



Pengaruh Pelatihan Akuntansi Syariah, Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan BMT Kabupaten Kudus

Husnurrosyidah

husnurrosyidah@stainkudus.ac.id

IAIN Kudus

Abstrak

BMT merupakan lembaga keuangan mikro syariah yang dapat menjangkau seluruh lapisan masyarakat dan berpotensi untuk berkembang menjadi lembaga keuangan mikro syariah yang profesional, sehat, dan memegang prinsip syariah. Namun, berdasarkan observasi di beberapa BMT yang berkedudukan di daerah Kudus, Pati, Jepara dan Rembang masih nampak kinerja karyawan yang kurang baik di tunjukkan dengan marketing yang tidak dapat mencapai target yang ditentukan oleh BMT, bahkan banyak marketing pelaku sales fiktif yang sangat merugikan BMT. Hal tersebut dikarenakan rendahnya pengendalian internal di BMT. Selain itu, masih banyak karyawan BMT yang profesional dengan akuntansi sehingga karyawan memerlukan pelatihan akuntansi syariah. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (field research) dengan pendekatan kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner. Terdapat tiga variabel independen dalam penelitian ini yaitu (X_1) pelatihan akuntansi syariah, (X_2) sistem informasi akuntansi, dan (X_3) pengendalian internal. Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Sampel 94 responden, dengan menggunakan metode purposive sampling. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) pelatihan akuntansi syariah berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditunjukkan bahwa koefisien direct effect PAS terhadap KK (jalur c) pada model (1) adalah sebesar 0,12 dan signifikan ($<0,02$); 2) sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,19; 3) pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditunjukkan koefisien direct effect sebesar 0,35.



Kata kunci : Pelatihan Akuntansi Syariah, Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal, dan Kinerja Karyawan

Abstract

BMT is a sharia microfinance institution that can reach all levels of society and has the potential to develop into a professional, healthy, and sharia Islamic microfinance institution. However, based on observations in several BMTs domiciled in Kudus, Pati, Jepara and Rembang areas, it still seems that employee performance is poorly demonstrated by marketing that cannot reach the targets set by BMT, even many fictitious sales agents are very detrimental to BMT. This is due to the low internal control in the BMT. In addition, there are still many BMT employees who are professional with accounting so employees need sharia accounting training. This research is a field research with a quantitative approach. The data used are primary and secondary data with survey methods through questionnaires. There are three independent variables in this study, namely (X1) training in Islamic accounting, (X2) accounting information systems, and (X3) internal control. The dependent variable (Y) in this study is employee performance. A sample of 94 respondents, using the purposive sampling method. The results of this study indicate that: 1) sharia accounting training has an effect on employee performance indicated that the PAS direct effect coefficient on KK (path c) in model (1) is 0.12 and significant (<0.02); 2) accounting information system influences employee performance by 0.19; 3) internal control has an effect on employee performance indicated by direct effect coefficient of 0.35.

Keywords : Sharia Accounting Training, Accounting Information System, Internal Control, and Employee Performance

PENDAHULUAN

Lembaga keuangan syariah sangat berpotensi untuk berkembang dengan pesat terutama dengan adanya keinginan masyarakat untuk kembali ke prinsip syariah. BMT merupakan lembaga keuangan mikro syariah yang dapat menjangkau seluruh lapisan masyarakat dan BMT sangat berpotensi untuk berkembang. Agar dapat berkembang dengan pesat, BMT harus mampu menjadi lembaga keuangan mikro syariah yang profesional, sehat, dan memegang prinsip syariah. Demi mewujudkan hal tersebut perlu sinergi dengan kinerja karyawan. Namun, berdasarkan observasi di beberapa BMT yang berkedudukan di daerah Kudus, Pati, Jepara dan Rembang masih nampak kinerja karyawan yang kurang baik. Kinerja yang kurang baik di tunjukkan dengan banyak marketing yang tidak dapat mencapai target yang sudah ditentukan oleh BMT, bahkan

banyak marketing pelaku *sales fiktif* yang sangat merugikan BMT. Hal ini bisa terjadi karena masih rendahnya pengendalian internal di BMT. Selain permasalahan kinerja yg kurang baik, observasi kedua menyatakan bahwa masih banyak karyawan BMT yang kurang paham dengan prinsip akuntansi syariah yang digunakan di BMT. Padahal pencatatan keuangan di BMT menggunakan prinsip-prinsip akuntansi syariah yang menurut karyawan BMT masih asing, dikarenakan kompetensi karyawan BMT bukan berasal dari akuntansi syariah sehingga karyawan BMT sangat memerlukan pelatihan akuntansi syariah.

Rendahnya pemahaman karyawan tentang akuntansi syariah mengakibatkan karyawan mengalami kesulitan dalam pelaksanaan sistem informasi akuntansi di BMT yang sesuai prinsip Syariah. Oleh karena itu, harus dilakukan pelatihan akuntansi Syariah pada karyawan BMT khususnya di bagian keuangan agar karyawan paham dengan akuntansi syariah dan dapat melaksanakan sistem informasi akuntansi yang ada pada BMT dengan baik untuk menuju BMT yang profesional, sehat dan sesuai prinsip syariah.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizaldi (2015: 16), tentang pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan CV Teguh Karya Utama Surabaya. Berdasar hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa penerapan sistem informasi akuntansi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Teguh Karya Utama.

