



Pengaruh Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Kinerja Karyawan dengan Amanah Sebagai Variabel Moderasi

Dariana

Institut Syariah Negeri Junjungan Bengkalis, Indonesia

Siti Junaida

Institut Syariah Negeri Junjungan Bengkalis, Indonesia

Ezril

Institut Syariah Negeri Junjungan Bengkalis, Indonesia

Irawan Fakhruddin Mahali Zikri

Institut Syariah Negeri Junjungan Bengkalis, Indonesia

Alamat: Jl. Poros Sungai Alam-Selatbaru Kec. Bengkalis, Kab. Bengkalis Riau

Korespondensi penulis: dariana.bengkalis72@gmail.com

Abstract. *This research was conducted to determine the effect of accountability accounting on employee performance with trust as a moderating variable at BSI KCP Hangtuh 1 in Bengkalis. In this research, researchers used employee performance as a dependent variable to become a benchmark for other variables that will be examined. This research is a descriptive quantitative research that uses primary data in the form of a questionnaire distributed to 18 respondents who were then analyzed using SmartPLS. The research results show that responsibility accounting has an effect on employee performance. And when moderated by mandate, the influence of responsibility accounting on employee performance becomes stronger. This is in line with theory and previous research. What makes the difference is that the existence of the trust variable as a moderating variable greatly influences the strength of the influence of the independent variable. It is hoped that the results of this research can contribute to BSI KCP Hangtuh 1 in improving service quality and employee comfort so that employees feel very comfortable and attached to BSI KCP Hangtuh 1.*

Keywords: *Accountability Accounting, Employee Performance, Trust*

Abstrak. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh akuntansi pertanggungjawaban terhadap kinerja karyawan dengan amanah sebagai variabel moderasi di BSI KCP Hangtuh 1 di Bengkalis. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel dependen untuk menjadi patokan variabel yang akan teliti lainnya. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif yang menggunakan data primer berupa kuesioner yang disebarikan kepada 18 responden yang kemudian dianalisis menggunakan SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan ketika dimoderasi oleh amanah pengaruh akuntansi pertanggungjawaban terhadap kinerja karyawan semakin kuat. Hal ini selaras dengan teori dan penelitian sebelumnya. Yang menjadi pembeda adalah keberadaan variabel amanah sebagai variabel pemoderasi sangat mempengaruhi kekuatan pengaruh variabel independen. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi kepada BSI KCP Hangtuh 1 dalam meningkatkan kualitas pelayanan dan kenyamanan karyawan sehingga karyawan merasa sangat nyaman dan terikat dengan BSI KCP Hangtuh 1.

Kata kunci: Akuntansi Pertanggungjawaban, Kinerja Karyawan, Amanah

LATAR BELAKANG

Dalam dinamika organisasi modern, terutama pada lembaga keuangan dan sektor pelayanan publik, isu akuntabilitas semakin menjadi fokus utama dalam upaya meningkatkan efisiensi dan kinerja sumber daya manusia. Salah satu pendekatan yang digunakan untuk memperkuat akuntabilitas tersebut adalah melalui penerapan sistem akuntansi

pertanggungjawaban (Lamere et al., 2021). Sistem ini tidak hanya menjadi instrumen pelaporan, tetapi juga menjadi mekanisme evaluatif yang mendorong keterlibatan karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi secara lebih transparan dan bertanggung jawab. Sejumlah penelitian, seperti yang dilakukan oleh Sumantari dan Juliarsa (2023), menunjukkan bahwa penerapan akuntansi pertanggungjawaban secara signifikan berdampak positif terhadap kinerja karyawan, terutama ketika sistem tersebut mampu menyelaraskan tanggung jawab individu dengan tujuan organisasi.

Namun demikian, pengaruh akuntansi pertanggungjawaban terhadap kinerja tidak selalu bersifat linier. Dalam beberapa konteks, hubungan tersebut dipengaruhi oleh faktor-faktor psikologis dan nilai-nilai personal yang melekat dalam diri karyawan. Salah satu faktor yang mulai banyak dibahas dalam literatur kontemporer adalah kepercayaan, yang dalam konteks organisasi berbasis nilai-nilai Islam dapat diwakili oleh konsep amanah. Amanah, sebagai nilai spiritual dan etika kerja Islami, mencerminkan kepercayaan dan tanggung jawab moral dalam menjalankan tugas. Studi seperti yang dilakukan oleh Karhapää et al. (2022) menggarisbawahi bahwa kepercayaan memiliki peran penting sebagai moderator yang memperkuat hubungan antara akuntabilitas dan peningkatan kinerja. Dalam lingkungan kerja yang tinggi akan kepercayaan, karyawan cenderung merasa lebih termotivasi dan terdorong untuk menjalankan tugas secara optimal, sehingga memperkuat efek positif dari sistem akuntabilitas yang diterapkan.

