

**PENGARUH FAKTOR KEPERILAKUAN PEGAWAI TERHADAP
IMPLEMENTASI SISTEM AKUTANSI KEUANGAN DAERAH
(Studi Kasus: Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset
Daerah Kota Surakarta)**

PROPOSAL SKRIPSI

Diajukan Sebagai Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Akuntansi



Nama : Devi Gita Rahmawati

NIM : 2023522619

Prodi : S1- Akuntansi

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS DHARMA AUB SURAKARTA**

2024

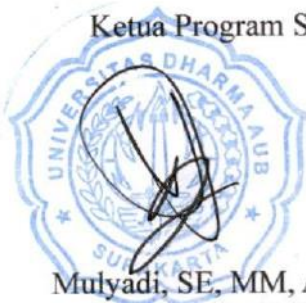
LEMBAR PERSETUJUAN PROPOSAL SKRIPSI

Nama : Devi Gita Rahmawati
NIM : 2023522619
Jurusan ProgdI : S1 - Akuntansi
Judul Penelitian : **Pengaruh Faktor Keperilakuan Pegawai Terhadap Implementasi Sistem Akuntansi Keuangan Daerah (Studi Kasus: Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta)**
Nama Pembimbing : Ika Swasti Putri, SE, M.Ak

Surakarta, 05 Desember 2024

Mengetahui,

Ketua Program Studi



Mulyadi, SE, MM, Ak, CA
NIDN: 0610096501

Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Ika Swasti Putri'.

Ika Swasti Putri, SE, M.Ak
NIDN: 0621108608

A. JUDUL PROPOSAL

PENGARUH FAKTOR KEPERILAKUAN PEGAWAI TERHADAP IMPLEMENTASI SISTEM AKUNTANSI KEUANGAN DAERAH (STUDI KASUS: BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KOTA SURAKARTA)

B. LATAR BELAKANG

Pemerintah Indonesia hingga kini terus turut ikut serta berpartisipasi dalam rangka terwujudnya *Good Governance* atau pemerintahan yang baik. Kriteria pemerintah yang baik terdapat tiga unsur yaitu keterbukaan (transparansi), keikutsertaan (partisipasi), dan pertanggungjawaban (akuntabilitas). Transparansi memiliki arti bahwa pemerintahan dibangun dengan dasar kebebasan dalam mendapatkan informasi. Partisipasi berarti Masyarakat dapat terlibat dalam pengambilan keputusan secara langsung maupun tidak langsung. Akuntabilitas merupakan tanggung jawab atas segala sesuatu yang dilakukan kepada publik (Nurhayati, 2017).

Standar akuntansi pemerintahan adalah prinsip-prinsip akuntansi yang di terapkan dalam menyusun dan menyajikan laporan keuangan pemerintah baik pusat maupun daerah. Penyusunan laporan keuangan berpedoman dengan standar akuntansi agar meningkatkan kualitas laporan keuangan dan dapat mewujudkan transparansi dan akuntabilitas pengelolaan keuangan daerah sehingga good governance dapat tercapai. oleh sebab itu dibuatlah peraturan yang dapat mengatur dan mengelola penyajian laporan keuangan, yakni

Peraturan Pemerintah nomor 71 tahun 2011 tentang standar akuntansi pemerintahan.

Fenomena yang terjadi saat ini bahwa Pemerintah Daerah dituntut untuk mampu melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal dengan seiring perkembangan zaman serta berbagai permasalahan yang semakin kompleks (Tumija, 2023). Diperkuat dengan Undang Undang 23 tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah merupakan landasan hukum dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah yang didalamnya terdapat salah satu tugas dan fungsi pemerintah dalam pengelolaan keuangan daerah yang diatur pada pasal 280 ayat (1) dan (2).

Pengelolaan keuangan daerah memiliki peran penting dalam mendukung berbagai proses penyelenggaraan Pemerintahan Daerah sehingga pada pelaksanaannya perlu dibagi beberapa kegiatan dalam mengelola keuangan daerah. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah pada Pasal 1 ayat 2 menyatakan bahwa kegiatan yang meliputi pengelolaan keuangan daerah antara lain perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan, pertanggungjawaban dan pengawasan keuangan daerah.

Pemerintah daerah sebagai pengelola dana masyarakat harus mampu menyediakan informasi keuangan yang diperlukan secara akurat, relevan, tepat waktu dan dapat dipercaya. Sehingga mereka perlu memiliki sistem informasi yang handal. Untuk meningkatkan otonomi daerah dan desentralisasi,

pemerintah daerah harus mulai memikirkan investasi dalam pengembangan sistem informasi akuntansi. (Pare et al., 2023).

Oleh karena itu diperlukan sistem dan prosedur pengelolaan keuangan daerah melalui SKAD. Berdasarkan Permendagri No. 13 Tahun 2006 pasal 232, Sistem Akuntansi Keuangan Daerah merupakan serangkaian prosedur mulai dari proses pengumpulan data, pencatatan, pengikhtisaran, sampai rangka pertanggungjawaban pelaksanaan APBD yang dapat dilakukan secara manual atau menggunakan komputer.

Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Surakarta merupakan lembaga yang melaksanakan fungsi menunjang pekerjaan pemerintahan di bidang keuangan, desentralisasi pengelolaan keuangan dan aset daerah sebagai suatu badan yang mempunyai kewenangan pemerintah daerah yang dipimpin oleh kepala badan keuangan daerah dan Badan Pengelola Aset sesuai Peraturan Walikota Surakarta Nomor 41 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Badan Daerah.

Pada penerapan Sistem Keuangan Akuntansi Daerah (SKAD) ini masih memiliki beberapa hambatan yang mengurangi kinerja bagi dari Sumber Daya Manusia atau dari sistem yang berjalan. Hambatan-hambatan yang sering muncul antara lain jaringan error dan sistem yang tiba-tiba maintenance tanpa ada pemberitahuan dan tidak ada kepastian system bisa dipakai lagi kapan, sehingga membuat pekerjaan yang harusnya bisa selesai di jam kerja, harus molor di jam lembur kerja. Hal ini tentu akan mempengaruhi kinerja pegawai yaitu pada proses penginputan rencana anggaran yang sering terjadi kesalahan

karena jaringan yang kurang stabil, selain itu masih ditemukan kesulitan SDM dalam menyesuaikan penginputan data rencana anggaran karena harus sesuai dengan klasifikasi, kodifikasi dan nomenklatur perencanaan pembangunan serta sarana dan prasarana yang kurang optimal dikarenakan anggaran lebih berfokus kepada pengembangan sarana dan prasarana.

Sistem informasi akuntansi yang diterapkan harus efektif dan efisien serta memiliki elemen pengendalian yang tepat untuk menghindari penipuan. Terlepas dari sistem akuntansi yang diterapkan, unsur-unsur perilaku yaitu psikologi sosial dan psikologi sosial, khususnya sikap, motivasi, persepsi dan emosi karyawan dalam perusahaan yang berkaitan dengan pengelolaan sistem akuntansi perlu untuk diteliti (Mogontha et al., 2017).

Penelitian dari Sulastri (2021) yang berjudul Analisis Pengaruh Aspek Keperilakuan Terhadap Sistem Informasi Akuntansi, mendapatkan hasil jika aspek perilaku (sikap, motivasi, persepsi) tidak berpengaruh signifikan terhadap sistem informasi akuntansi yang di jalankan oleh perusahaan. Pada penelitian tersebut tidak menggunakan variabel emosi di dalamnya, sehingga penelitian ini akan menambah variabel emosi didalamnya.

Menurut Mogontha et al. (2017), sikap adalah kecenderungan yang dipelajari untuk merespon dengan cara yang secara konsisten menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap sesuatu. Sikap kerja merupakan pikiran dan perasaan yang puas atau tidak puas terhadap suatu pekerjaan dengan kecenderungan untuk bertindak positif atau negatif untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam pekerjaan, dan dapat berfungsi sebagai indikator apakah

pekerjaan berjalan lancar atau tidak (Oktaviani et al., 2020). Sehingga sistem akuntansi keuangan daerah yang dibuat pun dapat tepat guna.

Menurut Bura et al. (2024), motivasi kerja adalah hasil dari kombinasi kekuatan internal dan eksternal yang mendorong karyawan untuk bertindak dan berperilaku dengan cara yang sesuai. Dorongan ini mempunyai dampak yang besar terhadap sikap karyawan dalam bekerja. Jika termotivasi, karyawan akan merasakan keinginan khusus untuk bekerja mencapai efektivitas organisasi dan mencapai kinerja yang baik.

Oktaviani et al. (2020), menyatakan bahwa setiap orang memiliki karakteristik kepribadian, tetapi seringkali kita menggabungkan karakteristik dan kepribadian itu dengan sikap emosi kita. Emosi merupakan ciri-ciri kepribadian yang dimiliki setiap orang, yang menjelaskan bahwa jika karyawan menunjukkan emosi tertentu dalam bekerja dan seseorang merasa senang dalam bekerja, maka pekerjaan tersebut terlaksana dengan baik. Sedangkan jika Anda merasa sedih, cemas, atau emosional, hasilnya mungkin tidak sesuai harapan. Emosi karyawan dipicu oleh rangsangan dan tekanan yang diberikan pada objek (Bura et al., 2024). Emosi juga memainkan peran nyata dalam kehidupan kita sehari-hari. Oleh karena itu, emosi dapat mempengaruhi perilaku di tempat kerja.

Persepsi merupakan informasi diterima dan diinterpretasikan untuk mendapatkan pemahaman tentang dunia sekitar kita. Proses ini memerlukan pemikiran tentang informasi mana yang harus diperhatikan, bagaimana

mengkategorikannya, dan bagaimana menginterpretasikan informasi tersebut sesuai dengan kerangka pengetahuan kita yang sudah ada (Wibowo, 2016).

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada Pemerintahan Daerah Kota Surakarta sebagai objek penelitian dengan menggunakan variabel Sikap, Motivasi, Emosi, dan Persepsi apakah berpengaruh terhadap kegunaan sistem keuangan akuntansi daerah dengan judul “Pengaruh Faktor Keperilakuan Pegawai Terhadap Implementasi Sistem Akuntansi Keuangan Daerah (Studi Kasus: Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta)”.

C. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, maka ditentukan rumusan masalah dalam penelitian ini diantaranya:

1. Apakah sikap pegawai berpengaruh terhadap implementasi Sistem Akuntansi Keuangan Daerah di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta?
2. Apakah motivasi pegawai berpengaruh terhadap implementasi Sistem Akuntansi Keuangan Daerah di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta?
3. Apakah emosi pegawai berpengaruh terhadap implementasi Sistem Akuntansi Keuangan Daerah di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta?

4. Apakah persepsi pegawai berpengaruh terhadap implementasi Sistem Akuntansi Keuangan Daerah di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta?

D. TUJUAN PENELITIAN

Dari uraian rumusan masalah tersebut, ditentukan tujuan dari penelitian ini diantaranya:

1. Untuk mengetahui pengaruh sikap pegawai terhadap implementasi Sistem Akuntansi Keuangan Daerah di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi pegawai terhadap implementasi Sistem Akuntansi Keuangan Daerah di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh emosi pegawai terhadap implementasi Sistem Akuntansi Keuangan Daerah di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta.
4. Untuk mengetahui pengaruh persepsi pegawai terhadap implementasi Sistem Akuntansi Keuangan Daerah di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta.

