

UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

MEDAN-INDONESIA

Dengan ini diterangkan bahwa Skripsi Sarjana Ekonomi Program Strata Satu (S1)
dari Mahasiswa :

NAMA : **CINDY ANASTASYA SIMAMORA**
NPM : **19510120**
PROGRAM STUDI : **AKUNTANSI**
JUDUL SKRIPSI : **ANALISIS PENERAPAN AKUNTANSI
KEPERILAKUAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PDAM TIRTA NCIHO KABUPATEN
DAIRI**

Telah diterima dan terdaftar pada Fakultas Ekonomi Universitas HKBP Nommensen
Medan. Dengan diterimanya Skripsi ini, maka telah dilengkapi syarat-syarat
akademik untuk menempuh Ujian Skripsi guna menyelesaikan studi.

Sarjana Ekonomi Program Studi Strata Satu (S1) Program Studi Akuntansi

Pembimbing Utama



Amran Manurung, S.E., M.Si, Ak

Dekan



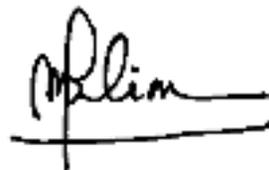
Dr.E. Hamonangan Sialagan, S.E., M.Si

Pembimbing Pendamping



Ardin Dolok Saribu, S.E, M.Si

Ketua Program Studi



Dr. E. Manatap Berliana Lumban Gaol, SE., M.Si., Ak,CA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendapat bahwa akuntansi bisa mempengaruhi bidang apapun mulai terlihat nyata di era globalisasi yang kita hadapi saat ini. Akuntansi semakin diperlukan oleh semua sektor bidang. Dimana bidang akuntansi tidak hanya fokus dibidang keuangan saja. Tetapi juga akuntansi mulai menyentuh aspek keperilakuan yaitu pada individu manusia itu sendiri.

Akuntansi keperilakuan sebagai alat penghubung antara akuntansi dan ilmu sosial. Akuntansi keperilakuan (Behavioral Accounting) adalah salah satu bidang akuntansi yang menghubungkan antara perilaku manusia dengan sistem informasi yang lingkungannya mencakup akuntansi keuangan dan akuntansi manajemen. Akuntansi keperilakuan membahas bagaimana perilaku manusia mempengaruhi informasi akuntansi dan keputusan-keputusan bisnis serta bagaimana informasi akuntansi tersebut memengaruhi perilaku manusia dan keputusan-keputusan bisnisnya (RA Supriyono, 2016:07).

Dalam bidang ini akuntansi keperilakuan bukan hanya berhubungan dengan perilaku manusia saja tetapi juga berhubungan dengan kinerja perusahaan. Kinerja atau performance merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja juga merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja

yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Yani 2021).

Pegawai memainkan peran kunci atas keberhasilan perusahaan. Suatu perusahaan dapat dikatakan berhasil dalam menjalankan bisnisnya dengan baik apabila perusahaan tersebut mampu memberdayakan SDM atau\ pegawai yang dimilikinya dengan efektif. Dengan adanya pengukuran kinerja, perusahaan dapat mengetahui kinerja dari semua karyawan yang dimiliki perusahaan. Menurut pendapat (Nongkan, Sondakh, and Mawikere 2021) definisi penilaian kinerja (performance appraisal) adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut pada karyawan.

Kinerja bisa diketahui hanya jika individu atau kelompok tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai. Tanpa ada tujuan atau target, kinerja seseorang atau organisasi tidak mungkin dapat diketahui karena tidak ada tolak ukurnya.

Dalam rangka meningkatkan kinerja perusahaan, maka banyak faktor yang perlu dipertimbangkan diantaranya adalah penerapan akuntansi keprilakuan pegawai perusahaan. Oleh karena itu, karyawan dituntut untuk memiliki perilaku disiplin dan etika yang tinggi dalam melaksanakan akuntansi sehingga akan menghasilkan

pencapaian kinerja yang baik bagi perusahaan. Namun sebaliknya, jika karyawan bekerja tanpa etika dan disiplin yang tinggi maka dapat menurunkan performa perusahaan dan akan menimbulkan kerugian yang besar bagi perusahaan (Halimah, Rahman, and Sucipto 2018)

Dengan adanya akuntansi keperilakuan, pengukuran kinerja pegawai dari perusahaan yang terkait lebih maksimal. Dalam pengukuran kinerja ini, akuntansi keperilakuan berperan penting khususnya akuntansi keperilakuan dalam aspek pengendalian. Dalam aspek pengendalian, terdapat komponen-komponen penting yang dapat diterapkan dalam pengukuran kinerja, yaitu komponen komunikasi dan informasi. Menurut (Nongkan et al. 2021) mendefinisikan controlling atau pengendalian adalah salah satu fungsi manajemen organisasi yang dilakukan untuk memastikan organisasi masih berjalan dengan arah yang tepat sesuai dengan tujuan organisasi.

