PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTASI, GAYA KEPEMIMPINAN, PENGENDALIAN INTERNAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus Pada Bank BTN Cabang Kota Bandar Lampung)

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA EKONOMI
Pada
Jurusan S1 Akuntansi

Oleh :

ANGGI ANGGIA ANGGITA

NPM 1512120230

JURUSAN AKUNTANSI

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA

BANDAR LAMPUNG

2019

PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTASI, GAYA KEPEMIMPINAN, PENGENDALIAN INTERNAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus pada Bank BTN Cabang Kota Bandar Lampung)

(Skripsi)

Oleh :

ANGGI ANGGIA ANGGITA
1512120230

JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG
2019

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi atau karya pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Dan apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka sanggup menerima hukuman atau sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Bandar Lampung, 08 Maret 2019

Anggi Anggia Anggita
NPM. 1512120230

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi	**: PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTASI, GAYA KEPEMIMPINAN, PENGENDALIAN INTERNAL DAN MOTIVASI KINERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**
Nama Mahasiswa	**: Anggi Anggia Anggita**
NPM	**: 1512120230**
Program Studi	**: S1-Akuntansi**

DISETUJUI OLEH :

Pembimbing

Anik Irawati., S.E., M.Sc

NIK. 01170305

Ketua Jurusan S1 Akuntansi

Anik Irawati., S.E., M.Sc

NIK. 01170305

HALAMAN PENGESAHAN

Telah diuji dan dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi

Program Studi Akuntansi IIB Darmajaya dan dinyatakan diterima

untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar

SARJANA EKONOMI

MENGESAHKAN

Tim Penguji		Tanda Tangan
Ketua Penguji	: Dr. Anuar Sanusi., S.E., M.Si	.....
Anggota Penguji	: Reva Meiliana., S.E., M.Acc., Akt	.....

Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Bisnis

IIB Darmajaya

Prof. Ir. Zulkarnain Lubis, M.S., Ph.D

NIK. 14580718

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 08 Maret 2019

RIWAYAT HIDUP

1. Identitas

a.	Nama	: ANGGI ANGGIA ANGGITA
b.	NPM	: 1512120230
c.	Tempat/Tanggal Lahir	: Palembang, 14 Agustus 1996
d.	Agama	: Islam
e.	Alamat	: Perum BKP Blok K No.44 Kemiling, Bandar Lampung
f.	Suku	: Palembang
g.	Kewarganegaraan	: Indonesia
h.	E-mail	: anggianggia.aa2@gmail.com
i.	HP	: 082180009222

2. Riwayat Pendidikan

a.	Sekolah Dasar	: SD N 261 Palembang
b.	Sekolah Menengah Pertama	: SMP N 16 Palembang
c.	Sekolah Menengah Kejuruan	: SMK Setia Darma Palembang

Dengan ini saya menyatakan bahwa semua keterangan yang saya sampaikan diatas adalah benar.

Yang menyatakan

Bandar Lampung, 08 Maret 2019

ANGGI ANGGIA ANGGITA

NPM. 1512120230

MOTTO

"Berdoalah kepada-Ku, niscaya akan Aku perkenankan bagimu."

(Q.S. Gafir:60)

Tidak perlu menjelaskan tentang diri kita kepada siapapun,
karena yang mencintaimu tidak butuh itu dan yang membencimu
tidak percaya itu.

(Anonim)

"Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat"

(Q.s. al-Mujadalah : 11)

PERSEMBAHAN

Segala yang aku raih karena izin-Mu Ya Allah

pemilik segenap jiwa, dunia beserta isinya

Skripsi ini kupersembahkan sebagai wujud kasih sayang, bakti dan
: terimakasihku kepada kedua orang tuaku
(Alm. Nangcik)
Sopiah

Bapak dan Ibu yang senantiasa memberikan segala rasa cinta, kasih sayang, do'a restu yang tulus, dukungan dan semangat, serta pengorbanan yang tiada lelah

Ketiga Kakak tercinta : Noka Anugerah Perkasa, Tri Retno Gusti Astrini,Iis

Duniar. Kakak ipar: Lisa Amalia, Yuliansyah, Krisdianto juga keluarga dan

saudara-saudaraku tercinta

Best Mate

Sahabat-sahabat terkasih

yang selalu memberikan inspirasi, motivasi untukku

serta

Almamaterku Tercita

PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, GAYA KEPEMIMPINAN, PENGENDALIAN INTERNAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Bank BTN Cabang Kota Bandar Lampung)

Oleh

Anggi Anggia Anggita

1512120230

ABSTRAK

Kinerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu syarat dalam pencapaian tujuan perusahaan. Penilaian kinerja juga sangat penting, dengan adanya penilaian kinerja dapat dilihat perkembangan kinerja karyawan dan apabila ada masalah dapat diidentifikasi dan dicari solusi karena kinerja karyawan menggambarkan produktivitas suatu organisasi. Kinerja karyawan dapat mengalami penurunan, ada beberapa faktor yang mempengaruhi adalah sistem informasi yang digunakan, gaya kepemimpinan seorang pemimpin, pengendalian internal perusahaan serta motivasi kerja. sehingga penulis tertarik untuk melakukan kajian berjudul **"Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank BTN Cabang Bandar Lampung)".** Tujuan penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana pengaruh sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan, pengendalian internal dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Alat analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda campuran menggunakan metode purpose sampling. berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulannya bahwa variabel sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan, pengendalian internal dalam penelitian ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel motivasi kerja dalam penelitian ini tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Kata Kunci: Sistem informasi, gaya kepemimpinan, pengendalian internal, motivasi kerja, kinerja karyawan

EFFECT OF ACCOUNTING INFORMATION SYSTEM, LEADERSHIP STYLE, INTERNAL CONTROL, AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE (A Case Study in Bank Tabungan Negara, Bandar Lampung)

By

Anggi Anggia Anggita

1512120230

ABSTRACT

The maximum employee performance is one of the requirements to achieve the company goals. Moreover, the performance appraisal is also very important. The advantage of the performance appraisal was looking at the employee performance development so that the employee performance was described as the organization productivity. The problem statement of this research was that the employee performance was declining in Bank Tabungan Negara (BTN), Bandar Lampung. There were several factors affecting the information system, the leadership style, the company internal control, and the work motivation so that the researcher was interested in conducting the study with **"Effect of Accounting Information System, Leadership Style, Internal Control, and Work Motivation on Employee Performance (A Case Study in BTN Bandar Lampung)"**. The objective of this research was finding out the effect of the accounting information system, the leadership style, the internal control, and the work motivation affected the employee performance. The sampling technique used in this research was the purpose sampling technique. The analytical tool used in this research was the mixed multiple regression analysis. The result of this research showed that the accounting information system, the leadership style, the internal control had an effect on the employee performance; however, the work motivation did not affect the employee performance.

Keywords: Information Systems, Leadership Style, Internal Control, Work Motivation, Employee Performance

INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMA JAYA

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim,

Alhamdulillah, atas rahmat Allah, akhirnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **"PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, GAYA KEPEMIMPINAN, PENGENDALIAN INTERNAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN".** Skripsi ini disusun guna memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan S1 Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Perguruan Tinggi IIB Darmajaya Bandar Lampung.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa isi yang tersaji di dalamnya masih banyak memerlukan perbaikan, karena keterbatasan penulis baik keterbatasan pengetahuan, kemampuan maupun pengalaman. Selama penyusunan skripsi ini, penulis banyak menerima arahan, bimbingan, dan petunjuk serta bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-NYA penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
2. Bapak Ir. Firmansyah YA., MBA., M.Sc selaku Rektor Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
3. Bapak Dr. RZ. Abdul Aziz., S.T., M.T., selaku Wakil Rektor I Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
4. Bapak Roni Nazar., S.E., M.M selaku Wakil Rektor II Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
5. Bapak Muprihan Thaib., S.Sos., M.M., Selaku Wakil Rektor III Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
6. Bapak Prof.Ir.H. Zulkarnain Lubis., M.S., Ph.D., Selaku Wakil Rektor IV dan juga Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
7. Ibu Anik Irawati., S.E., M.Sc., selaku Ketua Jurusan Akuntansi IIB Darmajaya dan Dosen Pembimbing Akademik IIB Darmajaya yang telah

meluangkan waktu dan mencurahkan pikiran ntuk memberikan pengarahan dan bimbingan kepada penulis.