E. MANFAAT PENELITIAN

Dengan dilakukannya penelitian ini, peneliti mengharapkan supaya penyusunan laporan penulisan penelitian ini memiliki manfaat baik secara teoritis maupun praktis, diantaranya sebagai berikut:

1. Kontribusi Teoritis

Peneliti berharap agar penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan untuk mengkaji lebih lanjut pengaruh faktor berperilaku terhadap implementasi sistem akuntansi keuangan daerah.

2. Kontribusi Praktis

Peneliti berharap agar penelitian ini dapat berkontribusi bagi pemerintah untuk mengevaluasi sistem akuntansi keuangan daerah.

3. Kontribusi Regulator

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan acuan dasar kepada pegawai dalam implementasi sistem akuntansi keuangan daerah.

F. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1. Landasan Teori

a. Definisi Akuntansi Keperilakuan

Akuntansi keperilakuan (*behavioral accounting*) merupakan dimensi akuntansi yang mempelajari hubungan antara perilaku manusia dengan pendesainan, penyusunan, dan penggunaan sistem informasi akuntansi secara efisien dan efektif (Supriyono, 2018). (Sutrisna, 2019) menyatakan bahwa akuntansi keperilakuan yaitu cabang ilmu akuntansi yang mempelajari hubungan perilaku manusia atau individu dengan sistem akuntansi yang meliputi sistem pengendalian, sistem penganggaran, dan desain akuntansi pertanggung jawaban. Sedangkan, (Nicky, 2021) menyatakan bahwa akuntansi keperilakuan merupakan bagian dari ilmu

akuntansi yang mempelajari hubungan antara perilaku manusia atau individu dan sistem akuntansi, serta dimensi keperilakuan dari entitas dimana manusia dan sistem akuntansi itu berada dan diakui keberadaannya.

Menurut Junaini et al. (2019), Akuntansi perilaku adalah teori akuntansi yang membahas hubungan antara perilaku manusia dan sistem akuntansi, serta aspek perilaku organisasi di mana orang dan sistem akuntansi ada dan diakui keberadaannya. Akuntansi keperilakuan adalah bidang yang mempelajari hubungan antara manusia dan sistem akuntansi serta keperilakuan organisasi. Dengan demikian, akuntansi perilaku adalah bidang yang mempelajari bagaimana perilaku akuntan atau non-akuntan dipengaruhi oleh fungsi pelaporan dan akuntansi (Tumiwa et al., 2022).

(Junaini et al., 2019) menyatakan bahwa akuntansi keperilakuan sangat penting untuk pengambilan keputusan tentang sistem akuntansi. Manfaat akuntansi dari keperilakuan ini terhadap emosi atau kebiasaan terhadap data akuntansi memengaruhi keputusan yang dibuat. Dari beberapa kutipan diatas, definisi akuntansi keperilakuan merupakan ilmu akuntansi yang membahas bagaimana perilaku manusia mempengaruhi sistem akuntansi dan Keputusan bisnis, serta bagaimana sistem akuntansi mempengaruhi perilaku manusia.

b. Aspek Penting dalam Akuntansi Keperilakuan

(Sutrisna, 2019:12-14) menyatakan lima aspek penting dalam akuntansi keperilakuan, sebagai berikut :

1) Teori Organisasi dan Keperilakuan Manajemen

Teori organisasi modern berfokus pada perilaku pengarahan tujuan suatu entitas, motivasi, dan karakteristik suatu penyelesaian masalah. Hasil dari proses mempengaruhi dalam entitas, penentuan batasan pengambilan keputusan, dan peran pengendalian internal yang dapat diciptakan oleh entitas merupakan tujuan organisasi. Salah satu yang dipandang sebagai penentu kinerja adalah motivasi, sedangkan faktor lainnya yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

2) Penganggaran dan Perencanaan

Penganggaran dan perencanaan berfokus pada formulasi tujuan dari entitas serta interaksi perilaku individu. Ada beberapa aspek penting dalam hal ini yaitu proses partisipasi penganggaran, tingkat kesulitan untuk mencapai tujuan, tingkat aspirasi, serta adanya konflik antara tujuan manusia dengan tujuan entitas bisnis. Organizational slack dan budgetary slack merupakan dua hal penting dalam bidang penganggaran dan perencanaan.

3) Pengambilan Keputusan

Pengambilan keputusan berfokus pada kajian teori serta model pengambilan keputusan. Terdapat beberapa teori didalamnya yaitu teori normatif, paradoks, dan model deskriptif dalam pengambilan keputusan.

Teori normatif merupakan teori yang menjelaskan bagaimana sikap individu mengambil keputusan. Paradoks merupakan suatu teori yang bertentangan atau bersinggungan dengan teori normatif. Sedangkan model deskriptif membahas akibat ketika individu mengambil keputusan menurut fakta empiris yang ada.

4) Pengendalian

Aspek pengendalian dalam entitas bisnis sangat penting karena berhubungan dengan pengukuran kinerja dan adaptasi seseorang terhadap pengendalian. Entitas bisnis yang semakin besar, memerlukan tindakan pengendalian yang lebih intensif pula. Dimensi penting dalam pengendalian yaitu struktur organisasi, pengendalian internal, desentralisasi-sentralisasi, serta hubungan antara hierarki dan administrasi. Aspek keperilakuan termasuk dalam lingkungan pengendalian dan berada pada tingkat dasar yang merupakan prasyarat dari komponen lainnya. Lingkungan pengendalian yang baik, sehat, dan kondusif harus dimiliki oleh setiap organisasi besar maupun kecil karena dapat mempermudah pelaksanaan komponen-komponen lainnya.

5) Pelaporan Keuangan

Pada pelaporan keuangan ada aspek keperilakuan yang meliputi perilaku perataan laba dan keandalan informasi akuntansi dan relevansi informasi akuntansi bagi investor. Peralatan laba merupakan bagian dari pada manajemen laba yang disebabkan pihak manajemen mempunyai informasi pribadi bagi kepentingannya.

Manajemen laba pada intinya yaitu masalah keperilakuan manajemen yang mementingkan dirinya dalam keagenan. Ruang lingkup manajemen laba terdiri dari pemilihan metode akuntansi, estimasi, klasifikasi, dan format yang digunakan dalam pengungkapan bersifat wajib. Yang menjadi catatan dalam pelaporan keuangan yaitu format dengan isi yang dilaporkan karena orang bias terpengaruh dengan perbedaan format, walaupun memiliki isi yang sama.

c. Ruang Lingkup Akuntansi Keperilakuan

(Supriyono, 2018) menggolongkan ruang lingkup akuntansi keperilakuan menjadi tiga bidang umum, sebagai berikut :

- 1) Mempelajari pengaruh perilaku manusia terhadap desain, penyusunan, dan penggunaan sistem informasi yang diterapkan dalam perusahaan. Dalam akuntansi keperilakuan ini berhubungan dengan bagaimana sikap, perspektif, dan perilaku manajemen dalam mempengaruhi sifat kendali akuntansi dan fungsi organisasi.
- 2) Mempelajari pengaruh sistem akuntansi terhadap perilaku manusia. Bidang akuntansi keperilakuan ini memiliki hubungan antara pengaruh sistem akuntansi terhadap kinerja, produktivitas, kerja sama, pembuatan Keputusan dan kepuasan terhadap tugas atau pekerjaan.
- 3) Metode memprediksi dan strategi untuk mengubah perilaku manusia. Bidang akuntansi keperilakuan ini memiliki hubungan dengan peran suatu sistem akuntansi dalam mempengaruhi perilaku individu, dan cara mengatasi resistensi itu

d. Peran Akuntansi Keperilakuan

Supriyono (2018) menyatakan bahwa peran akuntansi keperilakuan merupakan memperluas peran dan fungsi akuntansi tradisional dalam memberikan informasi yang relevan untuk pembuatan dan pengambilan keputusan para pemangku kepentingan dalam organisasi. Sedangkan, Suartana (2010) menyatakan bahwa peran akuntansi keperilakuan yaitu menekankan hubungan dari informasi akuntansi terhadap pengambilan keputusan antara perusahaan dengan karyawan didasari komunikasi yang telah mereka lakukan di perusahaan.

Dari beberapa kutipan peran akuntansi keperilakuan yang telah dikemukakan diatas, dapat disimpulkan bahwa peran akuntansi keperilakuan yaitu memberikan informasi akuntansi yang relevan mengenai perilaku karyawan yang didasari komunikasi untuk pengambilan keputusan.

e. Konsep Keperilakuan dari aspek psikologi

Menurut (Tumiwa et al., 2022), akuntansi keperilakuan memiliki empat indikator yaitu:

1. Sikap

Sikap adalah kecenderungan seseorang untuk berbicara, baik menyenangkan maupun tidak menyenangkan, yang mencerminkan bagaimana mereka merasa tentang orang, objek, atau kejadian di sekitar mereka (Wibowo, 2016). Adanya objek di sekitar seseorang memberikan stimulus yang mengenai alat indranya. Otak kemudian memproses informasi tentang objek tersebut, menyebabkan reaksi. Informasi

sebelumnya, atau pengalaman pribadi individu, memengaruhi penilaian yang muncul, apakah itu positif atau negatif.

Proses yang mengawali terbentuknya sikap pada manusia adalah dari pengalaman pribadi, orang tua, teman sebaya, dan kelompok sosial yang memberikan stimulus kemudian mengenai alat indra manusia (Supriyono, 2018). Penilaian yang muncul dari informasi yang ditangkap mengenai objek dapat berupa penilaian positif atau negatif dipengaruhi oleh informasi sebelumnya, atau pengalaman pribadi individu.

a) Komponen Sikap

Dalam suatu perusahaan sikap merupakan salah satu hal yang penting karena dapat mempengaruhi perilaku kerja. Komponen sikap meliputi komponen kognitif, emosional, dan perilaku (Supriyono, 2018:9). Komponen kognitif terdiri atas gagasan, persepsi, serta keyakinan individu mengenai penolakan sikap. Informasi yang diperoleh individu, baik yang akurat maupun tidak telah menimbulkan satu kekuatan. Komponen emosional merupakan perasaan seseorang terhadap objek sikap. Perasaan positif meliputi kegemaran, perhatian, sedangkan perasaan negatif meliputi rasa takut, jengkel, dan jijik. Komponen perilaku yaitu bagaimana individu dapat beraksi terhadap objek.

b) Kepercayaan, Pendapat, Nilai dan Kebiasaan

Kepercayaan atau keyakinan merupakan komponen kognitif sikap yang mungkin berdasarkan pada bukti ilmiah, intuisi, atau prasangka.

Walaupun tidak ada keyakinan dengan fakta-fakta tidak akan mempengaruhi potensi dari kepercayaan untuk membentuk sikap atau perilaku. Pendapat pada umumnya dipandang sebagai konsep sempit dari sikap. Melalui proses intelektual pendapat dapat ditentukan, meskipun tidak didasarkan dengan bukti yang kuat.

