukuran kinerja dapat didefinisikan sebagai proses evaluasi terhadap kemajuan pekerjaan yang dicapai sehubungan dengan tujuan yang telah ditetapkan secara eksplisit. Secara lebih spesifik, pengukuran kinerja merupakan suatu aktivitas yang melibatkan penilaian berbagai operasi di

³⁸ Wibowo. (2017). *“Manajemen Kinerja”* (Edisi Kelima). Depok: PT. Rajagrafindo Persada.

³⁹ I Putu Anggan Della Premmadana, Cokorda Gede Putra Yudistira, and I Wayan Edi Arsawan, “Mengukur Kinerja Karyawan Melalui Audit Operasional Pada Housekeeping Department Di The St. Regis Bali Resort,” n.d.

⁴⁰ Fiarintina Rossy, “Mengukur Kinerja Karyawan Dari Perspektif Disiplin Kerja Dan Kecerdasan Emosional,” *BJRM (Bongaya Journal For Research in Management)* 6, no. 2 (2023): 26–34.

dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dalam konteks ini, umpan balik yang dihasilkan dari proses pengukuran tersebut mencakup informasi terkait dengan pencapaian, perencanaan, pengendalian, serta penyesuaian yang diperlukan untuk mendukung kepentingan perusahaan. Lebih lanjut, pengukuran kinerja dapat dianggap sebagai kegiatan berkelanjutan yang bertujuan untuk mengawasi pencapaian target suatu program, dengan penekanan khusus pada kemajuan di masa mendatang.

Adapun fungsi utama dari pengukuran kinerja meliputi penggunaannya sebagai bahan dokumentasi, alat evaluasi terhadap performa, serta tahapan dalam proses pengambilan keputusan strategis. Pengukuran kinerja menjadi kebutuhan esensial bagi perusahaan untuk menentukan apakah kondisi organisasi tersebut berada dalam keadaan yang optimal atau sebaliknya.⁴¹ Adapun penilaian kinerja menurut Mathis dan Jackson adalah:⁴²

- 1) Kuantitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
- 2) Kualitas, dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
- 3) Ketepatan waktu, diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

⁴¹ Abdul Rosyid Sahaya and Hana Catur Wahyuni, "Pengukuran Kinerja Karyawan Dengan Metode Human Resources Scorecard Dan AHP (Studi Kasus: PT. Bella Citra Mandiri Sidoarjo)," *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis* 4, no. 2 (2017): 137–45.

⁴² R.L. & J.H. Jackson Mathis, *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Salemba Empat, 2006).

- 4) Efektivitas, pemanfaatan secara maksimal sumber daya dan waktu yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.
- 5) Kehadiran tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan.

Pengukuran kinerja sangat dipengaruhi oleh indikator kinerja yang diterapkan. Indikator kinerja merujuk pada ukuran-ukuran kuantitatif dan kualitatif yang telah disepakati serta ditetapkan secara bersama, yang mencerminkan derajat pencapaian suatu target atau tujuan yang telah ditentukan. Indikator kinerja tersebut haruslah berupa elemen yang dapat dikalkulasi dan dievaluasi, serta berperan sebagai fondasi untuk mengkaji atau mengamati tingkat kinerja, baik pada fase perencanaan, fase implementasi, maupun fase pasca-pelaksanaan kegiatan, dan memiliki fungsi yang jelas.⁴³

a. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Christi dkk, indikator dalam kinerja karyawan adalah sebagai berikut:⁴⁴

1) Deskripsi Pekerjaan

Pernyataan tertulis yang menjelaskan tentang tanggung jawab yang harus dilaksanakan dari suatu pekerjaan tertentu.

2) Kualitas Pekerjaan

Karyawan mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah yang relevan serta memiliki sikap kerja yang positif ditempat kerja.

⁴³ Andree Wijaya, "Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Kajian Akuntansi Dan Bisnis* 1, no. 1 (2012).

⁴⁴ M Christi, Saeed ul hasan., Rafiq, M.Rahman, F., Junani., Nabi Bux., Ajmal., "Impact of Participative Management on Employee Job Satisfaction and Performance in Pakistan," *Journal Academic* 10 (2010): 12–13.

3) Ketepatan Waktu

Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam periode waktu yang telah ditentukan dan hadir tepat waktu.

4) Kuantitas Pekerjaan

Seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan dalam periode waktu yang telah ditentukan.

b. Tujuan Pengukuran Kinerja

Tujuan pengukuran kinerja menurut (Purwantini, 1998) adalah sebagai berikut:⁴⁵

- 1) Untuk menentukan besarnya kontribusi pusat laba dalam mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.
- 2) Untuk menilai prestasi manajer pusat laba bersih dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah dibedakan kedepannya.
- 3) Untuk mengidentifikasi penyebab selisih pelaksanaan dari rencana sesuai dengan ukuran prestasi manajer yang telah ditentukan.
- 4) Untuk membantu tindakan perbaikan atas situasi diluar kendali.
- 5) Untuk memotivasi para manajer atau karyawan dalam meningkatkan prestasi sehingga dapat mencapai sasaran organisasi dan dapat mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan dalam standar perilaku yang berupa kebijakan manajemen atau rencana formal yang dituangkan dalam anggaran.
- 6) Untuk menentukan dasar perbandingan prestasi antar divisi didalam suatu organisasi.

c. Manfaat Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja memiliki tujuan utama untuk mendorong motivasi karyawan guna mencapai target organisasi serta mematuhi

⁴⁵ Cornelio Purwantini, *Informasi Akuntansi Pertanggungjawaban Dalam Penilaian Kinerja Manajemen* (Yogyakarta: Widya Dharma, 1998).

norma perilaku yang telah ditetapkan, sehingga dapat menghasilkan tindakan dan pencapaian yang sesuai dengan harapan.

Menurut (Mulyadi, 2001) manfaat sistem pengukuran kinerja adalah sebagai berikut:⁴⁶

- 1) Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
- 2) Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan seperti promosi, pemberhentian dan mutasi.
- 3) Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
- 4) Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
- 5) Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

d. Dampak Kinerja Karyawan

Dampak kinerja karyawan menurut (Sedarmayanti, 2019) adalah sebagai berikut:⁴⁷

- 1) Penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
- 2) Pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/rencana karirnya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
- 3) Peningkatan keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 4) Karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat mamacu perkembangannya

⁴⁶ Mulyadi, *Akuntansi Manajemen: Konsep, Manfaat, Dan Rekayasa*, 3rd ed. (Jakarta: Salemba Empat, 2001).

⁴⁷ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia Dan Produktifitas Kerja*, Cetakan Ke (Bandung: CV. Mandar Maju, 2019).

- 5) Karyawan mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kekaryawanan khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.
- 6) Bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan dan karyawannya, sehingga dapat lebih memotivasi karyawan.
- 7) Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.

Berdasarkan penjelasan di atas, penulis menyimpulkan bahwa kinerja karyawan mengacu pada hasil dan pencapaian yang diperoleh oleh seorang pegawai sesuai dengan tugas serta tanggung jawabnya, yang memberikan dampak penting bagi kemajuan organisasi. Pengukurannya dilakukan melalui evaluasi kemajuan pekerjaan dengan menggunakan indikator seperti kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan deskripsi pekerjaan. Hal ini bertujuan untuk menentukan kontribusi terhadap tujuan organisasi, menilai prestasi, mengidentifikasi kebutuhan perbaikan, serta mendorong karyawan agar mematuhi standar perilaku. Dengan demikian, teori ini memberikan manfaat berupa pengelolaan operasi yang efisien, pengambilan keputusan mengenai promosi atau pelatihan, dan penyediaan umpan balik. Selain itu, teori ini berdampak pada perbaikan kondisi kerja, pengembangan karir, peningkatan keterampilan, serta pembentukan hubungan harmonis antara atasan dan bawahan.

C. Kerangka Konseptual

1. Teori Akuntansi Keperilakuan

Teori akuntansi keperilakuan merupakan dasar konseptual dalam penelitian ini karena menempatkan perilaku manusia sebagai bagian penting dalam proses akuntansi, pengelolaan informasi, pelaporan, pengendalian dan pengambilan keputusan organisasi. Akuntansi keperilakuan tidak hanya memandang akuntansi sebagai aktivitas teknis yang berkaitan dengan angka

dan laporan, tetapi juga sebagai proses sosial yang dipengaruhi oleh sikap, motivasi, persepsi, pembelajaran, kepribadian, hubungan kerja, budaya organisasi, serta sistem pengendalian yang berlaku dalam lembaga. Dengan demikian, teori ini digunakan untuk memahami bagaimana perilaku karyawan memengaruhi kualitas kerja, ketepatan pengelolaan informasi, serta efektivitas pelaksanaan tugas di lingkungan KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang.

Dalam konteks penelitian ini, teori akuntansi keperilakuan menjadi landasan untuk menjelaskan bahwa keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh sistem akuntansi yang digunakan, tetapi juga oleh perilaku karyawan dalam menjalankan sistem tersebut. Karyawan yang memiliki sikap positif, motivasi kerja yang baik, kemampuan memahami tugas, serta hubungan kerja yang harmonis akan lebih mudah menjalankan pekerjaan secara efektif. Sebaliknya, apabila faktor psikologis, sosial dan organisasional tidak berjalan dengan baik, maka proses pengelolaan informasi, pelaporan dan pengambilan keputusan dapat terganggu. Oleh karena itu, teori akuntansi keperilakuan relevan digunakan untuk menganalisis penerapan akuntansi keperilakuan dalam mengukur kinerja karyawan.

2. Proses Penerapan Akuntansi Keperilakuan

Proses penerapan akuntansi keperilakuan dalam penelitian ini dipahami sebagai pelaksanaan prinsip-prinsip akuntansi yang memperhatikan aspek perilaku karyawan dalam bekerja. Penerapan tersebut dapat dilihat melalui beberapa proses utama, yaitu pengelolaan informasi, respons perilaku, teknik pelaporan, pengembangan strategi kerja dan pengambilan keputusan. Pengelolaan informasi berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam mengumpulkan, mencatat, mengolah, dan menyampaikan data secara tepat dan bertanggung jawab. Respons perilaku menunjukkan bagaimana karyawan menanggapi aturan, target kerja,

pengawasan, dan kebijakan organisasi. Teknik pelaporan berkaitan dengan cara karyawan menyusun dan menyampaikan laporan agar dapat digunakan sebagai dasar evaluasi dan pengambilan keputusan.

Penerapan akuntansi keperilakuan juga dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu faktor psikologis, faktor sosial, dan faktor organisasional. Faktor psikologis meliputi sikap, motivasi, pembelajaran, persepsi dan kepribadian karyawan dalam menjalankan tugas. Faktor sosial mencakup interaksi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja dan hubungan kerja antarpegawai. Sementara itu, faktor organisasional meliputi struktur organisasi, sistem pengendalian, sistem pelaporan dan mekanisme pengambilan keputusan. Ketiga faktor tersebut saling berkaitan dalam membentuk perilaku kerja karyawan. Oleh karena itu, penerapan akuntansi keperilakuan tidak dapat dilepaskan dari kondisi individu, hubungan sosial dan sistem organisasi yang berlaku di KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang.

Melalui proses tersebut, akuntansi keperilakuan berfungsi sebagai alat untuk memahami dan menilai bagaimana karyawan melaksanakan pekerjaannya. Penerapan akuntansi keperilakuan membantu organisasi melihat apakah karyawan mampu bekerja sesuai prosedur, mengelola informasi dengan baik, menyampaikan laporan secara tepat, serta mengambil keputusan kerja secara rasional dan bertanggung jawab. Dengan demikian, proses penerapan akuntansi keperilakuan menjadi jembatan antara perilaku karyawan dan pengukuran kinerja karyawan dalam organisasi.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dalam penelitian ini dipahami sebagai hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang. Kinerja tidak hanya dilihat dari banyaknya pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga dari kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, serta kesesuaian pekerjaan dengan deskripsi

tugas yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi aspek penting untuk menilai sejauh mana karyawan mampu menjalankan peran dan tanggung jawabnya secara efektif dalam mendukung tujuan organisasi.

Indikator kinerja karyawan dalam penelitian ini meliputi kesesuaian deskripsi pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu dan kuantitas pekerjaan. Kesesuaian deskripsi pekerjaan menunjukkan kemampuan karyawan melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kualitas pekerjaan berkaitan dengan ketelitian, kerapian, keakuratan dan kesesuaian hasil kerja dengan standar organisasi. Ketepatan waktu menunjukkan kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal atau batas waktu yang telah ditentukan. Sementara itu, kuantitas pekerjaan menggambarkan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam periode tertentu.

Berdasarkan kerangka konseptual ini, kinerja karyawan dipengaruhi oleh bagaimana akuntansi keperilakuan diterapkan dalam organisasi. Apabila proses pengelolaan informasi, pelaporan, pengendalian, dan pengambilan keputusan berjalan dengan baik serta didukung oleh perilaku kerja yang positif, maka kinerja karyawan dapat meningkat. Dengan demikian, penerapan akuntansi keperilakuan dalam penelitian ini digunakan sebagai pendekatan untuk mengukur kinerja karyawan KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang secara lebih menyeluruh, baik dari aspek perilaku kerja maupun hasil kerja.

D. Kerangka Pikir

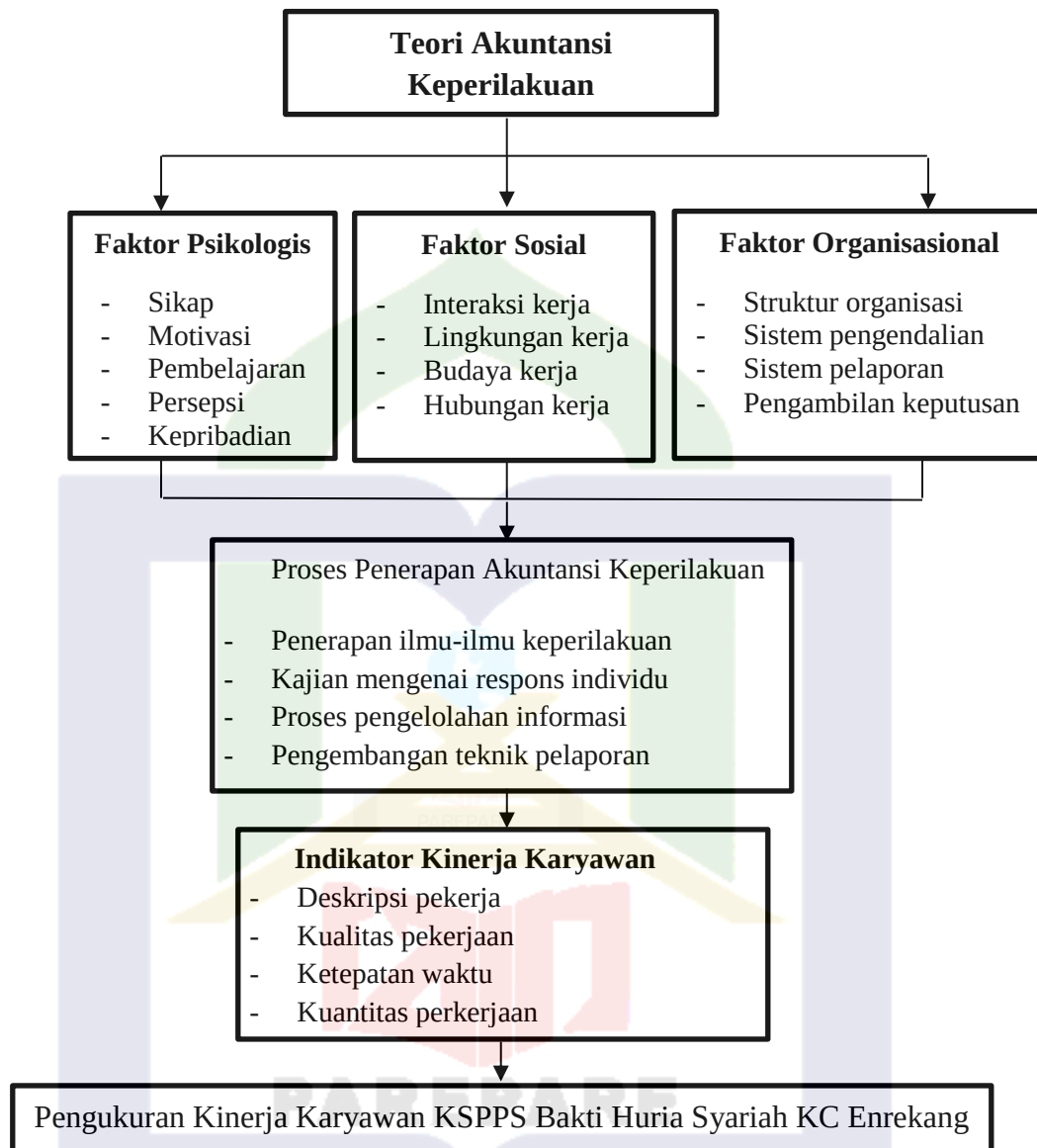
Kerangka pikir berfungsi sebagai fondasi pemikiran logis dalam kegiatan penelitian, di mana asumsi dasarnya dapat diterima oleh peneliti. Kerangka berpikir tersebut berperan sebagai panduan dan dasar dalam mengatasi masalah yang akan dikaji. Oleh karena itu, penting bagi peneliti untuk mengembangkan kerangka pikir yang kokoh sebelum memulai proses penelitian. Kerangka pikir

ini akan memfasilitasi peneliti dalam memahami permasalahan yang diteliti serta menemukan solusi yang sesuai.

Kerangka pikir yang efektif adalah yang mampu mendukung peneliti dalam menghasilkan penelitian yang valid, logis, dan bermanfaat. Dengan demikian, dalam penelitian ini, penulis merancang suatu kerangka pemikiran.⁴⁸ Adapun kerangka pikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



⁴⁸ Jannatul Aulia, "Penyusunan Kerangka Berpikir Dalam Penelitian," n.d.



Gambar 1.1 Kerangka Pikir

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif merujuk pada jenis penelitian yang menghasilkan temuan-temuan yang tidak dapat diperoleh melalui prosedur statistik atau pendekatan kuantitatif. Secara umum, penelitian kualitatif didefinisikan sebagai upaya untuk memahami secara mendalam fenomena yang dialami oleh subjek penelitian, seperti perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan aspek-aspek serupa lainnya. Pendekatan ini dilakukan secara holistik dan deskriptif dalam konteks khusus yang bersifat alami, tanpa adanya intervensi manusia, serta memanfaatkan metode ilmiah secara optimal sebagai praktik standar dalam kajian empiris.⁴⁹

Jenis penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*Field Research*) yaitu suatu pendekatan yang dilaksanakan secara sistematis dengan memanfaatkan data-data yang diperoleh langsung dari lokasi penelitian. Data-data yang diangkat merupakan data yang diperoleh langsung dari lokasi penelitian yaitu dari Koperasi KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh penulis berlokasi di Koperasi KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang yang terletak di Jl. Industri No. 36 Enrekang, Kabupaten Enrekang, Sulawesi Selatan.

⁴⁹ Umar Sidiq, Miftachul Choiri, and Anwar Mujahidin, "Metode Penelitian Kualitatif Di Bidang Pendidikan," *Journal of Chemical Information and Modeling* 53, no. 9 (2019): 1–228.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan sejak tanggal dikeluarkannya izin penelitian dalam waktu kurang lebih 2 bulan. 1 bulan pengumpulan data dan 1 bulan pengelolaan data, disesuaikan dengan kebutuhan penelitian, yang meliputi penyajian dalam bentuk skripsi dan proses bimbingan berlangsung.

C. Fokus Penelitian

Dalam konteks penelitian kualitatif, fokus penelitian dapat diartikan sebagai pembatasan masalah itu sendiri, yang merupakan suatu upaya sistematis untuk membatasi ruang lingkup penelitian. Tujuan utama dari pembatasan ini adalah untuk menentukan secara jelas batasan-batasan yang akan diteliti atau ruang lingkup yang relevan, sehingga sasaran penelitian tidak menjadi terlalu luas dan tetap terarah.⁵⁰ Lebih jelasnya fokus penelitian ini untuk membatasi studi kualitatif suatu penelitian yang akan diteliti.

Fokus penelitian ini difokuskan kepada koperasi simpan pinjam pembiayaan syariah Bakti Huria Syariah KC Enrekang yaitu berfokus pada bentuk penerapan akuntansi keperilakuan dalam mengukur kinerja karyawan pada KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang.

D. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data subjektif, yaitu data dalam bentuk kata-kata, bukan angka. Penelitian ini menyajikan gambaran komprehensif mengenai ucapan, tulisan, atau perilaku yang diamati pada individu tertentu yang menjadi subjek kajian, dengan pendekatan yang mencakup perspektif holistik. Data kualitatif merujuk

⁵⁰ Albi Anggito and Johan Setiawan, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (CV Jejak (Jejak Publisher), 2018).

pada jenis data yang mengandung deskripsi mendalam tentang objek penelitian.