Meskipun demikian, kajian tentang interaksi antara akuntansi pertanggungjawaban, kinerja karyawan, dan nilai kepercayaan (amanah) masih tergolong terbatas, khususnya dalam konteks organisasi yang berbeda baik dari segi struktur, nilai, maupun sektor operasionalnya (Niswatun, 2025). Literatur yang ada lebih banyak berfokus pada pendekatan kualitatif atau studi kasus yang terbatas, sehingga diperlukan penelitian kuantitatif untuk menguji secara empiris bagaimana nilai-nilai seperti amanah dapat memoderasi hubungan antara akuntansi pertanggungjawaban dan kinerja karyawan secara signifikan dan terukur (Sumantari & Juliarsa, 2023).

Dalam kerangka tersebut, penelitian ini hadir untuk mengisi kesenjangan yang ada dengan mengusulkan sebuah pendekatan integratif. Penelitian ini tidak hanya menilai hubungan langsung antara akuntansi pertanggungjawaban dan kinerja, tetapi juga menguji secara spesifik bagaimana amanah, sebagai representasi kepercayaan dalam budaya kerja Islam, memperkuat hubungan tersebut. Dengan mengkaji dinamika ini dalam konteks

organisasi berbasis nilai, khususnya di sektor keuangan syariah, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis yang signifikan. Kendati demikian, perlu diakui bahwa fokus pada satu variabel moderasi seperti amanah mungkin tidak sepenuhnya menangkap kompleksitas faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Faktor lain seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kondisi ekonomi makro juga patut menjadi perhatian dalam studi lanjutan (Yunita, 2020).

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan mengeksplorasi bagaimana amanah dapat memoderasi pengaruh akuntansi pertanggungjawaban terhadap kinerja karyawan di PT. BSI KCP Hang Tuah 1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi manajemen perbankan syariah dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui penerapan sistem akuntansi yang efektif dan penekanan pada nilai-nilai islami seperti amanah. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ***“Pengaruh Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Amanah Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Di BSI KCP Hang Tuah 1)”***.

KAJIAN TEORITIS

Pengertian Akuntansi Pertanggungjawaban

Akuntansi pertanggungjawaban (*responsibility accounting*) adalah sistem akuntansi yang dirancang untuk mengukur kinerja manajerial berdasarkan pusat pertanggungjawaban tertentu. Akuntansi pertanggungjawaban membagi organisasi ke dalam pusat-pusat pertanggungjawaban seperti pusat biaya, pusat laba, pusat pendapatan, dan pusat investasi (Andriana & Balqis, 2015). Setiap manajer atau kepala unit diberi tanggung jawab terhadap aktivitas keuangan dalam lingkup kerjanya, dan laporan keuangan disusun berdasarkan pusat-pusat tersebut. Sistem ini tidak hanya berfungsi untuk kontrol internal, tetapi juga untuk menilai kontribusi masing-masing bagian terhadap tujuan organisasi (Anastasia & Anizar, 2022). Dalam konteks ini, akuntansi pertanggungjawaban menjadi alat evaluasi dan penggerak kinerja individu maupun tim.

Indikator Akuntansi Pertanggungjawaban

Akuntansi pertanggungjawaban adalah sistem akuntansi yang dirancang untuk mengukur kinerja manajerial berdasarkan tanggung jawab unit organisasi. Tujuan utama dari sistem ini adalah untuk memberikan informasi akuntansi yang relevan dan dapat digunakan untuk

mengevaluasi efektivitas dan efisiensi manajemen. Berikut merupakan indikator yang dapat menjelaskan kondisi akuntansi pertanggungjawaban:

a) Sistem pelaporan keuangan terdesentralisasi

Teori yang mendukung indikator ini berasal dari Chowdhury dan Shil (2020), yang menyatakan bahwa sistem pelaporan berbasis tanggung jawab membantu dalam mengelompokkan biaya dan pendapatan sesuai dengan pusat pertanggungjawaban masing-masing.

b) Struktur pusat tanggung jawab (*responsibility center*)

Menurut Mowen et al. (2018), akuntansi pertanggungjawaban efektif ketika organisasi dibagi dalam pusat-pusat tanggung jawab, seperti pusat biaya, pusat laba, dan pusat investasi.

c) Evaluasi berbasis hasil

Purwanti et al. (2024) menekankan bahwa dalam sistem akuntansi pertanggungjawaban, kinerja diukur berdasarkan perbandingan antara target dan realisasi anggaran yang telah ditentukan untuk setiap unit kerja.

