

**PENGARUH PENERAPAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN
GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. JOHAN SENTOSA KEBUN BANGKINANG
RIAU**

SKRIPSI

**Oleh :
DAVID PRANATA PAKPAHAN
148330121**



**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2018**

Judul Skripsi : Pengaruh Penerapan Ssstem Informasi Akuntansi dan Gaya
Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Johan
Sentosa Kebun Bangkinang Riau
Nama : David Pranata Pakpahan
NPM : 148330121
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing


Hi. Saribulan Tambunan, SE, MMA

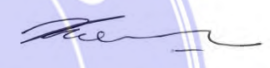
Pembimbing I


Warsani Purnama Sari, SE, Ak, MM

Pembimbing II


Dr. Ihsan Hendi, SE, M.Si

Dekan


Ilham Ramadhan Nasution, SE, Ak, M.Si, CA

Ka. Prodi Akuntansi

Tanggal Lulus : 03 Oktober 2018

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

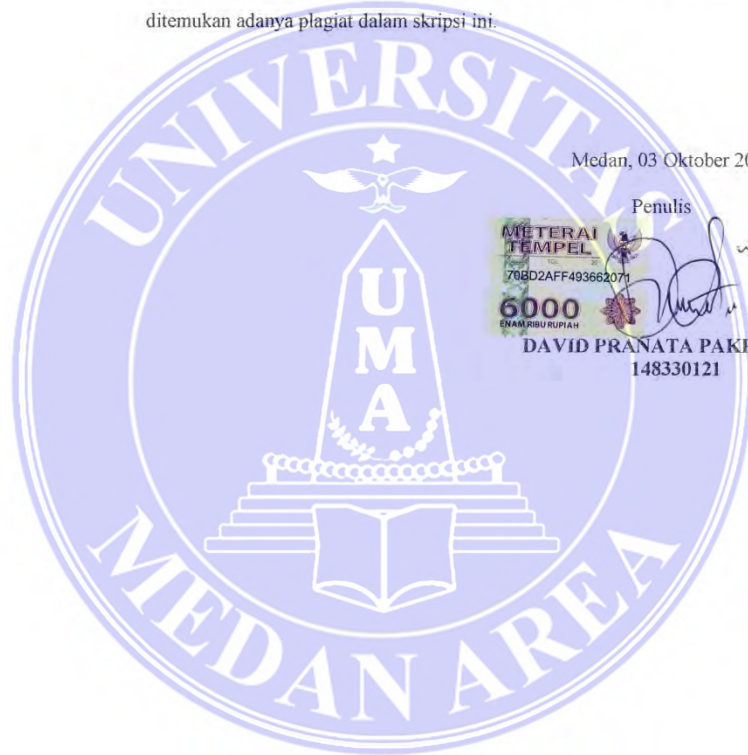
Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 03 Oktober 2018

Penulis



DAVID PRANATA PAKPAHAN
148330121



**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:


Nama : David Pranata Pakpahan
NPM : 148330121
Program Studi : Akuntansi
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis karya : Tugas Akhir/Skripsi/Tesis

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : **Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang**

berserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

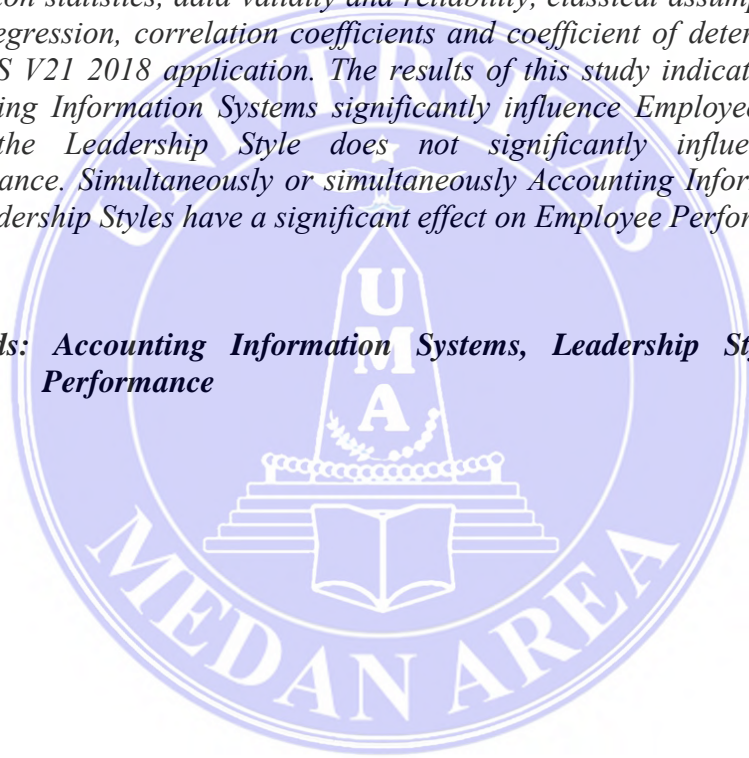
Dibuat di : Medan
Pada tanggal : 03 Oktober 2018
Yang menyatakan


(David Pranata Pakpahan)

ABSTRACT

The purpose of this study was to test whether the Accounting Information System and Leadership Style at PT. Johan Sentosa Bangkinang Garden can affect Employee Performance. This type of research uses quantitative methods. The quantitative method is to emphasize the analysis of numerical data (numbers) processed by statistical methods. The population in this study were all employees working at PT. Johan Sentosa Bangkinang Garden in 2018 totaling 607 people. Sampling uses a purposive sampling method, which is a sampling approach based on researchers' consideration and has a relevance to the character of the population. The criteria used in this sampling are employees who work as administration / administration and employees who work as foremen / supervisors, so the sample size is 56 people. Data analysis techniques used are description statistics, data validity and reliability, classical assumptions, multiple linear regression, correlation coefficients and coefficient of determination using the SPSS V21 2018 application. The results of this study indicate that partially Accounting Information Systems significantly influence Employee Performance. While the Leadership Style does not significantly influence Employee Performance. Simultaneously or simultaneously Accounting Information Systems and Leadership Styles have a significant effect on Employee Performance.

Keywords: *Accounting Information Systems, Leadership Style, Employee Performance*



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini dilakukan untuk menguji apakah Sistem Informasi Akuntansi dan Gaya Kepemimpinan yang berada di PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah menekankan analisisnya pada data numerik (angka) yang diolah dengan metode statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang pada tahun 2018 yang berjumlah 607 orang. Pengambilan sample menggunakan metode *purposive sampling* yaitu pendekatan pengambilan sampel dengan berdasarkan pertimbangan peneliti dan mempunyai sangkut paut dengan karakter populasi. Kriteria yang digunakan dalam pengambilan sampel ini adalah karyawan yang bekerja sebagai administrasi/tata usaha dan karyawan yang bekerja sebagai mandor/pengawas, maka didapat jumlah sample sebanyak 56 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah statistik deskripsi, validitas dan reabilitas data, asumsi klasik, regresi linear berganda, koefisien korelasi dan koefisien determinasi dengan menggunakan aplikasi SPSS V21 2018. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara simultan atau secara bersamaan Sistem Informasi Akuntansi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis panjatkan kepada Allah atas Berkat dan Karunia-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang”**. Penulisan skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat lulus dan mencapi gelar Sarjana Akuntansi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak dari masa perkuliahan hingga pada penyusunan tugas akhir ini sangatlah sulit bagi penulis untuk menyelesaikannya. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya, kepada:

1. Teristimewa Bapak U. Pakpahan dan Ibu Rusly BR. Siburian, selaku orang tua terhebat dan tercinta yang selalu memberikan kasih sayang, semangat, doa yang tak pernah henti, keringat dan air mata yang telah bapak ibu relakan untuk penulis, serta dukungan material maupun moral yang telah diberikan. Terima kasih banyak untuk semua itu, aku sangat mencintai kalian.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc, selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Ihsan Effendi, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Bapak Ilham Ramadhan NST, SE, AK, M.Si, CA, selaku Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
5. Ibu Hj. Saribulan Tambunan, SE.MMA, Selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan saran, bimbingan, dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.

6. Ibu Warsani Purnama Sari, SE, Ak, MM, selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu dan tenaga serta memberikan saran, bimbingan, dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Ibu Dra.Hj. Rosmaini, Ak, MMA, selaku Sekretaris Skripsi yang telah membantu dan mengarahkan penulisan skripsi ini.
8. Bapak Andy Nurcahya selaku Estate Manager PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang dan Bapak Samran Gea selaku Personalia di PT.Johan Sentosa Kebun Bangkinang yang sudah banyak membantu penulis.
9. Yuli Frisca Pakpahan, Fernandi Marulidame Pakpahan, Daniel Valentino Pakpahan, selaku adik-adik tercinta penulis yang selalu memberikan semangat kepada penulis.
10. Kepada Natalie Sisilia Simamora sebagai teman disegala situasi yang banyak memberikan nasehat, semangat dan motivasi kepada penulis.
11. Buat teman-temanku Akuntansi 2014 Grup A dan Grup C, yang memberikan banyak cerita dan dukungan kepada penulis.

Akhirnya penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang tidak mampu penulis sebutkan satu persatu, semoga Tuhan Yang Maha Esa memberi perlindungan, kesehatan, dan karunianya. Penulis juga menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran untuk penyempurnaan penulisan di masa mendatang. Harapan penulis, kiranya skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Medan, 03 Oktober 2018

Penulis

David Pranata Pakpahan
Npm : 148330121



DAFTAR ISI

ABSTRACT	ii
ABSTRAK	iii
RIWAYAT HIDUP	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	3
1.3. Tujuan Penelitian.....	3
1.4. Manfaat Penelitian.....	4
BAB II: LANDASAN TEORITIS.....	5
2.1. Teori – teori.....	5
2.1.1. Pengertian, Fungsi dan Manfaat Sistem Informasi Akuntansi ..	5
2.1.2. Komponen Sistem Informasi Akuntansi.....	8
2.1.3. Pemakai dan Pengguna Sistem Informasi Akuntansi.....	10
2.1.4. Pengertian dan Jenis Gaya Kepemimpinan.....	11
2.1.5. Pengertian dan Pengukuran Kinerja Karyawan.....	13
2.1.6. Hubungan Sistem Informasi Akuntansi Dengan Kinerja Karyawan.....	16
2.1.7. Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan ..	17
2.2. Penelitian Terdahulu.....	18
2.3. Kerangka Konseptual.....	20

2.4. Hipotesis Penelitian	21
BAB III: METODE PENELITIAN	22
3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu penelitian.....	22
3.2. Populasi dan Sampel	23
3.3. Teknik Pengumpulan Data	24
3.4. Definisi Operasional Variabel Penelitian	24
3.5. Metode Analisis Data	27
3.5.1. Analisis Data Kuantitatif	27
3.5.2. Statistik Deskriptif	27
3.5.3. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	28
3.5.4. Uji Asumsi Klasik	29
3.5.5. Analisis Regresi Linier Berganda	31
3.5.6. Pengujian Model	32
BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	34
4.1. Gambaran Umum Perusahaan	34
4.2. Struktur Organisasi PT.Johan Sentosa	35
4.3. Visi dan Misi Perusahaan	35
4.4. Gambaran Umum Responden	36
4.5. Statistik Deskripsi Jawaban Responden	39
4.6. Uji Validitas dan Reliabilitas Data	51
4.7. Uji Asumsi Klasik	53
4.7.1. Uji Normalitas	53
4.7.2. Uji Multikolinearitas	54
4.7.3. Uji Heterokedastisitas	55
4.8. Uji Statistik Regresi Linear Berganda	57