2. Sumber Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua sumber data, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder.

a. Data Primer

Data primer merujuk pada informasi yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti dari sumber aslinya. Proses pengumpulan data jenis ini umumnya membutuhkan investasi waktu dan biaya yang signifikan, dengan metode utama meliputi wawancara, observasi, serta eksperimen. Dalam konteks penelitian ini, data primer diperoleh melalui wawancara tatap muka dengan atasan dan karyawan. Di samping itu, sumber data tambahan dapat diperoleh dari lokasi penelitian, seperti melalui pengamatan terhadap aktivitas, kinerja, dan kondisi yang ada di tempat tersebut, dengan tujuan untuk mengkaji implementasi akuntansi keperilakuan dalam menilai performa karyawan.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah informasi yang diperoleh dari hasil penelitian pihak lain, yang pada awalnya disusun untuk tujuan yang berbeda namun tetap dapat dimanfaatkan dalam konteks penelitian saat ini. Jenis data ini dapat dikumpulkan dengan cepat dan tanpa mengeluarkan biaya yang signifikan, misalnya melalui akses ke perpustakaan, pusat data dan informasi, serta sumber-sumber serupa lainnya.⁵¹ Data sekunder dikumpulkan secara tidak langsung dan umumnya telah melalui tahap dokumentasi. Dalam konteks penelitian ini, data sekunder diperoleh dari sumber literatur, seperti buku-buku

⁵¹ Dameria Sinaga, *Buku Ajar Metodologi Penelitian*, n.d.

dan skripsi, serta dari sumber daring, termasuk jurnal dan artikel, yang bertujuan untuk mendukung atau memperkuat data primer yang telah ada.

E. Teknik Pengumpulan dan Pengelolaan Data

Teknik pengumpulan data adalah prosedur, metode, atau strategi yang diterapkan untuk memperoleh data yang akan dijadikan objek penelitian. Pendekatan ini mensyaratkan langkah-langkah yang bersifat strategis dan sistematis agar data yang dihasilkan bersifat valid serta sesuai dengan realitas empiris. Secara umum, teknik ini dimanfaatkan oleh peneliti untuk mengumpulkan data atau informasi yang didasarkan pada fakta pendukung yang tersedia di lapangan, guna memenuhi kebutuhan penelitian.⁵²

Dalam konteks penelitian ini, peneliti secara langsung terlibat di lokasi penelitian atau melalui kegiatan penelitian lapangan untuk melaksanakan proses penelitian dan mengumpulkan data konkrit yang terkait erat dengan topik penelitian yang sedang dikaji.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Observasi

Observasi sebagai metode pengumpulan data dilakukan melalui pengamatan langsung terhadap fenomena atau perilaku di lokasi penelitian. Metode ini umumnya diterapkan dalam penelitian kualitatif, khususnya apabila peneliti bertujuan untuk memahami konteks sosial atau perilaku dalam bentuknya yang alami.

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang sangat efektif untuk mendapatkan informasi yang autentik dan mendalam mengenai suatu fenomena atau perilaku. Teknik ini memiliki nilai signifikan dalam

⁵² Mochamad Nashrullah et al., “Metodologi Penelitian Pendidikan (Prosedur Penelitian, Subjek Penelitian, Dan Pengembangan Teknik Pengumpulan Data),” *Umsida Press*, 2023, 1–64.

penelitian kualitatif dan eksploratif, di mana peneliti memerlukan wawasan komprehensif terhadap konteks penelitian. Walaupun terdapat keterbatasan seperti potensi bias dan durasi waktu yang relatif panjang, observasi tetap menjadi teknik krusial yang mampu menyediakan deskripsi akurat mengenai situasi di lapangan. Dengan menguasai berbagai jenis observasi beserta keunggulan serta kelemahannya, peneliti dapat menentukan teknik observasi yang paling tepat sesuai dengan objektif dan persyaratan penelitian. Adapun objek yang menjadi fokus observasi adalah di kantor Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Bakti Huria Syariah KC Enrekang.

2. Wawancara

Wawancara merupakan metode pengumpulan data yang sangat efektif untuk mendapatkan informasi mendalam terkait topik-topik yang rumit atau bersifat pribadi. Metode ini memberikan peneliti keleluasaan untuk menambahkan pertanyaan lanjutan serta memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif terhadap responden. Walaupun terdapat kelemahan seperti risiko bias sosial dan kebutuhan akan kemampuan komunikasi yang tinggi, wawancara tetap menjadi pendekatan krusial dalam penelitian kualitatif, khususnya apabila tujuan penelitian adalah untuk mengeksplorasi pengalaman atau sudut pandang individu. Melalui penguasaan yang memadai terhadap berbagai jenis wawancara, tahapan pelaksanaannya, serta strategi yang efektif, peneliti mampu memanfaatkan metode wawancara secara maksimal guna menghasilkan data yang bernilai bagi kajian mereka.

Informan yang akan penulis wawancarai yaitu atasan atau pimpinan KC dan beberapa karyawan yang bekerja di koperasi simpan pinjam pembiayaan syariah Bakti Huria Syariah KC Enrekang tersebut.⁵³

3. Dokumentasi

Dokumentasi berfungsi sebagai sumber data yang penting untuk melengkapi proses penelitian, meliputi berbagai bentuk seperti sumber tertulis, film, gambar (foto), serta karya-karya monumental, yang kesemuanya menyediakan informasi relevan bagi kegiatan penelitian. Selain itu, pengumpulan data harus didukung oleh pendokumentasian dalam format foto, video, dan VCD. Dokumentasi semacam ini memiliki manfaat untuk memverifikasi data yang telah diperoleh. Pengumpulan data sebaiknya dilakukan secara bertahap dan sebanyak mungkin oleh peneliti. Hal ini bermanfaat apabila terdapat data yang tidak dapat digunakan atau kurang relevan, sehingga peneliti masih dapat memanfaatkan data alternatif yang tersedia.⁵⁴ Metode dokumentasi ini digunakan penulis untuk menelusuri data histori, dimana metode ini sebagai penyempurna dari metode obsevasi dan wawancara

F. Uji Keabsahan Data

Keabsahan data dalam konteks penelitian kualitatif dapat dipandang sebagai ekuivalen dari konsep validitas (kesahihan) dan reliabilitas (keandalan), yang disesuaikan dengan persyaratan pengetahuan, kriteria, serta paradigma khasnya. Penetapan keabsahan data tersebut memerlukan penerapan teknik pemeriksaan, di mana pelaksanaannya didasarkan pada sejumlah kriteria spesifik. Terdapat empat kriteria utama yang diterapkan dalam pengujian

⁵³ Siti Romdona, Silvia Senja Junista, and Ahmad Gunawan, "Teknik Pengumpulan Data: Observasi, Wawancara Dan Kuesioner," *JISOSEPOL: Jurnal Ilmu Sosial Ekonomi Dan Politik* 3, no. 1 (2025): 39–47.

⁵⁴ Natalina Nilamsari, "Memahami Studi Dokumen Dalam Penelitian Kualitatif" XIII, no. 2 (2014): 177–81.

keabsahan data, yakni: derajat kepercayaan (*credibility*), keteralihan (*transferability*), kebergantungan (*dependability*), serta kepastian (*confirmability*).

1) Uji Kreadibilitas (*Credibility*)

Secara fundamental, kredibilitas berfungsi sebagai pengganti bagi konsep validitas internal yang diterapkan dalam penelitian kuantitatif. Kriteria keteralihan, di sisi lain, berbeda dari validitas eksternal yang digunakan dalam penelitian kuantitatif. Keteralihan, sebagai suatu masalah empiris, sangat bergantung pada tingkat kesamaan antara konteks pengirim dan penerima. Sementara itu, kriteria kebergantungan merupakan substitusi untuk istilah reliabilitas dalam penelitian kuantitatif, dengan konsep kebergantungan yang lebih luas cakupannya dibandingkan reliabilitas itu sendiri. Adapun kriterium kepastian berasal dari konsep obyektivitas sebagaimana didefinisikan dalam penelitian kuantitatif.

Kriteria kredibilitas melibatkan penilaian bahwa hasil penelitian kualitatif dianggap kredibel atau dapat dipercaya dari sudut pandang partisipan yang terlibat dalam penelitian tersebut. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa, dari perspektif ini, tujuan utama penelitian kualitatif adalah untuk mendeskripsikan atau memahami fenomena yang menjadi fokus perhatian berdasarkan sudut pandang partisipan.

2) Uji Transferabilitas (*Transferability*)

Teknik pelaporan ini mengharuskan peneliti untuk menyampaikan temuan penelitiannya dengan uraian yang dilakukan secara cermat, sehingga mampu menggambarkan konteks lokasi di mana penelitian tersebut dilaksanakan. Uraian tersebut perlu mengungkapkan secara spesifik semua elemen yang diperlukan oleh pembaca, agar mereka dapat memahami temuan-temuan yang diperoleh.

Kriteria *transferability* mengacu pada sejauh mana hasil penelitian kualitatif dapat digeneralisasikan atau diterapkan ke konteks atau setting

lain. Dari perspektif kualitatif, transferabilitas merupakan tanggung jawab peneliti dalam melakukan generalisasi. Peneliti kualitatif dapat meningkatkan transferabilitas melalui upaya mendeskripsikan konteks penelitian serta asumsi-asumsi yang menjadi inti dalam penelitian tersebut.

3) Uji Defendabilitas (*Defandability*)

Uji *dependability* merupakan salah satu bentuk pengujian reliabilitas dalam penelitian kualitatif, yang bertujuan untuk memastikan bahwa penelitian tersebut dapat dianggap reliabel apabila pihak lain mampu mengulangi serta merefleksikan prosesnya. Oleh karena itu, peneliti diharuskan meyakinkan pihak eksternal bahwa penelitian telah dilakukan dengan benar dan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, melalui penyediaan bukti pendukung. Bukti tersebut mencakup tahap pengumpulan data hingga saat hasil penelitian dikonsultasikan dengan pembimbing. Dalam konteks penelitian ini, uji *dependability* dilaksanakan dengan menyusun laporan tahapan proses penelitian lapangan yang kemudian disahkan oleh informan. Selain itu, catatan proses penelitian disampaikan kepada pembimbing dan memperoleh pengesahan dari pembimbing tersebut.

4) Uji Konfirmabilitas (*Confirmability*)

Uji *confirmability* adalah pengujian objektivitas dalam suatu penelitian. Penelitian dapat dinilai sebagai objektif apabila temuan-temuan yang diperoleh mendapat persetujuan dari sejumlah besar individu. Dalam konteks penelitian, uji *confirmability* dilaksanakan oleh peneliti melalui proses konfirmasi hasil penelitian kepada berbagai pihak, termasuk mereka yang memiliki keterkaitan dengan tujuan penelitian.⁵⁵

⁵⁵ M Husnullail and M Syahrani Jailani, "Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data Dalam Riset Ilmiah," *Jurnal Genta Mulia* 15, no. 2 (2024): 70–78.

G. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan salah satu tahapan penting dalam proses penelitian yang dilaksanakan setelah seluruh data yang diperlukan untuk mengatasi masalah penelitian telah terkumpul secara lengkap. Ketepatan dan presisi dalam penerapan instrumen analisis secara signifikan memengaruhi validitas temuan yang dihasilkan. Dengan demikian, aktivitas analisis data tidak boleh dianggap remeh dalam rangkaian penelitian. Kesalahan dalam penentuan spesifikasi alat analisis dapat menimbulkan dampak serius terhadap kesimpulan, bahkan lebih parah lagi terhadap pemanfaatan dan implementasi hasil penelitian. Penelitian ini bersifat kualitatif, sehingga pendekatan analisis data yang diterapkan adalah analisis kualitatif. Pendekatan tersebut mengadopsi model analisis interaktif yang dikembangkan oleh Miles dan Huberman. Adapun tahapan dalam menganalisis data kualitatif adalah sebagai berikut :

1. Reduksi Data

Reduksi data merujuk pada proses seleksi, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, serta transformasi data mentah yang berasal dari catatan-catatan lapangan. Proses ini berjalan secara berkelanjutan sepanjang penelitian, bahkan sebelum data sepenuhnya terkumpul, sebagaimana tercermin dalam kerangka konseptual penelitian, rumusan masalah studi, dan metode pengumpulan data yang dipilih oleh peneliti. Tahap reduksi ini dilakukan untuk menelaah seluruh informasi yang diperoleh dari lapangan, terutama terkait implementasi akuntansi berperilaku dalam pengukuran kinerja karyawan di KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang, sehingga dapat diidentifikasi aspek-aspek krusial dari objek penelitian. Aktivitas yang dilakukan dalam reduksi data meliputi pengumpulan informasi dan data dari dokumen, catatan wawancara, serta hasil pengamatan, di samping mengidentifikasi elemen-elemen yang dianggap signifikan dari setiap bagian temuan penelitian.

2. Penyajian Data

Penyajian data merujuk pada proses pengorganisasian sekumpulan informasi sehingga memungkinkan terjadinya penarikan kesimpulan serta pengambilan keputusan yang tepat. Dalam konteks data kualitatif, bentuk penyajiannya dapat mencakup teks naratif seperti catatan lapangan, matriks, grafik, jaringan, serta bagan. Bentuk-bentuk tersebut mengintegrasikan data yang telah tersusun dalam format yang koheren dan mudah diakses, sehingga memfasilitasi pengamatan terhadap situasi yang sedang berlangsung, verifikasi keakuratan kesimpulan, atau bahkan pelaksanaan analisis ulang jika diperlukan.

3. Verifikasi data (Penarikan Kesimpulan)

Peneliti secara berkelanjutan melakukan verifikasi terhadap data atau penarikan kesimpulan selama masa keberadaan di lapangan. Sejak awal proses pengumpulan data, peneliti kualitatif mulai mengeksplorasi makna dari berbagai objek, mendokumentasikan pola-pola teratur (dalam bentuk catatan teori), penjelasan-penjelasan, konfigurasi-konfigurasi potensial, hubungan sebab-akibat, serta proposisi. Kesimpulan-kesimpulan tersebut diperlakukan dengan pendekatan yang fleksibel, terbuka, dan skeptis, meskipun dasar-dasarnya telah tersedia. Pada tahap awal, kesimpulan ini masih bersifat samar, namun seiring waktu berkembang menjadi lebih mendalam dan kuat.

Selain itu, kesimpulan-kesimpulan tersebut juga diverifikasi sepanjang jalannya penelitian melalui metode berikut: (1) refleksi ulang selama proses penulisan, (2) peninjauan kembali catatan lapangan, (3) diskusi dan pertukaran pandangan dengan rekan sejawat untuk membangun kesepakatan

intersubjektif, serta (4) upaya komprehensif untuk mengintegrasikan temuan tertentu ke dalam kumpulan data yang berbeda.⁵⁶



⁵⁶ Ahmad Rijali, “Analisis Data Kualitatif Ahmad Rijali UIN Antasari Banjarmasin” 17, no. 33 (2018): 81–95.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah KSPPS Bakti Huria Syariah

Koperasi Bakti Huria Syariah didirikan pada tanggal 23 Desember 2003 berdasarkan Anggaran Dasar 14/BH/DH. UKM.20.3/XII/2003 dengan nama KSP Bakti Huria, dengan maksud untuk membangun dan mengembangkan potensi ekonomi anggota terutama bagi pengembangan di sektor usaha kecil yang produktif. Selama kurang lebih 16 tahun KSP Bakti Huria melayani anggotanya di wilayah Sulawesi Selatan hingga pada tanggal 14 Juni 2019 melalui rapat anggota luar biasa KSP Bakti Huria memutuskan untuk mengubah model bisnis konvensional menjadi model bisnis syariah dan pada tanggal 17 Februari 2020 terbit perubahan anggaran dasar dengan No. AHU-0000251.AH.01.27. Tahun 2020 sekaligus merupakan perubahan nama dari KSP Bakti Huria menjadi KSPPS Bakti Huria Syariah.

Hingga kini KSPPS Bakti Huria Syariah terus berkembang dengan segala inovasi baik dari sisi pelayanan kepada anggota maupun dari sisi teknologi yang digunakan. KSPPS Bakti Huria Syariah terus berpacu untuk terus menciptakan produk dan layanan untuk memenuhi kebutuhan anggota agar tercipta populasi anggota yang sejahtera, mandiri, dan loyal.

Koperasi ini memiliki 23 kantor cabang, salah satunya di Kabupaten Enrekang yang berdiri pada tahun 2010. yang beralamat di Jl. Industri No. 36 Enrekang, Kabupaten Enrekang, Sulawesi Selatan. Koperasi ini memiliki 1.698 anggota dan 18 karyawan, yang terdiri dari pimpinan, wakil pimpinan, staf, AO (*Account Officer*) dan FO (*Funding Officer*) yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda.

2. Visi, Misi dan Nilai KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang

a. Visi

Melayani satu juta anggota pada tahun 2030 dengan menggunakan teknologi dan bekerja sama dengan mitra untuk menyentuh yang tidak tersentuh.

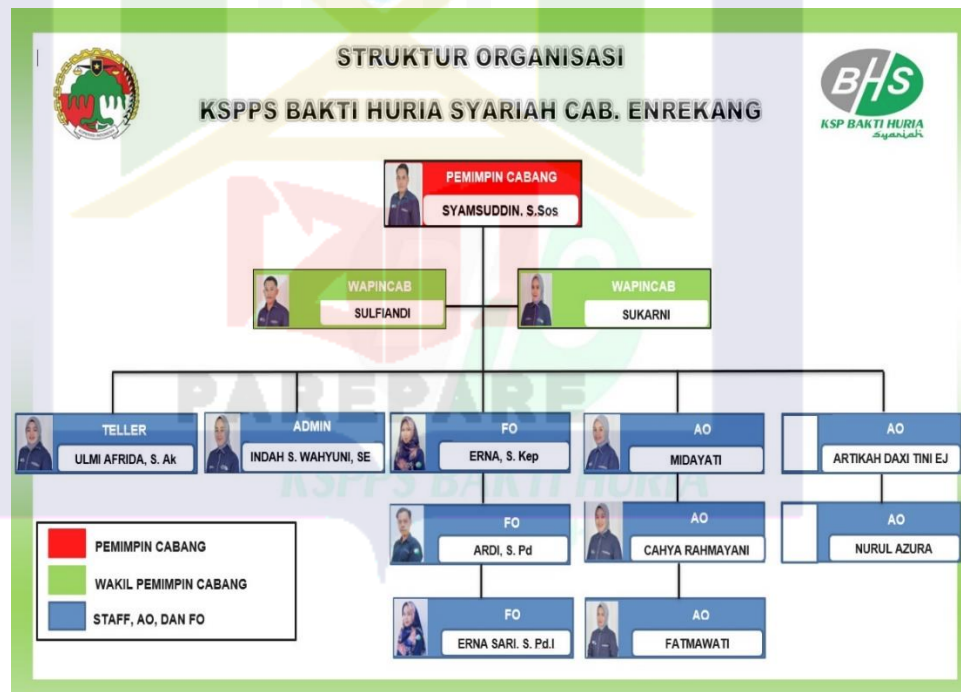
b. Misi

- 1) Menjalankan prinsip dasar koperasi yang berbasis teknologi terkini
- 2) Meningkatkan loyalitas dan partisipasi anggota untuk kemandirian
- 3) Meningkatkan kualitas SDM dan kesejahteraan bersama

c. Nilai

- 1) Militan
- 2) Mengembangkan dan menyebarkan nilai-nilai kenabian
- 3) Kreatif dan teliti dalam melayani
- 4) Fanatik terhadap kesejahteraan anggota
- 5) Menjaga dan mengontrol semangat serta etos kerja

3. Struktur Organisasi



Gambar 1.2 Struktur Organisasi KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang

B. Hasil Penelitian

Bagian ini membahas data-data yang telah penulis peroleh sesuai dengan judul penelitian “Penerapan Akuntansi Keperilakuan dalam Mengukur Kinerja Karyawan pada KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang.” Berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis di KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang yang berlokasi di Jl. Industri No. 36 Enrekang, Kabupaten Enrekang, Sulawesi Selatan. Penulis menggunakan teknik wawancara dengan pihak-pihak yang bekerja di KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang yang ditujukan kepada Pimpinan Cabang beserta 3 karyawan, yaitu 1 Staf Teller dan 2 *Funding Officer* (FO). Adapun hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebagai berikut:

1. Penerapan Akuntansi Keperilakuan di KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang

Akuntansi keperilakuan mengintegrasikan studi tentang perilaku manusia dengan sistem informasi akuntansi, mencakup baik akuntansi keuangan maupun manajemen. Aspek keperilakuan dalam pelaporan keuangan mencakup praktik perataan laba serta keandalan dan relevansi informasi akuntansi bagi para investor. Perataan laba merupakan komponen dari manajemen laba yang dipicu oleh akses manajemen terhadap informasi privat yang dimanfaatkan untuk kepentingan pribadi. Pada intinya, manajemen laba menunjukkan masalah keperilakuan, yakni kecenderungan manajemen untuk memprioritaskan kepentingan diri sendiri dalam konteks hubungan keagenan.