PDAM Tirta Nciho merupakan penyelenggara pelayanan publik yang memiliki peranan dalam pengelolaan air bersih bagi kepentingan masyarakat di wilayah Kabupaten Dairi. Sebagai salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), PDAM Tirta Nciho perlu memberikan pelayanan yang prima dalam upaya meningkatkan kepuasan pelanggan atau masyarakat selaku pengguna. Dimana perusahaan ini kinerja karyawannya belum optimal, ternyata masih ditemukan indikasi yang menunjukkan bahwa disiplin pegawai untuk bekerja kurang terlaksana dengan baik sehingga menimbulkan dampak terhadap hasil kerja pegawai yang masih

menunjukkan adanya indikasi yang kurang efektif baik masalah kualitas kerja dan waktu.

Hal ini dapat diketahui juga berdasarkan dari kurangnya pelayanan dalam praktek di lapangan seperti terlambatnya penanganan atas pengaduan keluhan yang telah disampaikan pelanggan. Selain itu, pembayaran rekening air secara online maupun manual yaitu pelanggan masih harus datang ke kantor cabang atau ke kantor pusat untuk membayar tagihan air setiap bulannya. Sedangkan pembayaran online disini masih tabu di mata masyarakat karena kurangnya penyampaian informasi pegawai terhadap masyarakat sehingga masih banyak pula yang belum mengerti bagaimana cara pembayaran rekening air secara online. Tentu saja hal ini berdampak pada peningkatan kepuasan pelanggan dan kepercayaan pelanggan.

Pentingnya produktifitas kinerja organisasi yang sehat untuk dapat menciptakan suatu hasil yang baik. Begitupun sebaliknya, bisa dibayangkan seandainya dalam dunia kerja para pekerjanya memiliki pola kerja yang biasa-biasa saja atau mungkin pola kerja yang cenderung malas dan tidak disiplin apa yang akan terjadi terhadap lingkungan pekerjaan tersebut tentunya sesuatu hal yang dapat merugikan semua pihak di lingkungan kerja (Akbar 2018).

Aktifitas kerja pegawai dan disiplin yang tinggi, salah satu syarat bagi pegawai untuk mendapatkan suatu kedudukan, yang mana nantinya menciptakan prestasi yang baik dan mempunyai etos kerja yang tinggi. Dalam setiap pelaksanaan pekerjaan

yang dilakukan oleh pegawai, akan berjalan dengan efektif apabila hasil yang dicapai benar terlaksana sesuai dengan rencana, untuk menciptakan hal tersebut, maka motivasi pegawai sangat diharapkan dalam peningkatan kinerja pegawai pada suatu instansi.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis penerapan akuntansi keperilakuan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Nciho Kota Sidikalang”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan yang ingin penulis angkat dalam penelitian ini adalah “bagaimana penerapan akuntansi keperilakuan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Nciho Kabupaten Dairi?”

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan akuntansi keperilakuan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Nciho Kabupaten Dairi.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai, untuk mengetahui langkah-langkah yang ditempuh atas hasil sebuah analisis evaluasi dari pengukuran kinerja perusahaan agar misi, visi, dan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Diharapkan dapat membantu

perusahaan untuk memperoleh manfaat agar dapat meningkatkan kualitas manajemen yang ada sehingga fokus utama atas target dan tujuan perusahaan dapat terlaksana

2. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat memberikan ilmu pengetahuan dan wawasan yang didapat dalam perkuliahan mengenai akuntansi keperilakuan yang tertuju pada kinerja pegawai.

3. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi sebagai dasar penelitian selanjutnya dan pembanding untuk menambah ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan akuntansi keperilakuan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Akuntansi

Akuntansi adalah suatu proses mencatat, mengklasifikasi, meringkas, mengelola, dan menyajikan data, transaksi serta kejadian yang berhubungan dengan keuangan sehingga dapat digunakan oleh orang yang menggunakannya dengan mudah dimengerti untuk pengambilan suatu keputusan serta tujuan lainnya. Akuntansi merupakan ilmu pengetahuan yang melibatkan banyak aspek dalam kegiatannya, contohnya dalam perusahaan, akuntansi menjadi sumber informasi penting dalam mengambil keputusan tentang kebijakan yang akan dikeluarkan oleh perusahaan (Situmorang and Hapsari 2019).