4.9. Pengujian Model/Hasil Penelitian	58
4.9.1. Uji Koefisien Determinasi (R ²)	58
4.9.2. Uji Parsial (Uji t)	59
4.9.3. Uji Simultan (Uji F)	60
4.10. Pembahasan Hasil Penelitian	60
4.10.1. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan	60
4.10.2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	62
4.10.3. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	64
BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN	65
5.1. Kesimpulan	65
5.2. Saran	66
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel

2.1	: Penelitian Terdahulu	18
3.1	: Jadwal dan Waktu penelitian	22
3.2	: Operasional Variabel Penelitian	25
4.1	: Perusahaan Yang Tergabung di PT.Duta Palma Grup	34
4.2	: Rincian penerimaan dan pengembalian kuesioner	37
4.3	: Berdasarkan Pendidikan Terakhir	37
4.4	: Berdasarkan Umur	38
4.5	: Karakteristik Lama Bekerja	39
4.6	: SIA yang diterapkan sesuai dengan kebutuhan perusahaan	40
4.7	: SIA dapat memproses pengeditan data dengan mudah	40
4.8	: SIA secara layak dapat memisahkan tugas dan wewenang	41
4.9	: Mengabsen karyawan dengan mesin kehadiran dapat mendukung SIA.	41
4.10	: Penerapan SIA dapat dipahami dengan mudah	42
4.11	: Adanya pelatihan dalam mengoperasikan SIA	42
4.12	: Pemimpin selalu memberi arahan untuk melakukan suatu pekerjaan ...	43
4.13	: Pemimpin selalu menjelaskan tugas yang akan dikerjakan	43
4.14	: Pimpinan sering menekankan pentingnya tugas	44
4.15	: Pimpinan memperhatikan kerja kelompok dari pada individu	44
4.16	: Pimpinan memberi kesempatan pada karyawan untuk mendiskusikan masalah	45
4.17	: Pimpinan memberi petunjuk untuk mengerjakan sesuatu	45
4.18	: Pimpinan memberikan teguran pada karyawan yang tidak menyelesaikan tugasnya	46

4.19 : Pimpinan mempercayakan tanggung jawab pekerjaan	46
4.20 : Bersedia jika diberi tugas oleh pimpinan untuk mengerjakan pekerjaan rekan saya	47
4.21 : Pimpinan memberikan kesempatan untuk meningkatkan jabatan	47
4.22 : Penerapan SIA dapat meningkatkan kualitas pekerjaan	48
4.23 : Pekerjaan dapat diselesaikan sesuai target setelah adanya SIA	48
4.24 : Peningkatan kerja sama antar rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan menggunakan SIA	49
4.25 : Saya bersedia untuk bekerjasama dengan karyawan yang lain	49
4.26 : Cukup kreatif dalam menghasilkan pemikiran yang berhubungan dengan pekerjaan	50
4.27 : Melaksanakan pekerjaan yang diberikan sesuai tanggung jawab	50
4.28 : Uji Validitas Data	51
4.29 : Uji Reliabilitas Data	52
4.30 : One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	54
4.31 : Hasil Uji Multikolinearitas	55
4.32 : Hasil Uji Regresi Linear Berganda	57
4.33 : Uji Koefisien Determinasi (R^2)	58
4.34 : Hasil Uji Parsial (Uji t)	59
4.35 : Hasil Uji Simultan (Uji F)	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran	20
Gambar 4.1 : Struktur Organisasi PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang	35
Gambar 4.2 : Hasil Uji Heteroskedastisitas	56



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

- 1 : Kuesioner Penelitian
- 2 : Tabulasi Jawaban Variabel Sistem Informasi Akuntansi
- 3 : Tabulasi Jawaban Variabel Gaya Kepemimpinan
- 4 : Tabulasi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan
- 5 : Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Sistem Informasi Akuntansi
- 6 : Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan
- 7 : Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan
- 8 : Uji Normalitas Data
- 9 : Uji Multikolinearitas Data
- 10 : Uji Heterokedastisitas Data
- 11 : Uji Regresi Linear berganda
- 12 : Uji Koefisien Determinasi (R^2)
- 13 : Uji Parsial (Uji t)
- 14 : Uji Simultan (Uji F)

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Salah satu pendukung kinerja karyawan di era globalisasi ini adalah sistem informasi akuntansi. Kebutuhan akan informasi akuntansi yang akurat dan cepat serta perkembangan teknologi komputer dan telekomunikasi yang begitu pesat menuntut lahirnya sistem informasi akuntansi. Perkembangan teknologi informasi juga berpengaruh secara signifikan terhadap sistem informasi akuntansi pada suatu organisasi bisnis, khususnya terdapat perubahan dalam pemrosesan data. Perubahan pemrosesan data tersebut tidak lain adalah sistem yang mulanya dijalankan secara manual, dan kemudian digantikan oleh sistem komputer yang lebih canggih sebagai alat pemrosesan data. Sistem informasi akuntansi yang berkualitas juga dapat berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawannya, karena suatu sistem informasi akuntansi dirancang sedemikian mungkin yang berguna untuk menghasilkan informasi keuangan dalam proses pengambilan keputusan penting didalam suatu perusahaan atau organisasi. Menurut beberapa penelitian menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini menandakan bahwa semakin baik sistem informasi pada suatu organisasi atau perusahaan, maka semakin baik pula kinerja karyawan dalam organisasi atau perusahaan tersebut. Suatu sistem informasi akuntansi dapat dikatakan berkualitas, jika suatu sistem dapat menghasilkan informasi yang mudah diterima dan mampu memenuhi harapan informasi secara tepat waktu (timely), akurat (accurate), Dan dapat dipercaya.

Pelaksanaan sistem informasi yang berkualitas harus didukung oleh semua aspek, khususnya pada sumber daya manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia pada setiap perusahaan harus diperhatikan agar sumber daya manusia dapat terjaga, baik dalam kesehatan, kompensasi maupun kinerja sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut. Pengaruh seorang pemimpin tidak lepas dari keberhasilan pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas. Dimana seorang pemimpin biasanya akan mempengaruhi perilaku-perilaku karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Maka, pemimpin sebagai pengelola sumber daya manusia diwajibkan untuk memiliki gaya kepemimpinan yang dapat bekerja sama dan menekan kemungkinan konflik yang akan terjadi dalam kelompok bekerja sehingga perusahaan atau organisasi dapat mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan selain pengendalian internal pada suatu perusahaan, gaya kepemimpinan juga perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Seorang pemimpin yang ideal juga harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik sehingga kinerja karyawannya akan meningkat. Seorang pemimpin sangat perlu memperhatikan gaya kepemimpinannya dalam proses mempengaruhi, mengarahkan kegiatan karyawannya dan mengkoordinasi tujuan-tujuan anggota karyawan dan tujuan perusahaan agar keduanya dapat tercapai. Berdasarkan beberapa hasil penelitian menyatakan bahwa jika semakin baik suatu gaya kepemimpinan di perusahaan atau organisasi, maka semakin baik pula kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas penulis ingin menguji secara empiris apakah sistem informasi dan gaya kepemimpinan yang diterapkan pada perusahaan PT.

Johan Sentosa Kebun Bangkinang dapat dapat berpengaruh secara signifikan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Melihat latar belakang yang telah diuraikan maka penulis mengambil penelitian yang berjudul **“Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Pada PT.Johan Sentosa”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan pokok dalam penelitian ini dapat dirumuskan kedalam pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Johan Sentosa?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Johan Sentosa?
3. Apakah Sistem Informasi Akuntansi dan Gaya Kepemimpinan dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji secara parsial pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan pada PT. Johan Sentosa.
2. Untuk menguji secara parsial pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Johan Sentosa.
3. Untuk menguji secara simultan pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Johan Sentosa.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, diantaranya sebagai berikut:

- a. **Bagi Peneliti**, untuk menambah pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh sistem informasi akuntansi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan.
- b. **Bagi Perusahaan**, penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan atau informasi tambahan bagi perusahaan, pihak-pihak yang berkepentingan di perusahaan, dan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan perusahaan mengenai sistem akuntansi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
- c. **Bagi Akademisi**, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan dapat menjadi sebuah referensi untuk penelitian selanjutnya yang lebih mendalam khususnya mengenai sistem akuntansi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

2.1. TEORI-TEORI

2.1.1 Pengertian, fungsi dan manfaat Sistem informasi akuntansi

Sistem menurut Krismiaji (2010) “adalah serangkaian komponen yang di koordinasikan untuk mencapai serangkaian tujuan”. Sesuai dengan definisi tersebut sebuah sistem memiliki tiga karakteristik, yaitu:

1. Komponen yang dapat dilihat, dirasakan, dan didengar.
2. Proses, yaitu kegiatan untuk mengkoordinasi komponen yang terlibat dalam sebuah sistem.
3. Tujuan, yaitu sasaran akhir yang ingin dicapai dari kegiatan koordinasi komponen tersebut.

Sistem informasi akuntansi menurut Krismiaji (2010) “adalah sebuah sistem untuk memproses data dan transaksi guna menghasilkan informasi yang bermanfaat untuk merencanakan, mengendalikan dan mengoperasikan bisnis”. Untuk dapat menghasilkan informasi yang diperlukan oleh para pembuat keputusan, sistem informasi akuntansi harus melaksanakan tugas-tugas sebagai berikut:

1. Mengumpulkan transaksi dan data lain yang kemudian memasukkan.
2. Memproses data transaksi.
3. Menyimpan data untuk keperluan dimasa mendatang.
4. Menghasilkan informasi yang diperlukan dengan memproduksi laporan tau memungkinkan para pemakai untuk melihat sendiri data yang tersimpan dikomputer.

5. Mengendalikan seluruh proses sedemikian rupa sehingga informasi yang dihasilkan akurat dan dapat dipercaya.

Sistem informasi akuntansi dapat diselenggarakan secara manual (tanpa alat bantu komputer), dapat sepenuhnya memanfaatkan teknologi komputer dan teknologi informasi terbaru, atau dapat berupa kombinasi antara keduanya. Pada dasarnya proses yang dilakukan oleh sistem informasi akuntansi adalah sama, yaitu mengumpulkan, memasukkan, memproses, menyimpan dan melaporkan data dan informasi. Pada umumnya organisasi perusahaan melaksanakan serangkaian transaksi yang repetitif (berulang) seperti:

1. Membeli dan membayar bahan baku atau barang jadi.
2. Mengangkat dan menggaji karyawan.
3. Mengubah bahan baku dan tenaga kerja menjadi barang jadi atau jasa.
4. Menjual barang atau jasa dan menerima kas.
5. Memproses transaksi dan menghasilkan berbagai laporan untuk manajemen, pemegang saham, dan para kreditur.