Menurut Judith dalam Dewi (2012:19) kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan, dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan program, kegiatan dan kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi dalam organisasi. Kinerja karyawan merupakan ukuran sejauh mana keberhasilan karyawan dalam melakukan tugas pekerjaannya.

Kinerja karyawan BMT dipengaruhi oleh pelatihan akuntansi syariah. Kurangnya pemahaman karyawan pada akuntansi syariah mengakibatkan buruknya laporan keuangan yang dihasilkan sehingga mempengaruhi informasi akuntansi kemudian berakibat pada buruknya hasil keputusan yang diambil oleh BMT. Ketidakvalidan dalam pengambilan keputusan di BMT berakibat mengganggu pencapaian tujuan BMT.

Berdasarkan penelitian Lasso dan Ngumar (2016:14) dinyatakan bahwa pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Brother Silver. Pengendalian internal dalam COSO memiliki 5 komponen yang saling berkaitan yaitu lingkungan pengendalian, penilaian resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan

komunikasi dan pemantauan. Maharani et.al (2015:64) juga menyatakan bahwa pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada divisi pelayanan medis di rumah sakit Jember Klinik.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka adakah pengaruh antara pelatihan akuntansi syariah dengan kinerja karyawan BMT Kabupaten Kudus? Adakah pengaruh antara sistem informasi akuntansi dengan kinerja karyawan BMT Kabupaten Kudus? Adakah pengaruh antara pengendalian internal dengan kinerja karyawan BMT Kabupaten Kudus? Oleh karena itu, penelitian ini meneliti tentang Pengaruh Pelatihan Akuntansi Syariah, Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan di BMT Kabupaten Kudus.

KAJIAN LITERATUR

Pelatihan Akuntansi

Pelatihan menurut Gary Dessler (2009:39) adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka". Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

Mangkunegara (2005:57) menjelaskan bahwa tahapan-tahapan dalam pelatihan dan pengembangan meliputi : (1) mengidentifikasi kebutuhan pelatihan / *need assesment*; (2) menetapkan tujuan dan sasaran pelatihan; (3) menetapkan kriteria keberhasilan dengan alat ukurnya; (4) menetapkan metode pelatihan; (5) mengadakan percobaan (*try out*) dan revisi; dan (6) mengimplementasikan dan mengevaluasi

Menurut Bahasa pelatihan akuntansi Syariah adalah proses pengajaran ketrampilan dari konsep dasar, pencatatan transaksi, penggolongan, pengiktisaran, penyusunan laporan keuangan sesuai dengan prinsip syariah. Pelatihan akuntansi syariah akan membuka wawasan tentang pentingnya informasi untuk pengambilan keputusan dalam mengelola lembaga keuangan syariah, di samping itu tentunya memberikan ketrampilan teknis untuk pencatatan dan penyajian informasi akuntansi syariah. Dengan demikian pemilik atau manajer yang banyak mengikuti pelatihan akuntansi syariah akan lebih banyak menggunakan sistem informasi akuntansi untuk kemudahan dalam menjalankan usahanya. Selain dipengaruhi oleh pendidikan formal, kemampuan dan

keahlian seseorang juga dipengaruhi oleh banyaknya pelatihan yang pernah dia tempuh. Hal ini terjadi karena pelatihan akan meningkatkan tingkat profesionalisme dan eksploitasi kemampuan yang lebih jauh dalam manajemen. Terlebih ketika pelatihan yang diikutinya adalah pelatihan akuntansi syariah. Dengan bertambahnya pengetahuan yang dimiliki maka semakin bertambah pula kesadaran untuk menyiapkan dan menggunakan informasi akuntansi. Hasil penelitian Sari (2013:68) menunjukkan bahwa pelatihan akuntansi yang pernah diikuti manajer (pemilik) terhadap penyediaan dan penggunaan informasi akuntansi.

Indikator pelatihan akuntansi syariah adalah (a) Mengikuti pelatihan akuntansi syariah dalam rangka meningkatkan pengetahuan yang berhubungan dengan bidang pekerjaan; (b) Untuk meningkatkan pengetahuan tentang penggunaan akuntansi Syariah, diperlukan pelatihan yang berkaitan dengan bidang usaha; (c) kesediaan mengikuti pelatihan tersebut; (d) Kegiatan pelatihan akuntansi Syariah, sangat perlu untuk memperbaiki kinerja usaha bisnis. (Rakhmat, 2014).

Berdasarkan latar belakang dan teori yang mendasari maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Ada pengaruh antara pelatihan akuntansi syariah terhadap kinerja karyawan.