Accounting (Akuntansi) adalah sebuah bidang ilmu yang memiliki seni untuk melakukan identifikasi, pengukuran, dan mengkomunikasikan informasi terkait pembukuan dan data-data keuangan yang tepat dari pengguna informasi (Doloksaribu 2019).

Sedangkan menurut (Rasyid 2017) akuntansi adalah menghitung atau mempertanggungjawabkan sesuatu yang ada kaitannya dengan pengelolaan bidang keuangan dari suatu perusahaan kepada pemiliknya atas kepercayaan yang telah diberikan kepada pengelola tersebut untuk menjalankan kegiatan perusahaan.

2.1.1 Pengertian Akuntansi Keperilakuan

Akuntansi keperilakuan merupakan bagian dari disiplin ilmu akuntansi yang mengkaji hubungan antara perilaku manusia dan sistem akuntansi, serta dimensi keperilakuan dari organisasi dimana manusia dan sistem akuntansi itu berada dan diakui keberadaannya. Dengan demikian, definisi dari akuntansi keperilakuan adalah studi tentang perilaku akuntan atau non akuntan yang dipengaruhi oleh fungsi-fungsi akuntansi dan pelaporan.

Akuntansi keperilakuan merupakan bagian dari ilmu akuntansi dan pengetahuan keperilakuan. Namun ilmu keperilakuan dan akuntansi keperilakuan sama-sama menggunakan prinsip sosiologi dan psikologi untuk menilai dan memecahkan permasalahan organisasi. Selanjutnya, akuntansi keperilakuan adalah subdisiplin ilmu akuntansi yang melibatkan aspek-aspek keperilakuan manusia terkait dengan proses pengambilan keputusan ekonomi (Halimah et al. 2018).

Akuntansi keperilakuan juga berkepentingan pada bagaimana pengaruh tersebut dapat dirubah oleh perubahan era atau gaya yang dibawa dan bagaimana laporan akuntansi dan prosedur dapat digunakan paling efektif untuk membantu individu dan organisasi mencapai tujuan mereka (Sarmigi dan Andriadi, 2019:52).

Sedangkan menurut (Rimbun Sidabutar, 2016:2) Akuntansi keperilakuan merupakan bagian dari akuntansi dari ilmu sosial. Akuntansi keperilakuan menekankan pada hubungan antara perilaku manusia dengan akuntansi itu sendiri.

Akuntansi keperilakuan banyak mencoba membahas tentang bagaimana perilaku manusia dapat mempengaruhi data – data akuntansi dan pengambilan keputusan bisnis, serta sebaliknya, bagaimana informasi akuntansi berpengaruh terhadap pengambilan keputusan bisnis dan perilaku manusia. Dengan demikian akuntansi tidak dapat dilepaskan dari aspek perilaku manusia serta kebutuhan organisasi akan informasi akuntansi. Kesempurnaan teknis tidak pernah mampu mencegah orang untuk mengetahui bahwa tujuan jasa akuntansi bukan hanya sekedar teknik yang didasarkan pada efektivitas dari segala prosedur akuntansi, melainkan bergantung pada bagaimana perilaku orang –orang dalam organisasi.

Akuntansi keperilakuan meliputi :

A. Sikap

Sikap merupakan kecenderungan pernyataan seseorang, baik menyenangkan maupun tidak menyenangkan, yang mencerminkan bagaimana merasa tentang orang, objek atau kejadian dalam lingkungannya (Junaini et al. 2019). Sikap pada umumnya sering diartikan sebagai suatu tindakan yang dilakukan individu untuk memberikan tanggapan pada suatu hal. Proses yang mengawali terbentuknya sikap adalah adanya objek disekitar individu memberikan stimulus yang kemudian mengenai alat indra individu, informasi yang tangkap mengenai objek kemudian diproses di dalam otak dan memunculkan suatu reaksi.

Penilaian yang muncul, positif atau negatif dipengaruhi oleh informasi sebelumnya, atau pengalaman pribadi individu.

B. Persepsi

Persepsi merupakan suatu proses yang memungkinkan kita mengorganisir informasi dan menginterpretasikan kesan terhadap lingkungan sekitarnya (Junaini et al. 2019). Respon sebagai akibat dari persepsi dapat diambil oleh individu dengan berbagai macam bentuk. Stimulus mana yang akan mendapatkan respon dari individu tergantung pada perhatian individu yang bersangkutan.

Berdasarkan hal tersebut, perasaan, kemampuan berfikir, pengalaman-pengalaman, yang dimiliki individu tidak sama, maka dalam mempersepsi suatu stimulus, hasil persepsi mungkin akan berbeda antar individu satu dengan individu lain.