8. Para dosen, Staf dan Karyawan IIB Darmajaya yang telah memberikan bantuan, baikl angsung mau pun tidak langsung selama penulis menjadi mahasiswi di IIB Darmajaya.
9. Teristimewa untuk (Alm) Bapak dan Ibu, terima kasih sudah menjadi orang tua paling hebat untukku.
10. Keluarga-keluargaku (Kakak Noka, Cek Retno, Mba Iis, Uni Lisa, Mas Juli, Mas Kris) dan semua yang tidak bisa disebutkan satu per satu. Terima kasih atas dukungan moril maupun materil yang diberikan selama ini.
11. Sahabat seperjuanganku Cindy Muchti Pratiwi terimakasih atas doa yang tulus, bantuan, semangat, nasihat, perhatian yang diberikan
12. Sahabat-sahabat Mimi Peri Squad (Melinda, Novita, Adi, Iwan, Ridho). Terima kasih atas bantuan, kebersamaan dan keceriaan yang telah terjalin selama ini. Semoga kita semua bisa menjadi orang yang sukses!
13. Tema-teman Jurusan S1 Akuntansi angkatan 2015 dan kakak tingkat serta semua yang tidak bisa disebutkan satu per satu. Terima kasih atas bantuan selama ini.
14. Almamaterku tercinta, IBI Darmajaya yang sudah memberi banyak wawasan dan pengalaman berharga.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari sempurna, hal ini dilakukan karena keterbatasan penulis semata. Oleh sebab itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan laporan penulis selanjutnya.

Bandar Lampung, 08 Maret 2019

Penulis

Anggi Anggia Anggita

NPM. 1512120230

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL i
HALAMAN PERNYATAAN ii
HALAMAN PERSETUJUAN iii
HALAMAN PENGESAHAN iv
RIWAYAT HIDUP v
MOTTO vi
PERSEMBAHAN vii
ABSTRAK viii
ABSTRACT ix
KATA PENGANTAR x
DAFTAR ISI xii
DAFTAR TABEL xv
DAFTAR GAMBAR xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....xvii
BAB I PENDAHULUAN
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 6
1.3 Tujuan Masalah 6
1.4 Manfaat Penelitian 6
1.5 Sistematika Penulisan 7

BAB II LANDASAN TEORI
2.1 Teori Atribusi (*Attribution Theory*) 8
2.2 Kinerja Karyawan 8
2.2.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan 9
2.3 Sistem Informasi Akuntansi 10
2.4 Gaya Kepemimpinan 10
2.4.1 Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan 11

2.5 Pengendalian Internal 12
2.5.1 Tujuan Pengendalian Internal 12
2.6 Motivasi 13
2.6.1 Tujuan Motivasi 13
2.6.1 Teori Motivasi 14
2.7 Penelitian Terdahulu 15
2.8 Kerangka Pemikiran 17
2.9 Bangunan Hipotesis 18
2.6.1 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja 18
2.9.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan 18
2.9.3 Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan 19
2.9.4 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 19

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Sumber Data 21
3.2 Metode Pengumpulan Data 21
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian 22
3.3.1 Populasi 22
3.3.2 Sampel 22
3.4 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Penelitian 23
3.4.1 Variabel Dependen (Y) 23
3.4.2 Variabel Independen (X) 24
3.5 Metode Analisis Data 27
3.5.1 Analisis Deskriptif 27
3.5.2 Uji Kualitas Data 26
3.5.3 Uji Asumsi Klasik 27
3.5.4 Pengujian Hipotesis 28

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data 31
4.1.1 Data dan Sampel 31

4.1.2 Deskripsi Objek Penelitian 32
4.2 Hasil Analisis Data 33
4.2.1 Analisis deskriptif 33
4.2.2 Hasil Uji Kualitas Data 34
4.2.3 Uji Asumsi Klasik 39
4.3 Pengujian Hipotesis 43
4.3.1 Analisis Regresi Berganda 43
4.3.2 Uji Koefisien Determinan (R^2) 45
4.3.3 Uji F - Test 45
4.3.4 Uji T Test 46
4.4 Pembahasan 48
4.4.1 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja 48
4.4.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan 49
4.4.3 Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan..... 49
4.4.4 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 50

BAB V SIMPULAN DAN SARAN
5.1 Simpulan 51
5.2 Keterbatasan Masalah 51
5.3 Saran 52

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 15
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....25
Tabel 4.1 Data Pengumpulan Responden 31
Tabel 4.2 Data Karakteristik Responden 32
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas.....35
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas.....38
Tabel 4.6 Uji Normalitas Data 40
Tabel 4.7 Uji Heteroskedatisitas 41
Tabel 4.8 Uji Multikolinearitas.....42
Tabel 4.9 Analisis Regresi Berganda.....44
Tabel 4.10 Uji Determinasi R2.....45
Tabel 4.11 Uji F – Test.....46
Tabel 4.12 Uji T – Test.....47

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran 17

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Lampiran 2. Tabulasi Data Responden

Lampiran 3. Karakteristik Responden

Lampiran 4. Stastistik Deskriptif

Lampiran 5. Uji Validitas Sistem Informasi Akuntansi (X1)

Lampiran 6. Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X2)

Lampiran 7. Uji Validitas Pengendalian Internal (X3)

Lampiran 8. Uji Validitas Motivasi Kerja (X4)

Lampiran 9. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Lampiran 10. Hasil Uji Realibilitas

Lampiran 11. Hasil Uji Normalitas

Lampiran 12. Hasil Uji Multikolonieritas

Lampiran 13. Hasil Uji Heterokedastisitas

Lampiran 14. Hasil Uji Analisis Reqgresi Berganda

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kemajuan teknologi adalah salah satu faktor yang paling penting bagi masyarakat. Hal ini berakibat semakin ketatnya persaingan dunia bisnis khususnya di bidang perbankan. Dengan bermunculan beragam produk-produk baru yang ditawarkan para *competitor* dan meningkatnya kebutuhan *customer* akan berbagai macam layanan perbankan, menuntut setiap bank untuk melakukan perencanaan strategis agar tetap dapat menjaga kesinambungan perusahaan dimasa yang akan datang. Untuk menghadapi persaingan yang terjadi, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Kinerja karyawan sangat membantu perusahaan dalam meraih tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut (Sutrisno, 2010).

Kinerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu syarat dalam pencapaian tujuan perusahaan. Penilaian kinerja juga sangat penting, dengan adanya penilaian kinerja dapat dilihat perkembangan kinerja karyawan dan apabila ada masalah dapat diidentifikasi dan dicari solusi karena kinerja karyawan menggambarkan produktivitas suatu organisasi. Kinerja karyawan sebagai tujuan akhir dan merupakan cara manajer untuk memastikan bahwa aktivitas karyawan dan output yang dihasilkan sesuai dengan tujuan organisasi (Felicia, 2018)

Salah satu hasil dari pengembangan teknologi informasi, untuk meningkatkan kinerja karyawannya, yaitu dengan memanfaatkan sistem informasi. Sistem informasi akuntansi merupakan sekumpulan dari informasi keuangan yang diperoleh dari kegiatan pengumpulan pengolahan transaksi yang berkaitan dengan keuangan. Sistem yang baik dianggap sebagai faktor penting dalam pencapaian kinerja yang

lebih besar terutama dalam proses pengambilan keputusan. Semakin baik kualitas sistem informasi akuntansi yang meliputi: mudah digunakan, akses yang cepat, handal, fleksibel, dan aman melindungi data pengguna maka pengguna sistem akan merasa puas (Kasandra, 2016). Suatu perusahaan akan mampu bekerja lebih efektif dan efisien dengan adanya sistem informasi akuntansi, Penerapan sistem informasi akuntansi yang konvensial cenderung dapat membuat risiko terjadinya kekeliruan dan kesalahan pencatatan atau perhitungan sehingga perusahaan akan mengalami kerugian. Dengan adanya sistem informasi akuntansi yang telah terkomputerisasi akan mempermudah karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Ada beberapa faktor yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya menurunnya keinginan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman kerja yang menurunkan semangatnya dan tidak adanya contoh yang dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Dalam hal tersebut juru kunci dalam membangun semangat bekerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan ialah peran seorang pemimpin. Setiap intansi memiliki kebijakan peraturannya masing-masing, peraturan tersebut diterapkan oleh seorang pemimpin, gaya kepemimpinan yang diterapkan seorang pemimpin berbeda-beda sesuai dengan kebutuhan sehingga dapat mendorong para bawahannya untuk memberikan kontribusi yang terbaik kepada instansi tersebut.
Oleh karena itu pimpinan sebagai sumber pengelola sumber daya manusia dituntut untuk memiliki gaya kepemimpinan dimana ia dapat bekerja sama dan dapat menekan kemungkinan konflik yang akan terjadi dalam kelompok kerja sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. (Parjanti, 2014)