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah merupakan perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Kasmawati, 2017). Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Silaen et al., 2021).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara keseluruhan dari seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2019), kinerja dipengaruhi oleh faktor internal seperti motivasi, disiplin, dan kompetensi, serta faktor eksternal seperti lingkungan kerja, sistem evaluasi, dan dukungan manajerial. Kinerja yang optimal dicapai apabila karyawan bekerja dengan standar yang sesuai dengan harapan organisasi (Nurfitriani, 2022). Akuntansi pertanggungjawaban dapat mendorong peningkatan kinerja melalui kejelasan tugas, pengukuran hasil kerja yang adil, dan pemberian umpan balik yang konstruktif.

Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja seorang karyawan dalam memenuhi tugas yang diberikan berdasarkan tanggung jawab yang telah ditentukan. Kinerja yang baik berkorelasi positif dengan produktivitas dan pencapaian target organisasi.

Untuk mengukur kinerja seorang karyawan terdapat empat kriteria yang dihasilkan dari pekerjaannya, yaitu:

a) Produktivitas kerja

Mangkunegara (2019) menjelaskan bahwa produktivitas merupakan salah satu ukuran utama kinerja, ditandai dengan kemampuan menghasilkan output yang tinggi dengan sumber daya yang terbatas.

b) Kualitas pekerjaan

Rivai (2018) menyatakan bahwa kualitas berkaitan dengan ketelitian, kecermatan, dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai standar organisasi.

c) Ketepatan waktu (efisiensi)

Menurut Robbins dan Judge (2017), kinerja juga diukur dari seberapa efisien seseorang menyelesaikan tugas, termasuk kepatuhan terhadap deadline.

d) Inisiatif kerja

Bernardin dan Russell (2017) menyebutkan bahwa karyawan yang proaktif dan memiliki inisiatif tinggi sering menunjukkan kinerja yang lebih baik dibanding yang hanya bekerja sesuai perintah.

Amanah sebagai Variabel Moderasi

Amanah secara etimologis berarti dapat dipercaya dan bertanggung jawab, sedangkan secara terminologis, dalam konteks kerja, amanah menggambarkan sifat kepercayaan dan tanggung jawab moral yang melekat pada individu dalam menjalankan tugasnya. Dalam perspektif ekonomi Islam, amanah merupakan nilai fundamental yang mendasari seluruh aktivitas ekonomi dan sosial. Menurut Al-Ghazali dalam *Ihya Ulumuddin*, seseorang yang tidak amanah dianggap telah merusak tatanan sosial dan merugikan masyarakat (Shuhari & Hamat, 2015). Dalam konteks organisasi, amanah dapat memperkuat hubungan antara akuntabilitas dan kinerja, karena individu yang menjunjung tinggi nilai amanah cenderung memiliki komitmen moral dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan baik. Amanah sebagai variabel moderasi dapat memperbesar dampak akuntansi pertanggungjawaban terhadap kinerja karyawan, terutama dalam lingkungan kerja yang berbasis nilai-nilai keislaman.

Indikator Amanah

Amanah adalah sifat yang mencerminkan kepercayaan, kejujuran, dan tanggung jawab moral seseorang terhadap tugas yang dipercayakan kepadanya. Dalam organisasi berbasis nilai Islam, amanah menjadi pondasi integritas kerja dan kepercayaan antar anggota tim. Berikut merupakan indikator yang dapat menjelaskan amanah:

a) Kejujuran dalam pekerjaan

Al-Ghazali dalam *Ihya Ulumuddin* menekankan bahwa kejujuran adalah syarat mutlak amanah, karena seseorang yang tidak jujur telah mengingkari tanggung jawab yang diemban kepadanya (Shuhari & Hamat, 2015).

b) Tanggung jawab atas tugas

Menurut Zuhaili (1998), dalam fikih Islam, setiap manusia bertanggung jawab atas segala perbuatannya termasuk dalam pekerjaan profesional.

c) Komitmen moral terhadap organisasi

Beekun dan Badawi (2015) dalam kerangka *Islamic Business Ethics* menjelaskan bahwa komitmen terhadap nilai dan prinsip Islam menciptakan sikap kerja yang adil, bertanggung jawab, dan produktif.