C. Emosi

Emosi dapat mempengaruhi perilaku bekerja. Emosi merupakan perasaan intens yang diarahkan pada seseorang atau sesuatu (Junaini et al. 2019). Emosi seorang individu pun akan terus berkembang seiring penambahan usia. Proses pembentukan melewati setiap fase perkembangan, yang didukung oleh faktor internal maupun faktor eksternal. faktor internal misalnya usia, dan lingkungan keluarga. sedangkan faktor eksternal seperti teman sebaya, lingkungan sekolah dan masyarakat.

2.1.2 Ruang lingkup akuntansi keperilakuan

Akuntansi keperilakuan merupakan cabang ilmu akuntansi yang mempelajari hubungan antara perilaku manusia dengan sistem informasi akuntansi, yang dimana akuntansi keperilakuan adalah dimensi akuntansi perilaku manusia dan hubungannya dengan pendesainan, penyusunan, dan penggunaan informasi akuntansi secara efisien dan efektif untuk mencapai keselarasan tujuan-tujuan. Akuntansi keperilakuan mempertimbangkan hubungan antara perilaku manusia terhadap akuntansi dan informasi yang dihasilkannya serta pengaruh informasi akuntansi terhadap perilaku manusia.

Mereka menyadari bahwa, proses akuntansi melibatkan penyimpulan jumlah yang besar dari kejadian ekonomi yang merupakan hasil dari perilaku dan bahwa pengukuran akuntansi itu sendiri merupakan faktor yang mempengaruhi perilaku, dimana hal itu yang menentukan kesuksesan kejadian ekonomi tersebut. Akuntan keperilakuan juga menyadari bahwa mereka dapat memaparkan desain sistem informasi untuk mempengaruhi motivasi karyawan, semangat, dan produktivitas.

Definisi paling akhir dari akuntansi di akademik dan professional mencakup atau mengimplikasikan pengukuran dan pengkomunikasian data ekonomi untuk pengambilan keputusan yang beragam dan tujuan-tujuan lainnya. Pengenalan ilmu keperilakuan terhadap akuntansi sangat penting bagi pengembangan profesi,

dimana hal itu dapat membuka pengetahuan baru yang akuntansi professional harus dapat lebih familiar. Kesadaran akan hubungan antara perilaku manusia dan akuntansi telah menghasilkan akuntan dengan alat lain untuk menyelesaikan problem organisasional (Rimbun Sidabutar,2016:8).

Adapun ruang lingkup dari akuntansi keperilakuan menurut (Rimbun Sidabutar 2016:13) yaitu:

- 1) Aplikasi dari konsep ilmu keperilakuan terhadap desain dan konstruksi sistem akuntansi
- 2) Studi mengenai reaksi terhadap format dan isi dari pelaporan akuntansi
- 3) Cara bagaimana informasi diproses untuk pengambilan keputusan
- 4) Pengembangan teknik pelaporan untuk mengkomunikasikan perilaku data kepada pengguna
- 5) Pengembangan strategi untuk memotivasi dan mempengaruhi perilaku, aspirasi, dan tujuan dari personal yang menjalankan organisasi.

Ruang lingkup akuntansi keperilakuan meliputi: pertama, mempelajari pengaruh antara perilaku manusia terhadap desain, konstruksi, dan penggunaan sistem akuntansi yang diterapkan dalam perusahaan, yang berarti bagaimana sikap dan gaya kepemimpinan manajemen mempengaruhi sifat pengendalian akuntansi dan desain organisasi.

Kedua, mempelajari pengaruh sistem akuntansi terhadap perilaku manusia dalam hal motivasi, produktivitas, pengambilan keputusan, kepuasan kerja dan kerja sama. Ketiga, metode untuk memprediksi perilaku manusia dan strategi untuk mengubahnya (Anna 2011).

Sedangkan menurut RA Supriyono 2017, ruang lingkup akuntansi keperilakuan terdiri dari:

1. Aplikasi konsep – konsep ilmu keperilakuan pada desain dan penyusunan sistem akuntansi
2. Studi reaksi manusia terhadap format dan isi laporan keuangan
3. Cara – cara memproses informasi untuk pembuatan keputusan
4. Pengembangan teknik – teknik pelaporan untuk mengkomunikasikan informasi keperilakuan pada para penggunanya
5. Pengembangan strategi untuk memotivasi dan memengaruhi perilaku, aspirasi dan tujuan manusia yang mengelola organisasi.