Peningkatan kinerja karyawan tentu saja tidak bisa hanya di pengaruhi oleh cara memimpin seorang atasan. Ada faktor lain ynang memengaruhi yaitu Pengendalian internal. Pengendalian Internal adalah suatu proses yang dipengaruhi oleh dewan

komisaris, manajemen, dan personil satuan usaha lainnya, yang dirancang untuk mendapat keyakinan yang memadai tentang pencapaian tujuan (Prameswari, 2013). Suatu perusahaan yang telah berjalan sebaiknya memantau seluruh kegiatan operasionalnya, pengendalian internal digunakan untuk membantu memantau kegiatan-kegiatan perusahaan. Penerapan sistem pengendalian internal secara baik yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dapat mengalami penurunan, faktor yang mempengaruhi adalah motivasi. Motivasi itu sendiri adalah suatu keterampilan dalam memadukan kepentingan karyawan dan kepentingan organisasi, sehingga keinginan karyawan dipuaskan bersamaan dengan tercapainya sasaran organisasi, motivasi juga merupakan dorongan dalam diri seseorang untuk menunjukan perilaku yang diarahkan kepada tujuan tertentu (Abrivianto, 2014). Motivasi merupakan faktor penunjang atau faktor penentu dalam mewujudkan tujuan organisasi. Kinerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Untuk pencapaian keberhasilan perusahaan dan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus memperhatikan Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, Pengendalian Internal dan Motivasi kerja, karena keempat hal tersebut sangatlah berkaitan dengan kinerja karyawan. Karena semakin tinggi kinerja karyawan, maka keuntungan perusahaan juga semakin tinggi.

Berdasarkan fenomena mengenai pelayanan buruk pada Bank Tabungan Negara (BTN) Lampung, di salah satu cabangnya yaitu di Kantor Cabang Pembantu (KCP) Way Halim, disesalkan Otoritas Jasa Keuangan (OJK). Lampung Kasubid Pengawasan Perbankan, Bangun Kurniawan, saat dihubungi melalui pesan whatsapp, mengatakan meski sudah kerap kali diingatkan oleh OJK, kepada seluruh perusahaan jasa keuangan, agar selalu mengutamakan pelayanan terhadap nasabahnya, namun sampai saat ini masih saja ada yang belum merealisasikannya. Di KCP Bank BTN Way Halim yang pada awal bulan hanya ada satu teller, membuat para nasabah harus

rela menunggu cukup lama untuk melakukan transaksi. Terlebih kekosongan petugas tersebut terjadi di awal bulan yang biasanya selalu ramai didatangi oleh masyarakat pengguna jasa keuangan itu dalam hal pembayaran kredit Pemilikan Rumah (fajarsumatera.co.id).

Fenomena lain yaitu kasus pembobolan bank yang pernah terjadi di Indonesia hampir 90 persen melibatkan orang dalam dari bank itu sendiri. kesempatan pembobolan bank juga terjadi karena sikap nasabah yang malas dalam melakukan administrasi. Beberapa nasabah bahkan selalu memanggil pihak bank untuk bertemu di rumah atau di kantornya. Kasus motif BTN bukan sekali ini saja dan mungkin masih ada lagi, seperti kasus BPR, kedekatan nasabah dengan pegawai bank juga bisa menjadi indikasi awal kasus pembobolan di bank. Oleh karena itu, saat ini OJK menerapkan aturan baru yang mana pegawai harus bergantian melayani nasabah-nasabahnya. OJK akan melakukan penyesuaian kembali terhadap aturan-aturan pengawasan perbankan, terutama pada sistem pengawasan internal perbankan itu sendiri guna meredam aksi pembobolan yang melibatkan pegawai sendiri maupun nasabah (merdeka.com).

Beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Khairunnisa (2018) hasil penelitian menunjukkan bahwa Sistem Informasi Akuntansi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut penelitian Felicia (2018) hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi kerja dan pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut. Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian (Khairunnisa, 2018) perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilakukan adalah pertama, peneliti menambah sampel dari penelitian

sebelumnya dan kedua, adanya penambahan variabel gaya kepemimpinan dari penelitian (Felicia, 2018) alasan peneliti meneruskan penelitian ini adalah untuk mengetahui perbedaan hasil penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan saat ini dan melihat beberapa permasalahan pada fenomena diatas mengenai kinerja pegawai yang melakukan tindakan fraud, kepemimpinan yang diperankan dengan baik oleh seorang pemimpin mampu memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Maka dari itu penulis tertarik melakukan penelitian mengenai Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dalam penelitian ini penulis meneliti perusahaan di bidang perbankan yaitu PT. Bank BTN Cabang Bandar Lampung. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi tentang tata cara sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan, pengendalian internal, dan motivasi kerja dalam mewujudkan tujuan organisasi dimana pada setiap perusahaan atau organisasi untuk dapat memberikan nilai tambah bagi perusahaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja dan kreativitas karyawan pada tiap perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti menentukan judul **"Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank BTN Cabang Bandar Lampung)".**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka yang menjadi pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini atau diketahui sebagai rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun yang manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan (PT. Bank Tabungan Negara).

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi dan evaluasi supaya masukan tersebut dapat menjadi pertimbangan dan sebagai referensi penilaian sehingga semakin baik lagi kedepannya.
2. Bagi Peneliti.

   Penelitian ini dapat menjadi sebuah penerapan dan sarana pengembangan ilmu yang telah diperoleh selama perkuliahan ke dalam praktik yang sesungguhnya.
3. Bagi Akademisi.

   Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan refrensi untuk penelitian selanjutnya dan dapat dijadikan sebagai rujukan bagi peneliti yang ingin meneliti masalah serupa.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab pertama merupakan bab pendahuluan yang tercantum latar belakang masalah penelitian, rumusan masalah, batasan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini menjelaskan landasan teori yang mendasari penelitian, tujuan umum mengenai variable dalam penelitian pengembangan kerangka pemikiran teoritis, serta hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini menjelaskan mengenai apa saja variabel yang digunakan dalam penelitian serta definisi operasionalnya, mengenai apa saja populasi dan sampel yang digunakan, apakah jenis dan sumber data yang digunakan, kemudian metode pengumpulan data dan metode analisis data seperti apa yang dilakukan.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi penjelasan setelah diadakan penelitian. Hal tersebut mancakup deskripsi objek penelitian, analisis data, dan interprestasi hasil.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini menjelaskan mengenai simpulan dari hasil yang diperoleh setelaah dilakukan penelitian. Selain itu, disajikan keterbatasan serta saran yang dapat menjadi pertimbangan bagi penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II
LANDASAN TEORI

2.1 Teori Atribusi (*Attribution Theory)*

Penelitian ini memfokuskan pada teori atribusi. Teori atribusi mempelajari proses bagaimana seseorang mengintreprestasikan suatu peristiwa, alasan atau sebab perilakunya. Teori ini dikembangkan oleh Suartana (2010) yang mengargumentasikan bahwa perilaku seseorang itu ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal, yaitu faktor-faktor yang berasal dari dalam diri seseorang misalnya kemampuan atau usaha dan kekuatan eksternal, yaitu faktor-faktor yang berasal dari luar, kesulitan tugas atau keberuntungan. Berdasarkan itu seseorang termotivasi untuk memahami lingkungannya dan sebab-sebab kejadian tertentu. Dalam penelitian keperilakuan, teori ini digunakan dengan dipergunakannya variabel *locus of control* (tempat pengendalian kita ada dimana). Variabel tersebut terdapat dua komponen yaitu *internal locus of control* dan *external locus of control. Internal locus of control* adalah perasaan yang dialami seseorang bahwa dia mampu mempengaruhi kinerjanya serta perilakunya melalui kemampuan, keahlian, dan usaha yang dimiliki. Di lain pihak *external locus of control* adalah perasaan yang dialami seseorang bahwa perilakunya sangat ditentukan oleh faktor-faktor di luar pengendaliannya (Suartana, 2010). Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa peran motivasi karyawan sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2.2 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut (Sutrisno, 2010).

Ada empat cara untuk peningkatan kinerja, yaitu:

1. Diskriminasi.

   Seorang manajer harus mampu membedakan secara objektif antara mereka yang dapat memberi sumbangan berarti dalam pencapaian tujuan organisasi dengan mereka yang tidak.