Menurut Winarno (2006) Informasi “adalah data yang sudah diolah sehingga dapat berguna untuk membuat sebuah keputusan”. Terdapat beberapa indikator sistem informasi yang baik, antara lain:

- | | |
|----------------|-------------------|
| 1. Akurat | 4. Relevan |
| 2. Tepat waktu | 5. Terpercaya |
| 3. Lengkap | 6. Mudah dipahami |

Jogiyanto (2008) menyatakan bahwa “sistem informasi akuntansi merupakan suatu komponen akuntansi yang mengumpulkan, mengklasifikasi, memproses, menganalisa dan mengkomunikasikan informasi pengambilan keputusan dengan

orientasi finansial yang relevan bagi pihak-pihak luar dan pihak-pihak dalam organisasi atau perusahaan, secara prinsip adalah manajemen”

Sistem informasi akuntansi sebagai salah satu subsistem organisasi atau perusahaan harus berintegrasi dengan subsistem lainnya, sehingga tujuan dari informasi akuntansi dan tujuan dari organisasi atau perusahaan dapat tercapai bersama.

Dana dan Setiawati (2011) menyatakan bahwa “Sistem Informasi Akuntansi merupakan sistem yang bertujuan untuk mengumpulkan dan memproses data serta melaporkan informasi yang berkaitan dengan transaksi keuangan”. Bodnar dan Hopwood (2004) menyatakan “sistem informasi akuntansi adalah kumpulan sumber daya seperti manusia dan peralatan yang diatur untuk mengubah data menjadi informasi”.

Suatu sistem juga harus memiliki tujuan umum dalam pengembangan sistem informasi akuntansi. Tujuan umum dari sistem informasi akuntansi yaitu sebagai berikut:

1. Untuk menyediakan informasi bagi pengelolaan kegiatan usaha baru.
2. Untuk memperbaiki informasi yang dihasilkan oleh sistem yang sudah ada, baik mengenai mutu, ketepatan penyajian, maupun struktur informasinya.
3. Memperbaiki pengendalian akuntansi dan pengecekan intern, yaitu untuk memperbaiki tingkat keandalan (*reliability*) informasi akuntansi dan untuk menyediakan catatan lengkap mengenai pertanggungjawaban serta perlindungan kekayaan suatu perusahaan.
4. Untuk mengurangi biaya krelikal dalam penyelenggaraan catatan akuntansi.

Berdasarkan tujuan pengembangan sistem informasi akuntansi yang telah diuraikan diatas, penugasan pengembangan sistem informasi akuntansi dapat berbentuk seperti berikut ini:

1. Pengembangan suatu sistem informasi akuntansi baru dan lengkap.
2. Perluasan sistem informasi akuntansi yang sekarang ini dipakai untuk mencakup kegiatan bisnis yang baru.
3. Perbaikan berbagai tahap sistem dan prosedur yang sekarang telah digunakan.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi adalah tingkat baik buruknya suatu kumpulan sumber daya seperti manusia dan peralatan yang diatur untuk mengubah data menjadi informasi keuangan yang dibutuhkan dalam berbagai pihak-pihak manajemen untuk membantu dalam pengambilan suatu keputusan.

2.1.2. Komponen Sistem Informasi Akuntansi

Komponen sistem informasi akuntansi terdiri dari beberapa bagian yang saling berintegrasi yang membentuk sebuah sistem. Menurut Azhar Susanto (2008:207) komponen sistem informasi akuntansi dapat dikelompokkan sebagai berikut:

1. Perangkat Keras (*Hardware*)

Hardware merupakan peralatan yang dapat digunakan untuk mengumpulkan, memasukkan, memproses, menyimpan dan mengeluarkan hasil pengolahan data dalam bentuk informasi.

2. Perangkat Lunak (*Software*)

Software adalah kumpulan dari program-program yang digunakan untuk menjalankan aplikasi tertentu pada komputer, sedangkan program merupakan

kumpulan dari perintah-perintah komputer yang tersusun secara sistematis. *Software* dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu perangkat lunak sistem (*system software*) dan perangkat lunak aplikasi (*aplication software*).

3. Manusia (*Brainware*)

Brainware atau sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian terpenting dari komponen sistem informasi dalam dunia bisnis yang dikenal sebagai sistem informasi akuntansi. Komponen SDM ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan komponen lainnya didalam suatu sistem informasi sebagai hasil dari perencanaan, analisis, perancangan, dan strategi implementasi yang didasarkan kepada komunikasi diantara sumber daya manusia yang terlibat dalam suatu organisasi.

4. Prosedur (*Procedure*)

Prosedur merupakan rangkaian aktivitas atau kegiatan yang dilakukan secara berulang-ulang dengan cara yang sama. Sedangkan aktivitas pada dasarnya melakukan suatu kegiatan berdasarkan informasi yang masuk dan persepsi yang dimiliki tentang informasi.

5. Basis Data (*Database*)

Database merupakan kumpulan data-data yang tersimpan didalam media penyimpanan di suatu perusahaan (arti luas) atau di dalam komputer (arti sempit).

6. Teknologi Jaringan Komunikasi (*Communication Network Technology*)

Telekomunikasi atau komunikasi data dapat didefinisikan sebagai penggunaan media elektronik atau cahaya untuk memindahkan data atau informasi dari suatu lokasi ke satu atau beberapa lokasi lain yang berbeda.

2.1.3. Pemakai dan Pengguna Sistem Informasi Akuntansi

a. Pemakai (Karyawan) Sistem Informasi Akuntansi

Dalam pengembangan sistem informasi akuntansi baik manual maupun yang telah terkomputerisasi mengharuskan adanya partisipasi pemakai baik dalam tahap perencanaan maupun tahap pengembangan sistem. pemakai yang terlibat dalam proses pengembangan sistem dapat meningkatkan kinerja sistem informasi akuntansi melalui penyampaian informasi atau pengembangan sistem yang sesuai dengan kebutuhan dari pengguna tersebut.

Pemakai dalam hal ini adalah karyawan merupakan bagian yang tidak dapat dilepaskan dari keberhasilan penerapan suatu sistem atau teknologi. Menyadari bahwa operasionalisasi teknologi komputer menyangkut aspek manusia dan dampak perubahan yang disebabkan, adalah penting untuk memperhatikan keberadaan manusia dalam pemanfaatan suatu teknologi. Keterlibatan pemakai (*user*) dalam Mengelola data diharapkan dapat memudahkan pengguna Sistem Informasi Akuntansi. Doll dan Torzadekh (1989) mendefinisikan tingkat keterlibatan pemakai sebagai seberapa banyak partisipasi yang sesungguhnya (*actual*) diberikan oleh pemakai, dan partisipasi yang diinginkan (*desired*) oleh pemakai di dalam aktivitas pengembangan sistem.

b. Pengguna Sistem Informasi Akuntansi

Pengguna sistem informasi akuntansi adalah Pemilik Perusahaan (*owner*) dan Manajemen Perusahaan.

1. Pemilik Perusahaan (Owner)

Pemilik perusahaan selalu ingin mengetahui apakah bisnisnya berjalan dengan baik atau tidak. Pemilik perlu mengetahui posisi keuangan, melihat investasi, membandingkan jumlah rekening dengan periode sebelumnya dan prospek perusahaan di masa yang akan datang serta hasil yang dapat dicapai oleh perusahaannya.

2. Manajemen Perusahaan

Setiap manajer dari tingkat tinggi maupun terendah membutuhkan informasi akuntansi yang cermat yang berkaitan dengan bidang pertanggungjawaban mereka. Contohnya, untuk menentukan harga pokok produk, manajer bidang produksi membutuhkan informasi akuntansi yang berhubungan dengan perhitungan biaya produksi juga.

2.1.4. Pengertian Dan Jenis Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Pemimpin merupakan kekuasaan yang mempengaruhi seseorang untuk mengerjakan sesuatu. Dengan begitu, kepemimpinan membutuhkan penggunaan kemampuan secara aktif untuk memengaruhi pihak lain dalam mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dalam arti luas, kepemimpinan atau *leadership* adalah suatu tindakan untuk mempengaruhi perilaku orang lain baik perseorangan maupun kelompok. Kepemimpinan dapat berlangsung tanpa harus terikat oleh aturan-aturan yang ada. Menurut Umam (2010) “kepemimpinan adalah suatu proses dalam mengerahkan segenap kecakapan seseorang untuk mempengaruhi, membimbing, menggerakkan serta mengarahkan orang lain

dengan cara memanfaatkan daya, dana, sarana, dan tenaga yang tersedia untuk mencapai tujuan tertentu”.

Gaya kepemimpinan berasal dari kata pemimpin dan kepemimpinan. Menurut Rivai (2011) menyatakan bahwa “kepemimpinan meliputi proses dalam mempengaruhi untuk menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku karyawannya untuk mencapai suatu tujuan dan mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok atau budayanya”.

Berdasarkan definisi diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara yang dapat diambil oleh seorang pemimpin dalam bersikap dan bertingkah laku dengan tujuan untuk mempengaruhi karyawannya agar dapat melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin juga dapat mengatur dan mengubah perilaku seorang karyawan untuk bertidak sesuai arahan pimpinannya.

b. Jenis Gaya Kepemimpinan

Teori yang dipakai dalam penelitian ini adalah Teori Jalan Kecil-Tujuan (*Path-Goal Theory*) dengan empat gaya utama pada kepemimpinan, yaitu sebagai berikut:

a. Kepemimpinan Direktif

Karyawan akan mengetahui apa yang diharapkan pimpinannya dan pengarahan khusus yang telah diberikan oleh pimpinannya. Dalam tipe ini tidak terdapat tidak terdapat partisipasi dari karyawan.

b. Kepemimpinan yang mendukung (*Supportive Leadership*)

Kepemimpinan dalam model ini mempunyai sifat bersedia untuk bersahabat, mudah didekati oleh karyawan atau bawahannya dan mempunyai perhatian kemanusiaan yang murni terhadap para karyawan atau bawahannya.

c. Kepemimpinan Partisipatif

Model dalam gaya kepemimpinan ini adalah pemimpin berusaha meminta dan mempergunakan ide atau kreativitas dari para bawahannya, namun pengambilan keputusan masih ditanggung pada pemimpin.

d. Kepemimpinan yang Berorientasi Pada Prestasi

Gaya kepemimpinan ini menetapkan serangkaian tujuan yang menantang para bawahannya untuk berprestasi. Pemimpin juga memberikan keyakinan terhadap bawahannya bahwa tugas yang dilaksanakan dapat tercapai dengan baik.

2.1.5. Pengertian dan Pengukuran Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan.

Mangkunegara (2011) mengemukakan bahwa “Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Rivai (2004) “kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya didalam perusahaan”. Sedangkan menurut Hasibuan (2009) mengemukakan “kinerja adalah suatu hasil kerja yang diciptakan oleh seseorang dalam melaksanakan

tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan didasarkan pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu”.