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan terhadap narasumber mengenai bagaimana penerapan akuntansi keperilakuan dalam pengukuran kinerja karyawan di KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang. Hal ini disampaikan oleh Pak Syamsuddin, S.SOS, selaku Pimpinan Cabang KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang:

“Pada dasarnya, kita adalah organisasi yang orientasinya dari laba. Jadi, otomatis penerapan akuntansi keperilakuan sangat-sangat penting terutama untuk mengatur uang kas masuk dan uang keluar, begitu pun dengan laporan-laporan lain seperti laba rugi, neraca, dll. Jadi, itu sangat penting buat kami untuk mengukur kinerja karyawan.”⁵⁷

Berdasarkan pernyataan di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa penerapan akuntansi keperilakuan oleh KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang sangat penting karena mempermudah penyusunan laporan keuangan serta struktur dan pengelolaan keuangan koperasi, termasuk arus kas masuk dan keluar. Selain itu, penerapan akuntansi keperilakuan membantu koperasi dalam menilai dan mengukur kinerja karyawan.

Akuntansi keperilakuan penting karena memungkinkan seseorang atau organisasi untuk mengerti bagaimana perilaku manusia mempengaruhi proses akuntansi. Akuntansi ini juga membantu memahami bagaimana perilaku manusia dapat memengaruhi hasil akuntansi. Selain itu, akuntansi keperilakuan juga dapat membantu mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk mengendalikan biaya, meningkatkan laba dan memaksimalkan efisiensi operasional. Jadi, hal ini sangat penting bagi karyawan dalam memahami apa itu akuntansi keperilakuan.

Berdasarkan penjelasan di atas, penulis melakukan wawancara dengan beberapa karyawan di KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang mengenai pemahaman terkait konsep akuntansi keperilakuan. Adapun wawancara dengan Ibu Ulmi Afrida, S.Ak selaku Staf *Teller* yang mengatakan bahwa:

“Iya,saya tahu sedikit tentang konsep akuntansi keperilakuan.”⁵⁸

⁵⁷ Syamsuddin, S.Sos, Pimpinan Cabang, wawancara di KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang. 21 Mei 2026

⁵⁸ Ulmi Afrida, S.Ak, Staf *Teller*, wawancara di KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang. 21 Mei 2026

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki pemahaman dasar, namun belum mendalam, mengenai konsep-konsep akuntansi berperilaku.

Penulis juga melakukan wawancara dengan Ibu Erma Sari selaku *Funding Officer* (FO) yang mengatakan bahwa:

“Iya, saya tahu tentang konsep akuntansi berperilaku itu apa, seperti tentang sikap kita di sini sebagai karyawan.”⁵⁹

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa narasumber tahu konsep akuntansi berperilaku. Meskipun para karyawan memiliki pemahaman dasar tentang akuntansi berperilaku, mereka belum sepenuhnya dan secara mendalam memahami konsep tersebut. Meskipun konsep akuntansi perilaku juga mencakup pengaruh perilaku manusia terhadap proses pengambilan keputusan dan penerapan akuntansi di dalam suatu organisasi, para karyawan masih hanya mengaitkan akuntansi berperilaku dengan sikap kerja mereka.

Hal ini dibuktikan dengan hasil wawancara dengan Bapak Ardi selaku *Funding Officer* (FO) yang menyatakan bahwa:

“Iya sudah, karena kita di sini dari struktur awal, pimpinan sudah memberitahu mengenai cara berperilaku di lingkungan koperasi.”⁶⁰

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa pimpinan koperasi telah memberikan bimbingan dan pelatihan mengenai perilaku yang pantas di tempat kerja sejak para karyawan bergabung. Hal ini menunjukkan bahwa pemahaman ini masih terbatas pada aspek-aspek tertentu dari perilaku kerja dan belum sepenuhnya mencakup pemahaman yang lebih komprehensif mengenai hubungan antara perilaku manusia, proses pengambilan keputusan, serta penggunaan akuntansi di dalam perusahaan.

⁵⁹ Erma Sari, *Funding Officer* (FO), wawancara di KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang. 21 Mei 2026

⁶⁰ Ardi, *Funding Officer* (FO), wawancara di KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang. 21 Mei 2026

Lima indikator utama digunakan untuk menganalisis penerapan akuntansi keperilakuan di KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang berdasarkan temuan wawancara: penerapan ilmu-ilmu keperilakuan, kajian mengenai respons individu, proses pengelolaan informasi, pengembangan metode pelaporan, dan pengembangan strategi.

Pertama, terkait indikator penerapan ilmu-ilmu keperilakuan, ditemukan bahwa sistem penilaian kinerja yang berlaku mempertimbangkan aspek-aspek perilaku karyawan seperti kedisiplinan dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas, selain aspek keuangan. Hal ini didukung lebih lanjut oleh pernyataan pimpinan cabang, yang menyatakan bahwa:

“Sudah, *attitude* itu yang nomor satu buat kami. Jadi, perilaku mereka itu sangat penting. Memang ada target berdasarkan angka, tapi itu nomor kesekian. Yang paling utama adalah *attitude* karyawan, terutama lagi terkhusus pada kedisiplinan. Setiap pagi, saya tidak toleran terhadap yang sering terlambat. Itu contoh kecil yang menjadi budaya kami. Kedisiplinan itu menjadi kunci sukses kami. Jadi, betul, memang selain aspek finansial itu, aspek finansial itu sudah relatif memang menjadi penting bagi orang untuk bekerja, tapi jika *attitude*, kedisiplinan, dll itu tidak ada, maka angka itu akan buruk semua.”⁶¹

Berdasarkan hasil wawancara di atas, penulis menyimpulkan bahwa alih-alih hanya berfokus pada pencapaian target keuangan atau angka-angka, koperasi ini lebih menekankan pentingnya kedisiplinan dan sikap karyawan. Kesuksesan bisnis serta pembentukan budaya kerja yang kuat sangat bergantung pada sikap, perilaku, dan kedisiplinan. Pimpinan berpendapat bahwa jika para pekerja tidak memiliki *attitude*, kedisiplinan dalam bekerja, dll., baik kinerja keuangan maupun pencapaian target tidak akan optimal.

Kedua, kajian mengenai respons individu. Pendapat dan pemahaman karyawan terhadap sistem penilaian kinerja serta data akuntansi yang disediakan mencerminkan indikator studi terkait tanggapan individu.

⁶¹ Syamsuddin, S.Sos, Pimpinan Cabang, wawancara di KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang, 21 Mei 2026

Wawancara dengan Ibu Ulmi Afrida, S.Ak selaku Staf *Teller* yang mengatakan bahwa:

“Iya sudah, kalau di sini penilaian kinerja dari SOP dan Penilaian langsung oleh SPI.”⁶²

Berdasarkan hasil wawancara di atas, penulis menyimpulkan bahwa koperasi tersebut sudah memperhatikan perilaku karyawan dan mendasarkan penilaian kinerja karyawan pada SPI (Satuan Pengawasan Internal) dan target kerja, serta penerapan SOP (Prosedur Operasional Standar). SPI (Satuan Pengawasan Internal) merupakan satuan pengawasan atau unit independen yang dibentuk dan berfungsi untuk membantu pimpinan dalam melakukan pengawasan, sedangkan SOP (Prosedur Operasional Standar) merupakan panduan tertulis yang memuat langkah-langkah untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi tersebut memiliki kriteria dan tolok ukur khusus untuk mengevaluasi kualitas dan efektivitas pekerjaan karyawan guna memastikan kesesuaiannya dengan tujuan dan peraturan perusahaan.

Wawancara dengan Ibu Erma Sari selaku *Funding Officer* (FO) yang mengatakan bahwa:

“Iya sudah, perusahaan sudah memperhatikan perilaku para karyawan disini.”⁶³

Berdasarkan hasil wawancara di atas, penulis menyimpulkan bahwa sebagai bagian dari penerapan akuntansi keperilakuan, perusahaan telah memperhatikan sikap dan perilaku karyawan di tempat kerja.

Wawancara dengan Bapak Ardi selaku *Funding Officer* (FO) yang menyatakan bahwa:

⁶² Ulmi Afrida, S.Ak, Staf Teller, wawancara di KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang. 21 Mei 2026

⁶³ Erma Sari, Funding Officer (FO), wawancara di KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang. 21 Mei 2026

“Iya sudah. Dari awal, perusahaan sudah memperhatikan perilaku karyawan.”⁶⁴

Berdasarkan hasil wawancara di atas, penulis menyimpulkan bahwa sejak awal, organisasi ini telah memprioritaskan perilaku karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan menyadari betapa pentingnya perilaku karyawan dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mencapai tujuannya.

Ketiga, proses pengolahan informasi. Pengelolaan informasi telah diakui secara luas bahwa data akuntansi sangat penting bagi pengambilan keputusan manajemen dan berfungsi sebagai panduan bagi tugas-tugas harian karyawan. Berdasarkan umpan balik yang diberikan, sebagian besar karyawan menyadari bahwa informasi tersebut berfungsi sebagai panduan bagi pekerjaan mereka. Hal ini didukung lebih lanjut oleh pernyataan pimpinan cabang, yang menyatakan bahwa:

“Peran informasi akuntansi bermanfaat karena di situlah terdapat tempat untuk mengetahui apakah pertumbuhan target sudah tercapai atau tidak dan sangat membantu dalam pengambilan keputusan.”⁶⁵

Berdasarkan hasil wawancara di atas, penulis menyimpulkan bahwa informasi akuntansi memegang peranan yang sangat penting dalam koperasi karena dapat digunakan untuk mengetahui apakah pertumbuhan target sudah tercapai atau tidak dan menjadi landasan dalam pengambilan keputusan. Selain itu, informasi akuntansi membantu para pimpinan dan karyawan dalam menjalankan tugas mereka secara lebih efisien dan teliti.

Wawancara dengan Ibu Ulmi Afrida, S.Ak selaku Staf *Teller* yang mengatakan bahwa:

“Informasi akuntansi digunakan setiap hari karena saya bagian staf dan itu yang disajikan.”⁶⁶

⁶⁴ Ardi, Funding Officer (FO), wawancara di KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang. 21 Mei 2026

⁶⁵ Syamsuddin, S.Sos, Pimpinan Cabang, wawancara di KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang. 21 Mei 2026

⁶⁶ Ulmi Afrida, S.Ak, Staf *Teller*, wawancara di KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang. 21 Mei 2026

Berdasarkan hasil wawancara di atas, penulis menyimpulkan bahwa penerapan dan pemanfaatan informasi akuntansi langsung terintegrasi ke dalam kegiatan operasional para pegawai, sebagaimana terlihat dari fakta bahwa informasi akuntansi merupakan alat utama yang digunakan secara rutin dan acuan utama bagi staf *teller* dalam menjalankan tugas sehari-harinya.

Wawancara dengan Ibu Erma Sari selaku *Funding Officer* (FO) yang mengatakan bahwa:

“Informasi akuntansi digunakan secara aktif sebagai panduan utama dalam bekerja.”⁶⁷

Berdasarkan hasil wawancara di atas, penulis menyimpulkan bahwa informasi akuntansi secara aktif dan rutin digunakan sebagai pedoman utama dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

Wawancara dengan Bapak Ardi selaku *Funding Officer* (FO) yang menyatakan bahwa:

“Penggunaan informasi akuntansi dalam pekerjaan saya itu sebagai bahan utama yang selalu digunakan dalam setiap aktivitas ketika saya bekerja.”⁶⁸

Berdasarkan hasil wawancara di atas, penulis menyimpulkan bahwa informasi akuntansi digunakan sebagai bahan utama dalam setiap aktivitas kerja karyawan.

Keempat, pengembangan teknik pelaporan. Terlihat dari sistem pelaporan kinerja yang dilakukan secara berkala dan dievaluasi bersama. Hal ini didukung lebih lanjut oleh pernyataan pimpinan cabang, yang menyatakan bahwa:

“Kalau sistem pelaporan itu dilakukan sesuai KPI dan SPI. Jadi, setiap hari ada yang per minggu, ada yang per bulan. Nah, kalau untuk harian, kadang kami *face-to-face* langsung bagaimana kinerja

⁶⁷ Erma Sari, *Funding Officer* (FO), wawancara di KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang, 21 Mei 2026

⁶⁸ Ardi, *Funding Officer* (FO), wawancara di KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang, 21 Mei 2026

hari itu. Kemudian, per minggunya kita mengevaluasi bagaimana kinerja kami. Memang ada rapat setiap hari Senin untuk mengevaluasi bagaimana kinerja mereka. Kemudian, untuk yang menjadi bahan evaluasi secara perbulanan itu mencakup seluruhnya bagaimana pencapaian dan perilaku mereka di dalam satu bulan itu.”⁶⁹

Berdasarkan hasil wawancara di atas, penulis menyimpulkan bahwa sistem pelaporan kinerja di KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang diterapkan secara terstruktur melalui KPI (*Key Performance Indicator*) dan SPI (Satuan Pengawasan Internal) dengan periode harian, mingguan, dan bulanan. Evaluasi dilakukan secara langsung dan melalui rapat rutin, di mana penilaian tidak hanya berfokus pada pencapaian hasil kerja, tetapi juga mempertimbangkan aspek perilaku karyawan selama satu bulan. KPI (*Key Performance Indicator*) merupakan nilai ukur yang digunakan untuk mengevaluasi efisiensi dan keberhasilan kinerja suatu perusahaan, sedangkan SPI (Satuan Pengawasan Internal) merupakan satuan pengawasan atau unit independen yang dibentuk dan berfungsi untuk membantu pimpinan dalam melakukan pengawasan.

Kelima, pengembangan strategi. Dilakukan manajemen dengan menyesuaikan kebijakan dan rencana kerja berdasarkan karakteristik perilaku karyawan serta kondisi lingkungan kerja yang ada. Strategi yang disusun tidak bersifat kaku, melainkan disesuaikan dengan kemampuan dan motivasi karyawan, yang dibuktikan dengan adanya upaya peningkatan motivasi melalui hubungan kerja yang harmonis serta lingkungan kerja yang kondusif. Berdasarkan indikator keempat dalam pengembangan teknik pelaporan, manajemen menyusun kebijakan evaluasi terjadwal (harian, mingguan, atau bulanan) yang mempertimbangkan aspek perilaku dan sikap kerja dalam merumuskan strategi evaluasi kinerja, alih-alih hanya

⁶⁹ Syamsuddin, S.Sos, Pimpinan Cabang, wawancara di KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang. 21 Mei 2026

bergantung pada hasil numerik atau pencapaian target. Sesuai dengan konsep akuntansi keperilakuan, teknik ini diterapkan melalui sesi evaluasi dan komunikasi langsung, sehingga memastikan bahwa penilaian terhadap kinerja disesuaikan dengan karakteristik dan perilaku masing-masing karyawan.

2. Faktor-Faktor Akuntansi Keperilakuan

a. Faktor Organisasional

1) Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah kerangka kerja atau sistem formal di mana setiap departemen atau unit kerja dalam suatu organisasi saling terhubung dalam hal pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab dalam melaksanakan kegiatan operasional guna mencapai tujuan organisasi.⁷⁰

Berdasarkan wawancara dengan Pak Syamsuddin, S.SOS, selaku Pimpinan Cabang KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang yang menyatakan bahwa:

“Struktur akan sangat berpengaruh karena jangan sampai ada tumpang tindih terkait bagaimana *jobdesk*, jadi kalau tidak ada struktur organisasi, maka nanti pekerjaan mereka tumpang tindih.”⁷¹

Berdasarkan hasil wawancara di atas, penulis menyimpulkan bahwa struktur organisasi sangat penting dan memiliki pengaruh besar terhadap kinerja pekerja. Untuk menghindari tumpang tindih dalam tanggung jawab kerja, diperlukan struktur organisasi yang jelas dan deskripsi pekerjaan yang terdefinisi dengan baik. Hal ini memastikan bahwa setiap karyawan menyadari batasan dan

⁷⁰ Emelia Apriliani and Andry Arifian Rachman, “Pengaruh Struktur Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen,” *Jurnal Bisnis, Ekonomi, Dan Sains* 1, no. 2 (2021): 132–46.

⁷¹ Syamsuddin, S.Sos, Pimpinan Cabang, wawancara di KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang, 21 Mei 2026

tanggung jawab masing-masing, yang pada akhirnya mendukung kelancaran dan keberhasilan operasional kerja di dalam koperasi.

Berdasarkan wawancara dengan Ibu Ulmi Afrida, S.Ak selaku Staf *Teller* yang mengatakan bahwa:

“Sangat memudahkan karena dari struktur organisasi dapat dilihat kita ini bertanggung jawab ke mana.”⁷²

Berdasarkan wawancara di atas, penulis menyimpulkan bahwa struktur organisasi saat ini sangat bermanfaat dan memudahkan karyawan dalam menjalankan tugasnya karena memungkinkan setiap karyawan untuk memahami dengan jelas posisi, peran, serta kepada siapa mereka bertanggung jawab atas pekerjaan mereka.

Berdasarkan wawancara dengan Ibu Erma Sari selaku *Funding Officer* (FO) yang mengatakan bahwa:

“Iya, sangat memudahkan karena dengan adanya struktur organisasi kita tahu *jobdesk* mana yang harus dikerjakan.”⁷³

Berdasarkan hasil wawancara di atas, penulis menyimpulkan bahwa struktur organisasi yang ada sangat membantu pekerjaan karyawan karena menjamin bahwa setiap karyawan memahami deskripsi pekerjaan, tugas, dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Ardi selaku *Funding Officer* (FO) yang menyatakan bahwa:

“Iya, sangat memudahkan karena tanpa adanya struktur organisasi pasti kita berantakan dalam bekerja.”⁷⁴

Berdasarkan hasil wawancara di atas, penulis menyimpulkan bahwa struktur organisasi sangat bermanfaat dan mempermudah

⁷² Ulmi Afrida, S.Ak, Staf Teller, wawancara di KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang. 21 Mei 2026

⁷³ Erma Sari, Funding Officer (FO), wawancara di KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang. 21 Mei 2026

⁷⁴ Ardi, Funding Officer (FO), wawancara di KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang. 21 Mei 2026

pekerjaan karena tanpa adanya struktur organisasi, karyawan akan bekerja tidak sesuai dengan tugas masing-masing.

2) Sistem Pengendalian

Sistem pengendalian adalah alat lain yang digunakan untuk melaksanakan rencana suatu organisasi. Sebagai kerangka kerja struktural untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan strategi yang telah ditetapkan, sistem pengendalian manajemen merupakan alat yang digunakan untuk mengarahkan manajemen. Oleh karena itu, pelaksanaan strategi menjadi fokus utama dari sistem pengendalian manajemen.⁷⁵

Berdasarkan wawancara dengan Pak Syamsuddin, S.SOS, selaku Pimpinan Cabang KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang yang menyatakan bahwa:

“Kami ada yang namanya KPI dan OKR itu yang menjadi acuan kami. Itu yang menjadi tolak ukur karyawan dan menjadi alat penilaian kinerja karyawan.”⁷⁶

Berdasarkan wawancara di atas, penulis menyimpulkan bahwa manajemen menggunakan standar dan tolok ukurnya sendiri, yaitu KPI (*Key Performance Indicator*) yang merupakan nilai ukur yang digunakan untuk mengevaluasi efisiensi dan keberhasilan kinerja suatu perusahaan dan OKR (*Objectives and Key Results*) yang merupakan kerangka kerja untuk penetapan target kerja yang dinamis untuk mendorong inovasi dan perubahan besar. Keduanya menjadi kriteria utama dalam mengevaluasi kinerja setiap karyawan.

⁷⁵ Suwandi Suwandi and Suwarno Suwarno, “Sistem Pengendalian Manajemen” (PT Literasi Nusantara Abadi Grup, 2025).

⁷⁶ Syamsuddin, S.Sos, Pimpinan Cabang, wawancara di KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang. 21 Mei 2026

Berdasarkan wawancara dengan Ibu Ulmi Afrida, S.Ak selaku Staf *Teller* yang mengatakan bahwa:

“Untuk pengendalian dan pengawasan dari kantor pusat, langsung kami bekerja sesuai SOP dan *jobdesk*. Hasilnya nanti akan dinilai dari kantor pusat.”⁷⁷

Berdasarkan wawancara di atas, penulis menyimpulkan bahwa kantor pusat secara langsung menerapkan sistem pengendalian dan pengawasan yang mewajibkan karyawan untuk mematuhi tugas (*jobdesk*) dan prosedur operasional standar (SOP) yang telah ditetapkan. Selain itu, kantor pusat secara langsung menilai dan mengevaluasi semua hasil kerja.