2. Pengharapan.

   Dengan memperhatikan bidang tersebut diharapkan bisa meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki nilai kinerja tinggi mengharapkan pengakuan dalam bentuk berbagai penghargaan yang diterimanya dari organisasi.

3. Pengembangan.

   Bagi yang bekerja dibawah standar, skema untuk mereka adalah mengikuti program pelatihan dan pengembangan guna memperbaiki bahkan memgembangkan kemampuan mereka yang bekerja di bawah standat agar lebih baik lagi sehingga hasil kerjanya dapat memuaskan.

4. Komunikasi.

   Para manajer bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja para karyawan yang dipimpinnya dalam melaksanakan pekerjaan (Sutrisno, 2010).

2.2.1 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan.Faktor yang mempengaruhi pencapaian kerja yang baik, beberapa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

1. Faktor Kemampuan. Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*Knowledge +Skill*).Artinya, karyawan yang memiliki *IQ* diatas rata– rata (*IQ* 110- 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehar- hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh sebab itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara & Prabu, 2009).

2.3 Sistem Informasi Akuntansi

Sistem informasi akuntasni adalah Suatu sistem yang mengumpulkan, mencatat, menyimpan dan mengelolah data untuk menghasilkan informasi bagi pengambil keputusan.Sistem ini meliputi orang prosedur dan instruksi, data, perangkat lunak, infrastruktur teknologi informasi, serta pengendalian internal dan ukuran keamanan (Romney & Steinbart, 2015).

Menurut Widiana (2015) mengemukakan bahwa sistem informasi akuntansi merupakan dasar untuk mendapatkan informasi-informasi yang tepat dan cepat.Tepat artinya data benar-benar berguna dan dapat dipercaya kebenarannya. Sedangkan cepat berarti informasi akuntansi dapat membuat perusahaan mampu beroperasi secara efektif dan efisien karena kegiatan akuntansi pada perusahaan atau organisasi menjadi lebih cepat dan mudah, serta menghasilkan informasi yang bermanfaat dalam proses.

2.4 Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah sifat yang diterapkan individu yang bertindak sebagai pemimpin untuk mempengaruhi anggota kelompoknya untuk mencapai sasaran dan tujuan yang telah disepakati bersama. Sedangkan pemimpin adalah individu yang melakukan proses mempengaruhi sebuah kelompok atau organisasi untuk mencapai sesuatu tujuan yang telah disepakati bersama. Kepemimpinan adalah kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama dibawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Asfari, 2017). Sedangkan Rivai (2014) menyatakan Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinnya. (Sutikno, 2014).

2.4.1 Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan

Terdapat tiga gaya kepemimpinan yang pokok yaitu:

1. Gaya Kepemimpinan Otokratis.

   Gaya kepemimpinan Otokratis ini meletakkan seorang pemimpin sebagai sumber kebijakan. Pemimpin merupakan segala-galanya. Oleh karena itu bawahan hanya menerima instruksi saja dan tidak diperkenankan membantah maupun mengeluarkan ide atau pendapat. Pada tipe kepemimpinan ini segala sesuatunya ditentukan oleh pemimpin sehingga keberhasilan organisasi terletak pada pemimpin.

2. Gaya Kepemimpinan Demokratis

   Gaya kepemimpinan ini memberikan tanggungjawab dan wewenang kepada semua pihak, sehingga ikut terlibat aktif dalam organisasi, anggota diberi kesempatan untuk memberikan usul serta saran dan kritik demi kemajuan organisasi. Gaya kepemimpinan ini memandang bawahan sebagai bagian dari keseluruhan organisasinya, sehingga mendapat tempat sesuai dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia. Pemimpin mempunyai tanggungjawab dan tugas untuk mengarahkan, mengontrol dan mengevaluasi serta mengkoordinasi.

3. Gaya Kepemimpinan *Laissez Faire*

   Pada prinsipnya gaya kepemimpinan ini memberikan kebebasan mutlak kepada para bawahan. Semua keputusan dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan diserahkan sepenuhnya kepada bawahan. Dalam hal ini pemimpin bersifat pasif dan tidak memberikan contoh-contoh kepemimpinan karena kegiatan dan keputusan diserahkan kepada karyawan (Prakoso, 2014).

2.5 Pengendalian Internal

Menurut Romney dan Steinbart (2015) pengendalian internal adalah sebuah proses yang diimplementasikan untuk memberikan jaminan yang memenuhi beberapa objektif dari pengendalian internal, diantaranya yaitu menjaga asset, menjaga catatatn dalam detail yang cukup untuk pelaporan asset perusahaan yang tepat dan akurat, menyediakan informasi yang akurat dan dapat dipercaya, menyiapkan laporan keuangan dengan kriteria yang ditentukan, mendorong dan meningkatkan efisiensi operasional, mendorong ketaatan dalam hal manajerial dan memenuhi persyaratan dari regulasi dan peraturan yang ada.

2.5.1 Tujuan Pengendalian Internal

Menurut Mulyadi (2016) tujuan Pengendalian Internal adalah sebagai berikut:

1. Keandalan Informasi Keuangan. Pengendalian Internal ini membuat manajemen bertanggung jawab menyiapkan laporan keuangan untuk kepentingan pihak intern dan ekstern perusahaan. Laporan yang disajikan harus dapat diandalkan.
2. Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku. Pengendalian Internal ini dimaksudkan agar organisasi melakukan kegiatannya sesuai dengan peraturan dan hukum yang berlaku.
3. Efektivitas dan efisiensi operasi. Pengendalian Internal dalam perusahaan merupakan alat untuk mengurangi kegiatan pemborosan dan mengurangi penggunaan sumber daya yang tidak efektif dan efisien dalam operasi perusahaan.
4. Keterbatasan bawaan dalam Pengendalian Intern. Berikut ini adalah keterbatasan bawaan yang melekat dalam Pengendalian Internal yaitu kesalahan dalam pertimbangan, gangguan, kolusi, dan pengabaian oleh manajemen.

2.6 Motivasi

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, member daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas dengan baik dalam lingkup perkerjaannya (Fadillah, 2012). Menurut Mangkunegara (2011) mengemukakan bahwa "motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja".

2.6.1 Tujuan Motivasi

Menurut Indriawaty (2015) "Di dalam perusahaan, motivasi berperan sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dalam memberikan motivasi kerja terhadap karyawan agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Dengan demikian berarti juga mampu memelihara dan meningkatkan moral, semangat dan gairah kerja, karena dirasakan sebagai pekerjaan yang menantang. Dengan cara ini suatu organisasi dapat mendorong berkembangnya motivasi untuk berprestasi dalam suatu perusahaan, yang akan memacu tumbuh dan berkembangnya persaingan sehat antara individu/tim kerja dalam suatu perusahaan".

Menurut Hasibuan (2010) tujuan pemberian motivasi kepada karyawan adalah:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas karyawan.
3. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
4. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
5. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipatif karyawan.
6. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugastugasnya.

2.6.2 Teori Motivasi

Berikut beberapa teori motivasi yang diketahui secara umum, yakni:

1. Teori Motivas Herzberg.

   Dalam teori ini, kepuasan kerja selalu dihubungkan dengan isi jenis pekerjaan (*job content*) atau faktor motivator, dan ketidakpuasan kerja berhubungan dengan

aspek-aspek di sekitar yang berhubungan dengan pekerjaan (*job context*) atau faktor *hygiene*. Faktor-faktor ini disebut Dua Faktor Teori Motivasi dari Herzberg.

2. Teori Motivasi Alderfer.

   Ada tiga kelompok inti dari kebutuhan:

   a. Kebutuhan akan keberadaan (*existence*).
   b. Kebutuhan berhubungan/interaksi (*relatedness*)
   c. Kebutuhan untuk berkembang (*growth need*).

   Kebutuhan bersifat tidak bertingkat tapi bersifat kontinum, jadi kebutuhan bisa muncul secara bersama-sama.

3. Teori Motivasi Prestasi (David McCleland).

   David McCleland mengemukakan bahwa pada dasarnya manusia bisa berprestasi diatas kemampuan orang lain. Ada tiga kebutuhan manusia:

   a. kebutuhan untuk berprestasi
   b. kebutuhan untuk berafiliasi
   c. kebutuhan untuk kekuasaan

   Karakteristik orang yang berprestasi tinggi, antara lain suka mengambil resiko yang moderat (*moderate risk*), memerlukan umpan balik yang segera, memperhitungkan keberhasilan, menyatu dengan tugas.