2.1.3 Tujuan akuntansi keperilakuan

Akuntansi keperilakuan memiliki tujuan adalah untuk mengukur dan mengevaluasi faktor–faktor keperilakuan yang relevan dan mengomunikasikan informasi mengenai hasil – hasilnya kepada para pembuat keputusan internal dan eksternal sehingga dapat melengkapi informasi relevan yang disajikan dalam laporan keuangan. Jadi, informasi dimensi keperilakuan organisasi untuk melengkapi informasi keuangan dan menyediakan informasi bagi pembuat keputusan agar memiliki wawasan yang lebih baik. Tanpa informasi akuntansi keperilakuan mengakibatkan informasi akuntansi tidak lengkap dan para pembuat keputusan tidak memperoleh informasi relevan penting yang diperlukannya (Rasyid 2017).

2.1.4 Peran akuntansi keperilakuan

Peran akuntansi keperilakuan adalah dapat memberikan informasi relevan untuk pengambilan keputusan. karena akuntansi keperilakuan menyajikan data para pegawai mengenai perilaku, dan sikap sebelum perusahaan dapat mengetahui apakah pegawai perusahaan tersebut sudah mencapai target atau belum, karena pada dasarnya sikap individu dapat mempengaruhi segala proses pengambilan keputusan. Maka dari itu akuntansi perilaku sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mengetahui sikap dan perilaku pegawai sebelum mengambil keputusan.

Proses pengambilan keputusan pada umumnya dibantu oleh para akuntan. Dari 15 bidang akuntansi terdapat 3 bidang akuntansi yang dapat mempermudah proses pengambilan keputusan salah satunya adalah akuntansi keperilakuan. Bidang akuntansi ini berarti perilaku manusia dapat mempengaruhi akuntansi data serta pengambilan keputusan, karena perilaku setiap individu pada umumnya didorong oleh keinginan untuk meraih tujuan yang ingin dicapainya melalui suatu aktivitas yang dilakukan. Pada dasarnya motivasi Sangat berpengaruh terhadap pengambilan keputusan manajemen.

Hal ini dikarenakan dengan adanya perilaku, sikap dan motivasi maka karyawan akan menghasilkan kinerja yang baik sehingga tujuan perusahaan akan tercapai. Agar mutu keputusan yang dibuat oleh para pembuat keputusan berhasil baik, maka perlu menggunakan laporan – laporan untuk memperoleh informasi relevan sebanyak mungkin.

2.1.5 Aspek penting dalam akuntansi keperilakuan

Menurut (Junaini et al. 2019) ada lima aspek penting dalam akuntansi keperilakuan, yaitu:

1. Teori Organisasi dan Keperilakuan Manajemen

Pembahasan tentang perilaku komponen entitas perusahaan dibahas dengan cukup dalam teori organisasi modern ini. Perhatian teori organisasi modern ini menjelaskan tentang perilaku mereka sebagai dasar untuk melihat motif atas berbagai

tindakan yang mereka lakukan. Dalam teori organisasi modern melihat bahwa ada pengaruh dari interaksi antar masing-masing elemen dalam upaya untuk mendukung tujuan sebuah organisasi atau perusahaan. Lebih spesifik lagi, teori organisasi modern sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Schiff dan Lewin menitikberatkan pada perilaku masing-masing komponen dalam mengarahkan tujuan organisasi, memberikan motivasi, hingga menampilkan karakteristik dalam penyelesaian masalahnya.

Karena dalam kondisi tertentu, motivasi memegang peranan penting terhadap komitmen yang berpengaruh pada kepuasan kerja. Tujuan organisasi dipandang sebagai hasil dari proses mempengaruhi dalam organisasi, penentuan batas-batas dalam pengambilan keputusan, dan peranan dari pengendalian internal yang diciptakan oleh organisasi. Motivasi dipandang sebagai salah satu penentu kinerja.

Faktor-faktor lainnya adalah kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Namun demikian, hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional terkadang bersifat resiprokal, yaitu hubungan yang bersifat timbal balik. Dalam situasi dan kondisi tertentu komitmen organisasional mempengaruhi kepuasan kerja, dan pada situasi dan kondisi yang berbeda kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasional.

2. Penganggaran dan Perencanaan

Selain itu, tujuan organisasi atau perusahaan juga harus diformulasikan dan menjadikannya sebagai fokus dari penganggaran dan perencanaan. Selain tujuan, penganggaran dan perencanaan juga harus difokuskan untuk melihat adanya interaksi perilaku dari masing-masing individu. Penganggaran, level kesulitan dalam mencapai tujuan, hingga konflik antar tujuan merupakan bagian dari dimensi yang dimaksud dalam area ini.

Semua dimensi tersebut harus diperhatikan sehingga bisa menciptakan keselarasan antara tujuan organisasi atau perusahaan dengan tujuan masing-masing individu. Keselarasan antara dua bagian penting ini nantinya bisa menjadi pondasi pengembangan organisasi atau perusahaan oleh tim manajemen.