Nilai merupakan pijakan dasar dimana manusia menyesuaikan diri dengan tujuan yang lebih tinggi dan dapat membedakan sesuatu yang terbaik atau berharga. Kebiasaan merupakan pola respons perilaku secara otomatis dan secara berulang dengan atau tanpa disadari. Kebiasaan merupakan perilaku dan berbeda dengan sikap yang merupakan bukan perilaku.

c) Fungsi Sikap

Empat fungsi utama sikap, yaitu pemahaman atau pengetahuan, kepuasan, pertahanan ego, serta ungkapan nilai (Supriyono, 2018). Pemahaman atau pengetahuan memiliki fungsi dalam membantu individu dalam memahami situasi atau kondisi baru. Dengan hal tersebut, seseorang dapat dengan mudah menilai situasi baru dengan cepat tanpa harus mengumpulkan informasi yang relevan.

Fungsi sikap dalam pemuasan kebutuhan menjadi suatu hal yang sangat bermanfaat karena seseorang cenderung membentuk sikap positif terhadap objek yang dapat memenuhi kebutuhannya dan sebaiknya sikap menjadi negatif jika ada objek yang menghambat tujuan yang mereka butuhkan. Sikap juga berfungsi defensif ego yaitu

melakukan pengembangan untuk melindungi orang itu sendiri maupun dunianya. Fungsi sikap yang terakhir yaitu ungkapan nilai supaya seseorang bisa mengekspresikan dirinya dengan sikap mereka

d) Pembentukan dan Perubahan Sikap

Pembentukan sikap yaitu melakukan pengembangan suatu sikap pada suatu objek yang sebelumnya belum ada. Perubahan sikap yaitu melakukan substitusi sikap baru pada individu yang sebelumnya sudah ada (Supriyono, 2018:30-31).

Faktor pembentuk sikap didasarkan pada psikologis, pribadi, dan sosial. Faktor psikologis dan genetik dapat memunculkan kecenderungan yang mengacu pada pengembangan sikap individu tertentu. Hal pokok paling penting dalam pembentukan sikap yaitu mengenai pengalaman pribadi terhadap suatu objek baik pengalaman yang menyenangkan maupun pengalaman yang kurang menyenangkan objek tersebut.

Melakukan perubahan sikap pada seseorang dapat dilakukan dengan melihat bagaimana individu tersebut bereaksi terhadap rangsangan tertentu, individu akan mengulangi tanggapan mereka jika memperoleh hadiah atau imbalan untuk hal yang telah mereka lakukan. Dengan kondisi tersebut rangsangan sangat diperlukan dalam mengubah sikap seseorang.

2. Emosi

Semua orang memiliki kepribadian, tetapi seringkali kita menggabungkan kepribadian kita dengan emosi kita. Ketika emosi terlibat dalam kehidupan sehari-hari kita, mereka sering mengejutkan kita dan menarik perhatian kita untuk mempelajarinya. Mungkin ada beberapa emosi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, terutama jika ditunjukkan pada waktu yang tidak tepat. Namun, ini tidak mengubah bagaimana elemen emosional memengaruhi perilaku sehari-hari karyawan tentang organisasi, tanpa mempertimbangkan peran emosi dalam perilaku di tempat kerja (Ananda et al., 2020). Sedangkan Menurut Nicky (2021) menyatakan bahwa emosi merupakan sikap yang dicampur adukkan dengan karakteristik kepribadian setiap individu yang dapat mempengaruhi perilaku dalam bekerja.

Berdasarkan kutipan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa emosi merupakan perasaan erasaan individu yang diarahkan pada seseorang yang sering dikaitkan dengan kepribadian individu. Emosi dapat mengarah ke suasana hati ketika seseorang kehilangan fokus terhadap suatu objek dalam suatu konteks. Akan tetapi suasana hati (*moods*) berbeda dengan emosi, suasana hati yaitu kecenderungan kurang intens dibandingkan dengan emosi serta kekurangan rangsangan kontekstual.

Terdapat enam komponen emosi secara luas, yaitu kebahagiaan, kesedihan, kemarahan, ketakutan, rasa jijik, serta kaget akan suatu objek. Emosi tenaga kerja sangat berpengaruh terhadap perilaku bekerja, karena

semakin bertambahnya usia seseorang maka emosipun akan terus berkembang. Proses pembentukan emosi didukung oleh dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu usia dan lingkungan keluarga, sedangkan faktor eksternal yaitu rekan kerja, teman sebaya, dan lingkungan masyarakat.

Intelegensi emosional (*emotional intelegence*) merupakan berbagai keterampilan non-kognitif, kemampuan, dan kompetensi yang dapat meningkatkan kemampuan manusia untuk berhasil dalam tuntutan tekanan organisasi atau lingkungan. Lima dimensi penyusun intelegensi emosional menurut (Lubis, 2019) sebagai berikut :

- a) Kesadaran diri merupakan rasa sadar akan keyakinan diri, penilaian diri yang realistis, serta berkurangnya humor terhadap individu sendiri.
- b) Manajemen diri merupakan kemampuan diri dalam mengatur emosi yang direalisasikan oleh kepercayaan dan integritas yang disertai keterbukaan untuk merasa ingin berubah.
- c) Motivasi diri merupakan kemampuan individu yang kuat dalam menghadapi kegagalan, yang digambarkan dengan optimisme, komitmen yang tinggi, dan mempunyai tujuan kuat untuk dicapai.
- d) Empati merupakan kemampuan individu dalam memahami perasaan individu lain. Empati digambarkan dengan membangun sensitivitas budaya terhadap pelanggan.

e) Keterampilan sosial merupakan kemampuan individu dalam menangani emosi orang lain. Keterampilan digambarkan dengan keahlian individu dalam membujuk, serta keahlian dalam memimpin suatu kelompok.

3. Motivasi

Motivasi kerja berasal dari sejumlah faktor internal dan eksternal yang mendorong karyawan untuk bertindak dan berperilaku dengan cara yang sesuai (Mogontha et al., 2017). Sedangkan menurut Sutrisno (2016) Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itulah, terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi yang sama. Bahkan, seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan dalam waktu yang berlainan pula.

Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah motivasi adalah suatu dorongan atau alasan yang menjadi dasar semangat seseorang untuk melakukan sesuatu guna mencapai tujuan tertentu. Motivasi juga dapat di artikan sebagai semu hal yang menimbulkan dorongan atau semangat untuk bertindak dan berperilaku di dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu dengan cara yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Menurut Mangkunegara (2018) teori motivasi terdiri dari tiga kelompok yaitu:

- a) Teori motivasi dengan pendekatan isi (content theory). Teori ini lebih menekankan pada faktor apa yang membuat pegawai melakukan suatu tindakan / kegiatan.
- b) Teori motivasi dengan pendekatan proses (process theory). Teori ini tidak hanya menekankan pada faktor yang membuat pegawai melakukan suatu tindakan, akan tetapi teori ini juga lebih menekankan pada proses bagaimana pegawai termotivasi
- c) Teori motivasi dengan pendekatan penguat (reinforcement theory). Teori ini lebih menekankan pada faktor yang dapat meningkatkan suatu tindakan dilakukan atau yang dapat mengurangi suatu tindakan dilakukan.

Peran motivasi dapat menentukan sejauh mana keberhasilan dapat diraih. Motivasi juga menggambarkan suatu keadaan yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja. Akan tetapi sebuah motivasi yang timbul dalam diri seseorang tidaklepas dari berbagai faktor yang mendorongnya, terlebih dalam hal bekerjadi mana aspek-aspek internal maupun eksternal berperan aktif dalam tumbuhnya sebuah motivasi. Menurut Adhari (2021) secara umum faktor - faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai adalah:

- a) Kebutuhan fisiologis, ditunjukkan dengan kebutuhan dasar manusia, oleh karena itu kebutuhan ini masih bersifat kebutuhan jasmani atau fisik, kebutuhan ini berupa pemberian kebutuhan sandang, papan dan pangan.

- b) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya tunjangan kesehatan dan jasmani di hari tua.
- c) Kebutuhan sosial, ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima oleh orang lain dan kebutuhan akan rasa perasaan ikut berpartisipasi.
- d) Kebutuhan akan penghargaan, ditunjukkan dengan pujian dan promosi berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.
- e) Kebutuhan perwujudan diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, Dimana pegawai tersebut akan menyerahkan kecakapan, keterampilan dan potensinya.

4. Persepsi

Seseorang apabila melihat objek atau orang lain akan mempunyai kesan yang berbeda, kesan tersebut dipengaruhi oleh informasi yang dimiliki. Hal semacam itu sering disebut sebagai persepsi. Menurut (Wibowo, 2016) pada hakekatnya persepsi merupakan suatu proses yang memungkinkan kita mengorganisir informasi dan menginterpretasikan kesan terhadap lingkungan sekitarnya. Persepsi terjadi melalui suatu proses dimulai ketika dorongan diterima melalui pengertian kita.

Kebanyakan dorongan yang menyerang pengertian kita disaring sisanya diorganisir dan diinterpretasikan.

Sedangkan menurut pendapat Tampubolon (2015) yang menyatakan bahwa persepsi adalah gambaran seseorang tentang suatu objek yang menjadi fokus permasalahan yang sedang dihadapi. Persepsi digunakan oleh individu yang membuat persepsi, situasi yang terjadi pada saat persepsi itu dirumuskan, serta gangguan-gangguan yang mempengaruhi dalam proses pembentukan persepsi. Menurut sudut pandang Gitosudarmo & Sudita (2015), adalah suatu proses memperhatikan dan menyeleksi, mengorganisasikan dan menafsirkan stimulus lingkungan. Proses memperlihatkan dan menyeleksi terjadi karena setiap panca indera yang dimiliki seseorang dihadapkan dengan begitu banyak stimulus lingkungan. Dari beberapa pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa persepsi merupakan Tindakan manusia dalam memberikan pandangan atau pendapat terhadap objek dan peristiwa yang ada di sekitar lingkungan.

f. Sistem Akuntansi Keuangan Daerah

Akuntansi adalah aktivitas jasa yang memberikan informasi yang diperlukan untuk membuat keputusan. Keputusan yang dibuat di sektor publik terkait dengan keputusan yang dibuat di sektor ekonomi, sosial, dan politik. Suatu sistem akuntansi diperlukan untuk mengelola transaksi ekonomi yang semakin besar dan beragam dalam pengelolaan keuangan negara dan daerah yang besar. Akuntansi keuangan dan akuntansi

manajemen adalah dua komponen utama akuntansi, baik untuk sektor swasta maupun pemerintah. Akuntansi keuangan daerah adalah subjek diskusi dalam hal ini (Oktaviani et al., 2020).

Peraturan Pemerintah No.71 tahun 2010 menyatakan bahwa "standar akuntansi pemerintah adalah prinsip-prinsip akuntansi yang diterapkan dalam menyusun dan menyajikan laporan keuangan pemerintah. Prinsip-prinsip yang dimaksud yaitu basis akuntansi, nilai historis, realisasi, substansi mengungguli untuk bentuk formal, perioditas, pengungkapan lengkap, dan penyajian wajar."

Menurut Herawati (2014), akuntansi keuangan daerah adalah suatu sistem yang mencatat dan menyusun keuangan daerah dan data yang terkait menjadi informasi keuangan yang dapat diakses secara publik. Ini digunakan sebagai dasar untuk pengambilan keputusan dalam berbagai hal, mulai dari pendataan, pencatatan, pengikhtisaran hingga pelaporan keuangan, dan juga bertanggung jawab atas perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan. Sistem akuntansi dapat membantu pemerintah daerah menghindari kesalahan penghitungan dan pencatatan yang berpotensi merugikan.