Sistem Informasi Akuntansi

Sistem Informasi akuntansi adalah kegiatan dari prosedur-prosedur yang diorganisasikan terdiri dari kombinasi manusia, fasilitas media dan pengendalian yang bertujuan sebagai sumber informasi untuk membantu pengambilan keputusan manajemen. (Rizaldi, 2015:25)

Sistem informasi akuntansi menurut Bodnar dan Hopwood (2003:76) adalah kumpulan sumber daya, seperti manusia dan peralatan, yang dirancang untuk mengubah data keuangan dan data lainnya menjadi informasi yang akan dikomunikasikan kepada berbagai pihak pengambil keputusan.

Menurut Krismiaji (2002:68), sistem informasi akuntansi adalah sebuah sistem yang memproses data dan transaksi guna menghasilkan informasi yang bermanfaat untuk merencanakan, mengendalikan, dan mengoperasikan bisnis. Untuk dapat menghasilkan informasi yang diperlukan oleh para pembuat keputusan, sistem informasi akuntansi harus melaksanakan tugas-tugas sebagai berikut:

- a. Mengumpulkan data transaksi dan data lain dan memasukkannya kedalam sistem
- b. Memproses data transaksi
- c. Menyimpan data untuk keperluan dimasa mendatang

- d. Menghasilkan informasi yang diperlukan dengan memproduksi laporan atau memungkinkan para pemakai untuk melihat sendiri data yang tersimpan di komputer.
- e. Mengendalikan seluruh proses sedemikian rupa sehingga informasi yang dihasilkan akurat dan dapat dipercaya.

Rizaldi (2015:16), tentang pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan CV Teguh Karya Utama Surabaya. Berdasar hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa penerapan sistem informasi akuntansi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Teguh Karya Utama.

Indikator penggunaan sistem informasi akuntansi adalah : (a) Pengetahuan prosedural; (b) Informasi *statutory*; (c) Informasi anggaran; (d) Informasi tambahan (Rakhmat, 2014).

Berdasarkan latar belakang dan teori yang mendasari maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Ada pengaruh antara sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan.

Pengendalian Internal

Sanksi adalah suatu tindakan berupa hukuman yang Sistem pengendalian internal didefinisikan oleh AICPA (*American Institute Of Certified Public Accountants*) dalam James A.Hall (2001:89) sebagai struktur suatu organisasi dan semua metode-metode yang teroganisir serta ukuran-ukuran yang ditetapkan di dalam suatu perusahaan untuk tujuan menjaga keamanan harta kekayaan milik perusahaan, memeriksa ketepatan dan kebenaran data akuntansi, meningkatkan efisiensi operasi kegiatan dan mendorong ditaatinya kebijakan yang telah ditetapkan.

Halim (2008:88) *Committee of Sponsoring Organization of the Tread way Commission* (COSO) mendefinisikan pengendalian internal sebagai proses, dipengaruhi oleh dewan komisaris, manajemen dan personel perusahaan, yang dirancang untuk menyediakan jaminan yang dapat dipercaya untuk mencapai tujuan perusahaan, yang terdiri dari 5 komponen: (a) lingkungan pengendalian; (b) aktifitas pengendalian; (c) penaksiran resiko; (d) informasi dan komunikasi; (e) pemantauan.

Maharani et.al (2015:49), tentang pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada divisi pelayanan medis di RS. Jember Klinik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan pengendalian, aktifitas pengendalian, penaksiran resiko, informasi dan komunikasi, pemantauan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Divisi Pelayanan Medis di RS. Jember Klinik.

Berdasarkan latar belakang dan teori yang mendasari maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃ : Ada pengaruh antara pengendalian internal terhadap kinerja karyawan.

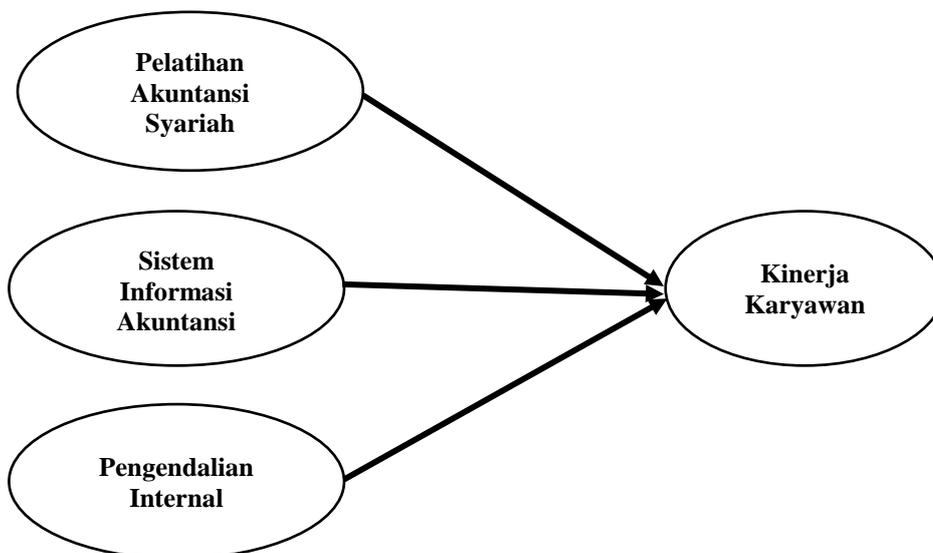
Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moehariono, 2012:22). Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunagara, 2002:22).