Manajemen kinerja bekerja atas prinsip yang dapat dijadikan acuan bersama agar mencapai hasil yang diharapkan. Prinsip dasar manajemen kinerja menjadi pondasi yang kuat bagi kinerja organisasi untuk mencapai tujuan. Wibowo dan Phill (2007) menyatakan bahwa “evaluasi kinerja karyawan dapat dipergunakan untuk administrasi penggajian, umpan balik kerja, identifikasi kekuatan dan kelemahan individu, mendokumentasikan keputusan kepegawaian, penghargaan terhadap kinerja individu, mengidentifikasi kinerja yang buruk, pemberhentian pegawai dan mengevaluasi pencapaian tujuan”.

b. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar dan kemudian membicarakan informasi tersebut kepada karyawan. Faktor kritis yang berkaitan dengan keberhasilan jangka panjang organisasi adalah kemampuan untuk mengukur seberapa baik karyawan-karyawannya dalam berkarya dan menggunakan informasi tersebut guna memastikan bahwa pelaksanaan memenuhi standar-standar dan meningkat sepanjang waktu (Mathis dan Jackson, 2006).

Menurut Torang (2013) “kinerja karyawan adalah kualitas dan kuantitas hasil kerja pada tiap individu yang berada didalam suatu organisasi atau perusahaan untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi atau perusahaan tersebut”. Adapun indikator-indikator sebagai kinerja karyawan yaitu:

1. Cepat menyelesaikan pekerjaan.
2. Kuantitas kerja.
3. Kualitas layanan kerja.
4. Nilai pekerjaan.
5. Keterampilan personal.
6. Keinginan untuk sukses.
7. Keterbukaan.
8. Kreativitas.
9. Keterampilan berkomunikasi.
10. Inisiatif.
11. Memiliki perencanaan.

Untuk bersaing, perusahaan harus memperbaiki kinerja perusahaan dengan cara menekan biaya, inovasi produk dan proses, memperbaiki kualitas, produktifitas dan percepatan masuk pasar. Jenis-jenis prestasi kinerja dikategorikan menjadi tiga, antara lain:

1. Mengukur Prestasi Kerja Berdasarkan Hasil

Merupakan penilaian kerja yang didasarkan adanya target-target, memiliki ukuran yang spesifik dan dapat diukur. Penilaian berdasarkan hasil dilakukan dengan membandingkan pencapaian atau hasil yang diperoleh oleh karyawan dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2. Mengukur Prestasi Kerja Berdasarkan Perilaku

Merupakan penilaian kerja mempunyai perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan, apakah karyawan berperilaku menyimpang atau sesuai dengan

atauran yang berlaku dalam menyelesaikan pekerjaan. Perusahaan mempunyai panduan yang digunakan untuk menilai perilaku karyawannya.

3. Mengukuran Prestasi Kerja Berdasarkan Kebijakan

Merupakan penilaian kerja yang berdasarkan pada kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, koordinasi, pengetahuan pekerjaan dalam keterampilan, kreativitas, semangat kerja, kepribadian, keramahanm integritas pribadi serta kesadaran dan dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas.

2.1.6. Hubungan Sistem Informasi Akuntansi Dengan Kinerja Karyawan

Sistem Informasi Akuntansi (SIA) adalah alat yang dimasukkan ke dalam bidang Teknologi Informasi (TI), yang dirancang untuk membantu pengelolaan dan pengendalian topik yang terkait dengan bidang ekonomi dan keuangan perusahaan (Urquía *et al.* 2011). Kemajuan yang menakjubkan dalam teknologi telah membuka kemungkinan untuk menggunakan informasi akuntansi dari sudut pandang strategis, ini dikarenakan perusahaan/organisasi membutuhkan informasi ini untuk dapat berhadapan dengan tingkat yang lebih tinggi dari ketidakpastian pasar yang semakin kompetitif. Hal tersebut tidak hanya berpengaruh terhadap pengelolaan suatu perusahaan atau instansi tertentu, tetapi juga berpengaruh dalam penerapan sistem informasi akuntansi pada suatu organisasi. Keberhasilan suatu sistem erat kaitannya dengan kinerja yang dimiliki oleh suatu sistem tersebut. Tolak ukur dalam menentukan baik buruknya kinerja dari sebuah sistem informasi akan dapat dilihat melalui kepuasan dari pemakai sistem informasi akuntansi itu sendiri (Tjhai, 2003). Sistem Informasi Akuntansi (SIA) adalah suatu kumpulan sumber daya manusia dan modal dalam suatu organisasi yang bertugas dalam menyiapkan informasi keuangan dan informasi yang diperoleh

dari pengumpulan pengolahan transaksi (Baridwan, 2003). Ratnaningsih (2003) menyatakan sistem informasi dapat digunakan untuk meningkatkan kecepatan, fleksibilitas, integritas, dan keakuratan informasi yang dihasilkan, dengan demikian banyak pihak yang memanfaatkan sistem informasi untuk mencapai keunggulan perusahaan. Sistem Informasi Akuntansi memberi keunggulan yang dimiliki oleh perusahaan (Soudani, 2012).

Roney dan Steinbart (2009) menyatakan bahwa penerapan teknologi Sistem Informasi Akuntansi di perusahaan dapat memberikan nilai tambah bagi pengguna yang pada akhirnya berdampak positif pada peningkatan kinerja individual. Produktivitas kerja merupakan tujuan utama bagi perusahaan agar kelangsungan hidup atau operasionalnya dapat berjalan. Pencapaian kinerja individual berkaitan dengan pencapaian serangkaian tugas-tugas individu dengan dukungan teknologi informasi yang ada (Jumaili, 2005). Peningkatan kinerja individual tidak akan tercapai jika penerapan sistem informasi akuntansi yang tidak sesuai dengan kebutuhan pemakai. Sistem Informasi Akuntansi dikatakan efektif bila informasi yang diberikan oleh sistem tersebut dapat melayani kebutuhan pengguna sistem (Sajady, 2008).

2.1.7. Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan

Menurut Sutikno (2014:19), “Fungsi dari gaya kepemimpinan pada dasarnya merupakan strategi mengefektifkan organisasi sebagai teknik mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku atau menggerakkan anggota organisasi agar melaksanakan kegiatan atau bekerja untuk mencapai tujuan organisasi sehingga sangat berpengaruh karena dapat meningkatkan kinerja karyawan”. Kinerja karyawan yang bagus juga dipengaruhi pemimpin yang selalu mendorong dan

menginspirasi karyawannya agar dapat bekerja dengan maksimal dan menunjukkan hasil kerja yang baik.

Menurut *path-goal theory*, suatu perilaku kepemimpinan dapat diterima oleh karyawannya pada tingkat yang ditinjau oleh mereka sebagai sebuah sumber kepuasan saat itu maupun di masa mendatang. Dengan demikian, tugas seorang pemimpin adalah membantu para karyawannya dalam mencapai tujuan mereka, kemudian memberi arahan dan dukungan untuk menjamin tujuan mereka dalam suatu organisasi atau perusahaan.

2.2. PENELITIAN TERDAHULU

Beberapa hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2.1.
Penelitian Terdahulu

PENELITI (TAHUN)	VARIABEL PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
Maharani Pradhika (2016) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro Semarang	Variabel Independen: X1: Sistem Informasi Akuntansi X2: Gaya Kepemimpinan X3: Motivasi Kerja Variabel Dependen: Y: Kinerja Karyawan	a. Secara simultan seluruh variabel bebas seperti kepuasan kerja (X1), gaya kepemimpinan (X2) dan motivasi kerja (X3) secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) b. Secara parsial variabel Sistem Informasi Akuntansi(X1) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja Karyawan. c. Secara parsial hipotesis 2

		<p>atau variabel Gaya Kepemimpinan(X2) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>d. Hipotesis 3 secara parsial Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
<p>Fahmi Rizaldi dan Bambang Suryono (2015) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya</p>	<p>Variabel Independen: X1: Sistem Informasi Akuntansi Variabel Dependen: Y: Kinerja Karyawan</p>	<p>a. Perumusan hipotesis menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.</p>
<p>Eny Parjanti (2014) Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi Universitas Islam Batik Surakarta</p>	<p>Variabel Independen: X1: Sistem Informasi Akuntansi X2: Gaya Kepemimpinan X3: Kompleksitas Tugas Variabel Dependen: Y: Kinerja Karyawan</p>	<p>a. Sistem Informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan kompleksitas tugas secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan retail tersebut.</p> <p>b. Hasil hipotesis pertama menunjukkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, maka sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>c. Hasil hipotesis kedua</p>

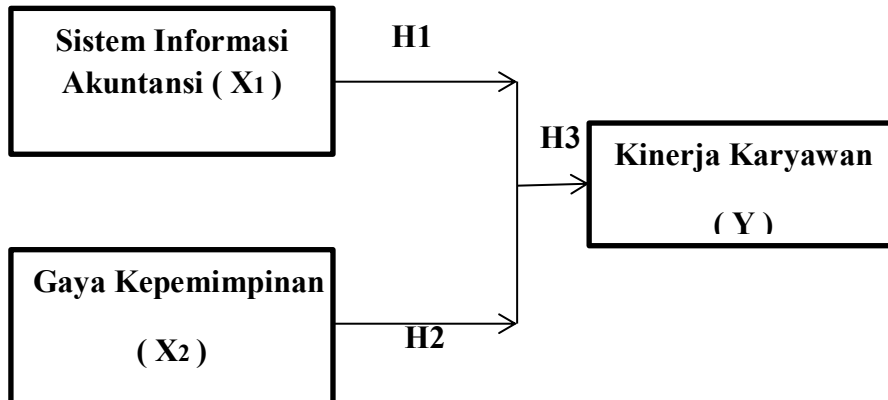
		<p>menunjukkan bahwa H0 ditolak dan H2 diterima, maka gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>d. Hasil hipotesis ketiga menunjukkan bahwa H0 ditolak dan H3 diterima, maka kompleksitas tugas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
--	--	---

Penelitian ini memiliki beberapa perbedaan dengan penelitian sebelumnya, dimana penelitian sebelumnya menggunakan 3 *variabel independen* sedangkan pada penelitian kali ini hanya menggunakan 2 *variabel independen* yaitu Sistem Informasi Akuntansi dan Gaya Kepemimpinan. Selain perbedaan *variabel independen*, terdapat juga perbedaan pada sample penelitian yang digunakan, dimana penelitian terdahulu menggunakan sample penelitian yaitu karyawan yang bekerja pada bagian akuntansi sedangkan pada penelitian kali ini sample yang digunakan adalah karyawan yang bekerja pada bagian Tata usaha/administrasi dan mandor/pengawas.

2.3. KERANGKA KONSEPTUAL

Kerangka pemikiran menggambarkan secara spesifik pola pikir hubungan antar variabel-variabel di dalam sebuah penelitian. Berdasarkan telaah teoritis diatas, maka kerangka pemikiran pada penelitian ini adalah sistem informasi akuntansi dan gaya kepemimpinan sebagai variabel independen (bebas). Dan variabel dependen (terikat) pada penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Berikut model kerangka pemikiran dalam penelitian ini:



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran.

**Kerangka Pemikiran
Sistem Informasi Akuntansi Dan Gaya Kepemimpinan
Terhadap Kinerja Karyawan**

2.4. HIPOTESIS PENELITIAN

H₀ : Tidak terdapat pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan.

H₁ : Terdapat berpengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan.