Hubungan Antarvariabel

Hubungan antara akuntansi pertanggungjawaban dan kinerja karyawan telah banyak diteliti, dan umumnya menunjukkan hubungan positif. Namun, pengaruh tersebut dapat diperkuat oleh nilai-nilai individual seperti amanah. Karyawan yang memiliki sifat amanah cenderung lebih mampu menjalankan sistem pertanggungjawaban secara konsisten dan bertanggung jawab. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, amanah diasumsikan sebagai variabel moderasi yang berperan memperkuat hubungan antara penerapan akuntansi pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja karyawan.

Kerangka Pemikiran

Akuntansi pertanggungjawaban merupakan sistem yang mendorong akuntabilitas melalui pembagian tanggung jawab pada setiap unit atau individu dalam organisasi. Sistem ini diyakini mampu meningkatkan kinerja karyawan karena adanya kejelasan peran, target yang terukur, serta evaluasi berbasis hasil kerja. Namun demikian, efektivitas sistem ini dalam meningkatkan kinerja sangat bergantung pada karakter dan nilai-nilai yang dianut oleh individu dalam organisasi tersebut.

Salah satu nilai yang diyakini dapat memperkuat hubungan antara akuntansi pertanggungjawaban dan kinerja karyawan adalah amanah. Dalam konteks organisasi berbasis

nilai Islami, amanah tidak hanya menjadi bagian dari etika pribadi tetapi juga menjadi prinsip kerja yang mendorong kejujuran, tanggung jawab, dan kesetiaan terhadap tugas. Karyawan yang menjunjung tinggi amanah cenderung lebih bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya, sehingga penerapan akuntansi pertanggungjawaban akan lebih efektif dalam mendorong peningkatan kinerja. Oleh karena itu, dalam penelitian ini amanah diasumsikan sebagai variabel moderasi yang memperkuat hubungan antara akuntansi pertanggungjawaban dan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- H1 : Akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
 H2 : Amanah memperkuat pengaruh akuntansi pertanggungjawaban terhadap kinerja karyawan (amanah sebagai variabel moderasi).

METODE PENELITIAN

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang disajikan dalam bentuk angka dan dapat diukur secara statistik. Adapun sumber data yang digunakan adalah data primer, yakni data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui instrumen penelitian seperti kuesioner. Data primer ini dianggap relevan untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis penelitian.

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh individu yang bekerja sebagai karyawan di PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu (KCP) Hang Tuah 1. Dalam penelitian ini digunakan teknik sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel karena jumlahnya yang relatif kecil. Dengan demikian, seluruh 18 orang karyawan yang termasuk dalam populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah metode Partial Least Square (PLS), yang merupakan salah satu pendekatan dalam Structural Equation Modeling (SEM) berbasis varians. Metode ini dipilih karena mampu mengatasi berbagai permasalahan statistik, khususnya jika data memiliki ukuran sampel yang kecil dan distribusi tidak normal. Analisis dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS, yang dirancang untuk mempermudah pengolahan dan interpretasi data dalam model-model penelitian kuantitatif yang kompleks.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data Responden

Berdasarkan data yang dikumpulkan melalui angket yang diberikan kepada 18 orang responden, terdapat 18 responden yang mengembalikan kuesioner kepada peneliti. Berikut ini penyebaran kuesioner:

Tabel 1
Rincian Pengiriman dan Pengembangan Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang dikirim	18
Kuesioner yang dikembalikan	18
Kuesioner yang dapat digunakan	18
Tingkat pengembangan kuesioner	100%
Tingkat pengembangan yang digunakan	100%

Sumber: Data Olahan Peneliti

Dari tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa kuesioner yang dikirim sebanyak 18 orang responden, yang kembali sebanyak 18 dan yang dapat digunakan sebanyak 18 kuesioner.

Tabel 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Laki – Laki	15	84
Perempuan	3	16
Jumlah	18	100

Sumber: Data Olahan Peneliti

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa karakteristik responden dalam penelitian ini lebih didominasi oleh laki-laki yaitu sebanyak 15 orang responden atau 84%, dan perempuan sebanyak 3 orang responden atau 16%.