Menurut Simamora (2008:89), penilaian kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan. Tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibandingkan dengan standar kerja atau kriteria yang telah ditetapkan. (Astuti dan Dharmidiaksa, 2014:38). Adapun indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut (Sugriningsih, 2015:103) : (a) Kualitas Kerja; (b) Kuantitas output; (c) Ketepatan Waktu; (d) Kehadiran; (e) Kemampuan Bekerja Sama

Model penelitian dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1 sebagai berikut:

Gambar 1
Bagan Model Penelitian



METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Terdapat dua variabel dalam yaitu variabel *dependen* (Y) dan variabel *independen* (X). Variabel *dependen* (Y) dalam penelitian ini adalah kepatuhan pajak. Variabel *independen* (X) terdiri dari dua variabel yaitu pelatihan akuntansi syariah (X₁), sistem informasi akuntansi (X₂) dan pengendalian internal (X₃).

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data melalui survey dengan menggunakan kuesioner. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 123 karyawan di BMT kabupaten Kudus, sehingga dengan menggunakan *purposive sampling* digunakan sampel sebanyak 109 responden tetapi kuesioner yang dapat diolah sejumlah 94.

Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji instrumen penelitian dan uji hipotesis. Metode statistik yang digunakan adalah teknik regresi dengan menggunakan *software warp PLS*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Jawaban Responden

Analisis deskriptif dilakukan untuk menggambarkan persepsi responden terhadap pertanyaan yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yang digunakan. Analisis deskriptif dihitung berdasarkan persentase jawaban responden terhadap pertanyaan penelitian dengan menggunakan nilai rata-rata (*mean*) dari setiap indikator yang diajukan untuk menggambarkan persepsi seluruh responden. Berdasarkan nilai rata-rata (*mean*) tersebut, selanjutnya dilakukan *interpretasi* persepsi responden dengan menggunakan kriteria *three-box method* (Ferdinand. 2006), yaitu 1,0–2,3 = rendah, 2,4–3,7 = sedang, dan 3,8–5,0 = tinggi. Selanjutnya berdasarkan kriteria tersebut ditentukan indeks persepsi responden terhadap variabel-variabel dalam penelitian, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1
Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Maksimum	Minimum	Mean	Std. dev
X1 (Pelatihan Akuntansi Syariah)	5	2	4.32	.411
X2 (Sistem Informasi Akuntansi)	5	3	4.15	.338
X3 (Pengendalian Internal)	5	1	4.23	.296
Y (Kinerja Karyawan)	5	3	4.08	.475

Sumber: Data primer 2018 yang diolah

Berdasarkan hasil ditunjukkan bahwa persepsi jawaban pada variabel Pelatihan Akuntansi Syariah, variabel Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Kinerja Karyawan dalam kategori tinggi.

Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Konstruk

Hasil pengujian *outer/measurement* model dengan menggunakan warp PLS diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel. 2
Outer/Measurement Model

Konstruk	AVE	Composite Reliability	Cronbach alpha
1. Pelatihan Akuntansi Syariah	0,614	0,888	0,841
2. Sistem Informasi Akuntansi	0,557	0,895	0,862
3. Pengendalian Internal	0,522	0,975	0,973
4. Kinerja Karyawan	1,000	1,000	1,000

Sumber: Data primer 2018 yang diolah

Sesuai dengan prosedur pengujian SEM-PLS, maka evaluasi validitas konvergen konstruk menggunakan indikator berupa *loading factor* dan *average variance extracted* (AVE). Hasil outer model dengan program warp PLS 4.0 pada tabel 4.5 menunjukkan kriteria validitas konvergen telah terpenuhi yaitu loading lebih besar dari 0,50 dan AVE lebih besar dari 0,50. Demikian juga reliabilitas telah terpenuhi dengan *composite reliability* dan *cronbach alpha* lebih besar dari 0,70.

Validitas Diskriminan

Hasil pengujian validitas diskriminan ditunjukkan pada tabel 3 sebagai berikut.

Tabel 3
Correlations among latent variables

	PAS	SIA	PI	KK
PAS	0.783	0.229	0.091	0.199
SIA	0.229	0.746	0.386	0.708
PI	0.091	0.386	1.000	0.509
KK	0.199	0.708	0.509	0.723

Note: Square roots of average variances extracted (AVEs) shown on diagonal.