3. Pengambilan Keputusan

Aspek lainnya yang termasuk adalah tentang pengambilan keputusan yang menjadi fokus dari teori organisasi. Dalam teori tersebut, ada tiga model yang dikenalkan sebagai metode pengambilan keputusan yakni: model normatif, paradoks, dan model deskriptif. Model Normatif merupakan sebuah keadaan pengambilan keputusan oleh seseorang sesuai keadaan seharusnya.

Sementara model paradoks membahas tentang hal yang berkebalikan dengan model normatif. Model Deskriptif pada teori pengambilan keputusan melihat kondisi seseorang saat melakukan pengambilan keputusan dengan melihat fakta yang ada. Informasi yang digunakan ketika pengambilan keputusan ini merupakan informasi akuntansi.

4. Pengendalian

Aspek lainnya yang tidak kalah penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan adalah aspek pengendalian. Besarnya tingkat pengendalian berbanding lurus dengan besarnya sebuah organisasi atau perusahaan. Sehingga tingkat pengendalian akan semakin insentif seiring dengan semakin berkembangnya suatu organisasi atau perusahaan.

Aspek ini banyak menghubungkan kinerja dan kemampuan adaptasi individu terhadap lingkungan sekitarnya. Bagian yang penting dalam aspek pengendalian adalah adanya struktur organisasi yang jelas, hierarki administrasi, hingga pengendalian internal. Dalam perkembangan terbaru dalam aspek pengendalian, lingkungan menjadi salah satu kunci yang berperan dalam pengendalian operasional organisasi atau perusahaan. Dengan kata lain, jika lingkungan pengendalian dapat berjalan baik dan sehat, maka akan mempermudah pelaksanaan komponen lainnya.

5. Pelaporan Keuangan

Aspek berperilaku dalam bidang akuntansi ini juga meliputi bagaimana pelaporan keuangan yang mencakup perataan laba, keandalan informasi akuntansi, hingga kaitannya informasi akuntansi kepada investor. Perataan laba adalah bagian dari manajemen laba yang disebabkan oleh pihak manajemen mempunyai informasi privat untuk kepentingan dirinya.

Manajemen laba intinya adalah masalah berperilaku, yaitu perilaku manajemen yang mementingkan dirinya sendiri dalam suatu pola keagenan.

Ruang lingkup manajemen laba termasuk didalamnya adalah pemilihan metode akuntansi, estimasi, klarifikasi, dan format yang digunakan dalam pengungkapan bersifat wajib. Yang perlu diperhatikan di sini adalah antara format/bentuk sama pentingnya dengan isi yang disajikan/yang dilaporkan. Orang bisa terpengaruh dengan perbedaan format, padahal memiliki isi yang sama.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2015) bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Secara umum kinerja (performance) didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Robbins (2015) menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerjaan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Di dalam dunia kerja, ada banyak faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ada yang berasal dari internal dan eksternal perusahaan maupun dari diri karyawan itu sendiri serta dari lingkungan sekitar perusahaan. Jika kinerja karyawan baik, maka target dan sasaran yang ingin dicapai dalam sebuah perusahaan akan lebih mudah tercapai. Demikian sebaliknya, jika kinerja karyawan buruk, maka target dan sasaran yang ingin dicapai dalam sebuah perusahaan akan lebih sulit tercapai. Dari uraian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka peneliti akan mengemukakan pendapat para ahli tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut :

Menurut Davis dalam Mangkunegara (2017:67) “Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Faktor Kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam

mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan dan sebenarnya perusahaan atau organisasi memang sangat membutuhkan orang-orang yang memiliki IQ di atas rata-rata. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi (motivation) Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

2..2.3 Penilaian Kinerja

Salah satu upaya yang dilakukan organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan adalah *performance appraisal*, yang disebut juga penilaian prestasi kerja, penilaian pelaksanaan pekerjaan, penilaian kondite, dan sebagainya. kebutuhan akan penilaian prestasi kerja bertujuan untuk mengetahui kualitas dan kuantitas kinerja, kendala serta sikap karyawan dalam kaitannya dengan keberadaan karyawan dalam suatu organisasi. Menurut Dessler dalam Syahyuni (2018) menyimpulkan bahwa:

Penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan/ atau di masa lalu *relative* standar kinerjanya. Penilaian kinerja mengasumsikan bahwa karyawan memahami apa standar kinerja mereka, dan juga memberikan karyawan umpan balik,

pengembangan, dan insentif yang diperlukan untuk membantu orang yang bersangkutan menghilangkan kinerja yang kurang baik atau melanjutkan kinerja yang baik.

Menurut Mathis dan Jackson dalam Evita (2017) “Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut pada karyawan.

Berdasarkan definisi menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah sistem formal yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawannya agar sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan.