Dengan menggunakan SmartPLS V.4 diperoleh hasil uji deskriptif seperti tabel di bawah ini:

Tabel 3
Hasil Analisis Statistik Deskriptif

No	Variabel	Rata-Rata	Median	Skala min	Skala maks
1	X	3.650	4.000	3.000	5.000
2	Y	4.070	4.000	2.000	5.000
3	Z	3.792	4.000	2.000	5.000

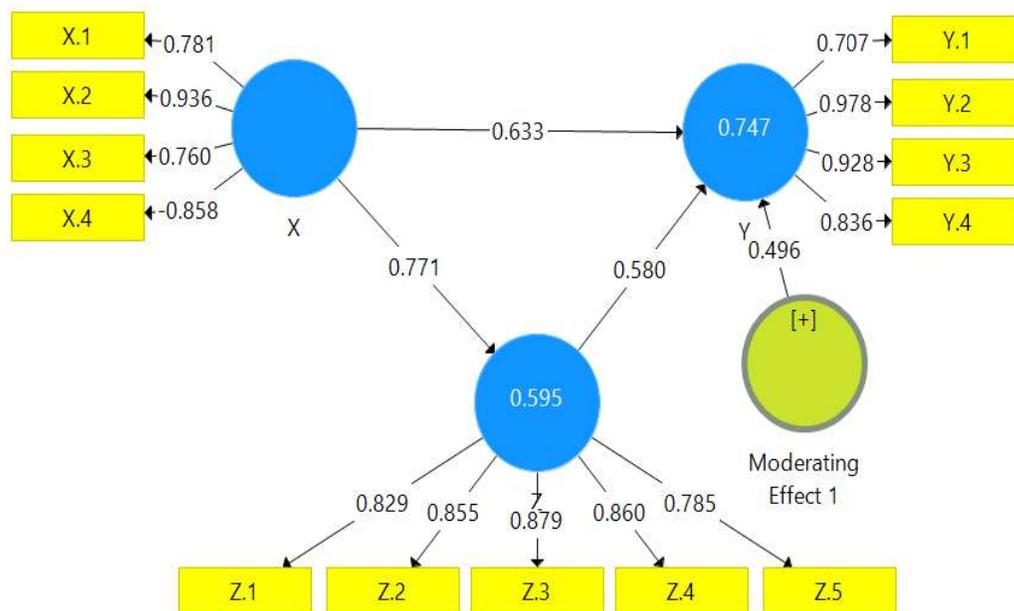
Sumber: Data Olahan Peneliti (Output SmartPLS V.4),

Berdasarkan Tabel 3 diatas menunjukkan bahwa nilai Rata-Rata Variabel X sebesar 3.650, Median 4.000, Min 3.000 dan Maks 5.000. Variabel Y dengan Rata-Rata sebesar 4.070, Median 4.000, Min 2.000 dan Maks 5.000. Variabel Z dengan Rata-Rata sebesar 3.792, Median 4.000, Min 2.000 dan Maks 5.000.

Uji Model Pengukuran atau *Outer Model*

Dengan menggunakan SmartPLS V.4 diperoleh hasil uji Model Pengukuran atau *Outer Model* seperti gambar di bawah ini:

Gambar 1 *Outer Model*



Sumber: Output SmartPLS V.4,

Evaluasi Model Pengukuran atau *Outer Model*

Convergent Validity

Pengujian *Convergent Validity* dilakukan dengan melihat nilai *Outer Loading* masing-masing indikator terhadap variabel latennya. Nilai *Outer Loading* > 0.7 menunjukkan bahwa suatu variabel telah menjelaskan 50% atau lebih varians

indikatornya. Namun, nilai outer loading 0.5 hingga 0.6 dapat dianggap cukup untuk syarat *Convergent Validity*. Hasil pemrosesan dengan PLS algoritma untuk *Outer Loading* disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4
Hasil *Convergent Validity*

	Moderating Effect 1	X	Y	Z
X * Z	0,496			
X.1		0,781		
X.2		0,936		
X.3		0,760		
X.4		0,858		
Y.1			0,707	
Y.2			0,978	
Y.3			0,928	
Y.4			0,836	
Z.1				0,829
Z.2				0,855
Z.3				0,879
Z.4				0,860
Z.5				0,785

Sumber: Output SmartPLS V.4,

Berdasarkan Tabel 4 diatas dapat dilihat bahwa seluruh indikator telah memiliki nilai *Outer Loading* lebih dari 0.7 dan hal tersebut telah mengindikasikan bahwa masing-masing variabel studi telah mampu dijelaskan oleh indikatornya dan memenuhi syarat *Convergent validity*.