Sistem akuntansi yang telah diterapkan oleh perusahaan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan dan perilaku manusia tidak lepas menjadi keberhasilan dari sistem akuntansi (Tumiwa et al., 2022). Untuk menghasilkan informasi keuangan yang berkualitas tinggi, sistem akuntansi juga harus didukung

oleh sumber daya manusia yang berkualitas tinggi untuk menjalankan sistem informasi tersebut, hal ini pasti akan mengurangi kesalahan yang terjadi dalam mengelola dan menjalankan sistem informasi akuntansi. Sumber daya manusia yang berkualitas tentu harus memiliki keterampilan dan perilaku yang baik. Sikap dan motivasi seseorang untuk melakukan tindakan dapat memengaruhi perilaku yang baik (Sulastri, 2021).

Menurut Halim & Kusufi (2014), indikator sistem akuntansi keuangan daerah adalah sebagai berikut:

1. Pencatatan, pengolahan data transaksi ekonomi dengan menambah atau mengurangi sumber daya.
2. Pengidentifikasian (Penggolongan), mengidentifikasi transaksi ekonomi untuk membedakan mana yang bersifat ekonomi dan mana yang tidak.
3. Pelaporan, transaksi ekonomi yang menghasilkan laporan keuangan.

g. Sikap

Menurut Mogontha et al., (2017), sikap adalah kecenderungan yang dipelajari untuk merespon dengan cara yang secara konsisten menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap sesuatu. Sikap kerja merupakan pikiran dan perasaan yang puas atau tidak puas terhadap suatu pekerjaan dengan kecenderungan untuk bertindak positif atau negatif untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam pekerjaan, dan dapat berfungsi sebagai indikator apakah pekerjaan berjalan lancar atau tidak (Oktaviani et al., 2020).

Untuk memberikan tanggapan terhadap segala sesuatu yang menyebabkan reaksi seseorang, seseorang mengambil perspektif. Sudut pandang dipelajari, dibentuk dengan baik, dan sulit untuk diubah. Orang-orang mengembangkan sikap mereka berdasarkan pengalaman pribadi mereka sendiri, pengaruh orang tua mereka, teman sebaya mereka, dan kelompok sosial mereka. Sikap adalah bagian penting dari kepribadian seseorang dan membantu menjelaskan bagaimana perilaku seseorang terkait satu sama lain (Ananda et al., 2020).

Orang-orang mengembangkan sikap mereka berdasarkan pengalaman pribadi mereka sendiri, pengaruh orang tua mereka, teman sebaya mereka, dan kelompok sosial mereka. Sikap adalah bagian penting dari kepribadian seseorang dan membantu menjelaskan bagaimana perilaku seseorang terkait satu sama lain. Variabel ini mempengaruhi pelaporan sistem keuangan suatu organisasi, karena berhubungan langsung dengan perilaku pegawai yang menyusun dan menyusun laporan keuangan menurut tiga indikator (Oktaviani et al., 2020):

1. Komponen kognitif mengacu pada pengetahuan tentang lingkungan alam dan gagasan, dan merupakan kategori yang biasanya digunakan dalam proses berpikir.

Contoh: Puas atau tidak puas terhadap suatu benda.

2. Komponen emosional berkaitan dengan pertanyaan tentang penilaian yang benar mengenai apakah seseorang menyukai sesuatu atau suatu

situasi, dalam hal ini seseorang mengatakan bahwa orang tersebut memiliki sikap positif.

Contoh: Puas atau tidak puas terhadap suatu benda.

3. Komponen konatif menyangkut tindakan dan tindakan sebagai “keputusan akhir”, yaitu persiapan post-hoc terhadap situasi tersebut.

h. Motivasi

Menurut Bura et al. (2024), motivasi kerja adalah hasil dari kombinasi kekuatan internal dan eksternal yang mendorong karyawan untuk bertindak dan berperilaku dengan cara yang sesuai. Motivasi merupakan proses yang mendorong perilaku atau menargetkan tujuan yang kuat. Motivasi juga terkait dengan reaksi subjektif yang terjadi selama proses ini (Lubis, 2018). Motivasi ini mempunyai dampak yang besar terhadap sikap karyawan dalam bekerja. Jika termotivasi, karyawan akan merasakan keinginan khusus untuk bekerja mencapai efektivitas organisasi dan mencapai kinerja yang baik.

Menurut (Ananda et al., 2020), proses yang dimulai dengan definisi fisiologis atau psikologis yang mendorong perilaku atau menargetkan tujuan yang intens dikenal sebagai motivasi. Aspek-aspek motivasi kerja, menurut Zulkifli (2018) adalah sebagai berikut:

1. Motivasi daya penggerak atau perangsang yang berasal dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan demi mencapai tujuan tertentu.

2. Harapan peluang yang diperkirakan seseorang mengenai tercapainya hasil kerja sesuai dengan keinginan mereka.
3. Insentif imbalan atau balas jasa yang diterima oleh seseorang setelah menyelesaikan pekerjaannya dengan cara yang diinginkan.

Sofyandi (2016) menyatakan bahwa tujuan-tujuan dari motivasi antara lain adalah sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan dalam Perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam bekerja
5. Mengefektifkan dalam pengadaan karyawan
6. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
7. Mempertinggi rasa tanggung jawab akan tugas, dan lain-lain

Sedangkan menurut Hasibuan (2016), tujuan dari pemberian motivasi adalah sebagai berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan Perusahaan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan

9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan

10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

Menurut Oktaviani et al. (2020) indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi adalah:

1. Pemberian kompensasi
2. Stabilitas lapangan kerja
3. Pemberian gaji
4. Pemberian kesempatan untuk maju

Dari semua tujuan motivasi yang sudah dipaparkan diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi diberikan untuk pencapaian dari tujuan sebuah Perusahaan dengan memaksimalkan semua sarana dan prasarana yang ada, termasuk didalamnya adalah memaksimalkan kemampuan pegawai. Selain itu agar suatu proses motivasi kerja dapat dilaksanakan dengan baik, diperlukan suatu indicator yang jelas dan dapat dijadikan acuan dalam proses motivasi kerja pegawai. Indicator dapat juga dijadikan alat untuk mengukur keberhasilan, apakah motivasi bermanfaat atau tidak.

i. Emosi

Setiap orang mempunyai ciri kepribadian, namun kita sering mengacaukan ciri dan ciri tersebut dengan sikap emosional kita (Lubis, 2018). Emosi merupakan ciri-ciri kepribadian yang dimiliki setiap orang, yang menjelaskan bahwa jika karyawan menunjukkan emosi tertentu dalam bekerja dan seseorang merasa senang dalam bekerja, maka pekerjaan tersebut terlaksana dengan baik. Sedangkan jika Anda merasa sedih, cemas,

atau emosional, hasilnya mungkin tidak sesuai harapan. Emosi karyawan dipicu oleh rangsangan dan tekanan yang diberikan pada objek (Bura et al., 2024).

Lubis (2010:103) dalam Oktaviani et al. (2020), menyatakan bahwa setiap orang memiliki karakteristik kepribadian, tetapi seringkali kita menggabungkan karakteristik dan kepribadian itu dengan sikap emosi kita. Menurut Oktaviani et al. (2020), suasana hati berbeda dengan emosi, yang merasakan kecenderungan yang kurang intens dibandingkan dengan emosi dan kekurangan rangsangan kontekstual. Terkadang, seseorang harus mengatur emosinya, dan terkadang mereka memilih untuk menekan kemarahan mereka pada tingkat tertentu untuk menjaga perdamaian atau pekerjaan mereka.

Menurut Yuniarti (2015), terdapat lima indikator emosi pegawai yaitu:

1. Mengenali emosi diri, yaitu kemampuan untuk menyadari atau mengenali perasaan saat perasaan itu muncul.
2. Mengelola emosi, yaitu kemampuan untuk menangani agar perasaan dapat terungkap dengan tepat atau selaras sehingga tercipta keseimbangan dalam diri individu.
3. Memotivasi diri sendiri, yaitu kemampuan untuk menggunakan emosi sebagai alat untuk mencapai tujuan.
4. Mengenali emosi orang lain, kemampuan untuk mengenali orang lain juga disebut empati. Orang-orang yang mampu mengenali orang lain

lebih mampu menangkap sinyal sosial yang tersembunyi yang menunjukkan apa yang dibutuhkan orang lain untuk keluar dari kesusahan mereka.

5. Membina hubungan, terdapat kemampuan untuk mengidentifikasi dan mengontrol emosi setiap orang. Seseorang tidak dapat mengendalikan emosi orang lain sebelum mampu mengendalikan emosinya sendiri. Orang yang baik dalam membangun hubungan dengan orang lain akan berhasil dalam bidang apapun yang bergantung pada hubungan yang lancar dengan orang lain.

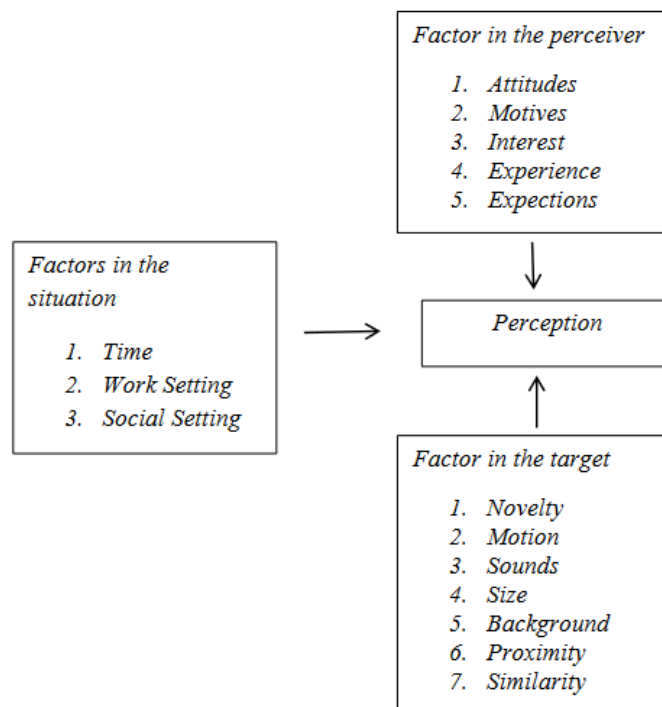
j. Persepsi

Persepsi merupakan informasi diterima dan diinterpretasikan untuk mendapatkan pemahaman tentang dunia sekitar kita. Proses ini memerlukan pemikiran tentang informasi mana yang harus diperhatikan, bagaimana mengkategorikannya, dan bagaimana menginterpretasikan informasi tersebut sesuai dengan kerangka pengetahuan kita yang sudah ada (Wibowo, 2016). Menurut Sulastri (2021), persepsi adalah proses memilih, mengorganisasi, dan menginterpretasikan informasi yang diterima melalui sentuhan, penciuman, perasaan, pendengaran, dan penglihatan untuk menghasilkan makna.

Persepsi pegawai sering dikaitkan dengan persepsi peran, yaitu perspektif seseorang tentang bagaimana mereka seharusnya bertindak dalam situasi tertentu. Menurut Soraya (2018), persepsi peran adalah pemahaman seseorang tentang apa yang harus dilakukan dalam situasi

tertentu. Respon sebagai akibat dari persepsi dapat diambil oleh individu dengan berbagai macam bentuk.