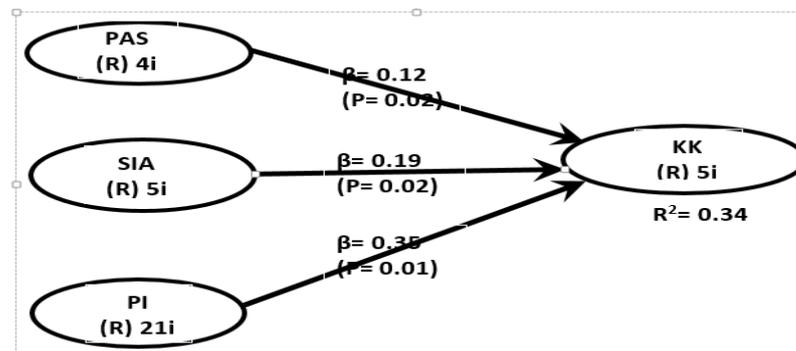
Sumber: Data Primer 2018 diolah

Matriks korelasi pada Tabel 3 menunjukkan terdapat hubungan positif yang cukup kuat antara pelatihan akuntansi syariah → kinerja karyawan, ditunjukkan dengan koefisien korelasi signifikan. Terdapat hubungan positif antarsistem informasi akuntansi → kinerja karyawan, dengan koefisien korelasi signifikan. Terdapat hubungan positif antara pengendalian internal → kinerja karyawan dengan koefisien korelasi sebesar 0,509.

Hasil Pengujian Total Effect

Berikut adalah gambar hasil pengujian model pengaruh pelatihan akuntansi syariah, sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, terhadap kinerja karyawan.

Gambar 2
Total effect



Berdasarkan hasil pengujian *Total effect* dengan menggunakan software *warp PLS*, maka dapat dilihat tabel 6, sebagai berikut:

Tabel. 4
Total Effect

No	Jalur	Total Effect	
		Koefisien	P-value
1	PAS → KK	0,12	<0,02
2	SIA → KK	0,19	<0,02
3	PI → KK	0,35	<0,01

Hasil pengujian menunjukkan bahwa koefisien *total effect* pelatihan akuntansi syariah terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,12 dan signifikan sebesar < 0,02, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 1 di terima. Sedangkan *total effect* sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,19 dan signifikan sebesar < 0,02, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 2 di terima. *Total effect* pengendalian internal terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,35 dan signifikan. sebesar < 0,01, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 3 di terima.

Uji *Goodness of Fit*

Tabel 5
Goodness Of Fit

No	Jalur	Total effect	
		Koefesien	P-value
1	APC	0,164	<0,001
2	ARS	0,340	=0,001
3	AVIF	1,092	<5

Sumber: Data primer yang diolah, 2018.

Hasil pengujian model disajikan pada Tabel 5. Hasil estimasi model menunjukkan kriteria *goodness of fit* telah terpenuhi yaitu nilai APC dan ARS signifikan secara statistik dan AVIF kurang dari 5.

Pembahasan

Pengaruh Antara Pelatihan Akuntansi Syariah Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa koefisien *total effect* pelatihan akuntansi syariah terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,12 dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa (H1) diterima yaitu ada pengaruh pelatihan akuntansi syariah terhadap kinerja karyawan pada BMT di Wilayah kabupaten Kudus. Hal ini berarti semakin sering diadakan pelatihan akuntansi syariah kepada karyawan BMT maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Pelatihan akuntansi akan membuka wawasan tentang pentingnya informasi untuk pengambilan keputusan dalam sebuah organisasi, disamping itu tentunya memberikan keterampilan teknis untuk pencatatan dan penyajian informasi akuntansi. Jika pencatatan informasi terakumulasi dengan baik maka akan menjadikan keputusan yang diambil untuk BMT adalah keputusan yang tepat yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan BMT tersebut.

Dengan demikian manajer dan karyawan bagian keuangan yang banyak mengikuti pelatihan akuntansi akan lebih banyak menggunakan

informasi akuntansi dalam pengambilan keputusan untuk BMT. Pelatihan Akuntansi Syariah merupakan media atau wahana untuk melakukan transfer atau internalisasi nilai-nilai strategis organisasi, membangun budaya organisasi, kompetensi inti organisasi kepada anggota atau individu (Rakhmat, 2014). Agar keberadaan sumber daya manusia memiliki kontribusi atau peran yang maksimal dalam pencapaian misi dan tujuan organisasi, perlu dilakukan upaya peningkatan kualitas secara komprehensif dan terus menerus. Salah satu upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia itu adalah melalui pelatihan dan pengembangan (Sudarmanto, 2009 : 226).

Pelatihan dan pengembangan memiliki kontribusi besar dalam organisasi karena dapat berfungsi sebagai *agent of change* terhadap individu dalam organisasi. Pelatihan dan pengembangan dapat menjadi media atau wahana untuk melakukan transfer atau internalisasi nilai-nilai strategis organisasi, membangun budaya organisasi, kompetensi inti organisasi kepada anggota atau individu. Dalam konteks fungsi pertama, pelatihan dan pengembangan merupakan upaya menyelaraskan antara kompetensi individu dengan strategi organisasi ataupun kompetensi organisasi. Kedua, pelatihan dan pengembangan dapat berfungsi sebagai perbaikan kinerja individu dalam organisasi. Pelatihan dan pengembangan dalam konteks ini merupakan wahana atau media untuk melakukan injeksi semangat atau mendongkrak kinerja sejalan dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Pelatihan dilakukan sebagai solusi terhadap problem kinerja individu dan kinerja organisasi.