Discriminant Validity

Nilai *Fornell-Lacker Criterion* (FLC) dan *Cross Loading* adalah pendekatan yang umum digunakan dalam uji *discriminant validity*. Nilai FLC dan *Cross Loading* suatu indikator pada konstruk latennya sendiri diharapkan lebih besar dibandingkan nilai *Cross Loading* pada konstruk laten lainnya. Hasil pengujian *discriminant validity* disajikan pada tabel berikut:

Tabel .5
Hasil *Discriminant Validity*

	Moderating Effect 1	X	Y	Z
Moderating Effect 1	1,000			
X	0,483	0,837		
Y	-0,101	0,765	0,800	

	Moderating Effect 1	X	Y	Z
Z	-0,770	0,771	0,666	0,693

Sumber: Output SmartPLS V.4, 2024

Berdasarkan Tabel .5 diatas dapat dilihat bahwa masing-masing indikator memiliki nilai FLC terbesar pada konstruk latennya sendiri dibandingkan dengan nilai FLC pada konstruk lainnya. Hal ini menjelaskan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *Discriminant Validity* yang baik dalam membentuk variabelnya masing-masing. Selain nilai *Cross loading*, hasil uji *Discriminant Validity* juga dapat diketahui melalui nilai *Average Variant Extracted* (AVE). setiap konstruk laten harus memiliki nilai AVE > 0.5 untuk mencerminkan model pengukuran yang baik. Nilai AVE untuk variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6
Hasil Average Variance Extracted

	Average Variance Extracted (AVE)
Moderating Effect 1	1,000
X	0,700
Y	0,640
Z	0,580

Sumber: Output SmartPLS V.4,

Berdasarkan Tabel .6 diatas dapat dilihat bahwasetiap indikator dari konstruk laten mampu menjelaskan 50% atau lebih variansnya. Semua nilai AVE juga lebih dari 0.5 dan hal tersebut dikatakan baik.

Uji Kebaikan Model (*Model Fit*)

R-Square (R2)

Nilai *R-square* (R2) digunakan untuk mengetahui kekuatan prediksi dari model structural dalam analisis SEM-PLS. kriteria nilai *R-square* (R2) yang mendekati 0.67 dinilai kuat, 0.33 sebagai moderat, dan 0.19 sebagai lemah. Nilai *R-square* (R2) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7
Hasil R-square

	R Square	R Square Adjusted
Y	0,747	0,692
Z	0,595	0,570

Sumber: Output SmartPLS V.4,

Berdasarkan Tabel 7 diatas dapat dilihat bahwa bahwa nilai *R-square* pada variabel Y adalah sebesar 0.747 dan nilai ini menjelaskan bahwa kekuatan variabel X dan Z dalam

memprediksi Y adalah sebesar 74,7%, sisanya dijelaskan oleh konstruk lain diluar dari yang diteliti oleh peneliti dan dapat disimpulkan kalau konstruk bernilai kuat.

Uji F-Square

Uji F Square merupakan pengukuran yang menilai pengaruh substantive (relevan) dalam pengujian. Dimana nilai $f^2 > 0,15$ bahwa dapat diinterpretasikan mempunyai pengaruh yang lemah, medium atau besar pada tingkat struktural.

Tabel .8
Hasil F-square

	Moderating Effect 1	X	Y	Z
Moderating Effect 1			0,629	
X			0,592	1,469
Y				
Z			0,263	

Sumber: Output SmartPLS V.4,

Berdasarkan tabel .8 di atas menunjukkan bahwa dari semua konstruk yang berpengaruh diketahui konstruk (X) sebesar $0.592 > 0.15$ sehingga dapat disimpulkan bahwa (X) berpengaruh kuat terhadap (Y). Dan konstruk(Z) sebesar $0.263 > 0.15$, sedangkan jika (Z) diposisikan sebagai pemoderasi maka konstruk (Zm) sebesar $0.629 > 0.015$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh Akuntansi Pertanggungjawaban terhadap Kinerja Karyawan mampu diperkuat oleh Amanah.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan memperhatikan nilai *original sample estimates* (O) untuk mengetahui nilai hubungan antar variabel, serta *t-statistic* (T), dan *p-values* (P) untuk mengetahui tingkat signifikansi dari hubungan tersebut. Nilai *original sample* yang mendekati +1 mengindikasikan hubungan yang positif, sedangkan nilai yang mendekati -1 mengindikasikan hubungan yang negative. Nilai *t-statistic* lebih dari 1,96 atau *p-values* yang lebih kecil dari taraf signifikansi (<0.05) mengindikasikan bahwa suatu hubungan antar variabel adalah signifikan. Hasil pengujian hipotesis penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel .9
Hasil Nilai Hubungan Antara Variabel