H₂ : Terdapat berpengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

H₃ : Secara bersamaan terdapat pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jwenis, Lokasi dan Waktu penelitian

a. Jenis Penelitian

Dilihat dari segi pendekatan analisisnya, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah menekankan analisisnya pada data numerik (angka) yang diolah dengan metode statistik. Dengan menggunakan metode kuantitatif, maka akan diperoleh signifikansi terhadap perbedaan kelompok atau signifikansi hubungan antar variabel yang diteliti (Parjanti, 2014).

b. Lokasi penelitian

Penelitian ini berlokasi di PT.JOHAN SENTOSA KEBUN BANGKINANG, Kabupaten Kampar, Provinsi RIAU yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit.

c. Waktu penelitian

Tabel 3.1
Jadwal dan Waktu penelitian

No	Jenis Kegiatan	Tahun 2018							
		Feb	Mar	Aprl	Mei	Jun	Jul	Agst	Sept
1	Pengajuan judul	■							
2	Bimbingan Proposal		■	■	■				
3	Seminar Proposal					■			
4	Pengumpulan dan Analisis data					■			
5	Bimbingan Skripsi					■	■		
6	Seminar Hasil Skripsi							■	
7	Pengajuan dan Sidang Meja Hijau								■

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dapat didefinisikan sebagai sekelompok individu, kejadian, atau sesuatu yang terdiri atas objek/subjek dan mempunyai karakteristik tertentu. Populasi juga mempunyai kesempatan untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sedangkan sampel adalah bagian kecil dari suatu populasi yang akan memperkirakan karakteristik populasi (Umar, 2007). Menurut Sugiyono (2008) populasi adalah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian akan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang.

Sampel merupakan bagian kecil dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2008). Teknik dalam pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* yaitu pendekatan pengambilan sampel dengan berdasarkan pertimbangan peneliti dan mempunyai sangkut paut dengan karakter populasi yang sudah diketahui sebelumnya oleh peneliti dalam memilih individu sebagai sampel (Parjanti, 2014). Kriteria yang akan digunakan dalam pengambilan sampel ini adalah sebagai berikut:

1. Karyawan yang bekerja sebagai Administrasi/ Tata usaha perusahaan.
2. karyawan yang bekerja sebaga Mandor/pengawas.

Berdasarkan Kriteria tersebut maka didapat jumlah Semple pada penelitian ini sebanyak 56 orang.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan sumber data yang didapat secara langsung melalui sumber asli (tidak melalui media perantara) dari hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti. Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti yang kemudian diserahkan kepada responden untuk menjawab beberapa pertanyaan yang tercantum pada kuesioner (Indriantoro dan Supomo, 2009). Data primer diperoleh langsung dari sumber yang diamati menggunakan teknik wawancara, kuesioner, dan observasi (Parjanti, 2014).

3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional adalah penjelasan yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti atau memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur suatu variabel.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan satu variabel dependen (terikat) dan dua variabel independen (bebas), adapun masing-masing definisi tiap variabel adalah sebagai berikut:

a. Kinerja Karyawan (Y)

Dalam penelitian ini, akan mengetahui baik buruknya sistem informasi akuntansi yang ada dalam perusahaan, kemudian mengetahui gaya kepemimpinan yang ditunjukkan oleh pemimpin dalam mendorong, membimbing dan memotivasi karyawannya dalam meningkatkan kinerja karyawan yang ada di PT. Johan Sentosa. Kinerja Karyawan berperan sebagai variabel dependen (terikat) sedangkan Variabel independen (bebas) adalah variabel yang menjadi sebab

timbulnya variabel dependen (terikat), variabel independen (bebas) yang akan digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

b. Sistem Informasi Akuntansi (X1)

Dalam penelitian ini, variabel sistem informasi akuntansi diartikan untuk mengukur baik atau buruknya sistem informasi akuntansi dalam peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang.

c. Gaya Kepemimpinan (X2)

Dalam penelitian ini, peneliti akan mengukur seberapa besar pengaruh seorang pemimpin dalam mengoperasikan suatu perusahaan dan bertanggung jawab terhadap para karyawannya.

Berikut adalah Operasional Variabel Penelitian yang akan digunakan :

Tabel 3.2
Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Konsep	Indikator
1.	Sistem Informasi Akuntansi (X1)	Kumpulan sumber daya seperti manusia dan peralatan yang diatur untuk mengubah data menjadi informasi keuangan yang dibutuhkan dalam berbagai pihak-pihak manajemen untuk membantu dalam pengambilan suatu keputusan pada perusahaan PT. Johan Sentosa	<ol style="list-style-type: none"> 1. Akurat 2. Tepat Waktu 3. Lengkap 4. Relevan 5. Terpercaya 6. Muda Dipahami

2.	Gaya Kepemimpinan (X2)	<p>Pemimpin dalam bersikap dan bertingkah laku dengan tujuan untuk mempengaruhi karyawannya agar dapat melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin juga dapat mengatur dan mengubah perilaku seorang karyawan untuk bertidak sesuai arahan pimpinannya.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sifat 2. Kebiasaan 3. Kepercayaan 4. Memotivasi 5. Tanggung Jawab
3	Kinerja Karyawan (Y)	<p>Kualitas dan kuantitas hasil kerja pada tiap individu didalam suatu perusahaan untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan dalam perusahaan.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cepat menyelesaikan Pekerjaan 2. Kuantitas Kerja 3. Kualitas layanan Kerja 4. Keterampilan Personal

3.5. Metode Analisis Data

3.5.1 Analisis Data Kuantitatif

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan analisis data kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner yang disebarakan kepada responden sebagai sampel dalam penelitian. Kuesioner merupakan suatu alat pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat tertulis kepada responden. Kuesioner disusun dengan menggunakan skala *likert* dengan pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu. Misalnya setuju tidak setuju, senang tidak senang, dan baik tidak baik.

Skala *likert* dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur respon seseorang kedalam 5 poin skala dengan rentang 1 poin. Berikut poin masing-masing jawaban yang akan diajukan peneliti:

1. Sangat Setuju (SS) diberi poin 5
2. Setuju (S) diberi poin 4
3. Netral (N) diberi pon 3
4. Tidak Setuju (TS) diberi poin 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi poin 1

3.5.2. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan dan menyajikan informasi secara singkat dari sejumlah besar data yang telah diperoleh. Dengan menggunakan statistik deskriptif, data mentah akan diubah kedalam suatu bentuk yang dapat menyediakan informasi untuk menggambarkan serangkaian aspek kedalam suatu bentuk data (Sularso, 2003). Erlina dan Mulyani (2007) menyatakan bahwa statistik deskriptif merupakan proses perubahan data penelitian

dalam tabel atau grafik, sehingga mudah dipahami dan mudah dimengerti dalam proses penelitian. Statistik deskriptif pada umumnya dapat digunakan untuk memberi informasi mengenai variabel penelitian yang utama.

3.5.3. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Hal yang perlu diperhatikan dalam proses pengujian kualitas data yaitu pada setiap pertanyaan yang mewakili masing-masing variabel akan dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Pertanyaan yang telah dianggap valid (sah) dan reliabel (teruji) dapat dimanfaatkan untuk proses analisis data selanjutnya, sementara jika data yang telah dianggap tidak valid dan tidak reliabel maka data tersebut akan dibuang dan tidak dapat dipergunakan dalam proses analisis data selanjutnya.

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah proses pengujian data untuk melihat apakah alat ukur berupa kuesioner yang dipakai dapat menguji dengan akurat atau tidak. Cara yang dipakai untuk mengetahui validitas alat ukur adalah mengkorelasi antara skor yang diperoleh masing-masing skor dengan skor total. Analisis pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai signifikan (p -value) dengan taraf signifikan 5%. Jika nilai (p -value) lebih kecil dari taraf signifikansi 5% dan nilai korelasi positif, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid. Ghazali (2013) juga menyatakan jika r hitung lebih besar dari r tabel (r hitung $>$ r tabel) maka item akan dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Umar (2011) uji reliabilitas merupakan derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang di tunjukkan oleh instrumen pengukuran.

Pengujiannya dapat dilakukan secara internal, yaitu melakukan pengujian dengan menganalisis konsistensi butir-butir pertanyaan yang ada. Sedangkan secara eksternal, yaitu dengan melakukan *test-retest*. Cara ini adalah uji reliabilitas yang diukur dari koefisien korelasi antara percobaan pertama dengan percobaan berikutnya.

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui kestabilan hasil dari pengukuran suatu instrumen atau penelitian apabila instrumen tersebut akan digunakan lagi sebagai alat ukur suatu objek atau responden. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan cara menggunakan metode *cronbach alpha*, suatu instrumen dikatakan akurat jika memiliki *cronbach alpha* yang lebih besar dari 0.60 (Ghozali, 2013).

3.5.4. Uji Asumsi Klasik

Pada penelitian ini akan menguji asumsi klasik yang terikat pada suatu persamaan model regresi, sehingga data-data yang akan digunakan dalam pengujian hipotesis tersebut akan dinyatakan terbebas dari asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen, atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal, atau tidak. Model regresi yang baik, hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal. Mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui sebuah grafik. Jika data menyebarkan disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Umar, 2011). Menurut Erlina (2007)

tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas dapat ditempuh dengan menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* (K-S) dengan kriteria jika $p\text{-value} < 0.05$ berarti data terdistribusi tidak normal.

Menurut Ghozali (2013) salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati normal. Metode yang lebih handal juga dapat melihat dari normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* (K-S).

b. Uji Multikolinearitas

Supramono dan Utami (2004) menyatakan bahwa uji multikolinearitas digunakan untuk menganalisis data dari gejala eksistensi dan gejala korelasi antar variabel independen. Pengujiannya dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) atau dengan melihat hasil koefisien korelasi antar variabel independen. Menurut Ghozali (2013) pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Jika nilai *tolerance* $\geq 0,1$ atau sama dengan $VIF < 10$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan variabel dari residual suatu pengamatan ke

pengamatan lain. Model regresi yang baik tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk melihat ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik yaitu jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka terjadi heteroskedastisitas. Jika titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.5.5. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dimanipulasi (Sugiyono, 2008). Untuk menguji keseluruhan hipotesis, pada penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda, dengan model sebagai berikut:

$$Y = \alpha + B_1X_1 + B_2X_2 + e$$

Keterangan: α = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

X_1 = Sistem Informasi Akuntansi

X_2 = Gaya Kepemimpinan

Y = Kinerja Karyawan

e = error term

3.5.6. Pengujian Model

Menurut Ghozali (2013) metode pengujian hipotesis diuraikan menjadi tiga, namun pada penelitian yang dilakukan oleh penulis hanya menggunakan dua model yaitu analisis koefisien determinasi (R^2) dan pengujian secara parsial (Uji t). Pengujian hipotesis sebagai berikut:

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan yang paling baik dalam analisa regresi, hal ini ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu). Jika koefisien determinasi nol maka variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Karena variabel independen pada penelitian ini lebih dari satu, maka koefisien determinasi yang digunakan adalah *Adjusted R Square* (Ghozali, 2013).

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013). Pengujian dilakukan dengan membandingkan signifikansi t -hitung dengan ketentuan jika nilai signifikansi $t < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

c. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2013) uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara

bersama-sama terhadap variabel dependen. Hipotesis nol yang hendak diuji adalah apakah semua parameter secara simultan sama dengan nol. Pengujian dilakukan dengan cara menggunakan signifikan level 0,05 atau $\alpha = 5\%$. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 diterima, yang berarti koefisien regresi signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.



DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Dana, Anastasia dan Setiawan, Lilis, 2011. *Sistem Informasi Akuntansi*: Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Erlina, S. Mulyani, 2007. *Metodologi Penelitian*: USU Press, Medan.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Bumi Aksara, Edisi Revisi. Jakarta.
- Indriantoro, Nur dan Bambang S, 2009. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*: BPFE Yogyakarta, Edisi Pertama. Yogyakarta.
- Krismiaji, 2010. *Sistem Informasi Akuntansi*: Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, Yogyakarta.
- Lubis, Arfan Ikhsan, 2010. *Akuntansi Keperilakuan Edisi 2*: Salemba Empat, Jakarta.
- Mangkunegara. A.A. Anwar Prabu, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*: PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Mathis, R dan Jackson J, 2006. *Human Resource Development*. Alih Bahasa: Salemba Empat, Jakarta.
- Mulyadi, 2001. *Sistem Informasi Akuntansi*: Edisi Ketiga. Salemba Empat, Jakarta.
- Siagian, Sondong P, 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*: PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*: Alfabeta, Bandung.
- Torang, Syamsir, 2013. *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*: Alfabeta, Bandung.
- Umam, Khaerul, 2010. *Perilaku Organisasi*: Edisi Pertama. Pustaka Setia, Bandung.
- Umar, Husein, 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*: Edisi Sebelas. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Veithzal, Rivai, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*: PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Wibowo, M.Phil, 2007. *Manajemen Kinerja*: PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Widjajanto Nugroho, 2001. *Sistem Informasi Akuntansi*: Erlangga, Jakarta.

B. Jurnal, Skripsi dan Tesis

Astuti, Ni Made M.P. dan Ida Bagus D, 2014. “*Pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Pemanfaatan dan Kesesuaian Tugas Pada Kinerja Karyawan*”. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana 9.2:373384.

Gitayani, Windy T., Nyoman Ari S.D., dan I Gusti Ayu P, 2015. “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Sistem Pengendalian Internal (SPI) dan Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi*”. E-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha: Vol. 3 No. 1.

Khairiyah dan N.S. Annisa, 2013. “*Pengaruh Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nutricia Indonesia Sejahtera*”. ISSN: 1858-2559. Vol. 5.

Parjanti, Eny *et al.*, 2014. “*Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan dan Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Karyawan*”. ISSN: 1693-0827. Jurnal Paradigma. Vol. 12, No. 1.

Rizaldi, Fahmi dan Bambang Suryono, 2015. “*Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan CV Teguh Karya Utama Surabaya*”. Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi. Vol. 4 No. 10.

Murty, Windy Aprilia dan Gunasti Hudiwinarsih, 2012. “*Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya)*”. *The Indonesian Accounting Review*. Vol. 2 No. 2, pages 215-228.



Lampiran 1

Kuesioner Penelitian

PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JOHAN SENTOSA KEBUN BANGKINANG

Kepada Yth:

Bapak/Ibu/Saudara Responden

Di Tempat

Pernyataan di bawah ini hanya semata-mata digunakan untuk data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Akuntansi Universitas Medan Area. Saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk mengisi kuesioner sesuai dengan penilaian yang Bapak/Ibu/Saudara miliki.

Saya mengucapkan terima kasih atas kerjasama dan bantuan dari Bapak/Ibu/Saudara yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi angket kuesioner penelitian ini.

Hormat Saya,

DAVID PRANATA PAKPAHAN

I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama : _____ *)

Umur : Tahun

Jenis Kelamin : Pria
 Wanita

Pendidikan Terakhir : SMA/SMK D3
 S1 S2/S3

Lama Bekerja : 1-5 Tahun 5-10 Tahun 10> Tahun

*) Boleh tidak di isi.

II. PETUNJUK DAN PENGISIAN KUESONER

Dibawah ini adalah petunjuk pengisian kuesioner serta daftar pertanyaan pertanyaan yang ditunjukkan untuk mengetahui tentang pengaruh sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan, kompleksitas tugas, dan kinerja karyawan. Mohon memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan tersebut sesuai dengan kondisi anda yang sebenarnya.

Petunjuk: Mohon Bapak/Ibu/Saudara memberikan pendapat atas pertanyaan-pertanyaan berikut sesuai dengan tingkat persetujuan dengan memberikan tanda centang (√) pada angka pilihan:

- SS : Sangat Setuju (diberi poin 5)
- S : Setuju (diberi poin 4)
- N : Netral (diberi poin 3)
- TS : Tidak Setuju (diberi poin 2)
- STS : Sangat Tidak Setuju (diberi poin 1)

A. Pernyataan Untuk Variabel Sistem Informasi Akuntansi

NO	Pertanyaan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
1.	Sistem informasi akuntansi yang diterapkan pada perusahaan sesuai dengan kebutuhan perusahaan tempat saya bekerja.					
2.	Sistem informasi akuntansi yang diterapkan pada perusahaan saya mudah di operasikan sehingga dapat menyajikan data dengan tepat waktu.					
3.	Sistem informasi akuntansi pada perusahaan tempat saya bekerja dapat menyajikan data dengan lengkap sesuai kebutuhan perusahaan.					
4.	Perusahaan tempat saya bekerja selalu menyajikan data dengan Relevan menggunakan SIA.					
5.	Informasi akuntansi pada perusahaan saya dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya.					
6.	Penerapan sistem informasi akuntansi pada perusahaan saya dapat dipahami dengan mudah.					

B. Pernyataan Untuk Variabel Gaya Kepemimpinan

NO	Pertanyaan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
1.	Pimpinan saya selalu melakukan instruksi atau memberi arahan untuk melakukan suatu pekerjaan kepada karyawan.					
2.	Pimpinan saya selalu menjelaskan tugas-tugas yang akan dikerjakan.					
3.	Pimpinan saya sering menekankan pentingnya tugas dan meminta karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.					
4.	Pimpinan saya lebih memperhatikan kerja kelompok dari pada kopetensi individual.					
5.	Pimpinan saya memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk mendiskusikan masalah-masalah dengan pimpinan.					
6.	Pimpinan saya selalu memberikan petunjuk kepada saya tentang apa yang harus dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakan suatu pekerjaan.					
7.	Pimpinan saya selalu memberi teguran kepada karyawan yang tidak dapat menyelesaikan tugasnya.					
8.	Pimpinan saya selalu memberikan atau mempercayakan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada saya.					
9.	Saya bersedia jika diberi tugas oleh pimpinan untuk mengerjakan pekerjaan rekan saya.					
10.	Pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk dapat meraih atau meningkatkan jabatan yang lebih tinggi di perusahaan.					

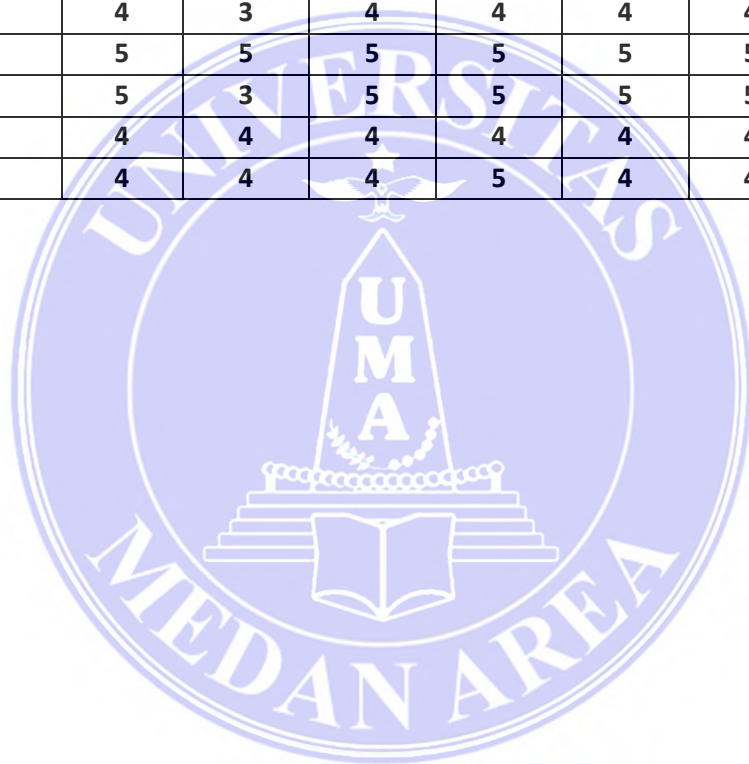
C. Pernyataan untuk Variabel Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
1	Penerapan sistem informasi akuntansi dapat meningkatkan kualitas pekerjaan saya.					
2	Pekerjaan dapat diselesaikan sesuai target yang telah ditetapkan setelah adanya sistem informasi akuntansi.					
3	Terdapat peningkatan kerja sama antar rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan menggunakan sistem informasi akuntansi.					
4	Saya bersedia untuk bekerjasama dengan karyawan yang lain.					
5	Saya cukup kreatif dalam menghasilkan pemikiran atau kreasi lain yang berhubungan dengan pekerjaan.					
6	Saya melaksanakan pekerjaan yang diberikan sesuai tanggung jawab dengan semangat.					

Lampiran 2

Responden	Tabulasi Jawaban Sistem Informasi Akuntansi						Total
	X1P1	X1P2	X1P3	X1P4	X1P5	X1P6	
R 1	5	5	4	5	5	5	29
R 2	3	4	3	4	4	5	23
R 3	5	5	3	5	4	4	26
R 4	4	4	4	4	5	5	26
R 5	5	5	4	5	5	4	28
R 6	4	4	4	4	4	4	24
R 7	4	5	4	4	4	4	25
R 8	5	5	5	5	5	5	30
R 9	4	5	3	3	4	4	23
R 10	5	5	4	5	5	5	29
R 11	4	4	5	4	4	4	25
R 12	5	5	4	5	5	5	29
R 13	4	4	2	4	4	4	22
R 14	4	4	4	5	5	5	27
R 15	4	4	4	4	4	4	24
R 16	5	5	5	5	5	5	30
R 17	4	4	4	4	5	5	26
R 18	5	5	4	4	5	5	28
R 19	4	4	2	4	4	4	22
R 20	4	4	4	4	4	4	24
R 21	4	5	3	4	4	4	24
R 22	5	5	5	5	5	5	30
R 23	4	4	4	4	4	4	24
R 24	4	4	3	5	4	4	24
R 25	4	4	4	5	4	4	25
R 26	4	4	4	4	4	4	24
R 27	4	4	2	4	4	4	22
R 28	4	4	2	4	4	4	22
R 29	4	4	4	4	4	4	24
R 30	4	4	3	4	5	5	25
R 31	5	4	4	5	4	4	26
R 32	4	3	5	5	4	4	25
R 33	4	3	4	4	4	4	23
R 34	4	4	4	4	4	4	24
R 35	4	4	4	4	4	4	24
R 36	5	5	5	5	5	5	30
R 37	4	4	5	5	4	4	26
R 38	4	4	4	5	4	4	25