4. Teori X dan Teori Y (Douglas McGregor)

   Teori ini berdasarkan asumsi-asumsi atas sifat-sifat manusia:

   Teori X : sebagian besar orang lebih suka diperintah, tidak bertanggung jawab dan menginginkan keamanan atas segalanya.

   Teori Y : orang-orang pada hakekatnya tidak malas dan dapat dipercaya, kebalikan dari teori X (Muhammad, 2016).

2.7 Penelitian Terdahulu

Berikut ini beberapa contoh penelitian terdahulu mengenai pengaruh sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan, pengendalian internal dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, yakni :

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Dwiyanti, Sarwoko, Suryaningtas (2015)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. PG. Krebet Baru)	**Variabel Independen:** Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja **Variabel Dependen:** Kinerja Karyawan	Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh/tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja.
Indriawaty (2015)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten)	**Variabel Independen:** Sistem Informasi Akuntansi Dan Motivasi Kerja **Variabel Dependen:** Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa secara parsial sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
Maharani (2015)	Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Pelayanan Medis Di	**Variabel Independen:** Pengendalian Internal **Variabel Dependen:** Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa lingkungan pengendalian, penilaian resiko,aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan

	Rumah Sakit Jember Klinik		berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
Jannah (2010)	Kontribusi Pengendalian Intern, Sistem Informasi Akuntansi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Perusahaan (Studi Kasus PT Pasaraya Manggarai Jakarta)	**Variabel Independen:** Pengendalian Intern, Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi kerja **Variabel Dependen:** Kinerja Organisasi Perusahaan	Hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa variabel pengendalian intern, sistem informasi akuntansi, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi perusahaan.

Lanjutan tabel 2.1

2.8 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini berdasarkan pada hasil telaah teoritis yang telah diuraikan diatas. Untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat berikut ini:

Gambar 2.2

Kerangka Pemikiran

2.9 Bangunan Hipotesis

2.9.1 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan

Sistem informasi akuntasni adalah Suatu sistem yang mengumpulkan, mencatat, menyimpan dan mengelolah data untuk menghasilkan informasi bagi pengambil keputusan. Sistem ini meliputi orang prosedur dan instruksi, data, perangkat lunak, infrastruktur teknologi informasi, serta pengendalian internal dan ukuran keamanan (Romney & Steinbart, 2015). Perkembangan teknologi dapat meningkatkan kinerja dan memungkinkan berbagai kegiatan dapat dilaksanakan dengan cepat, tepat dan akurat, sehingga akhirnya akan meningkatkan produktivitas karyawan. Hasil akhir dari sistem informasi akuntansi adalah laporan keuangan, laporan keuangan digunakan untuk pengambilan keputusan dapat menentukan perencanaan, strategi, kebijakan yang digunakan perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaannya. Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh (Damayanti, 2018) menunjukan bahwa "hasil sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini di rumuskan sebagai berikut :

H_1 : Sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.9.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja, karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain untuk tercapainya suatu tujuan, tergantung pada bagaimana pemimpin itu menciptakan cara yang khusus didalam diri setiap karyawan untuk meningkatkan kinerja supaya sampai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Jika karyawan kurang berprestasi maka sulit bagi organisasi perusahaan dapat memperoleh hasil baik. Perusahaan harus berupaya bagaimana agar karyawan bisa bekerja dengan prestasi yang membangun perusahaan. Untuk memengaruhi sikap dan perilaku karyawan yang diinginkan, pemimpin harus meningkatkan kinerja karyawan supaya dapat mendorong karyawan mau bekerja dengan baik (Hasibuan, 2013). Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh (Parjanti, 2014) menunjukan bahwa "hasil gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja

karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini di rumuskan sebagai berikut :

H_2 :Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2.9.3 Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Romney dan Steinbart (2015) pengendalian internal adalah sebuah proses yang diimplementasikan untuk memberikan jaminan yang memenuhi beberapa objektif dari pengendalian internal, diantaranya yaitu menjaga asset, menjaga catatatn dalam detail yang cukup untuk pelaporan asset perusahaan yang tepat dan akurat, menyediakan informasi yang akurat dan dapat dipercaya, menyiapkan laporan keuangan dengan kriteria yang ditentukan, mendorong dan meningkatkan efisiensi operasional, mendorong ketaatan dalam hal manajerial dan memenuhi persyaratan dari regulasi dan peraturan yang ada. Dengan demikian, bahwa penerapan pengendalian internal yang baik dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan. Kontribusi tersebut tentunya akan berdampak juga bagi kinerja karyawan. Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh (Khairunnisa, 2018) menunjukan bahwa “hasil pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini di rumuskan sebagai berikut :

H_3 : Pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2.9.4 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, member daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas dengan baik dalam lingkup perkerjaannya (Fadillah, 2012). Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin karyawan untuk berbuat dan berproduksi. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa usaha peningkatan semangat kerja seseorang akan selalu terkait dengan usaha memotivasinya sehingga untuk mengadakan motivasi yang baik perlu mengetahui kebutuhan-kebutuhan manusia. Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh

(Khairunnisa, 2018) menunjukan bahwa “hasil motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini di rumuskan sebagai berikut :

H_4 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

BAB III
METODE PENELITIAN

3. 1 Sumber Data

Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan adalah data primer. Pengertian data primer menurut Sugiyono (2013) adalah data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau pertama. Data ini tidak tersedia dalam bentuk terkompilasi atau pun dalam bentuk file-file dan data ini harus dicari melalui narasumber yaitu orang yang kita jadikan objek penelitian atau orang yang kita jadikan sebagai sarana mendapatkan informasi atau pun data.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Penelitian Pustaka

   Peneliti memperoleh data yang berkaitan dengan penelitian yang ada di buku, jurnal, skripsi, tesis, dan karya ilmiah lainnya yang berkaitan dengan judul penelitian.

2. Penelitian Lapangan

   Teknik pengumpulan data dengan kuesioner merupakan satu teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan respon akan memberikan respon terhadap pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan tertutup, dimana pertanyaan akan dilampirkan pertanyaan yang sudah dijawab sebelumnya agar responden tidak kebingungan dalam mengisi kuesioner ini. Dalam pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pertanyaan dengan skala penilaian dari 1 sampai 5. Tanggapan positif (maksimal) diberi nilai paling besar (5) dan tanggapan negatif (minimal) diberi nilai paling kecil (1).

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Bank BTN Cabang Bandar Lampung berjumlah 100 orang.

3.3.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2013). Populasi dapat berisi data yang besar jumlahnya yang mengakibatkan tidak mungkin atau sulit dilakukan pengkajian terhadap seluruh data tersebut, sehingga pengkajian dilakukan terhadap sampelnya. Teknik dalam pengambilan sampel adalah *Proporsive sampling* yaitu metode penetapan sampel dengan cara pengambilan sampel dengan menetapkan ciri yang sesuai dengan tujuan. Adapun kriteria sampel pada penelitian ini adalah :

1. Pegawai Bank BTN Cabang Bandar Lampung.
2. Kepala Pimpinan Bank BTN Cabang Bandar Lampung.
3. Manajer Divisi Bank BTN Cabang Bandar Lampung.

Penelitian ini merupakan penelitian studi kasus, dengan subjek penelitian sebagai berikut:

1. KC Bandar Lampung yang beralamat di jalan Wolter Monginsidi No.80-88 Bandar Lampung 35215
2. KCP Way Halim yang beralamat di jalan Ki. Maja Blok D No.19 Way Halim Bandar Lampung 35141
3. KK Beringin yang beralamat di jalan Beringin Raya Kemiling Langkapura Bandar Lampung
4. KK LPO Bandar Lampung yang beralamat di jalan K.H.A Dahlan No. 21 Pahoman Bandar Lampung

5. KK LPO Kedaton yang beralamat jalan ZA Pagar Alam No.9 Bandar Lampung 35142
6. KK LPO Panjang yang beralamat jalan Yos Sudarso No.10 Bandar Lampung 35243
7. KK LPO Teluk Betung yang beralamat jalan P. Hasamuddin No.41 Bandar Lampung 35211
8. KK LPO Unila yang beralamat jalan Sumantri Brojonegoro No.02 Bandar Lampung 34145 A
9. KK Tugu yang beralamat jalan Hayam Wuruk No.24 A Bandar Lampung
10. KK Unila yang beralamat jalan Soemantri Brojonegoro No.10 Bandar Lampung

3.4 Variabel penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Variabel dalam penelitian ini terdapat variabel independen, variabel dependen, dan variabel *moderating*. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu Sistem Informasi Akuntansi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), Pengendalian Internal (X3) dan Motivasi Kerja (X4). Kemudian variabel dependen dalam penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan(Y).