	<i>Original Sample</i>	<i>T-Statistic</i>	<i>P values</i>	Ket
X→ Y	0.633	2.184	0.029	Positif Signifikan

X→Z→ Y	0,771	8.432	0.000	Positif Signifikan
-----------	-------	-------	-------	--------------------

Sumber: Output SmartPLS V.4.

Berdasarkan Tabel .9 diatas dapat dijelaskan bahwa:

- 1) Nilai pengaruh variabel X terhadap Y adalah sebesar 0.633 dengan *p-values* sebesar 0.029 (<0.05) dan *t-statistic* sebesar 2.184 (>1.96). Dengan demikian H1 diterima, yaitu Akuntansi Pertanggungjawaban berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- 2) Nilai pengaruh variabel (X->Z) terhadap Y adalah sebesar 0,771 dengan *p-values* sebesar 0.000 (<0.05) *t-statistic* sebesar 8.432 (>1.96). Dengan demikian H2 diterima, yaitu pengaruh Akuntansi Pertanggungjawaban terhadap Kinerja Karyawan diperkuat oleh Amanah.

Pengaruh Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai pengaruh variabel X terhadap Y adalah sebesar 0.633 dengan *p-values* sebesar 0.029 (<0.05) dan *t-statistic* sebesar 2.184 (>1.96). Dengan demikian H1 diterima, yaitu Akuntansi Pertanggungjawaban berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Prinsip pertanggungjawaban atau akuntabilitas merupakan konsep yang tidak asing lagi dikalangan masyarakat muslim. Pertanggungjawaban selalu berkaitan dengan konsep amanah. Banyak ayat Al-Quran yang menjelaskan tentang proses pertanggungjawaban manusia sebagai pelaku amanah Allah dimuka bumi

Pengaruh Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Oleh Amanah

Nilai pengaruh variabel (X->Z) terhadap Y adalah sebesar 0,771 dengan *p-values* sebesar 0.000 (<0.05) *t-statistic* sebesar 8.432 (>1.96). Dengan demikian H2 diterima, yaitu pengaruh Akuntansi Pertanggungjawaban terhadap Kinerja Karyawan diperkuat oleh Amanah.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh akuntansi pertanggungjawaban terhadap kinerja karyawan dengan amanah sebagai variabel moderasi pada PT. Bank Syariah Indonesia KCP Duri Hang Tuah I, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut: Pertama, akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien sebesar 0,633 dan p-value sebesar 0,029 yang berada di bawah tingkat signifikansi 0,05. Temuan ini membuktikan bahwa

semakin baik penerapan sistem akuntansi pertanggungjawaban dalam perusahaan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Dengan kata lain, akuntansi pertanggungjawaban memberikan kontribusi positif dalam menciptakan akuntabilitas, efisiensi kerja, serta peningkatan produktivitas karyawan. Kedua, nilai amanah memperkuat pengaruh akuntansi pertanggungjawaban terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai koefisien interaksi sebesar 0,771 dengan p-value sebesar 0,000 ($< 0,05$), yang berarti bahwa nilai amanah sebagai bagian dari prinsip etika kerja Islam mampu memperkuat hubungan antara akuntansi pertanggungjawaban dan kinerja karyawan. Artinya, ketika karyawan memiliki sikap amanah dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab, maka penerapan akuntansi pertanggungjawaban akan semakin efektif dalam mendorong kinerja yang optimal.

Dengan demikian, penelitian ini mengonfirmasi bahwa keberhasilan sistem pertanggungjawaban tidak hanya bergantung pada mekanisme formal perusahaan, tetapi juga pada nilai-nilai etika dan spiritualitas yang dianut oleh karyawan, khususnya amanah.