Berdasarkan wawancara dengan Ibu Erma Sari selaku *Funding Officer* (FO) yang mengatakan bahwa:

“Kita di sini setiap pagi mengadakan *briefing* tentang perencanaan kerja, kemudian sore ada evaluasi dari atasan.”⁷⁸

Berdasarkan wawancara di atas, penulis menyimpulkan bahwa sistem pengawasan dan pengendalian pekerjaan dilaksanakan melalui kegiatan rutin sehari-hari, khususnya rapat pagi untuk merencanakan pekerjaan hari itu dan evaluasi langsung oleh para pengawas pada sore hari untuk meninjau pekerjaan yang telah diselesaikan.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Ardi selaku *Funding Officer* (FO) yang menyatakan bahwa:

“Kalau pengawasan dan pengendalian dari pimpinan, memang dari awal kita melakukan rapat perencanaan, nanti untuk di akhir itu kita ada namanya evaluasi.”⁷⁹

⁷⁷ Ulmi Afrida, S.Ak, Staf Teller, wawancara di KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang. 21 Mei 2026

⁷⁸ Erma Sari, Funding Officer (FO), wawancara di KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang. 21 Mei 2026

⁷⁹ Ardi, Funding Officer (FO), wawancara di KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang. 21 Mei 2026

Berdasarkan wawancara yang disebutkan di atas, penulis menyimpulkan bahwa pimpinan melakukan pengawasan dan pengendalian melalui proses terstruktur yang dimulai dengan rapat perencanaan pada awal proyek dan diakhiri dengan sesi evaluasi untuk meninjau hasil pekerjaan yang telah diselesaikan.

3) Sistem Pelaporan

Sistem pelaporan adalah pelaporan mengenai kinerja seluruh kegiatan dan sumber daya yang memerlukan pertanggungjawaban.

⁸⁰ Berdasarkan wawancara dengan Pak Syamsuddin, S.SOS, selaku Pimpinan Cabang KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang yang menyatakan bahwa:

“Kalau sistem pelaporan itu dilakukan sesuai KPI oleh SPI. Jadi, setiap hari ada yang per minggu, ada yang per bulan. Nah, kalau untuk harian, kadang kami face-to-face langsung bagaimana kinerja hari itu. Kemudian, per minggunya kita mengevaluasi bagaimana kinerja kami. Memang ada rapat setiap hari Senin untuk mengevaluasi bagaimana kinerja mereka. Kemudian, untuk yang menjadi bahan evaluasi secara perbulanan itu mencakup seluruhnya bagaimana pencapaian dan perilaku mereka di dalam satu bulan itu.”⁸¹

Berdasarkan hasil wawancara di atas, penulis menyimpulkan bahwa sistem pelaporan kinerja di KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang diterapkan secara terstruktur melalui KPI (*Key Performance Indicator*) dan SPI (*Satuan Pengawasan Internal*) dengan periode harian, mingguan, dan bulanan. Evaluasi dilakukan secara langsung dan melalui rapat rutin, di mana penilaian tidak hanya berfokus pada pencapaian hasil kerja, tetapi juga

⁸⁰ Dewi Aprilianti, Mulyaning Wulan, and Herwin Kurniawan, “Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Internal, Dan Sistem Pelaporan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Di Kecamatan Wilayah Jakarta Selatan,” *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan* 9, no. 2 (2020): 150–59.

⁸¹ Syamsuddin, S.Sos, Pimpinan Cabang, wawancara di KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang. 21 Mei 2026

mempertimbangkan aspek perilaku karyawan selama satu bulan. KPI (*Key Performance Indicator*) merupakan nilai ukur yang digunakan untuk mengevaluasi efisiensi dan keberhasilan kinerja suatu perusahaan dan SPI (Satuan Pengawasan Internal) merupakan satuan pengawasan atau unit independen yang dibentuk dan berfungsi untuk membantu pimpinan dalam melakukan pengawasan

4) Pengambilan Keputusan

Pengambilan keputusan merupakan salah satu tugas utama seorang pemimpin. Jika keputusan yang tepat diambil, organisasi tersebut akan berhasil. Seorang pemimpin yang adil akan memutuskan apa yang terbaik bagi semua orang. Keputusan-keputusan di masa depan akan berdampak pada perusahaan, baik secara positif maupun negatif.⁸²

Berdasarkan wawancara dengan Pak Syamsuddin, S.SOS, selaku Pimpinan Cabang KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang yang menyatakan bahwa:

“Prosesnya itu kembali ke KPI DAN OKR yang menjadi acuan utama kami untuk menentukan penilaian kinerja karyawan selain kedisiplinan.”⁸³

Berdasarkan hasil wawancara di atas, penulis menyimpulkan bahwa di KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang, keputusan terkait penilaian kinerja karyawan diambil secara terstruktur dengan menggunakan KPI, OKR, dan disiplin karyawan sebagai acuan. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen berupaya untuk mengambil keputusan yang adil dan tidak memihak berdasarkan

⁸² Aulia Jannah, Ifra Mayanti Harahap, and Maidiana Maidiana, “Peran Pemimpin Dalam Pengambilan Keputusan,” *Al-Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Islam* 2, no. 2 (2024): 37–43.

⁸³ Syamsuddin, S.Sos, Pimpinan Cabang, wawancara di KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang. 21 Mei 2026

hasil kerja dan tanggung jawab masing-masing karyawan. KPI (*Key Performance Indicator*) merupakan nilai ukur yang digunakan untuk mengevaluasi efisiensi dan keberhasilan kinerja suatu perusahaan dan OKR (*Objectives and Key Results*) merupakan kerangka kerja untuk penetapan target kerja yang dinamis untuk mendorong inovasi dan perubahan besar.

b. Faktor sosial

1) Interaksi Kerja

Di lingkungan kerja, interaksi kerja merupakan proses timbal balik yang mencakup komunikasi, kerja sama, dan saling memengaruhi untuk mencapai tujuan bersama antara dua orang atau lebih (rekan kerja, atasan dan bawahan, atau anggota tim).⁸⁴

Berdasarkan wawancara dengan Ibu Ulmi Afrida, S.Ak selaku Staf *Teller* yang mengatakan bahwa:

“Tugas dan tanggung jawab itu sudah diatur di jobdesk masing-masing, yang mana hal itu dapat menimbulkan kerja sama dan saling berinteraksi dengan sesama karyawan.”⁸⁵

Berdasarkan hasil wawancara di atas, penulis menyimpulkan bahwa tugas dan tanggung jawab sudah diatur dalam jobdesk masing-masing yang pada akhirnya mendorong terjadinya kerja sama dan interaksi antara sesama karyawan.

Berdasarkan wawancara dengan Ibu Erma Sari selaku *Funding Officer* (FO) yang mengatakan bahwa:

“Kita di sini ada SOP, ada tahap-tahap untuk pembagian karyawan, seperti saya FO, jadi saya punya SOP sendiri yang pastinya akan dipertanggungjawabkan. Dan itu semua tidak

⁸⁴ Didit Darmawan, “Pengaruh Interaksi Sosial, Keterlibatan Kerja Dan Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja,” *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 9, no. 2 (2019): 1–6.

⁸⁵ Ulmi Afrida, S.Ak, Staf *Teller*, wawancara di KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang. 21 Mei 2026

dapat terlaksana jika tidak ada kerja sama dan komunikasi antarsesama karyawan.”⁸⁶

Berdasarkan hasil wawancara di atas, penulis menyimpulkan bahwa di KSPPS Bakti Huria KC Enrekang terdapat SOP (Prosedur Operasional Standar) yang merupakan panduan tertulis yang memuat langkah-langkah untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dan tahapan pembagian tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan dan hal tersebut akan terlaksana dengan baik jika ada kerja sama dan komunikasi antarsesama karyawan.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Ardi selaku *Funding Officer* (FO) yang menyatakan bahwa:

“Kalau tugas dan tanggung jawab dari awal kita sudah dikasih tanggung jawab, misalkan FO tugasnya ini itu. Jadi, kita bisa fokus ke bidang itu.”⁸⁷

Berdasarkan hasil wawancara di atas, penulis menyimpulkan bahwa sejak awal tugas dan tanggung jawab sudah ditetapkan, sehingga setiap bagian seperti FO memiliki tanggung jawab masing-masing dan bisa fokus pada bidang pekerjaannya.

Penulis juga melakukan wawancara mengenai apakah Bapak/Ibu mendapatkan umpan balik terkait hasil kerja Bapak/Ibu.

Berdasarkan wawancara dengan Ibu Ulmi Afrida, S.Ak selaku Staf *Teller* yang mengatakan bahwa:

Iya, contohnya itu pergi jalan-jalan kalau sesuai target dan mendapat bonus.”⁸⁸

Berdasarkan hasil wawancara di atas, penulis menyimpulkan bahwa narasumber mendapat umpan balik terkait hasil kerja, seperti liburan, dan diberi bonus.

⁸⁶ Erma Sari, Funding Officer (FO), wawancara di KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang. 21 Mei 2026

⁸⁷ Ardi, Funding Officer (FO), wawancara di KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang. 21 Mei 2026

⁸⁸ Ulmi Afrida, S.Ak, Staf Teller, wawancara di KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang. 21 Mei 2026

Berdasarkan wawancara dengan Ibu Erma Sari selaku *Funding Officer* (FO) yang mengatakan bahwa:

“Iya, ada semacam bonus dan liburan.”⁸⁹

Berdasarkan hasil wawancara di atas, penulis menyimpulkan bahwa narasumber mendapat umpan balik terkait hasil kerja seperti bonus dan liburan.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Ardi selaku *Funding Officer* (FO) yang menyatakan bahwa:

“Iya, ada umpan baliknya, kita dibawa jalan-jalan dan dapat bonus.”⁹⁰

Berdasarkan hasil wawancara di atas, penulis menyimpulkan bahwa narasumber mendapat umpan balik terkait hasil kerja seperti liburan/jalan-jalan dan mendapat bonus.

2) Lingkungan kerja

Kinerja karyawan pada kenyataannya dipengaruhi secara tidak langsung oleh lingkungan kerja. Kinerja karyawan akan meningkat dan rasa aman akan tercipta dalam lingkungan kerja yang kondusif. Kemampuan karyawan dalam menjalankan tugasnya bagi perusahaan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerjanya.⁹¹

Berdasarkan wawancara dengan Pak Syamsuddin, S.SOS, selaku Pimpinan Cabang KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang yang menyatakan bahwa:

“Kembali ke tadi, hubungan kami itu bukan hubungan karyawan antarkaryawan. Kami membangun tim berdasarkan kekeluargaan, tapi jika ada pelanggaran, maka aturan akan

⁸⁹ Erma Sari, *Funding Officer* (FO), wawancara di KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang. 21 Mei 2026

⁹⁰ Ardi, *Funding Officer* (FO), wawancara di KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang. 21 Mei 2026

⁹¹ Rizal Nabawi, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai,” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2, no. 2 (2019): 170–83.

tetap berjalan. Dalam konteks komunikasi, kami adalah saudara.”⁹²

Berdasarkan hasil wawancara di atas, penulis menyimpulkan bahwa komunikasi yang efektif di dalam tim ditumbuhkan atas dasar kekeluargaan yang menjadi landasan hubungan antara pimpinan dan karyawan, serta di antara sesama karyawan. Meskipun lingkungan kerja terasa seperti keluarga, aturan dan disiplin diterapkan dengan ketat dan berlaku bagi semua karyawan jika terjadi pelanggaran.

Berdasarkan wawancara dengan Ibu Ulmi Afrida, S.Ak selaku Staf *Teller* yang mengatakan bahwa:

“Iya, sangat mendukung.”⁹³

Berdasarkan hasil wawancara di atas, penulis menyimpulkan bahwa kebijakan, program, atau inisiatif yang diterapkan oleh manajemen dan perusahaan untuk mendorong kerja sama dan komunikasi di tempat kerja mendapat dukungan penuh dari narasumber.

Berdasarkan wawancara dengan Ibu Erma Sari selaku *Funding Officer* (FO) yang mengatakan bahwa:

“Iya, karena saya sudah bergabung di sini selama 13 tahun dan *Alhamdulillah* selama 13 tahun itu semuanya aman dan baik.”⁹⁴

Berdasarkan hasil wawancara di atas, penulis menyimpulkan bahwa narasumber telah bekerja di KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang selama 13 tahun dan selama periode itu ia merasakan lingkungan kerja yang aman dan baik. Masa kerja yang panjang ini

⁹² Syamsuddin, S.Sos, Pimpinan Cabang, wawancara di KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang. 21 Mei 2026

⁹³ Ulmi Afrida, S.Ak, Staf *Teller*, wawancara di KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang. 21 Mei 2026

⁹⁴ Erma Sari, *Funding Officer* (FO), wawancara di KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang. 21 Mei 2026

menunjukkan bahwa hubungan antar rekan kerja serta lingkungan kerja di perusahaan tersebut telah memberikan rasa aman dan nyaman kepada para karyawan saat mereka menjalankan tugas mereka.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Ardi selaku *Funding Officer* (FO) yang menyatakan bahwa:

“Iya, sangat-sangat mendukung.”⁹⁵

Berdasarkan hasil wawancara di atas, penulis menyimpulkan bahwa lingkungan kerja yang ada di KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang sangat mendukung narasumber sebagai karyawan.

3) Budaya kerja

Budaya kerja suatu komunitas atau organisasi merupakan suatu filosofi yang didasarkan pada pandangan dunia yang mencakup nilai-nilai yang membentuk karakter, kebiasaan, dan faktor-faktor pendorong.⁹⁶

Berdasarkan wawancara dengan Pak Syamsuddin, S.SOS, selaku Pimpinan Cabang KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang yang menyatakan bahwa:

“Budaya paling utama itu adalah kami harus datang minimal jam 7.40 WITA. Itu kedisiplinan dan itu penting. Kemudian, update dashboard itu menjadi budaya kami untuk diperbarui setiap hari. Kemudian, perilaku kami mengupayakan agar sekarang budaya tidak ada yang membawa botol minuman; semuanya pakai tumbler. Nah, itu budaya yang ada di sini. Jadi, itu untuk menjaga lingkungan kami. Kemudian, budaya setiap hari Jumat: ada Jumat Bersih, Jumat Berkah; kami berbagi setiap hari Jumat, walaupun kadang ada anggota yang mau bergabung, dan itu sangat berpengaruh pada tim kami,

⁹⁵ Ardi, Funding Officer (FO), wawancara di KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang. 21 Mei 2026

⁹⁶ Dwi Agung Nugroho Arianto, “Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar,” *Jurnal Economia* 9, no. 2 (2013): 191–200.

meningkatkan rasa bangga terhadap perusahaan kami sendiri, dan itu sangat memengaruhi perilaku dan kinerja karyawan.”⁹⁷

Berdasarkan hasil wawancara di atas, penulis menyimpulkan bahwa kewajiban untuk tiba sebelum pukul 07.40 WITA dan memperbarui dashboard setiap hari merupakan contoh dari budaya kerja dasar perusahaan, menurut pimpinan. Selain itu, dengan mewajibkan penggunaan *tumbler* yang dapat digunakan kembali dan meminimalkan penggunaan botol minuman sekali pakai, perusahaan menumbuhkan budaya yang peduli terhadap lingkungan. Selain itu, perusahaan ini menjalankan Jumat Bersih dan Jumat Berkah sebagai bentuk komitmen terhadap tanggung jawab sosial serta untuk menumbuhkan rasa kebersamaan di antara para karyawan. Dan dari itu, kadang ada anggota yang ingin bergabung dan membuat rasa bangga bagi perusahaan.

Berdasarkan wawancara dengan Ibu Ulmi Afrida, S.Ak selaku Staf *Teller* yang mengatakan bahwa:

“Budaya kerja itu, seperti yang dikatakan oleh Bapak pimpinan, kedisiplinan, kekeluargaan, dan sikap terhadap nasabah dan terhadap sesama karyawan juga.”⁹⁸

Berdasarkan hasil wawancara di atas, penulis menyimpulkan bahwa budaya kerja pada KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang tercermin dari kedisiplinan, rasa kekeluargaan, sikap kepada pimpinan, sikap terhadap nasabah, serta sikap kepada sesama karyawan.

Berdasarkan wawancara dengan Ibu Erma Sari selaku *Funding Officer* (FO) yang mengatakan bahwa:

⁹⁷ Syamsuddin, S.Sos, Pimpinan Cabang, wawancara di KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang. 21 Mei 2026

⁹⁸ Ulmi Afrida, S.Ak, Staf *Teller*, wawancara di KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang. 21 Mei 2026

“Budaya kerja di perusahaan ini selalu mengutamakan kekeluargaan.”⁹⁹

Berdasarkan hasil wawancara di atas, penulis menyimpulkan bahwa budaya kerja yang diterapkan oleh perusahaan mengutamakan nilai kekeluargaan.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Ardi selaku *Funding Officer* (FO) yang menyatakan bahwa:

“Budaya kerja di sini bagus dan mengutamakan kekeluargaan.”¹⁰⁰

Berdasarkan hasil wawancara di atas, penulis menyimpulkan bahwa budaya kerja di KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang bagus dan mengutamakan nilai kekeluargaan.

4) Hubungan kerja

Hubungan kerja adalah hubungan antara pemberi kerja dan pekerja yang didasarkan pada perjanjian kerja yang mengatur ketentuan kerja, imbalan, dan petunjuk kerja.¹⁰¹

Berdasarkan wawancara dengan Pak Syamsuddin, S.SOS, selaku Pimpinan Cabang KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang yang menyatakan bahwa:

“Untuk menjaga hubungan antarkaryawan, kami bangun tim, bukan berdasarkan atasan dan bawahan. Kami membangun tim berdasarkan hubungan kekeluargaan, jadi tim kami semua adalah saudara. Jadi, untuk mendukung kinerja kami, yang paling utama adalah hubungan antarkaryawannya. Jika dalam satu tim itu tidak mampu berkomunikasi dengan baik, maka tim itu tidak akan menghasilkan apa-apa.”¹⁰²

⁹⁹ Erma Sari, Funding Officer (FO), wawancara di KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang, 21 Mei 2026

¹⁰⁰ Ardi, Funding Officer (FO), wawancara di KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang, 21 Mei 2026

¹⁰¹ Yayat Suharyat, “Hubungan Antara Sikap, Minat Dan Perilaku Manusia,” *Jurnal Region* 1, no. 3 (2009): 1–19.

¹⁰² Syamsuddin, S.Sos, Pimpinan Cabang, wawancara di KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang, 21 Mei 2026

Berdasarkan hasil wawancara di atas, penulis menyimpulkan bahwa tim didasarkan pada rasa kekeluargaan, mirip dengan ikatan antarsaudara, bukan didasarkan pada istilah atasan dan bawahan, demi memperkuat hubungan positif di antara para karyawan. Kinerja yang baik bergantung pada hubungan yang harmonis dan komunikasi yang lancar di antara anggota tim; tanpa hal-hal tersebut, tim tidak akan mampu mencapai apa pun.

Berdasarkan wawancara dengan Ibu Ulmi Afrida, S.Ak selaku Staf *Teller* yang mengatakan bahwa:

“Hubungan kerja di sini baik dan menerapkan hubungan kekeluargaan.”¹⁰³

Berdasarkan hasil wawancara di atas, penulis menyimpulkan bahwa hubungan kerja yang ada di KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang menerapkan sistem kekeluargaan.

Berdasarkan wawancara dengan Ibu Erma Sari selaku *Funding Officer* (FO) yang mengatakan bahwa:

“Alhamdulillah, kita di sini; selain rekan kerja, kita juga membina hubungan kekeluargaan.”¹⁰⁴

Berdasarkan hasil wawancara di atas, penulis menyimpulkan bahwa selain sebagai rekan kerja, hubungan kerja di KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang juga dibangun dengan hubungan kekeluargaan.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Ardi selaku *Funding Officer* (FO) yang menyatakan bahwa:

¹⁰³ Ulmi Afrida, S.Ak, Staf *Teller*, wawancara di KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang. 21 Mei 2026

¹⁰⁴ Erma Sari, *Funding Officer* (FO), wawancara di KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang. 21 Mei 2026

“Di sini kita sudah dari awal menganggap kita bukan sekadar rekan kerja, tetapi kita sudah menganggap kita sebagai saudara.”¹⁰⁵

Berdasarkan hasil wawancara di atas, penulis menyimpulkan bahwa sejak awal, hubungan kerja di KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang tidak hanya sebagai rekan kerja, melainkan sudah dianggap sebagai saudara.

c. Faktor psikologis

1) Sikap

Dalam psikologi, istilah “sikap” merujuk pada persepsi dan perilaku. Dalam bahasa Inggris, kata ‘attitude’ juga berarti “sikap.” Sikap adalah respons terhadap suatu perangsang.¹⁰⁶

Berdasarkan wawancara dengan Pak Syamsuddin, S.SOS, selaku Pimpinan Cabang KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang yang menyatakan bahwa:

“Jadi, sikap yang jelas: kita satu persepsi, kita satu tujuan yang sama. Kami punya *goals* yang sama. Kemudian, sifat kepribadian karyawan yang penting: tidak ada pelanggaran berat yang termasuk *fraud*. Maka mereka akan tetap jalan, kecuali kalau mereka melakukan *fraud*, maka tidak ada toleransi dan itu memengaruhi kinerja karyawan.”¹⁰⁷

Berdasarkan hasil wawancara di atas, penulis menyimpulkan bahwa sikap kerja harus memiliki persepsi, tujuan yang sama, dan cara kerja yang sejalan. Asalkan karyawan tidak melakukan kecurangan (*fraud*), karyawan masih bisa tetap jalan. Kecuali jika mereka melakukan *fraud*, mereka tidak mendapatkan toleransi dan dapat memengaruhi kinerja karyawan.