Penggunaan sistem informasi akuntansi dipengaruhi oleh pelatihan akuntansi syariah diantara adanya beberapa indikator antara lain :

- a. Dalam rangka meningkatkan pengetahuan, manajer pernah mengikuti pelatihan akuntansi syariah yang berhubungan dengan bidang BMT dan koperasi syariah
- b. Meningkatkan pengetahuan tentang penggunaan akuntansi Syariah, diperlukan pelatihan yang berkaitan dengan bidang BMT dan koperasi syariah
- c. Apabila diadakan kegiatan pelatihan akuntansi Syariah, manajer bersedia mengikuti pelatihan tersebut
- d. Kegiatan pelatihan akuntansi syariah, sangat perlu untuk memperbaiki kinerja usaha bisnis BMT dan koperasi syariah.

Pelatihan dan pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan STTP Magelang. Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel pengembangan SDM (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja (Z) karyawan STTP Magelang (Sulaefi, 2017).

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Sulaefi yang menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM berpengaruh pada kinerja karyawan. Adapun pelatihan akuntansi syariah merupakan bentuk nyata dari pelatihan dan pengembangan SDM untuk meningkatkan kinerja karyawan di BMT wilayah kabupaten Kudus.

Pengaruh Antara Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa koefisien *total effect* sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,19 dan signifikan. Maka (H₂) diterima yaitu ada pengaruh antara sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan pada BMT di Wilayah kabupaten Kudus. Hal ini berarti penggunaan sistem informasi akuntansi akan memaksimalkan dalam penyusunan laporan keuangan guna menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas dalam pengambilan keputusan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Sistem informasi akuntansi adalah kumpulan sumber daya, seperti manusia dan peralatan, yang dirancang untuk mengubah data keuangan dan data lainnya menjadi informasi yang akan dikomunikasikan kepada berbagai pihak pengambil keputusan. Sistem informasi adalah sebuah rangkaian prosedur formal di mana data dikumpulkan, diproses menjadi informasi, dan didistribusikan kepada para pemakai (Bodnar dan Hopwood, 2003:78). Sistem informasi diperlukan klasifikasi alur informasi karena adanya keanekaragaman kebutuhan informasi dari pengguna informasi. Sistem informasi akuntansi akan memberikan kemudahan bagi para akuntan manajemen untuk menghasilkan informasi keuangan yang dapat dipercaya, relevan, tepat waktu, dapat dipahami dan teruji sehingga akan membantu pengambilan keputusan. Maka penggunaan sistem informasi akuntansi akan membuat rangkaian prosedur akuntansi sehingga menghasilkan informasi akuntansi yang berkualitas dalam pengambilan keputusan dalam perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Salah satu konsep yang menjelaskan mengenai dampak teknologi informasi terhadap kinerja adalah pandangan yang berbasis pada sumber daya (*resource based view*) dari sebuah organisasi, yang menghubungkan kinerja dari organisasi dengan sumber daya-sumber daya serta keahlian-keahlian yang sesuai dengan kebutuhan organisasi (Barney dalam Astuti, 2008). Teknologi informasi merupakan salah satu sumber daya penting dalam organisasi. Pemanfaatan teknologi informasi sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki organisasi tersebut. Organisasi hendaknya selalu melakukan pengembangan SDM

untuk meningkatkan pengetahuan dan kompetensi SDM mengenai teknologi informasi. Kinerja teknologi informasi akan lebih tinggi apabila organisasi mengadakan program pelatihan dan pendidikan bagi pemakai (Jen dalam Astuti, 2008). Pengetahuan dan kompetensi yang dimiliki SDM sangat diperlukan dalam memaksimalkan pemanfaatan teknologi informasi pada suatu organisasi. Teknologi informasi yang dimanfaatkan secara maksimal dapat mempermudah pelaksanaan tugas oleh setiap individu dalam organisasi. Hal ini akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan dalam organisasi tersebut (Astuti, 2008).

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Rizaldi. Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan CV Teguh Karya Utama Surabaya. Analisis data yang telah dilakukan menunjukkan pengaruh sistem informasi akuntansi (SIA) terhadap kinerja karyawan CV Teguh Karya Utama dengan nilai sign < (0,05) yaitu sebesar 0,000 (Rizaldi, 2015). Maka dapat disimpulkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi dalam sistem keuangan di BMT akan memudahkan karyawan BMT dalam penyusunan laporan keuangan, selain itu karyawan terutama bagian keuangan akan lebih disiplin dalam hal pelaporan keuangan sehingga kinerja karyawan meningkat. Maka dapat dinyatakan bahwa Sistem informasi akuntansi berpengaruh pada kinerja karyawan di BMT wilayah kabupaten Kudus.