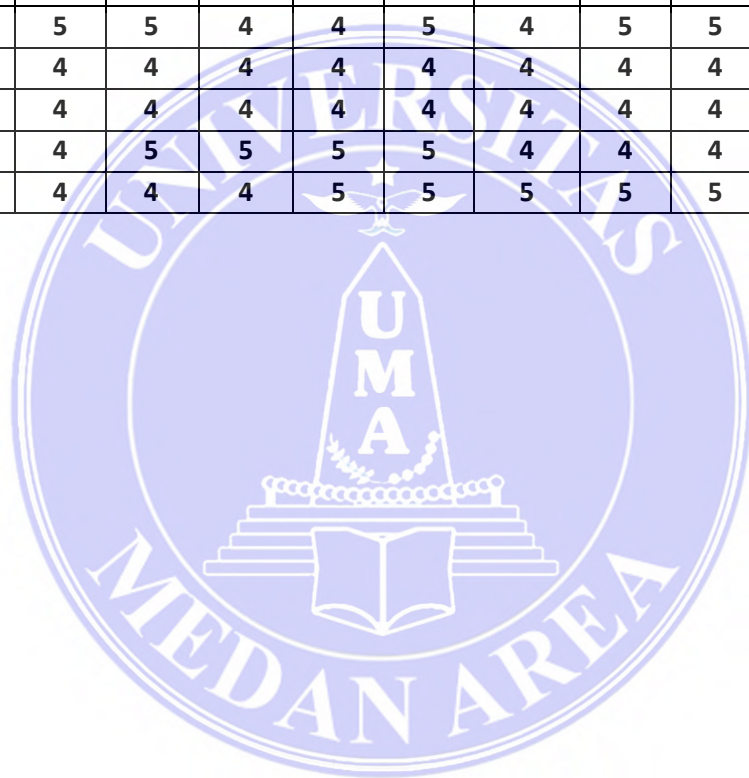
R 39	4	4	4	5	4	4	25
R 40	4	4	4	5	4	4	25
R 41	4	5	4	4	4	4	25
R 42	4	4	4	4	4	4	24
R 43	5	5	5	5	5	4	29
R 44	4	3	4	4	4	4	23
R 45	4	4	4	4	4	4	24
R 46	4	3	4	4	4	4	23
R 47	4	4	4	4	4	4	24
R 48	4	4	4	4	4	4	24
R 49	4	4	4	5	4	4	25
R 50	4	4	4	5	4	4	25
R 51	4	3	4	4	4	4	23
R 52	5	5	5	5	5	5	30
R 53	5	3	5	5	5	5	28
R 54	4	4	4	4	4	4	24
R 55	4	4	4	5	4	4	25



Lampiran 3

Responden	Tabulasi Jawaban Responden Gaya Kepemimpinan										Total
	X2P1	X2P2	X2P3	X2P4	X2P5	X2P6	X2P7	X2P8	X2P9	X2P10	
R 1	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	44
R 2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R 3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R 4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R 5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R 6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R 7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R 8	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	46
R 9	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	45
R 10	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
R 11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R 12	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	45
R 13	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	43
R 14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R 15	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	48
R 16	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	43
R 17	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	43
R 18	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	38
R 19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R 20	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	41
R 21	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	42
R 22	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42
R 23	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	47
R 24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R 25	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
R 26	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
R 27	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	43
R 28	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
R 29	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42
R 30	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	40
R 31	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
R 32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R 33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R 34	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
R 35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R 36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R 37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R 38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

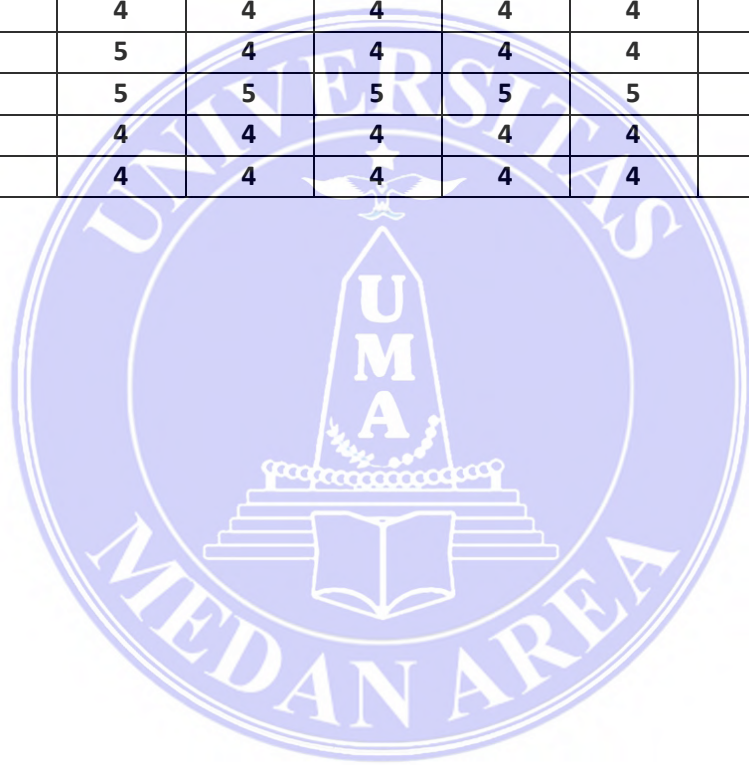
R 39	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	47
R 40	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
R 41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R 42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R 43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R 44	4	4	4	3	4	4	5	5	3	5	41
R 45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R 46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R 47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R 48	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	47
R 49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R 50	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	46
R 51	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	47
R 52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R 53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R 54	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	45
R 55	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47



Lampiran 4

Responden	Tabulasi Jawaban Responden Kinerja karyawan						Total
	YP1	YP2	YP3	YP4	YP5	YP6	
R 1	5	4	5	5	5	5	29
R 2	5	4	4	5	4	5	27
R 3	4	3	4	3	4	5	23
R 4	4	4	5	5	3	4	25
R 5	4	5	5	4	4	4	26
R 6	4	4	4	4	4	4	24
R 7	5	4	4	4	4	4	25
R 8	5	5	5	5	5	5	30
R 9	4	4	4	4	4	4	24
R 10	5	5	5	5	5	5	30
R 11	4	4	4	4	4	4	24
R 12	5	5	5	5	5	5	30
R 13	4	4	4	4	4	4	24
R 14	5	5	5	5	5	5	30
R 15	4	4	4	4	4	4	24
R 16	4	4	4	4	4	4	24
R 17	5	5	3	3	3	4	23
R 18	5	4	5	5	3	5	27
R 19	4	4	4	4	4	4	24
R 20	4	4	4	4	4	4	24
R 21	4	4	4	4	4	4	24
R 22	5	5	5	5	5	5	30
R 23	4	4	4	5	4	4	25
R 24	5	4	4	3	3	4	23
R 25	5	4	4	4	4	4	25
R 26	4	4	4	4	4	4	24
R 27	4	4	4	4	4	4	24
R 28	4	4	4	4	4	4	24
R 29	4	4	4	4	4	4	24
R 30	4	4	5	4	4	5	26
R 31	4	4	4	4	4	4	24
R 32	4	4	4	4	4	4	24
R 33	5	5	5	5	5	5	30
R 34	4	5	5	4	4	5	27
R 35	5	5	5	5	4	4	28
R 36	4	4	4	4	4	4	24
R 37	4	4	4	4	4	4	24
R 38	5	5	5	4	3	5	27

R 39	5	5	5	5	5	5	30
R 40	5	5	5	5	4	5	29
R 41	5	5	5	5	4	5	29
R 42	5	5	4	5	4	5	28
R 43	5	5	5	5	4	5	29
R 44	5	5	5	5	5	5	30
R 45	5	4	4	5	3	5	26
R 46	4	4	4	4	4	5	25
R 47	4	4	4	4	3	5	24
R 48	5	5	4	4	3	5	26
R 49	4	4	4	4	4	4	24
R 50	4	4	4	4	4	4	24
R 51	4	4	4	4	4	4	24
R 52	5	4	4	4	4	5	26
R 53	5	5	5	5	5	4	29
R 54	4	4	4	4	4	4	24
R 55	4	4	4	4	4	4	24



Lampiran 5

Uji Validitas dan Reliabilitas Sistem Informasi Akuntansi

Correlations

		X1P1	X1P2	X1P3	X1P4	X1P5	X1P6
X1P1	Pearson Correlation	1	,557**	,409**	,558**	,706**	,478**
	Sig. (2-tailed)		,000	,002	,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55
X1P2	Pearson Correlation	,557**	1	,068	,217	,469**	,355**
	Sig. (2-tailed)	,000		,620	,112	,000	,008
	N	55	55	55	55	55	55
X1P3	Pearson Correlation	,409**	,068	1	,438**	,378**	,274*
	Sig. (2-tailed)	,002	,620		,001	,004	,043
	N	55	55	55	55	55	55
X1P4	Pearson Correlation	,558**	,217	,438**	1	,402**	,288*
	Sig. (2-tailed)	,000	,112	,001		,002	,033
	N	55	55	55	55	55	55
X1P5	Pearson Correlation	,706**	,469**	,378**	,402**	1	,866**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,004	,002		,000
	N	55	55	55	55	55	55
X1P6	Pearson Correlation	,478**	,355**	,274*	,288*	,866**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,008	,043	,033	,000	
	N	55	55	55	55	55	55

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,786	,820	6

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	55	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Lampiran 6

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Gaya kepemimpinan

		Correlations									
		X2P1	X2P2	X2P3	X2P4	X2P5	X2P6	X2P7	X2P8	X2P9	X2P10
	Pearson Correlation	1	,438**	,575**	,408**	,464**	,429**	,365**	,267*	,297*	,319*
X2P1	Sig. (2-tailed)		,001	,000	,002	,000	,001	,006	,048	,028	,018
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
	Pearson Correlation	,438**	1	,694**	,508**	,425**	,535**	,536**	,645**	,536**	,565**
X2P2	Sig. (2-tailed)	,001		,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
	Pearson Correlation	,575**	,694**	1	,719**	,482**	,667**	,449**	,418**	,436**	,496**
X2P3	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,001	,001	,001	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
	Pearson Correlation	,408**	,508**	,719**	1	,533**	,706**	,365**	,468**	,500**	,457**
X2P4	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000		,000	,000	,006	,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
	Pearson Correlation	,464**	,425**	,482**	,533**	1	,606**	,615**	,448**	,590**	,539**
X2P5	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000		,000	,000	,001	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
	Pearson Correlation	,429**	,535**	,667**	,706**	,606**	1	,577**	,690**	,616**	,653**
X2P6	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
	Pearson Correlation	,365**	,536**	,449**	,365**	,615**	,577**	1	,623**	,704**	,712**
X2P7	Sig. (2-tailed)	,006	,000	,001	,006	,000	,000		,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
	Pearson Correlation	,267*	,645**	,418**	,468**	,448**	,690**	,623**	1	,542**	,742**
X2P8	Sig. (2-tailed)	,048	,000	,001	,000	,001	,000	,000		,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
	Pearson Correlation	,297*	,536**	,436**	,500**	,590**	,616**	,704**	,542**	1	,596**
X2P9	Sig. (2-tailed)	,028	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
	Pearson Correlation	,319*	,565**	,496**	,457**	,539**	,653**	,712**	,742**	,596**	1
X2P10	Sig. (2-tailed)	,018	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,919	,919	10

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	55	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Lampiran 7