Menurut Robbins & Judge (2014), faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi dapat digambarkan dalam bagan sebagai berikut:



Gambar 2.1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Persepsi

Bagan tersebut dapat menjelaskan bahwa persepsi dibentuk oleh 3 faktor yaitu: *perceiver* atau orang yang memberikan persepsi, target atau orang yang menjadi sasaran persepsi, dan situation atau situasi keadaan pada saat persepsi dilakukan. Apabila melihat target dan berusaha menginterpretasikan apa yang dilihat, interpretasi seseorang sangat dipengaruhi oleh karakteristik personal.

Karakteristik yang mempengaruhi sebuah persepsi diantaranya: sikap, kepribadian, motif, kepentingan, pengalaman masa lalu, dan harapan.

Karakteristik dari target yang diamati juga akan memengaruhi apa yang dirasakan. Orang yang suka berbicara keras mungkin lebih diperhatikan oleh kelompok daripada orang yang pendiam dan juga orang yang sangat menarik atau tidak menarik. Waktu seseorang melihat objek atau kejadian, dapat mempengaruhi perhatian seperti lokasi, sinar panas, atau setiap sumber faktor situasional. Walaupun *percerver* dan target tidak berubah, namun situasi dapat berbeda

Terdapat tiga indikator dari persepsi menurut Muzaki (2019), sebagai berikut:

1. Penggunaan sistem mampu meningkatkan kinerja individu.
2. Penggunaan sistem mampu meningkatkan efektifitas kinerja individu.
3. Penggunaan sistem bermanfaat bagi individu.

2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Nama Pengarang dan Tahun	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Shella Citra Oktaviani, Abdul Wahid Mahsuni dan Afifudin. (2020)	Pengaruh Faktor Perilaku Terhadap Kegunaan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah di Kota Malang	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Sikap, Emosi dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap akuntansi keuangan daerah. sistem. Sistem. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa sikap dan motivasi berpengaruh terhadap sistem

				<p>akuntansi keuangan daerah.</p> <p>Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa emosi tidak mempunyai pengaruh terhadap sistem akuntansi keuangan daerah.</p> <p>Variabel yang signifikan yaitu Sikap dan Motivasi</p>
2	Ananda, G., Sudaryanti, D., & Sari, A. fauzi K. (2022)	Pengaruh Faktor Keperilakuan Terhadap Penggunaan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah (Studi Pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Malang)	Regresi Linier Multivariat	<p>Dari hasil pengujian menggunakan regresi linier multivariat diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa variabel sikap, emosi dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap sistem akuntansi keuangan daerah.</p> <p>Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa emosi tidak berpengaruh terhadap sistem akuntansi keuangan daerah.</p> <p>Variabel yang signifikan yaitu Sikap dan Motivasi.</p>
3	Wulan Mogontha, Grace B Nangoi dan Natalia Gerungai. (2017)	Analisis Pengaruh Aspek Keperilakuan Terhadap Sistem Akuntansi (Studi Kasus Pada PT. Sinar Galesong Prima Di Manado)	Regresi Linier Berganda	<p>Hasil penelitian ini adalah Sikap tidak berpengaruh secara signifikan terhadap sistem informasi akuntansi, karena sikap karyawan sudah baik sehingga mereka melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.</p>

				<p>Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan pada sistem informasi akuntansi, karena Perusahaan sudah dinilai baik dalam memotivasi karyawan dalam bentuk penghargaan dan dukungan moral.</p> <p>Emosi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap sistem informasi akuntansi hal ini karena karyawan tidak menunjukkan emosi dalam bekerja.</p> <p>Presepsi berpengaruh secara signifikan terhadap sistem informasi akuntansi hal ini disebabkan karena cara pandang karyawan serta tugas dan pekerjaan.</p> <p>Variabel yang signifikan yaitu Presepsi</p>
4	Adek Putri Junaini, Elvira Nur Wulanda, Yeni Esneli dan Putri Ramadhani. (2022)	Analisis Pengaruh Aspek Keperilakuan Terhadap Sistem Akuntansi (Studi Kasus Pada UMKM Karya Oli)	Regresi Linier Berganda	<p>Hasil penelitian ini adalah Sikap berpengaruh secara signifikan terhadap sistem akuntansi. Sikap karyawan tergolong sudah baik sehingga mereka melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan Perusahaan.</p> <p>Persepsi berpengaruh secara signifikan terhadap sistem</p>

				<p>akuntansi sehingga manajemen perusahaan sudah dinilai baik dalam memotivasi karyawan baik dalam bentuk penghargaan atau upaya motivasi secara dukungan moral.</p> <p>Emosi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap sistem akuntansi hal ini karena karyawan tidak menunjukkan emosi dalam bekerja.</p> <p>Variabel yang signifikan Sikap dan Presepsi.</p>
5	Emilda Sulastri (2021)	Analisis Pengaruh Aspek Keperilakuan Terhadap Sistem Informasi Akuntansi.	Regresi Linier Berganda	<p>Hasil dari penelitian ini adalah sikap tidak berpengaruh signifikan terhadap sistem informasi akuntansi di karenakan karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan aturan yang berlaku sehingga perilaku digolongkan baik.</p> <p>Motivasi juga tidak berpengaruh signifikan terhadap sistem informasi akuntansi. Hal tersebut menunjukkan manajemen perusahaan sudah memotivasi karyawan dengan baik dalam bentuk reward ataupun dukungan moral.</p>

				<p>Persepsi juga tidak berpengaruh signifikan terhadap sistem informasi akuntansi yang ada pada PT. Mandiri Tunas Finance Cabang Bengkulu. Hal tersebut dikarenakan cara pikir, tugas dan pekerjaan yang dilakukan karyawan sudah baik.</p> <p>Variabel yang signifikan Nol</p>
6	<p>Maria Avelina Mistika Dua Bura, Siktania Maria Dilliana, Paulus Libu Lamawitak. (2023)</p>	<p>Pengaruh Aspek Keperilakuan Terhadap Sistem Informasi Akuntansi (Studi Kasus pada Perumda Air Minum Wair Pu'an Kabupaten Sikka)</p>	<p>Regresi Linier Berganda</p>	<p>Hasil penelitian ini adalah variabel sikap, persepsi dan kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap sistem informasi akuntansi. Variabel motivasi berpengaruh positif terhadap sistem informasi akuntansi.</p> <p>Variabel yang signifikan Motivasi.</p>
7	<p>Kiet Tumiwa, Ivoletti Walukow dan Regina M Losu. 2022</p>	<p>Analisis Aspek Keperilakuan Terhadap Penerapan Sistem Akuntansi Persediaan Pada Dinas PUPRD Provinsi Sulut</p>	<p>Regresi Linier Berganda</p>	<p>Hasil penelitian ini adalah sikap tidak berpengaruh dengan nilai 0,078 terhadap penerapan sistem akuntansi persediaan. Aspek perilaku persepsi tidak berpengaruh dengan nilai 0,555 terhadap penerapan sistem akuntansi persediaan. Aspek perilaku emosional tidak berpengaruh dengan</p>

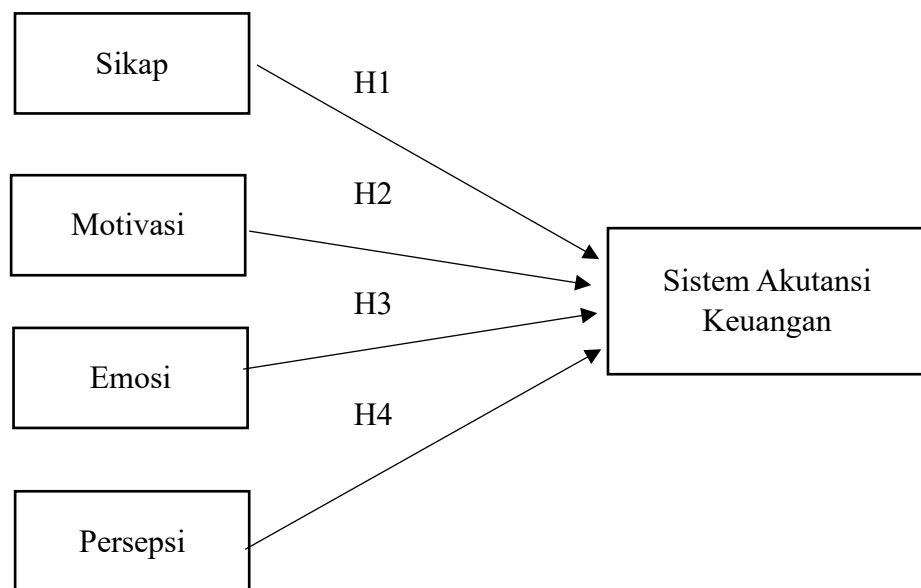
				<p>nilai 0,714 terhadap penerapan sistem akuntansi persediaan. Hal ini dikarenakan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Wilayah Provinsi Sulawesi Utara memiliki budaya yang baik dimana budaya ini menjadi dasar bagi karyawan untuk bekerja berdasarkan standar operasional prosedur yang telah ditetapkan sehingga tidak ada peluang untuk memunculkan perdebatan dalam aspek perilaku sikap, persepsi dan emosi.</p> <p>Variabel yang signifikan Nol</p>
8	Gadis Ananda, Dwiyani Sudaryanti dan Arista Fauzi Kartika Sari. 2022	Pengaruh Faktor Keperilakuan Terhadap Penggunaan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah (Studi pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Malang)	Regresi Linier Berganda	<p>Hasil dari penelitian ini adalah variabel sikap berpengaruh terhadap sistem akuntansi keuangan daerah. emosi tidak berpengaruh terhadap sistem akuntansi keuangan daerah. motivasi berpengaruh terhadap sistem akuntansi keuangan daerah.</p> <p>Variabel yang signifikan Sikap dan Motivasi</p>

9	Sengkey K Nicky, Jullie J. Sondakh dan Heince R.N Wokas. (2021)	Pengaruh Sikap dan Emosi Karyawan Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi Pada PT. PLN (Persero) Area Manado	Regresi Linier Berganda	<p>Hasil dari penelitian ini adalah secara parsial sikap dan emosi tidak berpengaruh signifikan terhadap sistem informasi akuntansi. Sedangkan secara simultan sikap dan emosi berpengaruh signifikan terhadap sistem informasi akuntansi di PT PLN (PERSERO) Area Manado.</p> <p>Variabel yang signifikan Sikap dan Emosi.</p>
---	---	--	-------------------------	---

3. Kerangka Penelitian

Gambar 3.1

Kerangka Penelitian



4. Hipotesis

Hipotesis adalah solusi temporer untuk masalah yang belum terjawab karena perlu dibuktikan melalui penelitian. Peneliti dapat menyimpulkan beberapa hipotesis, yaitu:

a. Sikap berpengaruh terhadap Implementasi Sistem Akuntansi Keuangan Daerah

Sikap kerja merupakan pikiran dan perasaan yang puas atau tidak puas terhadap suatu pekerjaan dengan kecenderungan untuk bertindak positif atau negatif untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam pekerjaan, dan dapat berfungsi sebagai indikator apakah pekerjaan berjalan lancar atau tidak (Oktaviani, 2020). Menurut penelitian Junaini et al. (2022), yang menunjukkan bahwa variabel sikap berpengaruh positif terhadap sistem akuntansi keuangan daerah pada UMKM Karya Oli. Sejalan dengan Penelitian Ananda et al. (2022), yang menunjukkan bahwa variable sikap berpengaruh positif terhadap Sistem Akuntansi Keuangan Daerah. Sehingga dapat dikatakan dalam bekerja Pegawai Negeri Sipil pada BKAD Kabupaten Malang bekerja sesuai aturan yang ada sehingga berdampak pada hasil laporan keuangan yang baik. Penelitian Sudaryanti (2022), juga menunjukkan hasil bahwa Sikap berpengaruh positif terhadap sistem akuntansi keuangan daerah. Dan yang terakhir diperkuat dengan penelitian dari Juanini (2022), yang menunjukkan bahwa indicator Sikap berpengaruh positif terhadap sistem akuntansi.