Saran

Berdasarkan hasil temuan dalam penelitian ini, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan untuk pengembangan keilmuan maupun praktik manajerial. Pertama, bagi manajemen PT. Bank Syariah Indonesia KCP Duri Hang Tuah I, disarankan untuk terus meningkatkan penerapan akuntansi pertanggungjawaban dalam operasional perusahaan. Hal ini dapat dilakukan melalui kejelasan struktur tanggung jawab, peningkatan sistem pelaporan, serta evaluasi kinerja yang objektif agar karyawan dapat lebih termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Kedua, penting bagi perusahaan untuk memperkuat nilai-nilai amanah sebagai bagian dari budaya kerja Islami. Nilai ini dapat ditanamkan melalui pelatihan, kajian rutin, serta pemberian keteladanan dari pimpinan, sehingga sikap tanggung jawab dan kejujuran menjadi karakter melekat dalam diri setiap karyawan. Ketiga, untuk penelitian selanjutnya disarankan agar memperluas objek kajian pada lembaga keuangan syariah lainnya atau cabang lain dari BSI agar hasilnya lebih representatif dan dapat digeneralisasikan. Selain itu, menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja atau kepemimpinan Islami dapat memperkaya analisis mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian dengan pendekatan kualitatif atau metode campuran juga dapat dipertimbangkan guna menggali lebih dalam persepsi dan pengalaman karyawan dalam penerapan akuntansi pertanggungjawaban dan nilai-nilai etika kerja.

DAFTAR REFERENSI

- Anastasia, M., & Anizar, S. (2022). Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Sosial Corporate Social Responsibility Pada PT. Tarungin Bina Mitra. *Owner: Riset Dan Jurnal Akuntansi*, 6(3), 2526–2533.
- Andriana, D., & Balqis, K. (2015). Peranan Akuntansi Pertanggungjawaban Dalam Kinerja Manajer Pusat Pertanggungjawaban. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan Vol*, 3(1).
- Beekun, R. I., & Badawi, J. A. (2015). *Leadership: An Islamic Perspective*. Amana Beltsville, MD.
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (2017). *Human Resource Management: An Experiential Approach*. Irwin/McGraw-Hill.
- Chowdhury, A., & Shil, N. C. (2020). Conceptualising Management Control Systems: Illustrative Evidence From Literature on The Australian Business Sector. *Vezetéstudomány/Budapest Management Review*, 51(11), 51–63.
- Judge, T. A., & Robbins, S. P. (2017). *Essentials of Organizational Behavior* (Vol. 3). Pearson Education (us).
- Karhapää, S.-J., Savolainen, T., & Malkamäki, K. (2022). Trust and performance: a contextual study of management change in private and public organisation. *Baltic Journal of Management*, 17(6), 35–51.
- Kasmawati, Y. (2017). Human Capital dan Kinerja Karyawan (Suatu Tinjauan Teoritis). *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(4), 265–280.
- Lamere, L., Kirana, K. C., & Welsa, H. (2021). Analisis pengaruh gaya kepemimpinan dan etos kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(2), 341–349.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mowen, M. M., Hansen, D. R., & Heitger, D. L. (2018). *Cornerstones of Managerial Accounting*. Nelson Education Ltd.
- Niswatun, D. (2025). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islam dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Pegadaian Syariah di Bandar Lampung)*. UIN Raden Intan Lampung.
- Nurfitriani, M. M. (2022). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Cendekia Publisher.
- Purwanti, A., Rikah, R., Sutrisno, C. R., Sartika, D., Syahrenny, N., Mahmudah, D. A., Yani, P., Mulyani, S., Adriyana, R., & Rois, D. I. N. (2024). *Sistem Akuntansi*. Eureka Media Aksara.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajawali Pers.
- Shuhari, M. H., & Hamat, M. F. (2015). Nilai-Nilai Penting Individu Muslim Menurut Al-Ghazali. *Jurnal Islam Dan Masyarakat Kontemporer*, 9, 41.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyruroh, A., Satriawan, D. G., & others. (2021). *Kinerja Karyawan*.
- Sumantari, N. W. D., & Juliarsa, G. (2023). Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan dengan Insentif dan Motivasi sebagai Variabel Moderasi. *E-Jurnal Akuntansi*, 33(2), 377. <https://doi.org/10.24843/EJA.2023.v33.i02.p07>
- Wahbah al-Zuhaili. (1998). *Usul al-Fiqh al-Islami*. Dar al-Fikr.
- Yunita, C. (2020). *Pengaruh Partisipasi Anggaran, Akuntansi Pertanggungjawaban, Job Relevant Information, Akuntabilitas Publik, Dan Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris Pada OPD Kabupaten Magelang)*. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang.