3.4.1 Variabel Dependen

Menurut Sugiyono (2013) variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini ialah kinerja karyawan. Kinerja karyawan ini diukur dengan enam pertanyaan kuesioner yang terdapat dalam buku Amir (2015), dengan menggunakan skala likert 1 sampai 5.

3.4.2 Variabel Independen

Menurut Sugiyono (2013) Variabel independen sering disebut sebagai variabel stimulus, predictor, antecedent. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat).

Variabel independen dalam penelitian ini yaitu:

1. Sistem Informasi Akuntansi

   Sistem Informasi Akuntasi merupakan variabel independen dalam penelitian ini. Sistem informasi akuntansi diukur dengan enam pertanyaan kuesioner berdasarkan COSO (2013), dengan menggunakan skala likert dari 1 sampai 5.

2. Gaya Kepemimpinan

   Gaya Kepemimpinan merupakan salah satu variabel independen dalam penelitian ini. Pengendalian internal ini diukur dengan enam pertanyaan kuesioner berdasarkan komponen COSO (2013), dengan menggunakan skala likert dari 1 sampai 5.

3. Pengendalian Internal

   Pengendalian Internal merupakan salah satu variabel independen dalam penelitian ini. Pengendalian internal ini diukur dengan enam pertanyaan kuesioner berdasarkan komponen COSO (2013), dengan menggunakan skala likert dari 1 sampai 5.

4. Motivasi Kerja

   Motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan untuk menghasilkan prestasi kerja yang baik. Motivasi kerja merupakan variabel independen dalam penelitian ini. Motivasi kerja diukur dengan enam pertanyaan kuesioner yang dengan menggunakan pendekatan teori Harahap yang dikemukakan oleh Munandar (2010), dengan menggunakan skala likert dari 1 sampai 5.

Tabel 3.2

Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian	**Defenisi Operasional**	**Indikator**	**Skala Ukur**
Variabel Dependen			
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan gabungan dari kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas,serta peraan dan tingkat motivasi seorang karyawan.	1. Kuantitas Hasil Kerja. 2. Kualitas Hasil Kerja. 3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas. 4. Inisiatif. 5. Disiplin. 6. Ketelitian.	Likert
Variabel Independen			
Sistem Informasi Akuntansi (X_1)	Sistem informasi akuntansi adalah susunan berbagai formulir, catatan, peralatan, termasuk komputer dan perlengkapannya, serta alat komunikasi, tenaga pelaksanaanya, dan laporan yang dikoordinasikan secara erat yang di desain untuk mentransformasikan data keuangan menjadi informasi yang dibutuhkan manajemen.	Persepsi kegunaan. Persepsi kemudahan	Likert
Gaya Kepemimpinan (X_2)	Proses mempengaruhi karyawan PT Bank Mandiri agar memahami dan menyetujui apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukan tugas secara efektif	**Instruksi** 1.Memberi perintah dengan tegas 2. Tugas yang diberikan wajib dilakukan **Konsultasi**	Likert

		Menyelesaikan masalah bersama Menerima saran dan kritik **Partisipasi** Ikut ambil bagian dalam kelompok kerja memberikan wewenang dan tugas yang jelas **Delegasi** Memiliki kemampuan kerja Mencapai tujuan	
Pengendalian Internal (X_3)	Pengendalian internal adalah suatu prosedur yang digunakan untuk melindungi harta perusahaan dan memberikan informasi pelaporan keuangan yang akan sesuai dengan kepatuhan hukum dan peraturan yang berlaku sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif.	1. Lingkungan pengendalian. 2. Penilaian Resiko. 3. Aktivitas Pengendalian. 4. Informasi dan Komunikasi 5. Pemantauan.	Likert
Motivasi Kerja (X_4)	Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual	1.Kebutuhan pencapaian . 2.Kebutuhan akan Kekuatan. 3. Kebutuhan Hubungan	Likert

3.5 Metode Analisis Data

3.5.1 Analisis Deskriptif

Metode analisis data yang digunakan adalah regresi berganda, karena menyangkut empat buah variabel independen dan satu buah variabel dependen. Untuk mendukung hasil dan akurasi penelitian, data penelitian yang diperoleh akan dianalisis dengan alat statistik melalui bantuan program SPSS *(Statistical Package for the Social Sciences) v 20.*

3.5.2 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang *valid* adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian (Ghozali, 2016).

Data dinyatakan *valid* jika r-hitung yang merupakan nilai dari *Corrected Item-Total Correlation* > r-tabel pada signifikansi 0,05 (5%).Dalam penelitian ini pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan *Statistical Package for Social Science* (SPSS).

2. Uji Realibilitas

Reliabilitas adalah suatu tingkatan yang mengukur konsistensi hasil jika dilakukan pengukuran berulang pada suatu karakteristik (Ghozali, 2016). Untuk pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan Statistical Package for Social Science (SPSS) agar dapat menganalisis cronbach's alpha. Pengambilan keputusan dari uji reliabilitas menyatakan bahwa :

1. Apabila nilai alpha Cronbach > 0,6, maka suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel
2. Apabila nilai alpha Cronbach < 0,6, maka suatu konstruk atau variabel dikatakan tidak reliabel

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data

Model regresi yang baik adalah model yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Tujuan uji normalitas adalah untuk mengatahui apakah distribusi data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Metode yang dapat digunakan adalah dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Dasar pengambilan keputusannya adalah: pertama, Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Kedua, Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk meneliti apakah dalam model regresi ditemukan adanya kolerasi di antara variabel independen. Suatu model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi di antara variabel independen. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS. *Tolerance*mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. “Nilai umum yang biasa dipakai adalah nilai Tolerance > 1 atau nilai VIF < 5, maka tidak terjadi multikolinearitas” (Situmorang dan Ginting, 2008).

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians atau residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Menurut Gujarati (2012) untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji-rank Spearman yaitu dengan mengkorelasikan variabel independen terhadap nilai absolut dari residual (error). Untuk mendeteksi gejala uji heteroskedastisitas, maka dibuat persamaan regresi dengan asumsi tidak ada heteroskedastisitas kemudian menentukan nilai absolut residual, selanjutnya meregresikan nilai absolute residual diperoleh sebagai variabel dependen serta dilakukan regresi dari variabel independen. Jika nilai koefisien korelasi antara variabel independen dengan nilai absolut dari residual signifikan, maka kesimpulannya terdapat heteroskedastisitas (varian dari residual tidak homogen). Dengan dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas dengan rank spearman:

a. Jika nilai signifikansi atau Sig. (2-tailed) > dari nilai 0,05 maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.
b. Jika nilai signifikansi atau Sig. (2-tailed) < dari nilai 0,05 maka dapat dikatakan bahwa terdapat masalah heteroskedastisitas.

3.5.4 Pengujian Hipotesis

1. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan analisis statistik regresi linier berganda. Persamaan yang digunakan adalah:

$$\mathbf{Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + \boldsymbol{e}}$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien

X1 = Sistem Informasi Akuntansi

X2 = Gaya Kepemimpinan

X3 = Pengendalian Internal

X4 = Motivasi Kerja

e = *Error*

2. Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R2)

Koefisien determinasi (Adjusted R2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan kemampuan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol s.d. satu (Ghozali, 2016).

3. Uji statistik F

Uji statistik F merupakan tahapan awal mengidentifikasi model regresi yang diestimasi layak atau tidak. Layak (andal) disini maksudnya adalah model yang diestimasi layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila nilai prob. F hitung lebih kecil dari tingkat kesalahan 0,05 maka dapa dikatakan bahwa model regresi yang diestimasi layak, sedangkan apabila nilai prob. F hitung lebih besar dari tingkat kesalahan 0,05 maka dapat dikatakan bahwa model regresi yang diestimasi tidak layak (Ghozali, 2016).

4. Uji Statistik *t*

Menurut Ghozali (2016) uji statistik *t* menunjukkan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan 0,05 (α=5%). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kreteria:

1. Jika nilai signifikan > 0,05 maka hipotesis tidak terdukung (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikan ≤ 0,05 maka hipotesis terdukung (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

BAB IV
HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

4.1.1 Data dan Sampel

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner. Data primer merupakan data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau pertama. Penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* yaitu dilakukan dengan cara mengambil sampel dari populasi berdasarkan suatu kriteria tertentu. Data dalam penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada Pegawai Bank BTN Cabang Kota Bandar Lampung. Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan beberapa tahap, yaitu dengan menyebarkan 100 kuesioner kepada responden yang berada pada Bank BTN Cabang Bandar Lampung. Dari 100 kuesioner yang dibagikan sebanyak 94 kuesioner yang kembali.