Berdasarkan dari beberapa hasil penelitian terdahulu, menunjukkan bahwa sikap berpengaruh positif terhadap sistem akuntansi sehingga dapat

disimpulkan bahwa karyawan sudah bekerja sesuai aturan yang ada sehingga berdampak pada hasil laporan keuangan yang baik. Jadi kesimpulannya indikator Sikap berpengaruh terhadap Implementasi Sistem Akuntansi Keuangan Daerah.

H₁ : Sikap berpengaruh terhadap Implementasi Sistem Akuntansi Keuangan Daerah

b. Motivasi berpengaruh terhadap Implementasi Sistem Akuntansi Keuangan Daerah

Menurut Newston dalam Bura et al. (2024), motivasi kerja adalah hasil dari kombinasi kekuatan internal dan eksternal yang mendorong karyawan untuk bertindak dan berperilaku dengan cara yang sesuai. Akuntan dan manajer perlu memotivasi karyawan di tingkat operasional untuk membantu mereka mencapai tujuan perusahaan melalui penggunaan sistem akuntansi keuangan daerah (SAKD).

Penelitian dari Bura et al. (2024) menghasilkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif pada Sistem Informasi Akuntansi pada Perumda Air Minum Wair Pu'an Kabupaten Sikka. Pada penelitian Oktaviani et al. (2020) menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap sistem akuntansi keuangan daerah pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Malang karena seorang pegawai yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan. Diperkuat dengan penelitian Ananda et al. (2022), juga menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap Sistem Akuntansi Keuangan Daerah.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi karyawan untuk bekerja dikaitkan dengan tingkat kinerja karyawan yang cukup tinggi. Dapat disimpulkan bahwa pimpinan pada BKAD terus memberikan dorongan kepada para pegawai sehingga berdampak pada hasil laporan keuangan yang baik, sehingga Motivasi berpengaruh terhadap sistem akuntansi Keuangan Daerah. Penelitian Sudaryanti (2022), juga menunjukkan hasil bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap sistem akuntansi keuangan daerah. Dan yang terakhir diperkuat dengan penelitian dari Juanini (2022), yang menunjukkan bahwa indikator Motivasi berpengaruh positif terhadap sistem akuntansi.

Berdasarkan beberapa penelitian yang sudah dijelaskan tersebut, menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Sistem Informasi Keuangan Daerah dengan hasil bahwa seorang pegawai yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan selain itu menunjukkan bahwa motivasi karyawan untuk bekerja dikaitkan dengan tingkat kinerja karyawan yang cukup tinggi. Dapat disimpulkan bahwa pimpinan pada BKAD terus memberikan dorongan kepada para pegawai sehingga berdampak pada hasil laporan keuangan yang baik, sehingga Motivasi berpengaruh terhadap sistem akuntansi Keuangan Daerah.

H₂ : Motivasi berpengaruh terhadap Implementasi Sistem Akuntansi Keuangan Daerah

c. Emosi berpengaruh terhadap Implementasi Sistem Akuntansi Keuangan Daerah

Emosi merupakan ciri-ciri kepribadian yang dimiliki setiap orang, yang menjelaskan bahwa jika karyawan menunjukkan emosi tertentu dalam bekerja dan seseorang merasa senang dalam bekerja, maka pekerjaan tersebut terlaksana dengan baik. Sedangkan jika Anda merasa sedih, cemas, atau emosional, hasilnya mungkin tidak sesuai harapan. Emosi karyawan dipicu oleh rangsangan dan tekanan yang diberikan pada objek (Bura et al., 2024). Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan (SAKD) pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) diharapkan dapat menunjang kinerja bagian akuntansi dan menjadikan kinerja lebih efektif dan efisien. Perpaduan antara emosi yang baik, sistem akuntansi keuangan daerah (SAKD) yang handal dan pegawai yang berkualitas akan menghasilkan kinerja yang unggul.

Penelitian Tumiwa (2022), menunjukkan hasil bahwa Emosi berpengaruh negative terhadap sistem akuntansi persediaan dikarenakan Dins Pekerjaan Umum memiliki budaya yang baik yang dijadikan pedoman dasar untuk bekerja sesuai dengan standar operasional prosedur yang telah ditetapkan. Penelitian Avelina et al. (2023), juga menunjukkan bahwa variabel Emosi berpengaruh negatif terhadap sistem akuntansi keuangan daerah. Dan penelitian Ananda et al. (2022), juga menunjukkan bahwa variable emosi berpengaruh negatif terhadap Sistem Akuntansi Keuangan Daerah. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Emosi tidak berpengaruh terhadap Sistem Akuntansi Keuangan Daerah. Penelitian ini membuktikan bahwa Pegawai

Negeri Sipil tidak menggunakan emosi dalam bekerja karena mereka bertanggung jawab penuh atas pekerjaannya sehingga Variabel Emosi tidak berpengaruh. Diperkuat dengan hasil penelitian Mogontha et al (2017), yang menunjukkan bahwa variable emosi berpengaruh negatif terhadap sistem akuntansi. Hal tersebut menggambarkan bahwa dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan, karyawan cenderung tidak menunjukan emosi yang baik itu perasaan ketika melakukan pekerjaan.

Sejalan dengan 4 (empat) penelitian sebelumnya, penelitian Juanaini et al. (2022), juga menunjukkan bahwa variable emosi berpengaruh negatif terhadap sistem informasi akuntansi. Hal ini karena karyawan tidak menunjukkan emosi dalam bekerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa Emosi berpengaruh negatif terhadap Implementasi Sistem Informasi Akuntansi Daerah dikarenakan Pegawai tidak menggunakan emosi dalam bekerja karena mereka bertanggung jawab penuh atas pekerjaannya. Hal tersebut menggambarkan bahwa dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan, karyawan cenderung tidak menunjukan emosi yang baik itu perasaan ketika melakukan pekerjaan.

H₃ : Emosi Tidak berpengaruh terhadap Implementasi Sistem Akuntansi Keuangan Daerah

d. Persepsi berpengaruh terhadap Implementasi Sistem Akuntansi Keuangan Daerah

Menurut Sulastri (2021), persepsi adalah proses memilih, mengorganisasi, dan menginterpretasikan informasi yang diterima melalui

sentuhan, penciuman, perasaan, pendengaran, dan penglihatan untuk menghasilkan makna. Hal ini penting untuk diketahui oleh akuntan agar sistem akuntansi keuangan daerah (SAKD) berjalan baik, karena persepsi yang dibentuk oleh pikiran dan sikap dapat mempengaruhi perilaku

Pada penelitian Mogontha et al. (2017)., variabel persepsi berpengaruh positif pada Sistem Akuntansi pada PT. Sinar Galesong Prima Di Manado. Penelitian Junaini et al. (2022), juga menunjukkan bahwa variabel Persepsi berpengaruh positif terhadap sistem akuntansi keuangan daerah pada UMKM Karya Oli karena mampu memotivasi karyawan baik dalam bentuk penghargaan atau upaya motivasi secara dukungan moral. Sejalan dengan penelitian Mogontha et al (2017), yang menunjukkan bahwa variable persepsi berpengaruh positif terhadap sistem akuntansi. Hal ini dikarena bahwa cara karena cara pandang karyawan serta tugas dan pekerjaan. Karyawan memandang tujuan dari perusahaan sebagai dasar melakukan suatu pekerjaan.

Berdasarkan penelitian yang sudah dijelaskan diatas, sehingga dapat disimpulkan bahwa Persepsi berpengaruh terhadap Implementasi Sistem Akuntansi Keuangan Daerah karena Hal ini dikarena bahwa cara karena cara pandang karyawan serta tugas dan pekerjaan. Karyawan memandang tujuan dari perusahaan sebagai dasar melakukan suatu pekerjaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu, dapat disimpulkan hipotesisnya adalah:

H₄ : Persepsi berpengaruh terhadap Implementasi Sistem Akuntansi Keuangan Daerah.

G. METODE PENELITIAN

1. Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Badan Pengelola Aset dan Keuangan Daerah (BPKAD) Kota Surakarta yang berlokasi di Jl. Jendral Sudirman No. 2 Kampung Baru, Kecamatan Pasar Kliwon, Kota Surakarta.

2. Desain Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan dengan metode deskriptif kuantitatif, yaitu deskripsi data yang diperoleh dan analisis kuantitatif terhadap data yang ada (statistik). Penelitian deskriptif melibatkan penilaian sikap atau pendapat individu, organisasi, situasi, atau proses. (Indrawan & Yaniawati, 2014). Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan teknik angket, yaitu penyebaran daftar pertanyaan (kuesioner) kepada responden di Kota Surakarta untuk diisi atau dijawab. Kuesioner terdiri dari dua bagian, bagian pertama berisi beberapa pertanyaan umum terkait demografi responden, sedangkan bagian kedua berisi beberapa pertanyaan terkait sikap, emosi, motivasi dan sistem akuntansi keuangan daerah.

3. Variabel dan Definisi Operasional

Variabel penelitian merupakan segala sesuatu dalam beberapa bentuk yang ditentukan oleh peneliti untuk memperoleh informasi dan

menarik kesimpulan dari objek penelitian (Sugiyono, 2017). Variabel pada penelitian ini meliputi:

a. Sikap (X^1)

Variabel ini mempengaruhi dan memiliki hubungan terhadap pelaporan sistem kas Perusahaan karena berkaitan langsung dengan perilaku para karyawan yang menyusun dan membuat laporan keuangan (Dayaksini dan Hudainah, 2009).