Pengaruh Antara Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa koefisien *total effect* pengendalian internal terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,35 dan signifikan. Maka (H_3) diterima yaitu terdapat pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada BMT di Wilayah kabupaten Kudus. Hal ini berarti semakin baik pengendalian internal pada BMT maka akan semakin efisien berbagai kebijakan di BMT tersebut, sehingga kinerja karyawan semakin meningkat.

Sistem pengendalian internal sebagai struktur suatu organisasi dan metode-metode yang terorganisir serta ukuran-ukuran yang ditetapkan di dalam suatu perusahaan untuk tujuan menjaga keamanan harta kekayaan milik perusahaan, memeriksa ketepatan dan kebenaran data akuntansi, meningkatkan efisiensi operasi kegiatan dan mendorong ditaatinya kebijakan yang telah ditetapkan. Halim dalam *Committee of Sponsoring Organization of the Tread way Commission* (COSO) mendefinisikan pengendalian internal sebagai proses, dipengaruhi oleh dewan komisaris, manajemen dan personel perusahaan, yang dirancang untuk menyediakan

jaminan yang dapat dipercaya untuk mencapai tujuan perusahaan (Halim, 2008:88).

Pengendalian internal berpengaruh terhadap kompetensi SDM karyawan bagian produksi PT Brother Silver. Dinyatakan dengan variabel kompetensi sumber daya manusia memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,424. Hal ini menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara lingkungan pengendalian dengan kinerja karyawan. Hal ini mengidentifikasi bahwa apabila semakin baik lingkungan pengendalian maka akan semakin baik pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Variabel lingkungan pengendalian juga menunjukkan t hitung sebesar 4,198 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ artinya lingkungan pengendalian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Brother Silver Products Indonesia Sidoarjo (Lasso dan Ngumar, 2016).

Indikator aktifitas pengendalian dalam COSO juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin baik aktifitas pengendalian maka akan semakin baik pula kualitas kinerja karyawan yang dihasilkan. Variabel aktivitas pengendalian juga menunjukkan t hitung sebesar 1,309 dengan nilai signifikansi sebesar $0,026 < 0,05$ artinya aktivitas pengendalian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, arah hubungan menunjukkan positif (searah) antara pemantauan dengan kinerja karyawan. Hal ini mengidentifikasi bahwa apabila semakin baik pemantauan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Variabel pemantauan juga menunjukkan t hitung sebesar 2,403 dengan nilai signifikansi sebesar $0,020 < 0,05$ artinya pemantauan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Brother Silver Products Indonesia Sidoarjo (Lasso dan Ngumar, 2016).

Pengendalian internal juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada divisi pelayanan medis di rumah sakit Jember Klinik. Hal ini dinyatakan dengan masing-masing komponen dalam COSO berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Komponen tersebut diantaranya adalah lingkungan pengendalian dengan nilai t hitung 2,416, penilaian risiko dengan nilai t hitung 2,511, Aktivitas pengendalian dengan nilai t hitung 2,064, Informasi dan komunikasi dengan nilai t hitung 2,190, Pemantauan dengan nilai t hitung 2,596 dimana semua variabel nilai t hitung lebih besar dari t tabel itu artinya lingkungan pengendalian, penilaian resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Maharani et.al, 2013).

Kinerja karyawan sangat berkaitan dengan bagaimana membuat para investor yakin bahwa manajer atau karyawan akan memberikan keuntungan bagi mereka. Keyakinan karyawan tidak akan mencuri,

memanipulasi laporan keuangan, menggelapkan atau menginvestasikan ke dalam proyek-proyek yang tidak menguntungkan berkaitan dengan dana yang telah ditanamkan oleh investor. Pengendalian internal merupakan mekanisme efektivitas yang mempunyai tujuan untuk meminimalisasi konflik keagenan. Pengawasan mekanisme pengendalian internal perusahaan yang baik, dianggap mampu mengurangi masalah keagenan. Maka dari itu, upaya perilaku oportunitas manajer dan kecenderungan untuk menyembunyikan informasi demi keuntungan pribadi dapat mengarah pada tingkat pengungkapan perusahaan. Dengan kata lain kinerja karyawan yang baik ditunjang dengan pengendalian internal yang efektif diharapkan akan dapat berfungsi untuk menekan biaya keagenan (*agency cost*) sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja perusahaan dan tujuan perusahaan dapat dicapai.