Tabel 4.1.

Data Pengumpulan Responden

Keterangan	Jumlah
Kuisioner yang dikirim	100
Kuisioner yang kembali	94
Kuisioner yang tidak kembali	6
Kuisioner yang ditolak	-
Kuisioner yang digunakan dalam penelitian	94
Tingkat pengembalian (*respon rate*)	94%

Sumber : Data Primer diolah, 2019

4.1.2 Deskripsi Objek Penelitian

Deskripsi objek penelitian ini adalah peneliti menjelaskan mengenai karakteristik responden. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disampaikan langsung kepada para responden. Kuesioner yang telah selesai diisi oleh responden dikumpulkan kembali untuk selanjutnya ditabulasikan dalam *Microsoft Office Excel* dan diolah dengan menggunakan program *SPSS for windows*.

Tabel 4.2

Data Karakteristik Responden

No.	Jenis Kategori	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	Jenis Kelamin	a. Laki – laki	**35**	**37,2%**
		b. Perempuan	**59**	**62,7%**
2	Usia	a. <25 tahun	**59**	**62,7%**
		b. 26 – 30 tahun	**17**	**18,0%**
		c. 31 – 45 tahun	**15**	**15,9%**
		d. > 46 tahun	**3**	**3,1%**
3	Pendidikan Terakhir	a. SMA/SMK	**15**	**15,9%**
		b. D3	**18**	**19,1%**
		c. S1	**61**	**64,8%**
		d. S2	**0**	**0%**

Berdasarkan tabel 4.1, dapat dilihat bahwa responden yang berjenis kelamin laki – laki lebih sedikit dalam pengisian kuesioner yang berjumlah 35 responden, sedangkan responden berjenis kelamin perempuan lebih banyak dalam pengisian kuesioner yang berjumlah 59 responden. Selanjutnya berdasarkan tabel tersebut usia responden yang berumur < 25 tahun lebih banyak dalam penelitian ini yaitu sebanyak 59 responden. Sedangkan usia responden 36 – 30 tahun, 31 – 45 tahun, dan > 46 tahun berturut – turut adalah 17, 15, 3 responden. Untuk tingkat pendidikan responden, lebih banyak

yaitu pendidikan SMA/SMK sebanyak 15 responden. Sedangkan pendidikan seperti D3, S1, dan S2 berturut – turut adalah 18,61 dan 0 responden.

4.2 Hasil Analisis Data

4.2.1 Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan suatu gambaran atau penjambaran nilai minimum, maksimum, rata – rata (*mean)*, dan standar deviasi dari setiap variabel penelitian. Statistik deskriptif disajikan dalam tabel 4.3 sebagai berikut :

Tabel 4.3

Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Total X1	94	2	5	3.96	.702
Total X2	94	2	5	3.99	.539
Total X3	94	3	5	3.91	.349
Total X4	94	3	5	4.07	.534
Total Y	94	4	5	4.27	.444
Valid N (listwise)	94				

Sumber : Output SPSS,2019

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel 4.3 dengan jumlah responden sebanyak 100 responden, dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Jawaban responden untuk variabel Sistem Informasi Akuntansi (X1) memiliki nilai jawaban minimum sebesar 2 nilai maksimum sebesar 5 dan *mean* sebesar 3,96 serta standar deviasi sebesar 0,702. Hal ini menunjukkan bahwa responden cenderung menjawab setuju terhadap pernyataan yang berkaitan dengan sistem informasi akuntansi.

2. Jawaban responden untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X2) memiliki nilai jawaban minimum sebesar 2 nilai maksimum sebesar 5 dan *mean* sebesar 3,99 serta standar deviasi sebesar 0,539. Hal ini menunjukkan bahwa responden cenderung menjawab setuju terhadap pernyataan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan.
3. Jawaban responden untuk variabel Pengendalian Internal (X3) memiliki nilai jawaban minimum sebesar 3 nilai maksimum sebesar 5 dan *mean* sebesar 3,91 serta standar deviasi sebesar 0,349. Hal ini menunjukkan bahwa responden cenderung menjawab setuju terhadap pernyataan yang berkaitan dengan pengendalian internal.
4. Jawaban responden untuk variabel Motivasi Kerja (X4) memiliki nilai jawaban minimum sebesar 3 nilai maksimum sebesar 5 dan *mean* sebesar 4,07 serta standar deviasi sebesar 0,534. Hal ini menunjukkan bahwa responden cenderung menjawab setuju terhadap pernyataan yang berkaitan dengan motivasi kerja.
5. Jawaban responden untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai jawaban minimum sebesar 4 nilai maksimum sebesar 5 dan *mean* sebesar 4,27 serta standar deviasi sebesar 0,444. Hal ini menunjukkan bahwa responden cenderung menjawab setuju terhadap pernyataan yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

4.2.2 Hasil Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Validitas menguji ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Data yang *valid* adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian (Ghozali, 2016). Data dinyatakan *valid* jika r-hitung yang merupakan nilai dari *Corrected Item-Total Correlation* > r-tabel pada signifikansi 0,05 (5%). Pengolahan data menggunakan program SPSS versi 20 diperoleh hasil uji validitas kelima variabel yaitu sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan, pengendalian internal, motivasi, dan kinerja karyawan seperti yang tertera pada tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4

Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	$_r$hitung	$_r$tabel	Kondisi	Keterangan
Sistem Informasi Akuntansi (X1)	1	0,727	0,202	$_r$hitung > $_r$tabel	Valid
	2	0,651	0,202	$_r$hitung > $_r$tabel	Valid
	3	0,542	0,202	$_r$hitung > $_r$tabel	Valid
	4	0,663	0,202	$_r$hitung > $_r$tabel	Valid
	5	0,691	0,202	$_r$hitung > $_r$tabel	Valid
	6	0,727	0,202	$_r$hitung > $_r$tabel	Valid
Gaya Kepemimpinan (X2)	1	0,39	0,202	$_r$hitung > $_r$tabel	Valid
	2	0,415	0,202	$_r$hitung > $_r$tabel	Valid
	3	0,406	0,202	$_r$hitung > $_r$tabel	Valid
	4	0,654	0,202	$_r$hitung > $_r$tabel	Valid
	5	0,571	0,202	$_r$hitung > $_r$tabel	Valid
	6	0,709	0,202	$_r$hitung > $_r$tabel	Valid
	7	0,629	0,202	$_r$hitung > $_r$tabel	Valid
	8	0,649	0,202	$_r$hitung > $_r$tabel	Valid
	9	0,246	0,202	$_r$hitung > $_r$tabel	Valid
	10	0,409	0,202	$_r$hitung > $_r$tabel	Valid

	11	0,283	0,202	$_r$hitung > $_r$tabel	Valid
	12	0,489	0,202	$_r$hitung > $_r$tabel	Valid
	13	0,498	0,202	$_r$hitung > $_r$tabel	Valid
	14	0,353	0,202	$_r$hitung > $_r$tabel	Valid
Pengendalian Internal (X3)	1	0,538	0,202	$_r$hitung > $_r$tabel	Valid
	2	0,532	0,202	$_r$hitung > $_r$tabel	Valid
	3	0,434	0,202	$_r$hitung > $_r$tabel	Valid
	4	0,231	0,202	$_r$hitung > $_r$tabel	Valid
	5	0,268	0,202	$_r$hitung > $_r$tabel	Valid
	6	0,681	0,202	$_r$hitung > $_r$tabel	Valid
	7	0,557	0,202	$_r$hitung > $_r$tabel	Valid
	8	0,414	0,202	$_r$hitung > $_r$tabel	Valid
	9	0,723	0,202	$_r$hitung > $_r$tabel	Valid
	10	0,451	0,202	$_r$hitung > $_r$tabel	Valid
	11	0,231	0,202	$_r$hitung > $_r$tabel	Valid
	12	0,363	0,202	$_r$hitung > $_r$tabel	Valid
	13	0,56	0,202	$_r$hitung > $_r$tabel	Valid
	14	0,691	0,202	$_r$hitung > $_r$tabel	Valid