2..2.4 Indikator Kinerja

Didalam sebuah organisasi penilaian kinerja merupakan salah satu faktor yang penting untuk suksesnya sebuah manajemen kinerja. Bagi banyak organisasi, tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki kinerja individu dalam organisasi. Dalam melakukan penilaian kinerja perlu dilakukan dengan sebuah alat ukur atau teknik yang baik dan benar sesuai dengan kondisi sebuah instansi perusahaan atau organisasi, agar dapat meminimalkan hal-hal yang bersifat negatif bagi karyawan. Kinerja karyawan secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para karyawan untuk mengetahui tingkat kinerja mereka.

Indikator kinerja yang dapat dipakai untuk mengukur kinerja program dapat dilihat dari aspek-aspek:

1. Efektivitas, berkaitan erat dengan tindakan dalam mencapai tujuan dan sasaran yang mempengaruhi keberhasilan suatu kegiatan agar dapat tercapai sesuai dengan rencana. Pengertian efektivitas menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia yaitu sesuatu yang memiliki pengaruh atau akibat yang ditimbulkan, manjur dan membawa hasil dan merupakan keberhasilan suatu usaha atau tindakan. Selain itu, pengertian efektivitas menurut Syahrul (2016:326) yaitu tingkat dimana kinerja sesungguhnya (aktual) sebanding dengan kinerja yang ditargetkan.

2. Efisiensi, Kegiatan dikatakan efisien apabila hasil kerjanya dapat dengan dicapai dengan penggunaan sumber daya dan dana yang serendahrendahnya. Untuk melakukan pengukuran ini perlu mengaitkan dengan sumber daya yang digunakan untuk menghasilkan barang dan jasa sesuai dengan rencana yang disusun dan dilakukan evaluasi yang merupakan suatu proses penilaian.

Selain efektivitas dan efisiensi, pertumbuhan pegawai akan berpengaruh pada kinerja suatu program atau kegiatan seperti yang diungkapkan oleh Tampubolon (2018), yang mengatakan bahwa sumber daya manusia sebagai salah satu faktor yang memegang peranan penting berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan sehingga perlu diarahkan melalui manajemen sumber daya manusia.

2.3 Penelitian terdahulu

Dalam penelitian ini dilampirkan beberapa referensi penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai acuan peneliti dalam mengembangkan penelitian ini.

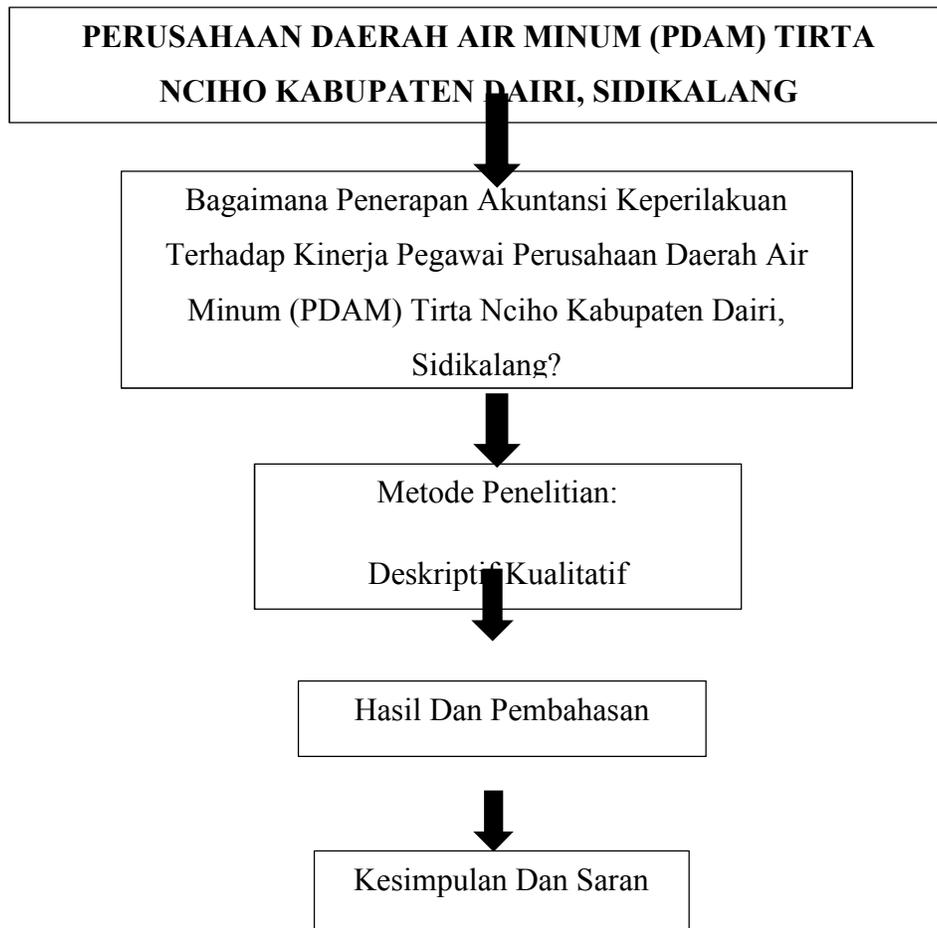
Tabel 2.1.