¹⁰⁵ Ardi, Funding Officer (FO), wawancara di KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang. 21 Mei 2026

¹⁰⁶ Suharyat, “Hubungan Antara Sikap, Minat Dan Perilaku Manusia.”

¹⁰⁷ Syamsuddin, S.Sos, Pimpinan Cabang, wawancara di KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang. 21 Mei 2026

2) Motivasi

Motivasi adalah perubahan tenaga dalam diri seseorang yang ditandai dengan keinginan untuk mencapai suatu tujuan.¹⁰⁸

Berdasarkan wawancara dengan Pak Syamsuddin, S.SOS, selaku Pimpinan Cabang KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang yang menyatakan bahwa:

“Motivasi utama, menurut saya, adalah bagaimana kami bermanfaat bagi orang lain. Itu yang selalu kami terapkan dan selalu ditingkatkan.”¹⁰⁹

Berdasarkan hasil wawancara di atas, penulis menyimpulkan bahwa motivasi utama para karyawan itu adalah bahwa apa yang dikerjakan dapat bermanfaat bagi orang lain.

Berdasarkan wawancara dengan Ibu Ulmi Afrida, S.Ak selaku Staf *Teller* yang mengatakan bahwa:

“Seperti yang dikatakan oleh pimpinan, kami di sini bekerja untuk bermanfaat bagi orang lain. Jadi kalau kita bersikap baik, pasti hasilnya baik juga.”¹¹⁰

Berdasarkan hasil wawancara di atas, penulis menyimpulkan bahwa motivasi karyawan yang bekerja di KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang adalah memberi manfaat bagi orang lain karena sikap yang baik akan menghasilkan hasil yang baik pula.

Berdasarkan wawancara dengan Ibu Erma Sari selaku *Funding Officer* (FO) yang mengatakan bahwa:

“Motivasi saya di sini sebagai karyawan itu karena diberikan yang namanya bonus, sekalian juga ada jalan-jalan, jadi kita sangat bermotivasi kerja di sini, apalagi di sini sistem

¹⁰⁸ Maryam Muhammad, “Pengaruh Motivasi Dalam Pembelajaran,” *Lantanida Journal* 4, no. 2 (2016): 87–97.

¹⁰⁹ Syamsuddin, S.Sos, Pimpinan Cabang, wawancara di KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang, 21 Mei 2026

¹¹⁰ Ulmi Afrida, S.Ak, Staf *Teller*, wawancara di KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang, 21 Mei 2026

kekeluargaan, bukan hanya sebatas antara atasan dan karyawan.”¹¹¹

Berdasarkan hasil wawancara di atas, penulis menyimpulkan bahwa motivasi kerja didapat dari pemberian bonus, jalan-jalan, serta sistem kerja kekeluargaan, yang bukan hanya sekadar hubungan atasan dan bawahan.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Ardi selaku *Funding Officer* (FO) yang menyatakan bahwa:

“Motivasi saya dalam bekerja itu adalah bagaimana hasil kerja saya bermanfaat bagi orang lain.”¹¹²

Berdasarkan hasil wawancara di atas, penulis menyimpulkan bahwa motivasi narasumber dalam bekerja adalah hasil kerja yang bermanfaat bagi orang lain.

3) Pembelajaran

Pembelajaran adalah bagian khusus dari pendidikan di mana lingkungan sekitar seseorang diatur secara sengaja agar ia dapat menunjukkan perilaku tertentu dalam situasi tertentu atau untuk memicu reaksi terhadap peristiwa tertentu.¹¹³

Berdasarkan wawancara dengan Ibu Ulmi Afrida, S.Ak selaku Staf *Teller* yang mengatakan bahwa:

“Iya, ada pelatihan di kantor pusat.”¹¹⁴

Berdasarkan hasil wawancara di atas, penulis menyimpulkan bahwa narasumber mendapat pelatihan yang dilaksanakan di kantor pusat.

¹¹¹ Erma Sari, Funding Officer (FO), wawancara di KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang. 21 Mei 2026

¹¹² Ardi, Funding Officer (FO), wawancara di KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang. 21 Mei 2026

¹¹³ Muhammad Rizal Masdul, “Komunikasi Pembelajaran,” *Iqra: Jurnal Ilmu Kependidikan Dan Keislaman* 13, no. 2 (2018): 1–9.

¹¹⁴ Ulmi Afrida, S.Ak, Staf Teller, wawancara di KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang. 21 Mei 2026

Berdasarkan wawancara dengan Ibu Erma Sari selaku *Funding Officer* (FO) yang mengatakan bahwa:

“Iya, di sini selalu ada pelatihan di Makassar, biasa 1 kali dalam 3 bulan.”¹¹⁵

Berdasarkan hasil wawancara di atas, penulis menyimpulkan bahwa narasumber mendapat pelatihan di kantor pusat yang ada di Makassar sebanyak 1 kali dalam 3 bulan.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Ardi selaku *Funding Officer* (FO) yang menyatakan bahwa:

“Iya, untuk pelatihan itu setiap 3 bulan kami mendapat pelatihan di kantor pusat.”¹¹⁶

Berdasarkan hasil wawancara di atas, penulis menyimpulkan bahwa narasumber mendapat pelatihan rutin setiap 3 bulan yang diselenggarakan di kantor pusat.

4) Persepsi

Dengan kata lain, persepsi berkaitan dengan faktor-faktor eksternal yang diproses oleh panca indera, ingatan, dan pikiran. Persepsi didefinisikan sebagai pandangan seseorang terhadap sesuatu atau ungkapan pemahaman yang diperoleh dari proses mental.¹¹⁷

Berdasarkan wawancara dengan Ibu Ulmi Afrida, S.Ak selaku *Staf Teller* yang mengatakan bahwa:

“Di sini sistem penilaian kinerja dilihat dari KPI dan OKR. Kalau untuk penilaian sendiri, ada bukunya, ada keterangan dengan nilai-nilai persen-persennya. Jadi, untuk hasil

¹¹⁵ Erma Sari, *Funding Officer* (FO), wawancara di KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang. 21 Mei 2026

¹¹⁶ Ardi, *Funding Officer* (FO), wawancara di KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang. 21 Mei 2026

¹¹⁷ Ananda Hulwatun Nisa, Hidayatul Hasna, and Linda Yarni, “Persepsi,” *Koloni* 2, no. 4 (2023): 213–26.

evaluasi itu dari kantor pusat, jadi kita serahkan semuanya ke kantor pusat.”¹¹⁸

Berdasarkan hasil wawancara di atas, penulis menyimpulkan bahwa menurut *Staf Teller*, penilaian kinerja karyawan didasarkan pada KPI dan OKR, dan untuk penilaian sendiri ada bukunya yang lengkap dengan keterangan dan nilai persennya, dan hasilnya dievaluasi dan diserahkan oleh kantor pusat.

Berdasarkan wawancara dengan Ibu Erma Sari selaku *Funding Officer* (FO) yang mengatakan bahwa:

“Sistem penilaian kinerja di koperasi ini sudah jelas. Karena didasarkan pada KPI dan OKR yang telah ditetapkan. Seluruh proses evaluasi diserahkan ke kantor pusat.”¹¹⁹

Berdasarkan hasil wawancara di atas, penulis menyimpulkan bahwa sistem penilaian kinerja di Koperasi KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang berpedoman pada KPI dan OKR yang ditetapkan, serta seluruh proses evaluasinya diserahkan oleh kantor pusat. KPI (*Key Performance Indicator*) merupakan nilai ukur yang digunakan untuk mengevaluasi efisiensi dan keberhasilan kinerja suatu perusahaan dan OKR (*Objectives and Key Results*) merupakan kerangka kerja untuk penetapan target kerja yang dinamis untuk mendorong inovasi dan perubahan besar.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Ardi selaku *Funding Officer* (FO) yang menyatakan bahwa:

“Menurut saya, penilaian kinerjanya cukup bagus. Seperti yang pimpinan katakan, penilaian kerja itu didasarkan pada KPI dan OKR.”¹²⁰

¹¹⁸ Ulmi Afrida, S.Ak, Staf Teller, wawancara di KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang, 21 Mei 2026

¹¹⁹ Erma Sari, Funding Officer (FO), wawancara di KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang, 21 Mei 2026

¹²⁰ Ardi, Funding Officer (FO), wawancara di KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang, 21 Mei 2026

Berdasarkan hasil wawancara di atas, penulis menyimpulkan bahwa penilaian kinerja di KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang cukup bagus, di mana penilaian dilakukan dengan KPI dan OKR. KPI (*Key Performance Indicator*) merupakan nilai ukur yang digunakan untuk mengevaluasi efisiensi dan keberhasilan kinerja suatu perusahaan dan OKR (*Objectives and Key Results*) merupakan kerangka kerja untuk penetapan target kerja yang dinamis untuk mendorong inovasi dan perubahan besar.

5) Kepribadian

Kepribadian adalah predisposisi kecenderungan yang tercermin dalam tindakannya. Selain sifat-sifat bawaan, kepribadian juga dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal.¹²¹

Berdasarkan wawancara dengan Ibu Ulmi Afrida, S.Ak selaku *Staf Teller* yang mengatakan bahwa:

“Iya, sesuai karena saya sudah jalan 6 tahun di sini dan saya rasa pekerjaan ini sesuai dengan kemampuan saya karena saya adalah lulusan akuntansi.”¹²²

Berdasarkan hasil wawancara di atas, penulis menyimpulkan bahwa pekerjaan ini dirasa sesuai dengan kemampuan dan kepribadian narasumber. Dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki dan dibuktikan dengan lamanya bekerja selama 6 tahun.

Berdasarkan wawancara dengan Ibu Erma Sari selaku *Funding Officer* (FO) yang mengatakan bahwa:

“Alhamdulillah, karena saya sudah bergabung di sini sudah 13 tahun, jadi kalau masalah kemampuan saya rasa sudah sesuai dan sudah berkembang.”¹²³

¹²¹ Ahmad Arifai, “Kompetensi Kepribadian Guru Dalam Perspektif Pendidikan Islam,” *Raudhah Proud To Be Professionals: Jurnal Tarbiyah Islamiyah* 3, no. 1 (2018): 27–38.

¹²² Ulmi Afrida, S.Ak, Staf Teller, wawancara di KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang, 21 Mei 2026

¹²³ Erma Sari, Funding Officer (FO), wawancara di KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang, 21 Mei 2026

Berdasarkan hasil wawancara di atas, penulis menyimpulkan bahwa narasumber merasa sudah sesuai dengan kemampuan dan kemampuannya yang terus berkembang, dibuktikan dengan lamanya kerja yang sudah 13 tahun.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Ardi selaku *Funding Officer* (FO) yang menyatakan bahwa:

“Iya, saya rasa sudah sesuai.”¹²⁴

Berdasarkan hasil wawancara di atas, penulis menyimpulkan bahwa pekerjaan yang narasumber kerjakan sudah sesuai dengan kemampuan dan kepribadiannya.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Penulis melakukan wawancara dengan beberapa karyawan mengenai apakah Bapak/Ibu sudah bekerja sesuai target (deskripsi, kualitas, kuantitas, dan ketetapan waktu).

Berdasarkan wawancara dengan Ibu Ulmi Afrida, S.Ak selaku *Staf Teller* yang mengatakan bahwa:

“Bagi saya sendiri, iya, karena sudah 6 tahun di sini, jadi sudah sesuai dengan jobdesk saya.”¹²⁵

Berdasarkan hasil wawancara di atas, penulis menyimpulkan bahwa narasumber sudah bekerja sesuai target.

Berdasarkan wawancara dengan Ibu Erma Sari selaku *Funding Officer* (FO) yang mengatakan bahwa:

“Iya, sudah sesuai. Kalau bicara masalah target kualitas, kuantitas, dan ketetapan waktu, itu Alhamdulillah sudah sesuai.”¹²⁶

Berdasarkan hasil wawancara di atas, penulis menyimpulkan bahwa narasumber sudah bekerja sesuai target.

¹²⁴ Ardi, Funding Officer (FO), wawancara di KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang. 21 Mei 2026

¹²⁵ Ulmi Afrida, S.Ak, Staf Teller, wawancara di KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang. 21 Mei 2026

¹²⁶ Erma Sari, Funding Officer (FO), wawancara di KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang. 21 Mei 2026

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Ardi selaku *Funding Officer* (FO) yang menyatakan bahwa:

“Saya rasa sudah sesuai apalagi ditetapkan waktu,”¹²⁷

Berdasarkan hasil wawancara di atas, penulis menyimpulkan bahwa narasumber sudah bekerja sesuai target terutama pada ketepatan waktu.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Penerapan Akuntansi Keperilakuan dalam Mengukur Kinerja Karyawan pada KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Koperasi KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang, penulis mendapatkan informasi bahwa penerapan akuntansi keperilakuan telah digunakan untuk mengukur kinerja karyawan dengan memasukkan faktor-faktor perilaku ke dalam sistem penilaian kinerja. Penilaian manajemen mempertimbangkan perilaku kerja karyawan, termasuk disiplin, etika kerja, kemampuan kerja sama tim, dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, selain pencapaian tujuan kerja dan aspek keuangan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah mengakui pentingnya unsur-unsur perilaku sebagai komponen krusial dalam proses pengukuran kinerja.

Pada dasarnya, akuntansi keperilakuan adalah cabang akuntansi yang mengkaji interaksi antara sistem akuntansi dan perilaku manusia. Pada kenyataannya, akuntansi keperilakuan tidak hanya memperhatikan angka-angka dan laporan keuangan, tetapi juga mempertimbangkan bagaimana orang-orang bereaksi atau merespons, menggunakan, dan dipengaruhi oleh data akuntansi. Akibatnya, kemampuan suatu organisasi untuk menghasilkan keuntungan bukanlah satu-satunya faktor yang menentukan

¹²⁷ Ardi, Funding Officer (FO), wawancara di KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang. 21 Mei 2026

kesuksesannya; perilaku karyawan juga berperan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa akuntansi keperilakuan dipandang oleh manajemen KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang sebagai komponen penting dalam manajemen organisasi. Penerapan ini mendukung pengelolaan arus kas, penyusunan laporan keuangan, pemantauan kegiatan operasional, serta evaluasi sebagai dasar dalam mengukur kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa data akuntansi tidak hanya berfungsi sebagai alat pencatatan, tetapi juga digunakan untuk pengendalian perilaku dan penilaian kinerja.

Hasil penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan sudah memahami konsep dasar akuntansi keperilakuan. Namun, pemahaman ini masih terbatas pada aspek-aspek perilaku di tempat kerja, seperti disiplin, sikap, dan etika kerja. Fakta bahwa prosedur pengambilan keputusan, penggunaan data akuntansi, serta dampak perilaku manusia terhadap sistem akuntansi di dalam perusahaan semuanya terkait dengan akuntansi keperilakuan masih belum sepenuhnya dipahami oleh sebagian karyawan.

Penilaian kinerja di KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang telah mempertimbangkan faktor-faktor perilaku selain faktor keuangan, sesuai dengan indikator penerapan ilmu keperilakuan. Disiplin, akuntabilitas, kepatuhan terhadap SOP (prosedur operasional standar) dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan merupakan kriteria yang digunakan untuk mengevaluasi karyawan. Penerapan indikator-indikator ini menunjukkan bahwa perusahaan tidak hanya berfokus pada pencapaian hasil kerja, tetapi juga memperhatikan prosedur yang digunakan untuk mencapainya.

Penelitian mengenai respons individu menunjukkan bahwa manajemen mengamati bagaimana karyawan berperilaku dan bereaksi saat

menjalankan tugasnya. Penilaian dilakukan terhadap cara karyawan menangani pekerjaan, menyelesaikan masalah, serta berinteraksi dengan rekan kerja dan anggota koperasi, selain pencapaian sasaran kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa keberhasilan suatu organisasi dianggap dipengaruhi oleh perilaku individu.

KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang telah menggunakan data akuntansi sebagai landasan dalam penilaian kinerja terkait indikator proses manajemen informasi. Penilaian tersebut didasarkan pada data dari laporan operasional, pencapaian target, dan kinerja karyawan. Dengan demikian, informasi akuntansi digunakan sebagai alat manajemen untuk pengambilan keputusan serta sebagai alat pelaporan.

Penelitian ini juga menemukan bahwa rapat harian, evaluasi mingguan, dan penilaian bulanan digunakan untuk memantau dan mengendalikan kinerja secara berkelanjutan. Berkat sistem ini, pimpinan dapat memantau kinerja karyawan dengan lebih objektif. Melalui pemantauan rutin, perusahaan dapat mengidentifikasi berbagai masalah yang dihadapi karyawan dan menawarkan solusi yang tepat guna meningkatkan produktivitas.

Sehubungan dengan pengembangan metode pelaporan, KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang telah memanfaatkan DPDI untuk membangun sistem pelaporan yang terstruktur. Laporan diserahkan secara harian, mingguan, dan bulanan, sehingga memungkinkan pengumpulan informasi yang akurat dan tepat waktu mengenai kinerja karyawan. Sistem pelaporan ini meningkatkan akuntabilitas karyawan terhadap tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab mereka serta memudahkan proses evaluasi manajemen.

Selain itu, berkenaan dengan indikator pengembangan strategi, hasil penelitian menunjukkan bahwa KPI dan OKR merupakan instrumen pengukuran utama yang digunakan dalam pengambilan keputusan terkait kinerja karyawan. KPI (*Key Performance Indicator*) merupakan nilai ukur

yang digunakan untuk mengevaluasi efisiensi dan keberhasilan kinerja suatu perusahaan dan OKR (*Objectives and Key Results*) merupakan kerangka kerja untuk penetapan target kerja yang dinamis untuk mendorong inovasi dan perubahan besar. Penggunaan kedua alat ini menunjukkan bahwa perusahaan telah menerapkan pendekatan yang lebih sistematis dalam menilai kinerja karyawan, sehingga memastikan bahwa keputusan diambil secara objektif dan dapat diukur.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa akuntansi keperilakuan telah berhasil diterapkan di KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang sesuai dengan teori akuntansi perilaku. Hal ini terlihat jelas dari penggabungan faktor-faktor perilaku dan data akuntansi ke dalam prosedur penilaian kinerja. Kinerja dievaluasi tidak hanya berdasarkan hasil yang dicapai, tetapi juga berdasarkan perilaku yang ditunjukkan selama pelaksanaan tugas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori akuntansi keperilakuan yang dikemukakan oleh Supriyono (2018) yang menyatakan bahwa akuntansi keperilakuan tidak hanya berfokus pada angka dan laporan keuangan, tetapi juga memperhatikan aspek perilaku manusia dalam organisasi, termasuk sistem manajemen, produktivitas, kepuasan kerja, etika kerja, serta penggunaan informasi akuntansi dalam proses pengambilan keputusan.¹²⁸ Dalam konteks penelitian ini, penggunaan KPI (*Key Performance Indicator*) dan OKR (*Objectives and Key Results*) menunjukkan bahwa informasi akuntansi digunakan sebagai alat pengendalian dan evaluasi perilaku kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Veronica Aprilla Tutu dkk. Yang menyatakan bahwa penerapan akuntansi keperilakuan mampu mendukung efektivitas pengukuran kinerja melalui sistem

¹²⁸ Supriyono, *Akuntansi Keperilakuan*. (Ugm Press, 2018)

pengendalian yang baik dan struktur organisasi yang jelas.¹²⁹ Kesamaan tersebut menunjukkan bahwa aspek perilaku adalah faktor penting yang perlu diperhatikan dalam proses evaluasi kinerja karyawan.

Secara keseluruhan, penerapan akuntansi keperilakuan oleh Koperasi KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang dalam mengukur kinerja karyawan terbukti telah berjalan cukup efektif dan berhasil. Pembentukan sistem pemantauan dan pelaporan yang terstruktur, penggunaan data akuntansi sebagai dasar evaluasi, adanya evaluasi kinerja yang mempertimbangkan faktor-faktor perilaku, serta penggunaan KPI (*Key Performance Indicator*) dan OKR (*Objectives and Key Results*) sebagai landasan pengambilan keputusan. Namun, agar akuntansi keperilakuan dapat diterapkan secara lebih efektif dan memberikan kontribusi yang lebih besar dalam meningkatkan kinerja organisasi, pemahaman karyawan terhadap konsep-konsep ini masih perlu ditingkatkan.

2. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Efektivitas Penerapan Akuntansi Keperilakuan dalam Mengukur Kinerja Karyawan pada KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Koperasi KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang, terdapat sejumlah faktor yang saling terkait yang memengaruhi seberapa efektif akuntansi keperilakuan dalam mengukur kinerja karyawan. Di antara faktor-faktor tersebut terdapat faktor organisasional, sosial, dan psikologis. Keberhasilan penerapan akuntansi keperilakuan dalam konteks organisasi serta perilaku karyawan di tempat kerja sangat dipengaruhi oleh ketiga kriteria tersebut.

Unsur organisasi merupakan faktor pertama yang memengaruhi seberapa baik penerapan akuntansi keperilakuan. Unsur ini berkaitan dengan

¹²⁹ Tutu et al., “Penerapan Akuntansi Keperilakuan Dalam Mengukur Kinerja Karyawan Pada BCA Finance Manado Application of Behavioral Accounting in Measuring Employee Performance at BCA Finance Manado, (2023).”

cara perusahaan mengatur prosedur kerja, pembagian tugas, pengawasan, pelaporan, dan pengambilan keputusan yang semuanya berfungsi sebagai pedoman bagi setiap karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Struktur organisasi yang jelas memungkinkan dilaksanakannya proses evaluasi kinerja yang lebih objektif, sehingga memudahkan karyawan dalam memahami tugas-tugas mereka.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Koperasi KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang memiliki struktur organisasi yang tersusun dengan jelas. Setiap karyawan memiliki tugas dan kewajiban tertentu yang berkaitan dengan pekerjaannya. Berkat kejelasan struktur organisasi tersebut, para karyawan dapat lebih memahami tanggung jawab mereka serta bekerja dengan lebih teliti dan penuh tanggung jawab.

Penerapan akuntansi keperilakuan yang berhasil juga didukung oleh struktur organisasi yang jelas, karena hal ini memudahkan manajemen untuk memantau dan mengevaluasi kinerja. Dengan adanya pembagian tugas yang tegas dan jelas, setiap pencapaian maupun kendala yang dialami oleh karyawan dapat diidentifikasi secara tepat sehingga proses penilaian kinerja karyawan menjadi lebih akurat.

Selain struktur organisasi, sistem pengendalian juga memainkan peran penting dalam memastikan penerapan akuntansi keperilakuan yang efektif. Temuan penelitian menunjukkan bahwa pengendalian diterapkan melalui prosedur operasional standar (SOP), rapat harian, evaluasi kinerja, dan pengawasan langsung oleh manajemen. Sistem pengendalian ini dirancang untuk memastikan bahwa seluruh aktivitas karyawan dilaksanakan sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan perusahaan.

Pengendalian atau pengawasan rutin mendorong praktik kerja yang bertanggung jawab dan disiplin. Kesadaran bahwa setiap tugas akan diperiksa secara berkala membuat karyawan lebih berhati-hati dalam menjalankan tugasnya. Akibatnya, sistem pemantauan ini tidak hanya

berfungsi untuk mengawasi tenaga kerja, tetapi juga membantu menumbuhkan perilaku kerja yang positif.

Faktor organisasional lain yang memengaruhi efektivitas penerapan akuntansi keperilakuan adalah sistem pelaporan. Berdasarkan temuan penelitian, KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang telah menerapkan sistem pelaporan yang dilakukan sesuai KPI oleh SPI. Sistem pelaporan ini memungkinkan manajemen untuk memperoleh informasi yang komprehensif mengenai kinerja dan perilaku karyawan.

Organisasi dapat melakukan penilaian berkelanjutan dengan memanfaatkan sistem pelaporan yang terstruktur. Pihak manajemen menggunakan data dari laporan-laporan tersebut untuk mengevaluasi kinerja, memberikan arahan, dan mengambil keputusan terkait pengembangan sumber daya manusia. Dengan demikian, salah satu unsur yang memfasilitasi penerapan akuntansi perilaku yang sukses adalah sistem pelaporan.

Aspek organisasional lain yang memengaruhi seberapa baik penerapan akuntansi keperilakuan adalah proses pengambilan keputusan. Berdasarkan temuan penelitian, pimpinan mengevaluasi kinerja karyawan menggunakan KPI dan OKR. Proses pengambilan keputusan menjadi lebih objektif ketika indikator yang jelas digunakan dan kemungkinan terjadinya penilaian yang subjektif pun berkurang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Lubis dan Ikhsan (2010) yang menyatakan bahwa sistem akuntansi dipengaruhi oleh desain organisasi, pengendalian manajemen, serta strategi perusahaan. Organisasi yang memiliki sistem kerja yang jelas dapat memudahkan karyawan dalam memahami tugas dan tanggung jawabnya sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka.¹³⁰

¹³⁰ Lubis, *Akuntansi Keperilakuan*, 2010.

Selain itu, faktor-faktor sosial juga memengaruhi efektivitas akuntansi keperilakuan. Faktor-faktor sosial berkaitan dengan hubungan antarindividu di dalam suatu organisasi, baik antara manajemen dan karyawan maupun di antara karyawan itu sendiri. Hubungan sosial yang baik menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, sehingga mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Interaksi kerja yang positif di tempat kerja merupakan salah satu aspek sosial yang teridentifikasi dalam penelitian ini. Hasil wawancara menunjukkan adanya komunikasi yang terbuka dan kooperatif di antara para staf. Hubungan yang baik memudahkan koordinasi tugas, sehingga memungkinkan pencapaian tujuan organisasi dengan lebih sukses.

Karena hubungan kerja yang positif mendorong pertukaran informasi yang diperlukan dalam pengambilan keputusan, hubungan tersebut juga mendukung penerapan akuntansi keperilakuan. Komunikasi yang efektif dapat mengurangi kesalahan dalam pelaksanaan tugas dan memudahkan para karyawan untuk memahami persyaratan kinerja organisasi.

Faktor sosial berikutnya adalah lingkungan kerja. Berdasarkan hasil penelitian, karyawan di Koperasi KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang menilai lingkungan kerja mereka sangat mendukung. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif berdampak positif terhadap semangat kerja dan produktivitas karyawan dalam menjalankan tugas mereka.

Lingkungan kerja yang positif juga mencerminkan komitmen organisasi terhadap kesejahteraan karyawan. Kondisi seperti itu memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan lebih fokus dan memberikan pelayanan yang lebih baik kepada anggota koperasi. Dengan demikian, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang meningkatkan efektivitas praktik akuntansi keperilakuan.

Efisiensi akuntansi keperilakuan tidak hanya dipengaruhi oleh lingkungan kerja, tetapi juga oleh hubungan kerja yang layaknya keluarga.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa tanpa mengorbankan standar profesional, ikatan antara pimpinan dan karyawan didasarkan pada rasa kekeluargaan. Interaksi yang hangat ini meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan dan menumbuhkan lingkungan kerja yang saling mendukung.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian dari Saputri dan Hartini (2024) yang menyimpulkan bahwa aspek berperilaku yang tercermin dalam etika dan hubungan kerja memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.¹³¹

Faktor psikologis merupakan faktor terakhir yang memengaruhi efektivitas akuntansi berperilaku. Unsur ini berkaitan dengan kondisi internal seseorang, seperti motivasi, sikap, persepsi, proses belajar, dan kepribadian, yang dapat memengaruhi cara karyawan berperilaku di tempat kerja. Karena secara langsung memengaruhi cara seseorang menyelesaikan tugas dan bereaksi terhadap lingkungan kerjanya, aspek-aspek psikologis memiliki dampak yang besar.

Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa salah satu faktor penentu utama efektivitas akuntansi perilaku adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan mereka. Pihak manajemen sangat menekankan pentingnya tujuan bersama, kepatuhan terhadap peraturan, dan komitmen untuk memberantas fraud atau kecurangan. Meskipun perilaku menyimpang dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi, sikap kerja yang positif justru mendorong kinerja yang optimal.

Selain sikap, motivasi merupakan karakteristik penting lainnya yang memengaruhi seberapa efektif teknik akuntansi berperilaku tersebut. Menurut penelitian, keinginan untuk bermanfaat bagi orang lain melalui

¹³¹ Saputri and Hartini, "Pengaruh Penerapan Aspek Berperilaku Pada Etika Akuntan Terhadap Kinerja Karyawan."

pekerjaan mereka merupakan sumber motivasi utama bagi para karyawan. Para karyawan terinspirasi untuk bekerja lebih giat, memberikan layanan yang lebih baik, dan berkontribusi semaksimal mungkin bagi pertumbuhan Koperasi KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang.

Penelitian ini sejalan dengan teori akuntansi keperilakuan yang menjelaskan bahwa perilaku individu dalam organisasi dipengaruhi oleh faktor psikologis yang melekat pada masing-masing karyawan. Menurut Supriyono (2018), motivasi dan kepuasan kerja merupakan aspek penting yang dapat menentukan produktivitas dan kualitas kinerja seseorang.¹³²

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian dari Rian Prihantoro, Firman Menne, dan Nur Fadhila Amri (2023) yang menyatakan bahwa produktivitas kerja, kepuasan kerja, dan etika kerja merupakan bagian penting dalam keberhasilan penerapan akuntansi keperilakuan di suatu organisasi.¹³³

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa aspek organisasional, sosial, dan psikologis memengaruhi seberapa efektif akuntansi keperilakuan dalam mengukur kinerja karyawan di Koperasi KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang. Ketiga unsur tersebut saling bersinergi untuk mendorong praktik kerja yang produktif, meningkatkan kualitas kinerja karyawan, serta membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, agar penerapan akuntansi keperilakuan dapat berjalan secara optimal dan berkelanjutan, perusahaan harus menjaga dan terus mengembangkan ketiga faktor tersebut.

¹³² Supriyono, *Akuntansi Keperilakuan*. (Ugm Press, 2018)

¹³³ Prihantoro, Menne, and Amri, "Analisis Penerapan Akuntansi Keperilakuan Pada PT Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumoharjo Makassar."

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai penerapan akuntansi berperilaku dalam mengukur kinerja karyawan pada KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang, maka penulis dapat menarik simpulan sebagai berikut:

1. Penerapan akuntansi berperilaku dalam mengukur kinerja karyawan pada Koperasi KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang telah diterapkan dengan cukup baik dan efektif. Hal ini ditunjukkan melalui penggunaan aspek perilaku dalam proses penilaian kinerja karyawan, seperti kedisiplinan, tanggung jawab, etika kerja, kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP), kemampuan bekerja sama, serta pencapaian target kerja. Penerapan akuntansi berperilaku juga dapat terlihat dari pemanfaatan informasi akuntansi sebagai dasar evaluasi kinerja, pelaksanaan pengawasan dan pengendalian secara berkelanjutan, penggunaan sistem pelaporan yang terstruktur melalui KPI oleh SPI, serta penerapan KPI dan OKR sebagai alat ukur kinerja. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa karyawan yang belum memahami konsep akuntansi berperilaku secara menyeluruh sehingga diperlukan upaya peningkatan pemahaman agar penerapannya dapat lebih optimal.
2. Efektivitas penerapan akuntansi berperilaku dalam mengukur kinerja karyawan pada KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang dipengaruhi oleh faktor organisasional, faktor sosial, dan faktor psikologis. Faktor organisasional meliputi struktur organisasi yang jelas, sistem pengendalian yang baik, sistem pelaporan yang terstruktur, serta pengambilan keputusan yang didasarkan pada indikator kinerja yang terukur. Faktor sosial meliputi

hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang efektif, kerja sama tim yang baik, serta lingkungan kerja yang kondusif. Sementara itu, faktor psikologis meliputi sikap kerja, motivasi, komitmen, dan kesadaran karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Ketiga faktor tersebut saling mendukung dalam menciptakan perilaku kerja yang positif sehingga mampu meningkatkan efektivitas pengukuran kinerja karyawan.

B. Saran

1. Kepada Koperasi KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang

KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang diharapkan dapat terus mempertahankan dan meningkatkan penerapan akuntansi berperilaku dalam mengukur kinerja karyawan dengan memberikan pelatihan, sosialisasi, dan pembinaan yang lebih intensif mengenai konsep akuntansi berperilaku. Selain itu, perusahaan perlu meningkatkan pemahaman karyawan mengenai pentingnya aspek perilaku dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi, sehingga penilaian kinerja tidak hanya berorientasi pada hasil kerja, tetapi juga pada sikap, etika, dan tanggung jawab dalam bekerja. Penguatan sistem evaluasi, komunikasi, serta pengembangan sumber daya manusia juga perlu dilakukan secara berkelanjutan agar efektivitas penerapan akuntansi berperilaku dapat terus meningkat.

2. Kepada Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan kajian mengenai akuntansi berperilaku dengan menggunakan objek penelitian yang lebih luas, baik pada lembaga keuangan syariah maupun organisasi lainnya. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang berkaitan dengan pengukuran kinerja, seperti budaya organisasi, kepemimpinan, sistem penghargaan, kepuasan kerja, dan pengendalian

internal sehingga diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas penerapan akuntansi berperilaku. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif atau metode campuran (mixed methods) juga dapat dilakukan untuk memperkuat dan melengkapi hasil penelitian yang telah ada.

Dengan demikian, penelitian mengenai akuntansi berperilaku diharapkan dapat terus berkembang serta memberikan kontribusi teoritis dan praktis bagi pengembangan ilmu akuntansi dan peningkatan kualitas pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi.



DAFTAR PUSTAKA

- Adianto, Adianto, and S Sugiyanto. "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk." *Proceedings Universitas Pamulang* 1, no. 1 (2021).
- Anggito, Albi, and Johan Setiawan. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. CV Jejak (Jejak Publisher), 2018.
- Apriliani, Emelia, and Andry Arifian Rachman. "Pengaruh Struktur Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen." *Jurnal Bisnis, Ekonomi, Dan Sains* 1, no. 2 (2021): 132–46.
- Aprilianti, Dewi, Mulyaning Wulan, and Herwin Kurniawan. "Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Internal, Dan Sistem Pelaporan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Di Kecamatan Wilayah Jakarta Selatan." *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan* 9, no. 2 (2020): 150–59.
- Arianto, Dwi Agung Nugroho. "Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar." *Jurnal Economia* 9, no. 2 (2013): 191–200.
- Arifai, Ahmad. "Kompetensi Kepribadian Guru Dalam Perspektif Pendidikan Islam." *Raudhah Proud To Be Professionals: Jurnal Tarbiyah Islamiyah* 3, no. 1 (2018): 27–38.
- Aulia, Jannatul. "Penyusunan Kerangka Berpikir Dalam Penelitian," n.d.
- Azwar, K., Mulyana, A., & Sophan, I. (2022). *Pengantar Akuntansi*. Tohar Media.
- Azwar, Khairul, Asep Mulyana, Irfan Sophan Himawan, Rukmi Juwita, Rosdita Indah Yuniawati, Kadek Indah Kusuma Dewi, Luh Putri Mas Mirayani, Ni Luh Putu Widhiastuti, Putri Dwi Wahyuni, and I Kadek Bagiana. *Pengantar Akuntansi*.

Tohar Media, 2022.

Christi, Saeed ul hasan., Rafiq, M.Rahman, F., Junani., Nabi Bux., Ajmal., M. “Impact of Participative Management on Employee Job Satisfaction and Performance in Pakistan.” *Journal Academic* 10 (2010): 12–13.

Darmawan, Didit. “Pengaruh Interaksi Sosial, Keterlibatan Kerja Dan Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja.” *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 9, no. 2 (2019): 1–6.

Dechow, Patricia M, Richard G Sloan, and Amy P Sweeney. “Detecting Earnings Management.” *Accounting Review*, 1995, 193–225.

Dewi, Kumala. “Penerapan Akuntansi Keperilakuan Pada PT. Hadji Kalla Toyota Pinrang (Analisis Akuntansi Syariah).” IAIN Parepare, 2024.

Husnullail, M, and M Syahrani Jailani. “Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data Dalam Riset Ilmiah.” *Jurnal Genta Mulia* 15, no. 2 (2024): 70–78.

Ikhdan Fatih Hanif, M Tio Riyando, Ratih Kusumastuti, and Universitas Jambi. “Analisis Peran Akuntansi Keperilakuan Dalam Menghadapi Kinerja Organisasi Di Pt Indofood” 1, no. 4 (2023): 360–68.

Ikhsan, Arfan. “Akuntansi Keperilakuan.” MADENATERA, 2010.

Ilyas, Andre, and Awalul Khairi. *Pengembangan Koperasi Simpan Pinjam Dan Pembiayaan Syariah*. CV. Gita Lentera, 2024.

Indardi, Dedy. “Implementasi Manajemen Keuangan Syariah Di Koperasi Simpan Pinjam Dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) Bakti Huria Kota Parepare.” IAIN Parepare, 2023.

Jannah, Aulia, Ifra Mayanti Harahap, and Maidiana Maidiana. “Peran Pemimpin Dalam Pengambilan Keputusan.” *Al-Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Islam* 2,

no. 2 (2024): 37–43.

Lubis, Arfan Ikhsan. “Akuntansi Keperilakuan.” Edisi, 2010.

Lubis, Arfan Ikhsan. *Akuntansi Keperilakuan*, 2010, H.45.

Masdul, Muhammad Rizal. “Komunikasi Pembelajaran.” *Iqra: Jurnal Ilmu Kependidikan Dan Keislaman* 13, no. 2 (2018): 1–9.

Mathis, R.L. & J.H. Jackson. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat, 2006.

Mogontha, Wulan, Grace B Nangoi, and Natalia Gerungai. “Analisis Pengaruh Aspek Keperilakuan Terhadap Sistem Akuntansi (Studi Kasus Pada PT. Sinar Galesong Prima Di Manado).” *Going Concern: Jurnal Riset Akuntansi* 12, no. 2 (2017).

Muhammad, Maryam. “Pengaruh Motivasi Dalam Pembelajaran.” *Lantanida Journal* 4, no. 2 (2016): 87–97.

Mulyadi. *Akuntansi Manajemen: Konsep, Manfaat, Dan Rekayasa*. 3rd ed. Jakarta: Salemba Empat, 2001.

Nabawi, Rizal. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2, no. 2 (2019): 170–83.

Nasbun, Yohanes Baptista, Pipiet Niken Aurelia, and Fransiscus De Romario. “Pengaruh Penerapan Akuntansi Keperilakuan Terhadap Kinerja Keuangan Yayasan ST. Gabriel Maumere.” *Jurnal Projemen UNIPA* 12, no. 3 (2025): 263–74.

Nashrullah, Mochamad, Okvi Maharani, Abdul Rohman, Eni Fariyatul Fahyuni, and Rahmania Sri Untari. “Metodologi Penelitian Pendidikan (Prosedur Penelitian, Subyek Penelitian, Dan Pengembangan Teknik Pengumpulan Data).” *Umsida*

Press, 2023, 1–64.

Nilamsari, Natalina. “Memahami Studi Dokumen Dalam Penelitian Kualitatif” XIII, no. 2 (2014): 177–81.

Nisa, Ananda Hulwatun, Hidayatul Hasna, and Linda Yarni. “Persepsi.” *Koloni* 2, no. 4 (2023): 213–26.

Nofianti, Leny. “Kajian Filosofis Akuntansi: Seni, Ilmu Atau Teknologi.” *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis* 4, no. 3 (2012): 203–10.

Nongkan, Berry C, Jullie J Sondakh, and Lidia M Mawikere. “Evaluasi Penerapan Akuntansi Keperilakuan Dalam Pengukuran Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Astra International, Tbk Â€“Daihatsu Sales Operation (DSO) Cabang Malalayang).” *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 9, no. 2 (2021).

Pontoh, Winston. “Akuntansi-Konsep Dan Aplikasi.” Halaman Moeka, 2013.

Pratama, Alvian Saputra, et al. “ISSN 2527-5240. ‘Analisis Implementasi Etika Sejahtera’. ISSN 2527-5240” 10, no. 2 (2025): 165–71.

Premmadana, I Putu Anggan Della, Cokorda Gede Putra Yudistira, and I Wayan Edi Arsawan. “Mengukur Kinerja Karyawan Melalui Audit Operasional Pada Housekeeping Department Di The St. Regis Bali Resort,” n.d.

Prihantoro, Rian, Firman Menne, and Nur Fadhila Amri. “Analisis Penerapan Akuntansi Keperilakuan Pada PT Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumoharjo Makassar.” *ACCESS: Journal of Accounting, Finance and Sharia Accounting* 1, no. 3 (2023): 130–35.

Purwantini, Cornelio. *Informasi Akuntansi Pertanggungjawaban Dalam Penilaian Kinerja Manajemen*. Yogyakarta: Widya Dharma, 1998.