Indikator yang digunakan untuk mengukur sikap terdiri dari 3 (tiga) indikator yaitu:

- 1) Komponen kognitif, berhubungan dengan pengetahuan mengenai alam sekitar dan gagasan yang biasanya merupakan kategori yang dipergunakan dalam proses berfikir.
- 2) Komponen afektif, berhubungan dengan penilaian baik, suka atau tidak suka terhadap sesuatu atau suatu keadaan, maka orang tersebut dikatakan memiliki sikap positif. Jika sebaliknya, maka orang tersebut memiliki sikap negatif.
- 3) Komponen konati, berhubungan dengan perilaku atau perbuatan sebagai putusan akhir kesiapan reaktif terhadap suatu keadaan.
- 4) Variabel ini diukur dengan menggunakan skala likert 1 sampai 5 yang menunjukkan setuju atau tidak setuju dengan pertanyaan yang diajukan, skala likert yang digunakan adalah: sangat setuju (5), setuju (4), ragu-ragu (3), tidak setuju (2), sangat tidak setuju (1).

b. Motivasi (X^2)

Motivasi erat kaitannya dengan kepemimpinan dan manajemen dalam suatu usaha, dalam artian motivasi yang diberikan akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam menyusun laporan keuangan dan melaksanakan sistem keuangan daerah. Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi adalah: pemberian reward, keamanan kerja, pemberian gaji, memberi kesempatan untuk maju. Variabel ini diukur menggunakan skala likert 1 sampai dengan 5 yang menunjukkan setuju atau tidak dengan pertanyaan yang disajikan, dengan skala likert yang di gunakan yaitu: sangat setuju (5), setuju (4), ragu-ragu (3), tidak setuju (2), sangat tidak setuju (1).

c. Emosi (X^3)

Emosi sangat mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja. Pegawai yang mengetahui cara mengendalikan emosinya saat bekerja tentu akan memberikan hasil yang optimal dalam bekerja dan tentunya memahami kegunaan sistem akuntansi keuangan daerah yang akurat. Menurut Yuniarti (2015), terdapat lima indikator dalam penelitian ini yaitu Mengenal emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, membina hubungan. Variabel ini diukur dengan menggunakan skala Likert 1 sampai 5 yang menunjukkan setuju atau tidaknya Anda dengan pertanyaan yang disajikan, dengan skala Likert yang digunakan yaitu.: sangat setuju (5), setuju (4), ragu-ragu (3), tidak setuju (2), sangat tidak setuju (1).

d. Persepsi (X^4)

Persepsi pegawai sering dikaitkan dengan persepsi peran, yaitu perspektif seseorang tentang bagaimana mereka seharusnya bertindak dalam situasi tertentu. Menurut Robbins (2003) dalam Soraya (2018), persepsi peran adalah pemahaman seseorang tentang apa yang harus dilakukan dalam situasi tertentu. Respon sebagai akibat dari persepsi dapat diambil oleh individu dengan berbagai macam bentuk. Variabel ini diukur menggunakan skala likert 1 sampai dengan 5 yang menunjukkan setuju atau tidak dengan pertanyaan yang disajikan, dengan skala likert yang di gunakan yaitu: sangat setuju (5), setuju (4), ragu-ragu (3), tidak setuju (2), sangat tidak setuju (1).

e. Implementasi Sistem Akuntansi Keuangan Daerah (Y)

Sistem akuntansi keuangan daerah adalah sistem akuntansi yang mencakup seperangkat kebijakan, standar, dan prosedur yang menghasilkan laporan keuangan yang konsisten, handal, dan tepat waktu yang akan diakui oleh pihak internal dan eksternal yang digunakan untuk mengambil keputusan perekonomian. Dengan demikian, indikator yang digunakan untuk mengukur kegunaan sistem akuntansi keuangan daerah adalah kenyamanan dan kemudahan akses, kecepatan system, memperbaiki eror sistem, kelengkapan informasi, akuratnya informasi sistem. Pengukuran variabel Sistem Akuntansi Keuangan Daerah menggunakan skala likert 1 sampai dengan 5.

Konsep Variabel	Dimensi	Skala
Sikap	Komponen Kognitif	Likert
	Komponen Afektif	
	Komponen Konati	
Motivasi	Pemberian reward	Likert
	Keamanan Kerja	
	Pemberian Gaji	
	Memberi kesempatan untuk maju	
Emosi	Mengenali emosi diri	Likert
	Mengelola emosi	
	Memotivasi diri sendiri	
	Mengenali emosi orang lain	
	Membina Hubungan	
Persepsi	Penggunaan sistem mampu meningkatkan kinerja individu.	Likert
	Penggunaan sistem mampu meningkatkan efektifitas kinerja individu	
	Penggunaan sistem bermanfaat bagi individu	
Implementasi Sistem Akuntansi Keuangan Daerah	Kenyamanan dan kemudahan akses	Likert
	Kecepatan Sistem	
	Perbaikan eror sistem	
	Kelengkapan Informasi	
	Informasi sistem yang akurat	

4. Populasi dan Sampel

Menurut Arikunto & Suharsimi, (2013) populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Jadi yang dimaksud populasi adalah individu yang memiliki sifat yang sama walaupun prosentase kesamaan itu sedikit, atau dengan kata lain seluruh individu yang akan dijadikan sebagai obyek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil yang

bekerja pada Badan Pengelola Aset dan Keuangan Daerah (BPKAD) Kota Surakarta.

Penarikan atau pembuatan sampel dari populasi untuk mewakili populasi disebabkan untuk mengangkat kesimpulan penelitian sebagai suatu yang berlaku bagi populasi (Arikunto & Suharsimi, 2010). Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi sumber data sebenarnya dalam suatu penelitian. Sedangkan pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan melalui *purposive sampling*.

Menurut Sugiyono (2017) Penentuan jumlah sampel dapat dilakukan dengan cara perhitungan statistic yaitu dengan menggunakan Rumus Slovin. Rumus tersebut digunakan untuk menentukan ukuran sampel dan populasi yang telah diketahui jumlahnya yaitu sebanyak 135 karyawan dengan kriteria yaitu aparatur sipil negara yang bertanggung jawab mengelola sistem akuntansi keuangan daerah dan telah bekerja minimal 1 (satu) tahun pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) kota Surakarta. Untuk Tingkat presisi yang ditetapkan dalam penentuan sampel adalah 5%.

Rumus Slovin:

$$n = N / (1+(N \times e^2))$$

Dimana:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir, kemudian dikuadratkan.

Berdasarkan Rumus Slovin, maka besarnya penarikan jumlah sampel penelitian adalah

$$n = N / (1+(135 \times 0,05^2))$$

$$n = 135 / (1+(135 \times 0,0025))$$

$$n = 135 / (1 + 0,33)$$

$$n = 135 / 1,33$$

$$n = 101,50$$

$$n = 101$$

Maka besar sampel pada penelitian ini sebanyak 101 pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) kota Surakarta.

5. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, pendekatan peneliti menggunakan metode kuantitatif dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data primer, yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian. Menurut Sekaran dan Bougie (2019) data primer adalah data responden, individu, kelompok fokus, dan panel yang secara khusus ditentukan oleh peneliti dan dimana pendapat bisa dicari terkait permasalahan tertentu. Sumber data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari hasil wawancara, observasi dan kuesioner yang disebarkan kepada sejumlah sampel responden yang sesuai dengan target sasaran dan dianggap mewakili seluruh populasi yang dalam

penelitian ini yaitu pegawai dari pemerintah daerah dan substansi khusus Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) kota Surakarta. Data primer dalam penelitian ini adalah hasil jawaban responden yang berasal dari kuesioner yang diisi secara riil oleh responden.

6. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu usaha untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah Kuesioner. Data yang didapat dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuisoner, yakni peneliti terjun langsung untuk mendapatkan data dari pihak yang bersangkutan secara langsung atau disebut juga data primer. Menurut Sugiyono (2018) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

Peneliti melakukan pengambilan data langsung pada objek penelitian dengan cara menyebarkan kuesioner. Kuesioner diberikan secara langsung kepada para responden yang sudah dijadikan target sampel. Kuesioner yang diberikan kepada responden berisi beberapa pertanyaan yang harus dijawab oleh responden yang bertujuan untuk mengukur Pengaruh Faktor Keperilakuan Pegawai Terhadap Implementasi Sistem Akutansi Keuangan Daerah.

7. Metode Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan bahan-

bahan lainnya sehingga mudah dipahami serta temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain (Hardani, dkk, 2020)

a. Uji Validitas

Uji validitas untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid, jika ada pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan pada setiap butir pertanyaan diuji validitasnya. Item skor kuesioner dikatakan valid jika hasil r_{hitung} kita dibandingkan dengan r_{tabel} dimana $df = n-2$, n adalah jumlah sampel, dengan signifikan 5%, jika nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} item pertanyaan valid (Ghozali, 2018)

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan tersebut dapat dinyatakan valid
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan tersebut dapat dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk yang akan diteliti. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan tidak ada perubahan. Butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika Cronbach alpha $> 0,7$ dan jika Cronbach alpha $< 0,7$ dikatakan tidak reliabel (tidak layak) (Ghozali, 2015)

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Ghazali (2018) Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji hipotesis tentang antara hubungan dua variabel bebas atau lebih secara bersama-sama dengan satu variabel tergantung. penggunaan analisis regresi linier berganda karena pada penelitian ini memiliki 3 variabel bebas yaitu Sikap, Motivasi dan Emosi.

Berikut adalah persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \varepsilon$$

Dimana:

Y = Sistem Akuntansi Keuangan Daerah

B = Koefisien Regresi

X₁ = Sikap

X₂ = Motivasi

X₃ = Emosi

X₄ = Persepsi

ε = Error

d. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji Koefisien Determinasi (R²) pada intinya digunakan untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel independen

terhadap variabel dependen yang ada dalam penelitian tersebut. Apabila Nilai koefisien mendekati satu, maka dikatakan variabel independen berpengaruh sangat kuat terhadap variabel dependen yang ada didalam penelitian. Sedangkan, jika R^2 maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sangat rendah (Ghozali, 2018). Koefisien determinasi menunjukkan besarnya kontribusi variabel independent terhadap variabel dependen pada penelitian yang dilakukan.

e. Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial jadi uji t digunakan untuk menunjukan seberapa pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent (Ghozali, 2018). Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi uji $t < 0,05$ maka disimpulkan bahwa secara individual variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Langkah untuk uji t adalah sebagai berikut:

- 1) Menetapkan hipotesis yang akan diuji. Hipotesis yang akan diuji yaitu: $H_0 : \beta_i = 0$, artinya variabel bebas tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel terikat. $H_1 : \beta_i \neq 0$, artinya variabel bebas berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel terikat.
- 2) Menentukan tingkat signifikansi = α sebesar 0,05.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananda, G., Sudaryanti, D., Fauzi, A., & Sari, K. (2020). *Pengaruh Faktor Keperilakuan Terhadap Penggunaan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah (Studi pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Malang)*. 11, 56. <https://www.malangkab.go.id/mlg/>
- Budiriyanto, E. (2015). *Kementerian Republik Indonesia Kajian Legal Sistem Informasi Keuangan Daerah (SIKD) Disharmonisasi peraturan perundangan*.
- Oktaviani, S. C., Mahsuni, A. W., & Afifudin. (2020). *Pengaruh Faktor Keperilakuan Terhadap Kegunaan Sistem Keuangan Akuntansi Daerah Di Kota Malang*.
- Halim, A., & Kusufi, M. S. (2014). *Akuntansi Keuangan Daerah* (4th ed.). Salemba Empat.
- Herawati, T. (2014). *Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kualitas Laporan Keuangan (Survei Pada Organisasi Perangkat Daerah Pemda Cianjur)*. *STIE Bandung Business School*, 11(1), 1. <https://doi.org/10.55916/jsar.v11i1.44>
- Indrawan, R., & Yaniawati, P. (2014). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Campuran Manajemen, Pengembangan dan Pendidikan, PT. In *Refika Aditama, Bandung* (Vol. 4, Issue 1).
- Junaini, A. P., Wulanda, E. N., Isneli, Y., Ramadhani, P., & Riau, U. M. (2019). *Analysis Of Behavioral Aspects Impact On Accounting System (Study Case In Micro Small And Medium Businesses Karya Oli) Analisis Pengaruh Aspek Keperilakuan Terhadap Sistem Akuntansi (Studi Kasus Pada Umkm Karya Oli)*. In *Research In Accounting Journal* (Vol. 3, Issue 2). <http://journal.yrpiiku.com/index.php/raj>
- Launtu, A. (2021). *Pengaruh Penerapan Sistem Akuntansi Pemerintah Daerah Dan Kualitas Sumberdaya Manusia Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Kabupaten Gowa*. 18, 14–27.
- Lubis, A. I. (2018). *Akuntansi Keperilakuan: Akuntansi Multiparadigma*. In *Akuntansi*.
- Bura, M. A. M. D. B., Dilliana, S. M., & Lamatiwak, P. L. (2024). *Pengaruh Aspek Keperilakuan Terhadap Sistem Informasi Akuntansi Pada Kantor Perumda Air*

Minum Wair Pu'an Kabupaten Sikka. Trending: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi, 2(4), 397–421. <https://doi.org/10.30640/trending.v2i4.3206>

Mogontha, W., Nangoi, G. B., Gerungai, N., Ekonomi, F., Bisnis, D., Akuntansi, J., Sam, U., Manado, R., & Kampus Bahu, J. (2017). *Analisis Pengaruh Aspek Keperilakuan Terhadap Sistem Akuntansi (Studi Kasus Pada Pt. Sinar Galesong Prima Di Manado)*. In *Jurnal Riset Akuntansi Going Concern* (Vol. 12, Issue 2).