Penelitian Terdahulu

No	Penulis (Tahun)	Judul	Hasil Penelitian
1	Berry, Jullie, Lidia (2021)	Evaluasi penerapan akuntansi keperilakuan dalam pengukuran kinerja pegawai (studi pada PT. Astra Internasional, TBK-Daihatsu sales operation cabang Malalayang)	perusahaan menerapkan akuntansi keperilakuan sebesar 94% dengan hasil pengukuran kinerja senilai 98,73. Maka dari itu keoptimalan perusahaan dalam menerapkan akuntansi keperilakuan terhadap pengukuran kinerja pegawai sudah cukup baik dan optimal.
2	Asma Ulhusnah Rasyid (2021)	Analisis Penerapan Akuntansi Keperilakuan Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Pinrang	Penerapan akuntansi keperilakuan pada DPMPTSP Kabupaten Pinrang belum sepenuhnya diterapkan dengan baik.
3	Widia Fitri Apri Yani (2021)	Pengaruh Penerapan Akuntansi Keperilakuan Terhadap Kinerja Perusahaan Pada PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang	penerapan Akuntansi Keperilakuan memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel Kinerja Perusahaan pada PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang
4	Gita	Analisis Penerapan	kinerja pegawai kantor camat

	Khairunnissa (2021)	Akuntansi Keperilakuan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Gandus Palembang	Gandus Palembang sudah baik dan berstandar yang telah ditetapkan oleh SOP yang berlaku
--	------------------------	--	--

2.4 Kerangka teoritis



Kerangka Teoritis

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan analisis deskriptif. Deskriptif kualitatif adalah penelitian yang dinyatakan dalam bentuk gambar kata atau kalimat yang bertujuan untuk menggambarkan dan menganalisis hal-hal yang berkaitan dengan objek penelitian (Rasyid 2017).

3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Nciho beralamat di Jalan Rumah Sakit No. 28 A, Batang Beruh, Sidikalang, Kabupaten Dairi, Sumatera Utara. Adapun waktu penelitian yang direncanakan yaitu selama kurang lebih satu bulan dalam mengumpulkan data penelitian.

3.3 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian berupa data primer dan data sekunder.

1. Data primer, yaitu data yang berasal langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara) seperti hasil wawancara kepada responden, observasi dan dokumentasi.
2. Data sekunder, yaitu sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung (melalui perantara). Data sekunder dapat diperoleh dari literatur-literatur, studi pustaka, buku, jurnal, skripsi dan sumber lainnya yang berkaitan dengan topic dalam penelitian ini.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Wawancara, melakukan Tanya jawab langsung kepada pihak-pihak yang bersangkutan di PDAM Tirta Nciho Kabupaten Dairi.
- 2) Studi pustaka, melakukan pencarian literatur, skripsi, jurnal atau referensi lainnya yang berhubungan dengan topic penelitian.
- 3) Observasi, melakukan pengamatan atau kunjungan langsung pada sasaran objek yang diteliti.
- 4) Dokumentasi, yaitu data yang diperoleh berdasarkan dari dokumentasi ini adalah mengenai struktur organisasi, catatan-catatan dokumen yang terkait dimiliki instansi terkait dengan penelitian seperti data gaji karyawan, laporan keuangan dan laporan aduan masalah pelanggan

3.5 Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan menitik beratkan pada informasi dan deskripsi yang bersifat naratif dan mendeskripsikan fenomena yang diteliti. Selain itu, penelitian kualitatif dapat diartikan sebagai upaya untuk memberikan makna terhadap berdasarkan data yang diperoleh (Rasyid 2017).

Penelitian kualitatif deskriptif ini sesuai dengan masalah serta tujuan penelitian yang ingin diperoleh dengan bertujuan untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran pada suatu objek penelitian yang dimana analisis data lebih difokuskan selama proses dilapangan bersamaan pada saat pengumpulan data. Selanjutnya, data yang diperoleh dan dikumpulkan dari responden dari hasil observasi, wawancara, studi pustaka, dan dokumentasi dilapangan yang selanjutnya akan dideskripsikan dalam bentuk laporan.