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Correlations

		YP1	YP2	YP3	YP4	YP5	YP6
YP1	Pearson Correlation	1	,636**	,454**	,532**	,198	,596**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,000	,148	,000
	N	55	55	55	55	55	55
YP2	Pearson Correlation	,636**	1	,615**	,533**	,336*	,445**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,012	,001
	N	55	55	55	55	55	55
YP3	Pearson Correlation	,454**	,615**	1	,695**	,454**	,552**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55
YP4	Pearson Correlation	,532**	,533**	,695**	1	,470**	,489**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55
YP5	Pearson Correlation	,198	,336*	,454**	,470**	1	,201
	Sig. (2-tailed)	,148	,012	,000	,000		,142
	N	55	55	55	55	55	55
YP6	Pearson Correlation	,596**	,445**	,552**	,489**	,201	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000	,142	
	N	55	55	55	55	55	55

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,845	,847	6

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	55	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Lampiran 8

Uji Normalitas Data One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,18148996
	Absolute	,146
Most Extreme Differences	Positive	,146
	Negative	-,088
Kolmogorov-Smirnov Z		1,086
Asymp. Sig. (2-tailed)		,189

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

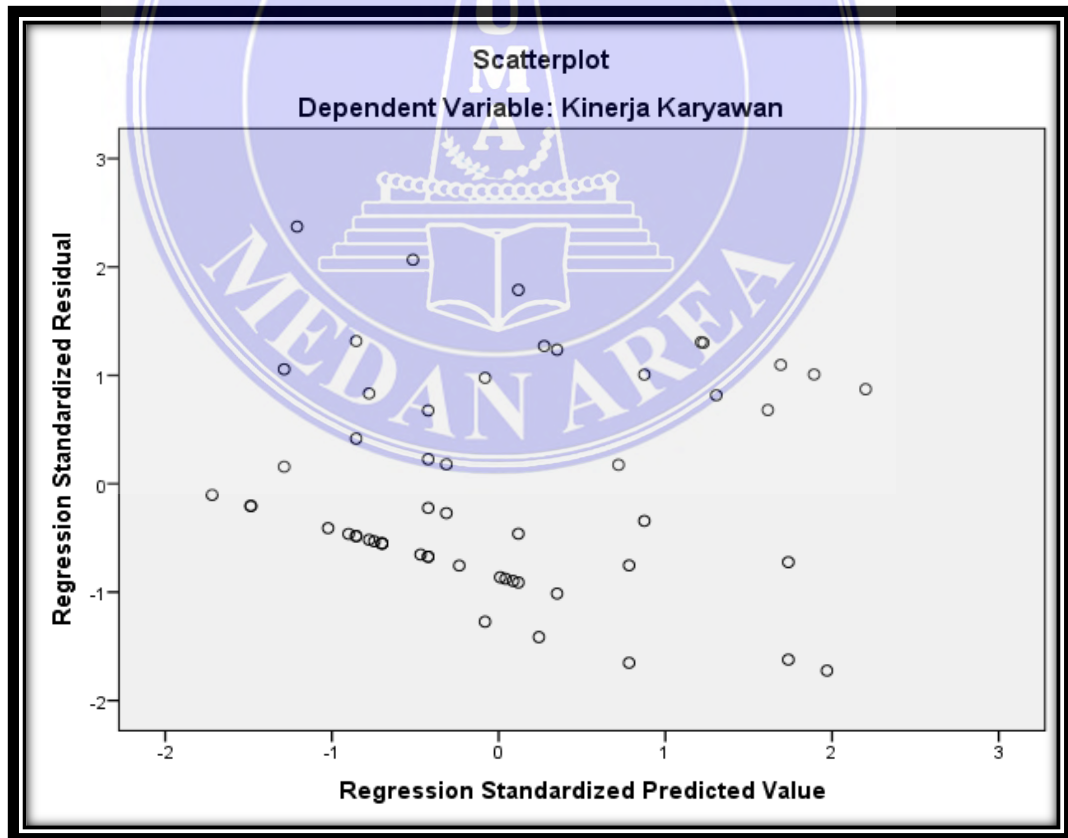
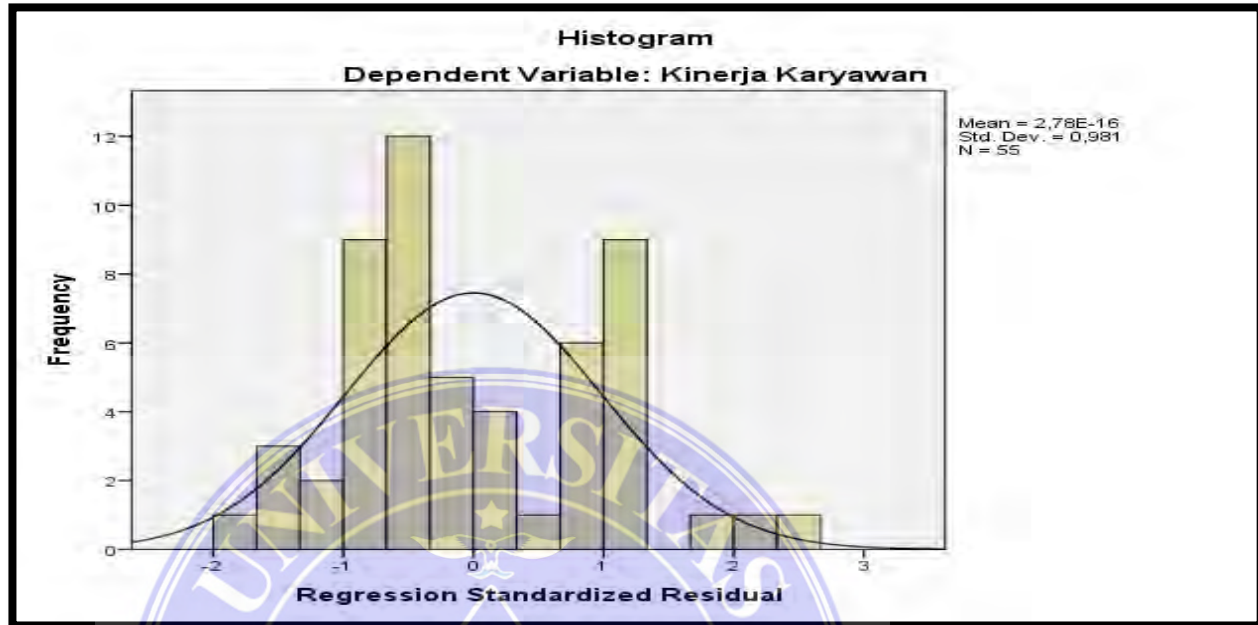
Lampiran 9

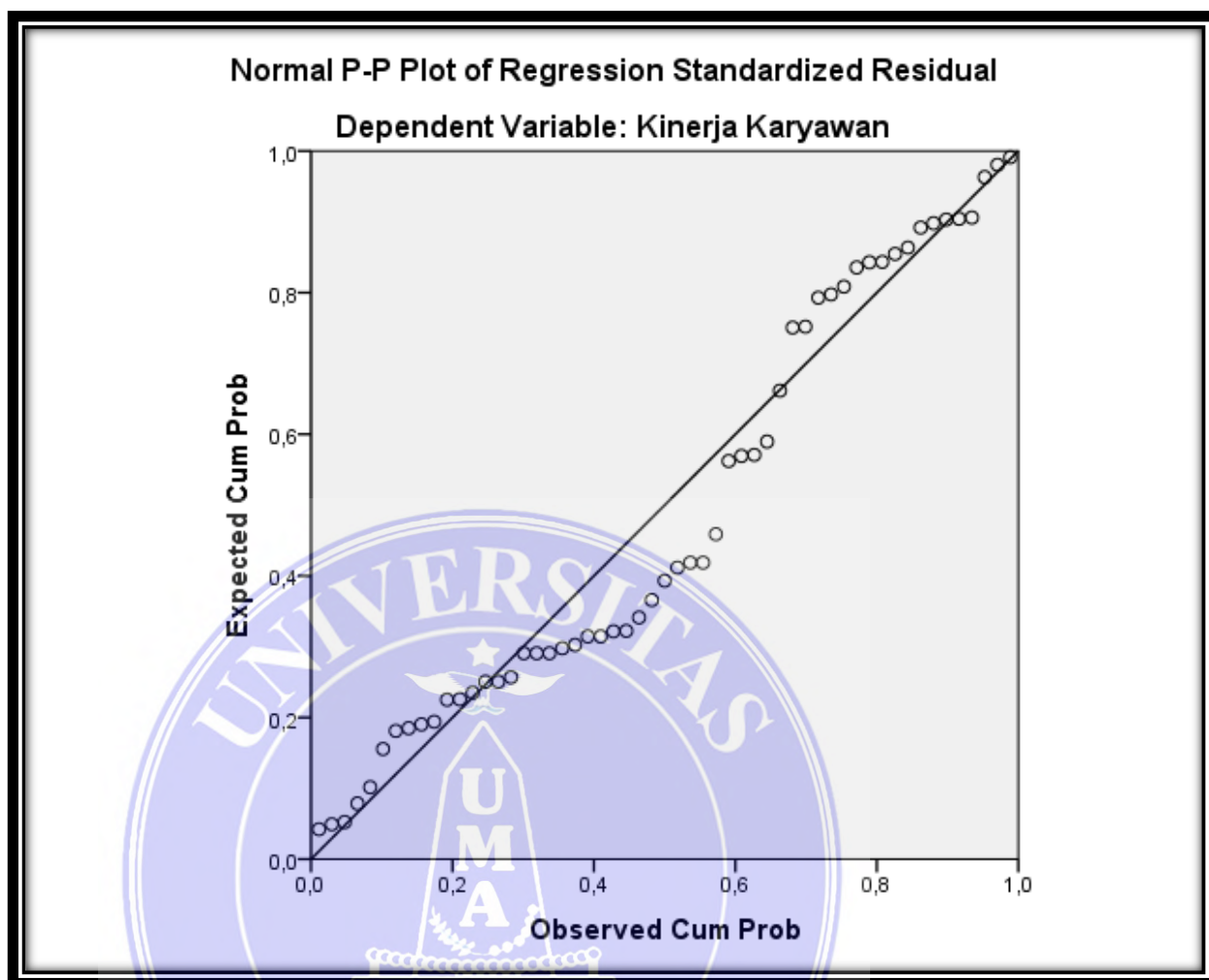
Uji Multikolinearitas Data

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
(Constant)		
Sistem Informasi Akuntansi	0,969	1,032
Gaya Kepemimpinan	0,969	1,032

Lampiran 10

Uji Heterokedastisitas Data





Lampiran 11

Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	11,921	5,212	
1 Sistem Informasi	,422	,132	,412
1 Akuntansi			
1 Gaya Kepemimpinan	,076	,079	,123

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 12

Uji Koefisien Determinasi (R²) Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,709 ^a	,496	,463	1,623

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Sistem Informasi Akuntansi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 13

Uji Parial (Uji t) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	11,921	5,212		2,287	,026
	Sistem Informasi Akuntansi	,422	,132	,412	3,206	,002
	Gaya Kepemimpinan	,076	,079	,123	,956	,344

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 14

Uji Simultan (Uji F) ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	51,565	2	25,782	5,217	,009 ^b
	Residual	256,981	52	4,942		
	Total	308,545	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Sistem Informasi Akuntansi