Nurhayati. (2017). *Analisis Teori Transparansi Pengelolaan Keuangan Daerah di Indonesia*. Trias Politika, 1(2).

Pare, A. T. I. M., Dince, M. N., & Goo, E. E. K. (2023). *Pengaruh Faktor Keperilakuan Organisasi Terhadap Kegunaan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah (Studi Kasus Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah)*. Jurnal Riset Akuntansi, 1(4), 253–267.

Soraya, N. (2018). *Analisis Persepsi Mahasiswa Terhadap Kompetensi Dosen Dalam Mengajar Pada Program Studi Pai Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan Uin Raden Fatah Palembang*. Tadrib: Jurnal Pendidikan Agama Islam, 4(1), 183–204. <https://doi.org/10.19109/Tadrib.V4i1.1957>

Sulastri, E. (2021). *Analisis Pengaruh Aspek Keperilakuan Terhadap Sistem Informasi Akuntansi*. Disclosure: Journal of Accounting and Finance, 1(1), 29. <https://doi.org/10.29240/disclosure.v1i1.2937>

Tumija, T., & Ramadhan, A. (2023). *Efektivitas Perencanaan Anggaran dalam Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD) di Kabupaten Gresik Provinsi Jawa Timur*. JEKP (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Publik). <https://ejournal.ipdn.ac.id/JEKP/>

Tumiwa, K., Walukow, I., & Losu, R. M. (2022). *Analisis Aspek Keperilakuan Terhadap Penerapan Sistem Akuntansi Persediaan Pada Dinas PUPRD Provinsi Sulut*. Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan, 18(3), 207–218. <https://doi.org/10.31940/jbk.v18i3.207-218>

Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja* (5th ed.). Jakarta : Rajawali Pers.

Yuniarti. (2015). *Pengaruh Emosional Terhadap Kinerja Pegawai*. Al-Hiwar : Jurnal Ilmu Dan Teknik Dakwah, 3(6). <https://doi.org/10.18592/al-hiwar.v3i6.1209>

- Zulkifli, Z. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penelitian Dan Pengembangan Provinsi Sulawesi Tenggara*. Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen, 7(1), 30. <https://doi.org/10.32833/Majem.V7i1.59>
- Ghozali, I. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indrawan, R., & Yaniawati, P. 2014. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Campuran Manajemen, Pengembangan dan Pendidikan*. Bandung : PT. In Refika Aditama (Vol. 4, Nomor 1).
- Launtu, A. 2021. *Pengaruh Penerapan Sistem Akuntansi Pemerintah Daerah Dan Kualitas Sumberdaya Manusia Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Kabupaten Gowa*. Akmen Jurnal Ilmiah .
- Lubis, A. I. 2018. *Akuntansi Keperilakuan: Akuntansi Multiparadigma*. In Akuntansi.
- Marantika, E., Poputra, A., & Kalalo, M. 2016. *Analisis Aspek Keperilakuan Terhadap Penerapan Sistem Akuntansi Persediaan Pada Pt . Surya Wenang Indah Manado Behavioral Aspect Analysis Toward the Application of Inventory Accounting System*. Jurnal EMBA, 4(1), 688–697.
- Mogontha, W., Nangoi, G. B., & Gerungai, N. 2017. *Analisis Pengaruh Aspek Keperilakuan Terhadap Sistem Akuntansi (Studi Kasus Pada Pt. Sinar Galesong Prima Di Manado)*. Going Concern : Jurnal Riset Akuntansi.
- Nicky, S. K., Sondakh, J. J., & Wokas, H. R. 2021. *Pengaruh sikap dan emosi karyawan terhadap kinerja sistem informasi akuntansi pada PT. PLN (PERSERO) area Manado*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 9(1).
- Nurhayati, N. 2017. *Analisis Teori Transparansi Pengelolaan Keuangan Daerah di Indonesia*.
- Oktaviani, S. C., Mahsuni, A. W., & Afifudin. 2020. *Pengaruh Faktor Keperilakuan Terhadap Kegunaan Sistem Keuangan Akuntansi Daerah Di Kota Malang*. Jurnal E-JRA, 09(02), 30–46.
- Pare, A. T. I. M., Dince, M. N., & Goo, E. E. K. 2023. *Pengaruh Faktor Keperilakuan Organisasi Terhadap Kegunaan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah (Studi Kasus Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah* Jurnal Riset Akuntansi

- Pitriyanti., Halim, A. 2020. *Pengaruh Sikap Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Meranti Medan*. *Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akutansi (EBMA)*, 1(2), 162–167.
- Sdm, P. K., Sap, P., & Sistem, D. A. N. 2014. *Pengaruh Kompetensi SDM Penerapan*.
- Setiawan, I. A., & Ghozali, I. 2006. *Akuntansi Keperilakuan Konsep dan Kajian Empiris Perilaku Akuntan. Impact of job burnout on satisfaction and turnover intention*. *Journal of Hospitality & Tourism Research*.
- Soo, Maria, L, Mitan Wihelma & Kurniawan A, P. 2023. *Pengaruh Aspek Keperilakuan Terhadap Sistem Informasi Akutansi (Studi Kasus pada Perumda Air Minum Wair Pu'an Kabupaten Sikka)*. *Research In Accounting Journal*
- Soraya, N. 2018. *Analisis Persepsi Mahasiswa Terhadap Kompetensi Dosen Dalam Mengajar Pada Program Studi Pai Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan Uin Raden Fatah Palembang*. *Tadrib: Jurnal Pendidikan Agama Islam* .
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: penerbit Alfabeta.
- Tumija, T., & Ramadhan, AZ. 2023. *Efektivitas Perencanaan Anggaran dalam Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD) di Kabupaten Gresik Provinsi Jawa Timur*. *JEKP (Jurnal Ekonomi dan Keuangan Publik)* .
- Veithzal, R. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia. In manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*.

Lampiran Kuisisioner

Petunjuk Pengisian:

- Mohon untuk mengisi setiap pertanyaan dengan jujur berdasarkan pengalaman Anda bekerja di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Surakarta.
- Jawaban Anda sangat berarti untuk mengetahui pengaruh faktor berperilaku pegawai terhadap sistem informasi pemerintah daerah,
- Silakan beri tanda centang (✓) pada jawaban yang paling sesuai dengan pengalaman Anda.

Bagian I. Identitas Responden:

1. Umur:

- 21-30 tahun
- 31 - 40 tahun
- 41 - 50 tahun
- > 50 tahun

. Jenis Kelamin :

- Laki-laki
- Perempuan

4. Pendidikan :

- D3
- S1
- S2

Lainnya:

6. Masa Kerja :

- 1-4 tahun
- 5-8 tahun
- >9 tahun

Bagian II. Kuisisioner

Keterangan Cara Pengisian:

Berilah tanda cek (√) setiap pernyataan ini sesuai dengan keadaan yang dialami:

1. STS: Sangat Tidak setuju
2. S: Setuju
3. TS: Tidak Setuju
4. SS: Sangat Setuju
5. N: Netral.

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala				
			STS	S	TS	SS	N
Sikap	Komponen Kognitif	Saya selalu bekerja dengan mengedepankan etika dan kode etik					
	Komponen Afektif	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu					
		Saya menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian tinggi					
		Saya mendukung penerapan prinsip-prinsip akuntansi.					
Komponen Konati	Saya suka bekerja dengan sistem akuntansi/keuangan yang diterapkan oleh kantor						
Motivasi	Pemberian reward	Saya mendapatkan imbalan sebagai bentuk penghargaan					
	Keamanan Kerja	Saya merasa aman saat bekerja					
		Hubungan antar pegawai dapat mempengaruhi kinerja saya.					
	Pemberian Gaji	Saya mendapatkan gaji yang sesuai					
		Saya bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan saya sehari-hari.					
Memberi kesempatan untuk maju	Sistem akuntansi/keuangan yang diterapkan oleh kantor memotivasi saya untuk bekerja lebih baik.						

Emosi	Mengenali emosi diri	Saya selalu menanggapi suatu informasi buruk dengan keadaan santai.					
	Mengelola emosi	Saya merasa bosan karena mengerjakan pekerjaan yang sama berulang-ulang.					
	Memotivasi diri sendiri	Saya memiliki tolak ukur kemampuan diri dan kepercayaan diri yang kuat dalam pengambilan keputusan.					
	Mengenali emosi orang lain	Saya dapat menerima saran dan nasehat dari orang lain.					
	Membina Hubungan	Hubungan antar pegawai terjalin dengan baik.					
Persepsi	Penggunaan sistem mampu meningkatkan kinerja individu.	Menemukan temuan baru dalam menyelesaikan pekerjaan dan masalah yang dihadapi					
		Saya sering mengerjakan tugas yang tidak sesuai dengan kemampuan dan bidang saya.					
	Penggunaan sistem mampu meningkatkan efektifitas kinerja individu	Saya mengetahui dan menguasai program aplikasi dan pengetahuan jaringan komputer.					
		Saya selalu menafsirkan suatu objek hanya dari sudut pandang saya.					
Penggunaan sistem bermanfaat bagi individu.	Saya menambah wawasan pengetahuan tentang sistem akuntansi/keuangan dengan mendengar berita atau membaca buku.						
Implementasi Sistem Akuntansi	Kenyamanan dan kemudahan akses	Menggunakan sistem akuntansi/keuangan merupakan ide yang sangat baik.					

Keuangan Daerah	Kecepatan Sistem	Sistem akuntansi/keuangan pada dinas ini sesuai dengan standar akuntansi pemerintahan.					
	Perbaikan eror sistem	Proses akuntansi/keuangan sejak awal transaksi hingga pembuatan laporan keuangan dilakukan secara komputerisasi.					
	Kelengkapan Informasi	Melakukan pencatatan pada setiap transaksi yang terjadi di kantor dinas saya bekerja.					
	Informasi sistem yang akurat	Pelaporan laporan keuangan dilakukan secara konsisten dan periodic					