Hal ini juga berlaku di setiap BMT jika pengendalian internalnya terkendali dengan baik, maka karyawan akan bekerja sesuai SOP yang ada sehingga kinerja karyawan meningkat. Secara konsep, suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai karyawan harus memiliki kesadaran akan lingkungan pengendalian yang terdapat di dalam perusahaan. Apabila karyawan telah memahami lingkungan pengendalian yang ada di lingkungan kerjanya dapat dipastikan kinerja yang dilakukan karyawan dapat mencapai tujuan perusahaan. yang berarti bahwa lingkungan pengendalian yang baik dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Hal ini dikarenakan lingkungan pengendalian dalam suatu organisasi mempengaruhi efektivitas pengendalian internal secara menyeluruh karena komponen ini berpengaruh pada kesadaran masing-masing karyawan dalam organisasi terhadap tindakan, kebijakan, dan prosedur yang telah dibuat yang akan membuat kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi lebih termotivasi dalam melakukan setiap pekerjaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengendalian internal berpengaruh pada kinerja karyawan di BMT wilayah kabupaten Kudus.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh simpulan, antara lain:

1. Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pelatihan akuntansi syariah terhadap kinerja karyawan pada BMT di wilayah kabupaten Kudus. Hal ini berarti semakin sering diadakan pelatihan akuntansi syariah kepada karyawan BMT maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawannya. Hasil penelitian ini sesuai dengan

- hasil penelitian Sulaefi yang menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM berpengaruh pada kinerja karyawan.
2. Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan pada BMT di Wilayah kabupaten Kudus. Hal ini berarti penggunaan sistem informasi akuntansi akan memaksimalkan dalam penyusunan laporan keuangan guna menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas dalam pengambilan keputusan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
 3. Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada BMT di wilayah kabupaten Kudus. Hal ini berarti semakin baik pengendalian internal pada BMT maka akan semakin efisien berbagai kebijakan di BMT tersebut, sehingga kinerja karyawan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Maharani, Prita dan Maria yang menyatakan bahwa pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Astuti dan Dharmadiaksa. (2014). "Pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Pemanfaatan Dan Kesesuaian Tugas Pada Kinerja Karyawan." E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana. Vol. No.2, Hal: 373-384.

Bodnar, G.H dan Hopwood, W.S. (2003). *Sistem Informasi Akuntansi*. Edisi 8. Jakarta: Salemba Empat.

COSO. (2013). *Internal Control – Integrated framework : Executive Summary*, Durham, North Carolina, May 2013.

Dewi, S.P. (2012). "Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta." Jurnal Nominal Vol 1 No 1.

Ferdinand, Augusty. (2005). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Undip.

----- . (2006). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square PLS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

Hall, J.A. (2001). *Sistem Informasi Akuntansi*. Edisi 3. Jakarta: Salemba Empat.

Halim, A. (2008). *Auditing (Dasar-Dasar Audit Laporan Keuangan)*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.

Krismiaji. (2002). *Sistem Informasi Akuntansi*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Akademi Manajemen Perusahaan YKPN.



Lasso, Budi Ananta dan Ngumar, Sutjipto. (2016). "Pengaruh Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan PT. Brother Silver" *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*. Vol 5 No 11.

Maharani, Farisa Lailatul, dkk. (2013). "Pengaruh Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Pelayanan Medis di Rumah Sakit Jember Klinik" *Jurnal Akuntansi Universitas Jember* Vol 13 No 2 Desember.

Mangkunegara, Anwar Prabu., (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditama.

Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali Pers.

Purbayu dan Ashari. (2005). *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*, Penerbit Andi, Yogyakarta,

Rakhmad Ady, (2014). Analisis Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi pada Usaha Kecil dan Menengah di Kota Malang, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Universitas Brawijaya Malang.

Rini Handayani. (2007). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Pemanfaatan Sistem Informasi dan Penggunaan Sistem Informasi (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur di Bursa Efek Jakarta), *Simposium Nasional Akuntansi X*, UNHAS Makassar.

Rizaldi, Fahmi. (2015). "Pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan CV Teguh Karya Utama Surabaya." *Jurnal Ilmu & Riset Akuntans*. Vol. 4 No.10.

Rosita. (2013). "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Pada UKM (Studi

Pengaruh Pelatihan Akuntansi Syariah, Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan BMT Kabupaten Kudus

Empiris Pada UKM di Kabupaten Karanganyar)". *GRADUASI*, Vol. 29 Edisi Maret 2013.

Sari, Dita Purnama. (2013). "Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penyediaan dan Penggunaan Informasi Akuntansi pada UKM di Kecamatan Rumbai Pesisir, Riau" (Tesis) Riau: Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Riau.

Sholihin, Mahfud. Ratmono, Dwi. (2013). *Analisis SEM-PLS dengan warp pls 3.0 untuk hubungan non linier dalam penelitian sosial dan bisnis*. Yogyakarta: Andi.

Simamora, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit STIE YKPN: Yogyakarta.

Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Sulafi. (2017). "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan" *Jurnal Management dan Kewirausahaan* Vol 5 No 1.

Sugriningsih, R.K., Iskandar D. (2015). "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Staf PT. Bank XYZ Kota Bandung)." *e-Proceeding of Management*. Vol.2, No.3.

Supomo, Bambang. Indrianto, Nur. (2012). *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. FE UGM: Yogyakarta.

Tarigan, Josua dan Hantane Samuel. (2014). Pengungkapan Sustainability Report dan Kinerja Keuangan. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Universitas Kristen Petra*. Vol. 16, No. 2, November 2014, hal 88-101.