- Qomar, Moh Nurul. “Mudharabah Sebagai Produk Pembiayaan Perbankan Syariah Perspektif Abdullah Saeed.” *Malia: Journal of Islamic Banking and Finance* 2, no. 2 (2018): 201–10.
- Rahmi, Namira Ufrida. *Pengantar Akuntansi*. Deepublish, 2018.
- Reke, James Sylvanus Uly. “Analisis Pengaruh Kinerja Keuangan Perusahaan Terhadap Dividend Per Share (Studi Pada Indeks LQ 45 Di BEI Periode 2015-2017).” *Jurnal Maneksi (Management Ekonomi Dan Akuntansi)* 9, no. 1 (2020): 330–40.
- Reke, James Sylvanus Uly, Asyari Abbas, Suci Atiningsih, Rahayu Kusumawati, Dipa Teruna Awaludin, Aloysius Agus Subagyo, Samalua Waoma, Lady Karlinah, and Muh Nurkhamid. “Pengantar Akuntansi,” 2025.
- Republik Indonesia, Undang-Undang RI Nomor 10 Tahun 1998. “Entang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1992 Tentang Perbankan (Jakarta: Badan Pembinaan Hukum Nasional).,” n.d.
- Ridzal, Nining Asniar, M E SE, Amelia Rizky Alamanda, M Ak SE, S E Shella Budiawan, M Ak, S E Amrulloh, S E Bornok Situmorang, M Ak, and S E Syawal Harianto. *Akuntansi Keperilakuan Kontemporer Berbagai Bidang (Kajian Teori Dan Riset)*. Media Sains Indonesia, 2022.
- Rijali, Ahmad. “Analisis Data Kualitatif Ahmad Rijali UIN Antasari Banjarmasin” 17, no. 33 (2018): 81–95.
- Rizki, Novia, Sutri Handayani, Lisa Martiah Nila Puspita, Frisky Jeremy Kasingku, Ika Prayanthi, Fenny Marietza, Mohamad Husni, Triana Zuhrotun Aulia, Ni Putu Noviyanti Kusuma, and Sukma Uli Nuha. *AKUNTANSI KEPERILAKUAN (BEHAVIORAL ACCOUNTING)*. Get Press Indonesia, 2023.
- Romdona, Siti, Silvia Senja Junista, and Ahmad Gunawan. “Teknik Pengumpulan

- Data: Observasi, Wawancara Dan Kuesioner.” *JISOSEPOL: Jurnal Ilmu Sosial Ekonomi Dan Politik* 3, no. 1 (2025): 39–47.
- Rossy, Fiarintina. “Mengukur Kinerja Karyawan Dari Perspektif Disiplin Kerja Dan Kecerdasan Emosional.” *BJRM (Bongaya Journal For Research in Management)* 6, no. 2 (2023): 26–34.
- Sahaya, Abdul Rosyid, and Hana Catur Wahyuni. “Pengukuran Kinerja Karyawan Dengan Metode Human Resources Scorecard Dan AHP (Studi Kasus: PT. Bella Citra Mandiri Sidoarjo).” *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis* 4, no. 2 (2017): 137–45.
- Sahrani, S., Ismiyanti, N., Damirah, D. *Syariahonomic : Eksplorasi Syariahconomics Dan Hukum Islam*, n.d.
- Saputri, Riska, and Risa Hartini. “Pengaruh Penerapan Aspek Keperilakuan Pada Etika Akuntan Terhadap Kinerja Karyawan,” no. 2 (2024).
- Saputro, Marhadi. “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keputusan Mahasiswa Dalam Memilih Program Studi.” *Jurnal Pendidikan Informatika Dan Sains* 6, no. 1 (2017): 83–94.
- Sarmigi, Elex. “Analisis Penerapan Akuntansi Keperilakuan Terhadap Mahasiswa Akuntansi STIE Sakti Alam Kerinci.” *Jurnal Benefita*, 2019.
- Schiff, Michael, and Ark Y Lewin. “The Impact of People on Budgets.” *The Accounting Review* 45, no. 2 (1970): 259–68.
- Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia Dan Produktifitas Kerja*. Cetakan Ke. Bandung: CV. Mandar Maju, 2019.
- Sidiq, Umar, Miftachul Choiri, and Anwar Mujahidin. “Metode Penelitian Kualitatif Di Bidang Pendidikan.” *Journal of Chemical Information and Modeling* 53, no. 9

(2019): 1–228.

Sinaga, Dameria. *Buku Ajar Metodologi Penelitian*, n.d.

Suharyat, Yayat. “Hubungan Antara Sikap, Minat Dan Perilaku Manusia.” *Jurnal Region* 1, no. 3 (2009): 1–19.

Supriyono, R. A. (2018). “*Akuntansi Keperilakuan*”. Edisi Revisi. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Supriyono, R A. *Akuntansi Keperilakuan*. Ugm Press, 2018.

Surya., Akbar. “Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. JIAGANIS. Vol. 3, No. 2 (2018).” *E-Jurnal. Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* 4 (2015): 611–28.

Suwandi, Suwandi, and Suwarno Suwarno. “Sistem Pengendalian Manajemen.” PT Literasi Nusantara Abadi Grup, 2025.

Tutu, Veronica Aprilla, Jullie J Sondakh, Lidia M Mawikere, Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Sam Ratulangi, and Jl Kampus Bahu. “Penerapan Akuntansi Keperilakuan Dalam Mengukur Kinerja Karyawan Pada BCA Finance Manado Application of Behavioral Accounting in Measuring Employee Performance at BCA Finance Manado, (2023),” 2023.

Wibowo. (2017). “*Manajemen Kinerja*” (Edisi Kelima). Depok: PT. Rajagrafindo Persada.

Wijaya, Andree. “Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Kajian Akuntansi Dan Bisnis* 1, no. 1 (2012).

LAMPIRAN

1. Instrumen Wawancara

	KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM Jl. Amal Bakti No. 8 Soreang 91132 Telp. (0421) 21307
	VALIDASI INSTRUMEN PENELITIAN PENULISAN SKRIPSI

NAMA MAHASISWA : REINA NUARI
 NIM : 2220203862201048
 FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
 PRODI : AKUNTANSI LEMBAGA KEUANGAN SYARIAH
 JUDUL : PENERAPAN AKUNTANSI KEPERILAKUAN DALAM MENGUKUR KINERJA KARYAWAN PADA KSPPS BAKTI HURIA SYARIAH KC ENREKANG

PEDOMAN WAWANCARA UNTUK PIMPINAN CABANG

1. Bagaimana penerapan akuntansi keperilakuan dalam pengukuran kinerja karyawan di KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang?
2. Apakah dalam penilaian kinerja karyawan sudah mempertimbangkan aspek perilaku selain aspek finansial?
3. Bagaimana peran informasi akuntansi dalam membantu pengambilan keputusan terkait kinerja karyawan?
4. Bagaimana struktur organisasi memengaruhi kinerja karyawan di cabang ini?
5. Bagaimana sistem pengendalian internal diterapkan dalam menilai kinerja karyawan?
6. Bagaimana sistem pelaporan kinerja karyawan dilakukan dan dievaluasi?
7. Bagaimana proses pengambilan keputusan manajemen terkait penilaian kinerja karyawan?

8. Bagaimana hubungan kerja antar karyawan dalam mendukung kinerja?
9. Bagaimana budaya kerja di KSPPS ini memengaruhi perilaku dan kinerja karyawan?
10. Bagaimana lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas karyawan?
11. Bagaimana motivasi karyawan dalam bekerja dan bagaimana perusahaan meningkatkannya?
12. Bagaimana sikap, persepsi, dan kepribadian karyawan memengaruhi kinerja mereka menurut Bapak/Ibu?

PEDOMAN WAWANCARA UNTUK KARYAWAN

1. Apakah Bapak/Ibu mengetahui tentang konsep akuntansi berperilaku?
2. Menurut Bapak/Ibu, apakah penilaian kinerja di tempat kerja sudah memperhatikan perilaku karyawan?
3. Bagaimana penggunaan informasi akuntansi dalam pekerjaan Bapak/Ibu sehari-hari?
4. Bagaimana motivasi Bapak/Ibu dalam bekerja di KSPPS ini?
5. Apakah Bapak/Ibu merasa pekerjaan ini sesuai dengan kemampuan dan kepribadian Bapak/Ibu?
6. Bagaimana Bapak/Ibu memahami tugas dan tanggung jawab pekerjaan ini?
7. Bagaimana persepsi Bapak/Ibu terhadap sistem penilaian kinerja di perusahaan ini?
8. Apakah Bapak/Ibu mendapatkan pembelajaran atau pelatihan untuk meningkatkan kinerja?
9. Bagaimana hubungan Bapak/Ibu dengan rekan kerja?
10. Apakah lingkungan kerja di sini mendukung Bapak/Ibu untuk bekerja lebih baik?
11. Bagaimana budaya kerja di perusahaan ini menurut Bapak/Ibu?
12. Apakah struktur organisasi memudahkan Bapak/Ibu dalam bekerja?
13. Bagaimana sistem pengawasan atau pengendalian dari atasan terhadap pekerjaan Bapak/Ibu?

14. Apakah Bapak/Ibu mendapatkan umpan balik terkait hasil kerja Bapak/Ibu?
15. Menurut Bapak/Ibu, apakah Bapak/Ibu sudah bekerja sesuai target (deskripsi, kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu)?

Parepare, 28 April 2026

Mengetahui,
Pembimbing Utama



Rini Purnamasari, S.E., M.Ak.
NIP. 199001242023212036



2. Surat Keterangan Penetapan Pembimbing



DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
NOMOR : B-4726/In.39/FEBI.04/PP.00.9/08/2025
TENTANG

PENETAPAN PEMBIMBING SKRIPSI/TUGAS AKHIR MAHASISWA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAEREPARE

- Menimbang
- Bahwa untuk menjamin kualitas skripsi/tugas akhir mahasiswa FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM IAIN Parepare, maka dipandang perlu penetapan pembimbing skripsi/tugas akhir mahasiswa tahun 2025
 - Bahwa yang tersebut namanya dalam surat keputusan ini dipandang cakap dan mampu untuk diserahi tugas sebagai pembimbing skripsi/tugas akhir mahasiswa.
- Mengingat
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
 - Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;
 - Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
 - Peraturan Pemerintah RI Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan
 - Peraturan Pemerintah RI Nomor 13 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah RI Nomor: 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan;
 - Peraturan Presiden RI Nomor 29 Tahun 2018 tentang Institut Agama Islam Negeri Parepare;
 - Keputusan Menteri Agama Nomor: 394 Tahun 2003 tentang Pembukaan Program Studi;
 - Keputusan Menteri Agama Nomor 387 Tahun 2004 tentang Petunjuk Pelaksanaan Pembukaan Program Studi pada Perguruan Tinggi Agama Islam;
 - Peraturan Menteri Agama Nomor 35 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja IAIN Parepare
 - Peraturan Menteri Agama Nomor 16 Tahun 2019 tentang Statuta Institut Agama Islam Negeri Parepare.
- Memperhatikan :
- Surat Pengesahan Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran Nomor: SP DIPA-025.04.2.307381/2025, tanggal 02 Desember 2024 tentang DIPA IAIN Parepare Tahun Anggaran 2025
 - Surat Keputusan Rektor Institut Agama Islam Negeri Parepare Nomor: 361 Tahun 2024, tanggal 21 Pebruari 2024 tentang pembimbing skripsi/tugas akhir mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam;
- MEMUTUSKAN
- Menetapkan
- Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam tentang pembimbing skripsi/tugas akhir mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Parepare Tahun 2025
 - Menunjuk saudara: **Rini Purnamasari, S.E., M.Ak.**, sebagai pembimbing skripsi/tugas akhir bagi mahasiswa :
Nama Mahasiswa : REINA NUARI
NIM : 2220203862201048
Program Studi : Akuntansi Lembaga Keuangan Syariah
Judul Penelitian : PENERAPAN AKUNTANSI PERTANGGUNGJAWABAN SEBAGAI ALAT PENILAIAN KINERJA PUSAT BIAYA PADA KOPERASI BMT AL-ISTIQAMAH KABUPATEN ENREKANG
 - Tugas pembimbing adalah membimbing dan mengarahkan mahasiswa mulai pada penyusunan sinopsis sampai selesai sebuah karya ilmiah yang berkualitas dalam bentuk skripsi/tugas akhir;
 - Segala biaya akibat diterbitkannya surat keputusan ini dibebankan kepada Anggaran belanja IAIN Parepare;
 - Surat keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan Parepare
Pada tanggal 14 Agustus 2025
Dekan,



Prof. Dr. Muzdalifah Muhammadun, M.Ag.
NIP 197102082001122002

3. Surat Izin Meneliti dari Kampus



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : JL. Amal Bakti No. 8, Soreang, Kota Parepare 91132 ☎ (0421) 21307 📠 (0421) 24404
PO Box 909 Parepare 9110, website : www.iainpare.ac.id email: mail.iainpare.ac.id

Nomor : B-1239/In.39/FEBI.04/PP.00.9/04/2026 29 April 2026
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Permohonan Izin Pelaksanaan Penelitian

Yth. BUPATI ENREKANG
Cq. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
di
KAB. ENREKANG

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Dengan ini disampaikan bahwa mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Parepare :

Nama	: REINA NUARI
Tempat/Tgl. Lahir	: KALOSI, 09 Januari 2003
NIM	: 2220203862201048
Fakultas / Program Studi	: Ekonomi dan Bisnis Islam / Akuntansi Lembaga Keuangan Syariah
Semester	: VIII (Delapan)
Alamat	: BAREAN KALOSI UTARA, KELURAHAN KALOSI, KECAMATAN ALLA, KABUPATEN ENREKANG

Bermaksud akan mengadakan penelitian di wilayah BUPATI ENREKANG dalam rangka penyusunan Skripsi yang berjudul :

PENERAPAN AKUNTANSI KEPERILAKUAN DALAM MENGUKUR KINERJA KARYAWAN PADA KSPPS BAKTI HURIA SYARIAH KC ENREKANG

Pelaksanaan penelitian ini direncanakan pada tanggal 04 Mei 2026 sampai dengan tanggal 12 Juni 2026.

Demikian permohonan ini disampaikan atas perkenaan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalamu Alaikum Wr. Wb.

Dekan,



Prof. Dr. Muzdalifah Muhammadun, M.Ag.
NIP 197102082001122002

Tembusan :

1. Rektor IAIN Parepare

4. Surat Izin Meneliti dari DPMPTSP


PEMERINTAH KABUPATEN ENREKANG
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Jl. Jend. Sudirman, Km 3 Pinang Telp./Fax (0420) 21079

SURAT KETERANGAN PENELITIAN
Nomor: 73.16/2051/DPMTSP/ENR/IP/V/2026

Berdasarkan Peraturan Bupati Enrekang nomor 73 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Enrekang Nomor 159 Tahun 2021 tentang Pendelegasian Wewenang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Enrekang, maka dengan ini memberikan Surat Keterangan Penelitian kepada :

REINA NUARI

Nomor Induk Mahasiswa	: 2220203862201048
Program Studi	: AKUNTANSI LEMBAGA KEUANGAN SYARIAH
Lembaga	: INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE
Pekerjaan Peneliti	: MAHASISWI
Alamat Peneliti	: BAREAN KALOSI UTARA KEC. ALLA
Lokasi Penelitian	: KSPPS BAKTI HURIA SYARIAH KC ENREKANG
Anggota/Pengikut	: -

Maksud dan Tujuan mengadakan penelitian dalam rangka **PENYUSUNAN SKRIPSI** dengan Judul :
PENERAPAN AKUNTANSI KEPERILAKUAN DALAM MENGUKUR KINERJA KARYAWAN PADA KSPPS BAKTI HURIA SYARIAH KC ENREKANG

Lamanya Penelitian : **2026-05-06 s/d 2026-06-12**

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Menaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta menghormati Adat Istiadat setempat.
2. Penelitian tidak menyimpang dari maksud izin yang diberikan.
3. Surat Izin Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, bilamana pemegang izin ternyata tidak mentaati ketentuan-ketentuan tersebut diatas.

Demikian Izin Penelitian ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



Ditetapkan di : Enrekang
06/05/2026 13:00:38
KEPALA DINAS,



Dr. Ir. CHAIDAR BULU, ST, MT
Pangkat: Pembina Utama Muda
NIP. 19750528 200212 1 005

Tembusan Kepada Yth.:

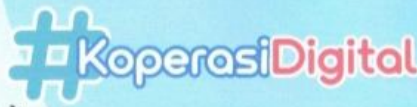
1. Bupati Enrekang sebagai laporan.
2. Kepala Bakesbangpol Kab. Enrekang
3. Desa/Lurah/Camat tempat meneliti
4. Mahasiswa ybs.



Dokumen ini ditandatangani secara elektronik menggunakan Sertifikat Elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE) Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN)

5. Surat Keterangan Selesai Penelitian dari Koperasi



Makassar, 12 Juni 2026

Nomor : 103 /KSPPS-BHS/PS/E/VI/2026
 Lampiran : -

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Pare-Pare
 Di,-
 Tempat

Perihal : Keterangan Telah Melakukan Penelitian

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Menindaklanjuti surat permohonan rekomendasi izin penelitian mahasiswa dari Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Pare-Pare dengan No. B-1239/In.39/FEBI.04/PP.00.9/04/2026 tanggal 29 April 2026, dengan ini kami menerangkan bahwa mahasiswa berikut:

No.	Nama	NIM	Program Studi	Judul Penelitian
1	Reina Nuari	2220203862201048	Akuntansi Lembaga Keuangan Syariah	Penerapan Akuntansi Keperilakuan dalam Mengukur Kinerja Karyawan pada KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang.

Telah melaksanakan penelitian dan pengambilan data di lingkungan KSPPS Bakti Huria Syariah untuk keperluan penyusunan skripsi sesuai dengan judul penelitian tersebut.

Selama pelaksanaan penelitian, yang bersangkutan telah mematuhi tata tertib dan ketentuan yang berlaku di lingkungan KSPPS Bakti Huria Syariah. Penelitian telah dilaksanakan dan diselesaikan dengan baik sesuai kebutuhan akademik yang bersangkutan.

Demikian surat keterangan ini kami sampaikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu Alaikum, Wr. Wb
KSPPS Bakti Huria Syariah


Agus Sugiarto, SE
 Wakil Direktur Utama

Cc: File

☑ Phone : +62 411 841457

☑ Address: Jl.Malengkeri Raya No.34 Makassar

☑ Website : www.baktihuria.co.id



6. Berita Acara Revisi Judul Skripsi



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jl. Amal Bakti No. 8 Kota Parepare 91132 ☎ (0421) 21307 Fax.24404
Po Box 909 Parepare 91100 website : www.iainpare.ac.id, email : mail@iainpare.ac.id

**BERITA ACARA
REVISI JUDUL SKRIPSI**

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam menyatakan bahwa Mahasiswa:

Nama : Reina Nuari
N I M : 2220203862201048
Prodi : Akuntansi Lembaga Keuangan Syariah

Menerangkan bahwa judul skripsi semula:

PENERAPAN AKUNTANSI PERTANGGUNGJAWABAN SEBAGAI ALAT PENILAIAN
KINERJA PUSAT BIAYA PADA KOPERASI BMT AL-ISTIQAMAH KABUPATEN
ENREKANG

Telah diganti dengan judul baru:

PENERAPAN AKUNTANSI KEPERILAKUAN DALAM MENGUKUR KINERJA KARYAWAN
PADA KSPPS BAKTI HURIA SYARIAH KC ENREKANG

dengan alasan / dasar:

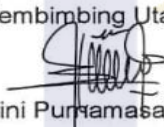
*Perubahan judul dilakukan berdasarkan hasil konsultasi dengan dosen pembimbing serta
penyesuaian objek penelitian agar lebih relevan dengan kondisi di lapangan.*

Demikian berita acara ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 30 Juni 2026

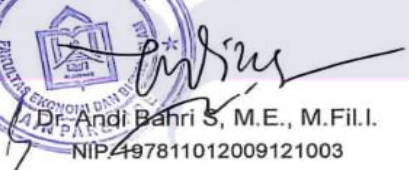
Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping


Rini Purnamasari, M.Ak

Mengetahui
Dekan,




Dr. Andi Bahri S, M.E., M.Fil.I.
NIP.497811012009121003

7. Surat Keterangan Wawancara Informan

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : *Samsuddin. S. Sos*
Status : *Pimpinan Cabang*

Menerangkan bahwa,

Nama : Reina Nuari
NIM : 2220203862201048
Perguruan Tinggi : Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare
Fakultas/Prodi : FEBI/Akuntansi Lembaga Keuangan Syariah

Benar mengadakan wawancara dengan saya dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul **"Penerapan Akuntansi Keperilakuan dalam Mengukur Kinerja Karyawan pada KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang"**.

Demikian surat keterangan ini saya berikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Enrekang, Mei 2026
Narasumber
Samsuddin. S. Sos

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : UJUMI AFRIDA, S-Ak

Status : STAFF TELLER

Mencerangkan bahwa,

Nama : Reina Nuari

NIM : 2220203862201048

Perguruan Tinggi : Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare

Fakultas/Prodi : FEBI/Akuntansi Lembaga Keuangan Syariah

Benar mengadakan wawancara dengan saya dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul **"Penerapan Akuntansi Keperilakuan dalam Mengukur Kinerja Karyawan pada KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang"**.

Demikian surat keterangan ini saya berikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Enrekang, 21 Mei 2026

Narasumber,

(.....)

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : *Ema Dahi*

Status : *FO*

Menerangkan bahwa,

Nama : Reina Nuari

NIM : 2220203862201048

Perguruan Tinggi : Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare

Fakultas/Prodi : FEBI/Akuntansi Lembaga Keuangan Syariah

Benar mengadakan wawancara dengan saya dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul **"Penerapan Akuntansi Keperilakuan dalam Mengukur Kinerja Karyawan pada KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang"**.

Demikian surat keterangan ini saya berikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Enrekang, 21 Mei 2026

Narasumber,

(.....)

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : ARDI

Status : #0

Menerangkan bahwa,

Nama : Reina Nuari

NIM : 2220203862201048

Perguruan Tinggi : Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare

Fakultas/Prodi : FEBI/Akuntansi Lembaga Keuangan Syariah

Benar mengadakan wawancara dengan saya dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul **"Penerapan Akuntansi Keperilakuan dalam Mengukur Kinerja Karyawan pada KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang"**.

Demikian surat keterangan ini saya berikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Enrekang, 21 Mei 2026

Narasumber,

(.....)

8. Transkrip Wawancara

Peneliti: Reina Nuari**Narasumber : Syamsuddin, S.Sos****Jabatan: Pimpinan Cabang****Waktu/Tempat: 21 Mei 2026/KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang**

	Materi Wawancara
Peneliti	Bagaimana penerapan akuntansi keperilakuan dalam pengukuran kinerja karyawan di KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang?
Narasumber	Pada dasarnya, kita adalah organisasi yang orientasinya dari laba. Jadi, otomatis penerapan akuntansi keperilakuan sangat-sangat penting terutama untuk mengatur uang kas masuk dan uang keluar, begitu pun dengan laporan-laporan lain seperti laba rugi, neraca, dll. Jadi, itu sangat penting buat kami untuk mengukur kinerja karyawan.
Peneliti	Apakah dalam penilaian kinerja karyawan sudah mempertimbangkan aspek perilaku selain aspek finansial?
Narasumber	Sudah, <i>attitude</i> itu yang nomor satu buat kami. Jadi, perilaku mereka itu sangat penting. Memang ada target berdasarkan angka, tapi itu nomor kesekian. Yang paling utama adalah <i>attitude</i> karyawan, terutama lagi terkhusus pada kedisiplinan. Setiap pagi, saya tidak toleran terhadap yang sering terlambat. Itu contoh kecil yang menjadi budaya kami. Kedisiplinan itu menjadi kunci sukses kami. Jadi, betul, memang selain aspek finansial itu, aspek finansial itu sudah relatif memang menjadi penting bagi orang untuk bekerja, tapi jika <i>attitude</i> , kedisiplinan, dll itu tidak ada, maka angka itu akan buruk semua.
Peneliti	Bagaimana peran informasi akuntansi dalam membantu pengambilan keputusan terkait kinerja karyawan?

Narasumber	Peran informasi akuntansi bermanfaat karena di situlah terdapat tempat untuk mengetahui apakah pertumbuhan target sudah tercapai atau tidak dan sangat membantu dalam pengambilan keputusan.”
Peneliti	Bagaimana struktur organisasi memengaruhi kinerja karyawan di cabang ini?
Narasumber	Struktur akan sangat berpengaruh karena jangan sampai ada tumpang tindih terkait bagaimana <i>jobdesk</i> , jadi kalau tidak ada struktur organisasi, maka nanti pekerjaan mereka tumpang tindih.”
Peneliti	Bagaimana sistem pengendalian internal diterapkan dalam menilai kinerja karyawan?
Narasumber	Kami ada yang namanya KPI dan OKR itu yang menjadi acuan kami. Itu yang menjadi tolak ukur karyawan dan menjadi alat penilaian kinerja karyawan.”
Peneliti	Bagaimana sistem pelaporan kinerja karyawan dilakukan dan dievaluasi?
Narasumber	Kalau sistem pelaporan itu ada KPI oleh SPI. Jadi, setiap hari ada yang per minggu, ada yang per bulan. Nah, kalau untuk harian, kadang kami face-to-face langsung bagaimana kinerja hari itu. Kemudian, per minggunya kita mengevaluasi bagaimana kinerja kami. Memang ada rapat setiap hari Senin untuk mengevaluasi bagaimana kinerja mereka. Kemudian, untuk yang menjadi bahan evaluasi secara perbulanan itu mencakup seluruhnya bagaimana pencapaian dan perilaku mereka di dalam satu bulan itu.
Peneliti	Bagaimana proses pengambilan keputusan manajemen terkait penilaian kinerja karyawan?
Narasumber	Prosesnya itu kembali ke KPI DAN OKR yang menjadi acuan utama kami untuk menentukan penilaian kinerja karyawan selain kedisiplinan.

Peneliti	Bagaimana hubungan kerja antar karyawan dalam mendukung kinerja?
Narasumber	Untuk menjaga hubungan antarkaryawan, kami bangun tim, bukan berdasarkan atasan dan bawahan. Kami membangun tim berdasarkan hubungan kekeluargaan, jadi tim kami semua adalah saudara. Jadi, untuk mendukung kinerja kami, yang paling utama adalah hubungan antarkaryawannya. Jika dalam satu tim itu tidak mampu berkomunikasi dengan baik, maka tim itu tidak akan menghasilkan apa-apa.
Peneliti	Bagaimana budaya kerja di KSPPS ini memengaruhi perilaku dan kinerja karyawan?
Narasumber	Budaya paling utama itu adalah kami harus datang minimal jam 7.40 WITA. Itu kedisiplinan dan itu penting. Kemudian, update dashboard itu menjadi budaya kami untuk diperbarui setiap hari. Kemudian, perilaku kami mengupayakan agar sekarang budaya tidak ada yang membawa botol minuman; semuanya pakai tumbler. Nah, itu budaya yang ada di sini. Jadi, itu untuk menjaga lingkungan kami. Kemudian, budaya setiap hari Jumat: ada Jumat Bersih, Jumat Berkah; kami berbagi setiap hari Jumat, walaupun kadang ada anggota yang mau bergabung, dan itu sangat berpengaruh pada tim kami, meningkatkan rasa bangga terhadap perusahaan kami sendiri, dan itu sangat memengaruhi perilaku dan kinerja karyawan.
Peneliti	Bagaimana lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas karyawan?
Narasumber	Kembali ke tadi, hubungan kami itu bukan hubungan karyawan antarkaryawan. Kami membangun tim berdasarkan kekeluargaan, tapi jika ada pelanggaran, maka aturan akan tetap berjalan. Dalam konteks komunikasi, kami adalah saudara.

Peneliti	Bagaimana motivasi karyawan dalam bekerja dan bagaimana perusahaan meningkatkannya?
Narasumber	Motivasi utama, menurut saya, adalah bagaimana kami bermanfaat bagi orang lain. Itu yang selalu kami terapkan dan selalu ditingkatkan.
Peneliti	Bagaimana sikap, persepsi, dan kepribadian karyawan memengaruhi kinerja mereka menurut Bapak/Ibu?
Narasumber	Jadi, sikap yang jelas: kita satu persepsi, kita satu tujuan yang sama. Kami punya <i>goals</i> yang sama. Kemudian, sifat kepribadian karyawan yang penting: tidak ada pelanggaran berat yang termasuk <i>fraud</i> . Maka mereka akan tetap jalan, kecuali kalau mereka melakukan <i>fraud</i> , maka tidak ada toleransi dan itu memengaruhi kinerja karyawan.

Peneliti: Reina Nuari

Narasumber : Ulmi Afrida, S.Ak

Jabatan: Staff Teller

Waktu/Tempat: 21 Mei 2026/KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang

	Materi Wawancara
Peneliti	Apakah Bapak/Ibu mengetahui tentang konsep akuntansi keperilakuan?
Narasumber	Iya,saya tahu sedikit tentang konsep akuntansi keperilakuan.
Peneliti	Menurut Bapak/Ibu, apakah penilaian kinerja di tempat kerja sudah memperhatikan perilaku karyawan?
Narasumber	Iya sudah, kalau di sini penilaian kinerja dari SOP dan OKY.
Peneliti	Bagaimana penggunaan informasi akuntansi dalam pekerjaan Bapak/Ibu sehari-hari?

Narasumber	Informasi akuntansi digunakan setiap hari karena saya bagian staf dan itu yang disajikan.
Peneliti	Bagaimana motivasi Bapak/Ibu dalam bekerja di KSPPS ini?
Narasumber	Motivasi utama, menurut saya, adalah bagaimana kami bermanfaat bagi orang lain. Itu yang selalu kami terapkan dan selalu ditingkatkan.
Peneliti	Apakah Bapak/Ibu merasa pekerjaan ini sesuai dengan kemampuan dan kepribadian Bapak/Ibu?
Narasumber	Iya, sesuai karena saya sudah jalan 6 tahun di sini dan saya rasa pekerjaan ini sesuai dengan kemampuan saya karena saya adalah lulusan akuntansi.
Peneliti	Bagaimana Bapak/Ibu memahami tugas dan tanggung jawab pekerjaan ini?
Narasumber	Tugas dan tanggung jawab itu sudah diatur di jobdesk masing-masing, yang mana hal itu dapat menimbulkan kerja sama dan saling berinteraksi dengan sesama karyawan.
Peneliti	Bagaimana persepsi Bapak/Ibu terhadap sistem penilaian kinerja di perusahaan ini?
Narasumber	Di sini sistem penilaian kinerja dilihat dari KPI dan OKR. Kalau untuk penilaian sendiri, ada bukunya, ada keterangan dengan nilai-nilai persen-persennya. Jadi, untuk hasil evaluasi itu dari kantor pusat, jadi kita serahkan semuanya ke kantor pusat.
Peneliti	Apakah Bapak/Ibu mendapatkan pembelajaran atau pelatihan untuk meningkatkan kinerja?
Narasumber	Iya, ada pelatihan di kantor pusat.
Peneliti	Bagaimana hubungan Bapak/Ibu dengan rekan kerja?
Narasumber	Hubungan kerja di sini baik dan menerapkan hubungan kekeluargaan.”

Peneliti	Apakah lingkungan kerja di sini mendukung Bapak/Ibu untuk bekerja lebih baik?
Narasumber	Iya, sangat mendukung.
Peneliti	Bagaimana budaya kerja di perusahaan ini menurut Bapak/Ibu?
Narasumber	Budaya kerja itu, seperti yang dikatakan oleh Bapak pimpinan, kedisiplinan, kekeluargaan, dan sikap terhadap nasabah dan terhadap sesama karyawan juga.
Peneliti	Apakah struktur organisasi memudahkan Bapak/Ibu dalam bekerja?
Narasumber	Sangat memudahkan karena dari struktur organisasi dapat dilihat kita ini bertanggung jawab ke mana.”
Peneliti	Bagaimana sistem pengawasan atau pengendalian dari atasan terhadap pekerjaan Bapak/Ibu?
Narasumber	Untuk pengendalian dan pengawasan dari kantor pusat, langsung kami bekerja sesuai SOP dan <i>jobdesk</i> . Hasilnya nanti akan dinilai dari kantor pusat.
Peneliti	Apakah Bapak/Ibu mendapatkan umpan balik terkait hasil kerja Bapak/Ibu?
Narasumber	Iya, contohnya itu pergi jalan-jalan kalau sesuai target dan mendapat bonus.
Peneliti	Menurut Bapak/Ibu, apakah Bapak/Ibu sudah bekerja sesuai target (deskripsi, kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu)?
Narasumber	Bagi saya sendiri, iya, karena sudah 6 tahun di sini, jadi sudah sesuai dengan <i>jobdesk</i> saya.

Peneliti: Reina Nuari

Narasumber : Erma Sari

Jabatan: FO

Waktu/Tempat: 21 Mei 2026/KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang

	Materi Wawancara
Peneliti	Apakah Bapak/Ibu mengetahui tentang konsep akuntansi keperilakuan?
Narasumber	Iya, saya tahu tentang konsep akuntansi keperilakuan itu apa, seperti tentang sikap kita di sini sebagai karyawan.
Peneliti	Menurut Bapak/Ibu, apakah penilaian kinerja di tempat kerja sudah memperhatikan perilaku karyawan?
Narasumber	Iya sudah, perusahaan sudah memperhatikan perilaku para karyawan disini.
Peneliti	Bagaimana penggunaan informasi akuntansi dalam pekerjaan Bapak/Ibu sehari-hari?
Narasumber	Informasi akuntansi digunakan secara aktif sebagai panduan utama dalam bekerja.
Peneliti	Bagaimana motivasi Bapak/Ibu dalam bekerja di KSPPS ini?
Narasumber	Motivasi saya di sini sebagai karyawan itu karena diberikan yang namanya bonus, sekalian juga ada jalan-jalan, jadi kita sangat bermotivasi kerja di sini, apalagi di sini sistem kekeluargaan, bukan hanya sebatas antara atasan dan karyawan.
Peneliti	Apakah Bapak/Ibu merasa pekerjaan ini sesuai dengan kemampuan dan kepribadian Bapak/Ibu?
Narasumber	Alhamdulillah, karena saya sudah bergabung di sini sudah 13 tahun, jadi kalau masalah kemampuan saya rasa sudah sesuai dan sudah berkembang.

Peneliti	Bagaimana Bapak/Ibu memahami tugas dan tanggung jawab pekerjaan ini?
Narasumber	Kita di sini ada SOP, ada tahap-tahap untuk pembagian karyawan, seperti saya FO, jadi saya punya SOP sendiri yang pastinya akan dipertanggungjawabkan. Dan itu semua tidak dapat terlaksana jika tidak ada kerja sama dan komunikasi antarsesama karyawan.
Peneliti	Bagaimana persepsi Bapak/Ibu terhadap sistem penilaian kinerja di perusahaan ini?
Narasumber	Sistem penilaian kinerja di koperasi ini sudah jelas. Karena didasarkan pada KPI dan OKR yang telah ditetapkan. Seluruh proses evaluasi diserahkan ke kantor pusat.
Peneliti	Apakah Bapak/Ibu mendapatkan pembelajaran atau pelatihan untuk meningkatkan kinerja?
Narasumber	Iya, di sini selalu ada pelatihan di Makassar, biasa 1 kali dalam 3 bulan.
Peneliti	Bagaimana hubungan Bapak/Ibu dengan rekan kerja?
Narasumber	<i>Alhamdulillah</i> , kita di sini; selain rekan kerja, kita juga membina hubungan kekeluargaan.
Peneliti	Apakah lingkungan kerja di sini mendukung Bapak/Ibu untuk bekerja lebih baik?
Narasumber	Iya, karena saya sudah bergabung di sini selama 13 tahun dan <i>Alhamdulillah</i> selama 13 tahun itu semuanya aman dan baik.
Peneliti	Bagaimana budaya kerja di perusahaan ini menurut Bapak/Ibu?
Narasumber	Budaya kerja di perusahaan ini selalu mengutamakan kekeluargaan.
Peneliti	Apakah struktur organisasi memudahkan Bapak/Ibu dalam bekerja?
Narasumber	Iya, sangat memudahkan karena dengan adanya struktur organisasi kita tahu <i>jobdesk</i> mana yang harus dikerjakan.

Peneliti	Bagaimana sistem pengawasan atau pengendalian dari atasan terhadap pekerjaan Bapak/Ibu?
Narasumber	Kita di sini setiap pagi mengadakan <i>briefing</i> tentang perencanaan kerja, kemudian sore ada evaluasi dari atasan .
Peneliti	Apakah Bapak/Ibu mendapatkan umpan balik terkait hasil kerja Bapak/Ibu?
Narasumber	Iya, ada semacam bonus dan liburan.
Peneliti	Menurut Bapak/Ibu, apakah Bapak/Ibu sudah bekerja sesuai target (deskripsi, kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu)?
Narasumber	Iya, sudah sesuai. Kalau bicara masalah target kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu, itu <i>Alhamdulillah</i> sudah sesuai.

Peneliti: Reina Nuari

Narasumber : Ardi

Jabatan:FO

Waktu/Tempat: 21 Mei 2026/KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang

	Materi Wawancara
Peneliti	Apakah Bapak/Ibu mengetahui tentang konsep akuntansi keperilakuan?
Narasumber	Iya sudah, karena kita di sini dari struktur awal, pimpinan sudah memberitahu mengenai cara berperilaku di lingkungan koperasi.
Peneliti	Menurut Bapak/Ibu, apakah penilaian kinerja di tempat kerja sudah memperhatikan perilaku karyawan?
Narasumber	Iya sudah. Dari awal, perusahaan sudah memperhatikan perilaku karyawan.
Peneliti	Bagaimana penggunaan informasi akuntansi dalam pekerjaan Bapak/Ibu sehari-hari?

Narasumber	Penggunaan informasi akuntansi dalam pekerjaan saya itu sebagai bahan utama yang selalu digunakan dalam setiap aktivitas ketika saya bekerja.
Peneliti	Bagaimana motivasi Bapak/Ibu dalam bekerja di KSPPS ini?
Narasumber	Motivasi saya dalam bekerja itu adalah bagaimana hasil kerja saya bermanfaat bagi orang lain.
Peneliti	Apakah Bapak/Ibu merasa pekerjaan ini sesuai dengan kemampuan dan kepribadian Bapak/Ibu?
Narasumber	Iya, saya rasa sudah sesuai.
Peneliti	Bagaimana Bapak/Ibu memahami tugas dan tanggung jawab pekerjaan ini?
Narasumber	Kalau tugas dan tanggung jawab dari awal kita sudah dikasih tanggung jawab, misalkan FO tugasnya ini itu. Jadi, kita bisa fokus ke bidang itu.
Peneliti	Bagaimana persepsi Bapak/Ibu terhadap sistem penilaian kinerja di perusahaan ini?
Narasumber	Menurut saya, penilaian kinerjanya cukup bagus. Seperti yang pimpinan katakan, penilaian kerja itu didasarkan pada KPI dan OKR.”
Peneliti	Apakah Bapak/Ibu mendapatkan pembelajaran atau pelatihan untuk meningkatkan kinerja?
Narasumber	Iya, untuk pelatihan itu setiap 3 bulan kami mendapat pelatihan di kantor pusat.
Peneliti	Bagaimana hubungan Bapak/Ibu dengan rekan kerja?
Narasumber	Di sini kita sudah dari awal menganggap kita bukan sekadar rekan kerja, tetapi kita sudah menganggap kita sebagai saudara.
Peneliti	Apakah lingkungan kerja di sini mendukung Bapak/Ibu untuk bekerja lebih baik?

Narasumber	Iya, sangat-sangat mendukung.
Peneliti	Bagaimana budaya kerja di perusahaan ini menurut Bapak/Ibu?
Narasumber	Budaya kerja di sini bagus dan mengutamakan kekeluargaan.
Peneliti	Apakah struktur organisasi memudahkan Bapak/Ibu dalam bekerja?
Narasumber	Iya, sangat memudahkan karena tanpa adanya struktur organisasi pasti kita berantakan dalam bekerja.
Peneliti	Bagaimana sistem pengawasan atau pengendalian dari atasan terhadap pekerjaan Bapak/Ibu?
Narasumber	Kalau pengawasan dan pengendalian dari pimpinan, memang dari awal kita melakukan rapat perencanaan, nanti untuk di akhir itu kita ada namanya evaluasi.
Peneliti	Apakah Bapak/Ibu mendapatkan umpan balik terkait hasil kerja Bapak/Ibu?
Narasumber	Iya, ada umpan baliknya, kita dibawa jalan-jalan dan dapat bonus.
Peneliti	Menurut Bapak/Ibu, apakah Bapak/Ibu sudah bekerja sesuai target (deskripsi, kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu)?
Narasumber	Saya rasa sudah sesuai apalagi ditetapkan waktu.

9. Dokumentasi Wawancara



BIODATA PENULIS



Reina Nuari, Lahir di Kalosi pada tanggal 09 Januari 2003. Penulis merupakan anak keempat dari lima bersaudara, dari pasangan Bapak Junaedi Riwang dan Ibu Jasmawati. Penulis bertempat tinggal di Barean, Kelurahan Kalosi, Kecamatan Alla, Kabupaten Enrekang. Adapun riwayat pendidikan yang ditempuh penulis pada tahun 2008-2009 di TK Aisyiyah Bustanul Athfal, melanjutkan pendidikan di SDN 54 Kalosi dan selesai pada 2015, kemudian melanjutkan pendidikan di SMPN 3 Alla dan selesai pada tahun 2018, selanjutnya melanjutkan pendidikan di SMKN 1 Enrekang dengan mengambil jurusan Akuntansi dan lulus pada tahun 2021. Pada tahun 2022 penulis melanjutkan pendidikan S1 di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare dengan mengambil jurusan Akuntansi Lembaga Keuangan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Kelurahan Kambiolangi, Kecamatan Alla, Kabupaten Enrekang. Penulis menyelesaikan skripsi sebagai tugas akhir dengan judul “Penerapan Akuntansi Keperilakuan dalam Mengukur Kinerja Karyawan pada KSPPS Bakti Huria Syariah KC Enrekang”.