	15	0,211	0,202	$_r$hitung > $_r$tabel	Valid
	16	0,251	0,202	$_r$hitung > $_r$tabel	Valid
	17	0,214	0,202	$_r$hitung > $_r$tabel	Valid
	18	0,246	0,202	$_r$hitung > $_r$tabel	Valid
	19	0,292	0,202	$_r$hitung > $_r$tabel	Valid
	20	0,222	0,202	$_r$hitung > $_r$tabel	Valid
Motivasi Kerja (X4)	1	0,519	0,202	$_r$hitung > $_r$tabel	Valid
	2	0,748	0,202	$_r$hitung > $_r$tabel	Valid
	3	0,609	0,202	$_r$hitung > $_r$tabel	Valid
	4	0,646	0,202	$_r$hitung > $_r$tabel	Valid
	5	0,745	0,202	$_r$hitung > $_r$tabel	Valid
	6	0,634	0,202	$_r$hitung > $_r$tabel	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,813	0,202	$_r$hitung > $_r$tabel	Valid
	2	0,566	0,202	$_r$hitung > $_r$tabel	Valid
	3	0,644	0,202	$_r$hitung > $_r$tabel	Valid
	4	0,513	0,202	$_r$hitung > $_r$tabel	Valid
	5	0,733	0,202	$_r$hitung > $_r$tabel	Valid
	6	0,679	0,202	$_r$hitung > $_r$tabel	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.4 diatas menunjukan bahwa pengujian validitas pada variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid karena seluruh item pernyataan mempunyai $_r$hitung > $_r$tabel (0,202) pada n= 94 – 2 = 92 dengan signifikansi 0,05. Dengan demikian maka dapat dilanjutkan untuk melakukan pengujian berikutnya.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel memberikan hasil yang handal, atau dikatakan untuk menunjukkan adanya persesuaian sesuatu yang diukur dengan jenis alat pengukur yang dipakai. Uji Realibilitas dilakukan setelah melakukan uji validitas terhadap instrumen pernyataan dan hanya instrumen pernyataan yang dinyatakan valid yang dapat diuji reliabilitas. Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi alat pengukur untuk mengukur apa yang ingin diukur. Pengujian realibilitas menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha.* Suatu instrument dinyatakan reliabel jika *Cronbach's Alpha*> 0,60. Dari pengujian yang dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.5

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Sistem Informasi Akuntansi (X1)	0,752	0,60	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,711	0,60	Reliabel
Pengendalian Internal (X3)	0,741	0,60	Reliabel
Motivasi X4)	0,728	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,727	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Dari data tabel 4.5 diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel Sistem Informasi Akuntansi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), Pengendalian Internal (X3), Motivasi (X4) dan Kinerja Karyawan (Y) dikatakan reliabel atau handal karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60, sehingga variabel – variabel dalam penelitian di atas layak diujikan ke pengujian selanjutnya.

4.2.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

Suatu model regresi disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi beberapa asumsi yang sangat berpengaruh pada perubahan variabel dependen. Berikut ini adalah uji asumsi klasik yang telah dilakukan dalam penelitian ini :

1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas terhadap residual dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Tingkat signifikansi yang digunakan $\alpha = 0{,}05$. Dasar pengambilan keputusan adalah melihat angka probabilitas p, dengan ketentuan sebagai berikut.

a. Jika nilai probabilitas $p \geq$ 0,05, maka asumsi normalitas terpenuhi.
b. Jika probabilitas < 0,05, maka asumsi normalitas tidak terpenuhi.

Hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 4.6

Hasil Pengujian Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		94
Normal Parameters[a,b]	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.27621543
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.063
	Negative	-.057
Kolmogorov-Smirnov Z		.607
Asymp. Sig. (2-tailed)		.855

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat diketahui nilai *Kolomogorov-Smirnov (K-S) yang* dipaparkan pada tabel diatas menunjukan bahwa dependen K-Z sebesar 0,607 dengan tingkat signifikan sebesar 0,855. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa angka signifikan (Sig) untuk variabel dependen pada uji *Kolomogorov-Smirnov* diperoleh 0,855 > 0,05 artinya sample terdistribusi secara normal.

2. Uji Heterokedastisitas

Apabila terdapat variabel bebas yang berpengaruh secara signifikan pada tingkat signifikansi 5% terhadap residual absolut, maka terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013). Pengujian uji heterokedastisitas dengan *rank spearman* dilakukan untuk model regresi pada penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 4.7

Hasil Uji Heterokedastisitas dengan Rank Spearman

Correlations

			Sistem Informasi Akuntansi	Gaya Kepemimpinan	Pengendalian Internal	Motivasi Kerja	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Sistem Informasi Akuntansi	Correlation Coefficient	1.000	.118	.014	-.018	-.048
		Sig. (2-tailed)	.	.256	.895	.861	.648
		N	94	94	94	94	94
	Gaya Kepemimpinan	Correlation Coefficient	.118	1.000	-.096	.033	-.023
		Sig. (2-tailed)	.256	.	.355	.752	.827
		N	94	94	94	94	94
	Pengendalian Internal	Correlation Coefficient	.014	-.096	1.000	-.002	-.025
		Sig. (2-tailed)	.895	.355	.	.987	.813
		N	94	94	94	94	94
	Motivasi Kerja	Correlation Coefficient	-.018	.033	-.002	1.000	.042
		Sig. (2-tailed)	.861	.752	.987	.	.686
		N	94	94	94	94	94
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-.048	-.023	-.025	.042	1.000
		Sig. (2-tailed)	.648	.827	.813	.686	.
		N	94	94	94	94	94

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa nilai Sig. (2-tailed) variabel Sistem Informasi Akuntansi (X1) sebesar 0,648, Gaya Kepemimpinan (X2) sebesar 0,827, Pengendalian Internal (X3) sebesar 0,813 dan Motivasi Kerja (X4) sebesar 0,686. Karena nilai keempat variabel independen (X) lebih besar dari nilai 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah atau gejala heterokedastisitas sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi yang dipakai pada penelitian ini adalah layak untuk dilakukan.

3. Uji Multikolinieritas

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilakukankan dengan jalan meregresikan model analisis dan melakukan uji korelasi antar independent variabel dengan menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF). Batas dari VIF adalah 10 dan nilai *tolerance value* adalah 0,1. Jika nilai VIF lebih besar dari 10 dan nilai *tolerance value* kurang dari 0,1 maka terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas sebagai berikut :

Tabel 4.8

Hasil Pengujian Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	30.093	5.200		5.787	.000		
	Sistem Informasi Akuntansi	-.223	.074	-.288	-3.005	.003	.994	1.006
	Gaya Kepemimpinan	.123	.054	.221	2.295	.024	.985	1.016
	Pengendalian Internal	-.095	.040	-.228	-2.373	.020	.990	1.010
	Motivasi Kerja	.021	.083	.024	.251	.802	.999	1.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan pada tabel 4.8 diatas diketahui bahwa variabel Sistem Informasi Akuntansi (X1) memiliki nilan tolerance sebesar 0,994 dan nilai VIF sebesar 1,006 sedangkan untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X2) memiliki nilan tolerance sebesar 0,985 dan nilai VIF sebesar 1,016 sedangkan untuk variabel Pengendalian Internal (X3) memiliki nilan tolerance sebesar 0,990 dan nilai VIF sebesar 1,010, sedangkan untuk variabel Motivasi kerja (X4) memiliki nilai tolerance sebesar 0,999 dan nilai

VIF sebesar 1,001. Dari hasil diatas disimpulkan bahwa seluruh nilai VIF disemua variabel baik variabel Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja lebih kecil dari 10. Hal ini menunjukan bahwa tidak terdapat masalah dalam model regresi. dapat diketahui bahwa pada regresi model nilai tolerance > 0,1 dan VIF < 10 sehingga dapat diketahui bahwa model regresi dikatakan tidak terjadi multikoliniearitas.

4.3 Hasil Pengujian Hipotesis

Uji regresi merupakan salah satu jenis uji parametrik, untuk menguji hipotesis yang diajukan peneliti maka akan dilakukan Analisis Regresi Berganda, Uji koefisien determinasi, Uji statistik t dan Uji Statistik F. Berikut uji yang digunakan :

4.3.1 Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Dengan hasil pengujiannya sebagai berikut :

Tabel 4.9

Analisis Regresi Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.093	5.200		5.787	.000
	Sistem Informasi Akuntansi	-.223	.074	-.288	-3.005	.003
	Gaya Kepemimpinan	.123	.054	.221	2.295	.024
	Pengendalian Internal	-.095	.040	-.228	-2.373	.020
	Motivasi Kerja	.021	.083	.024	.251	.802

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Dari hasil analisis pada tabel 4.9, maka dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk. Adapun persamaan regresi linier berganda, sebagai berikut:

$$Y = 30.093 + -0,223\ X_1 + 0,123\ X_2 + -0,095\ X_3 + 0,021\ X_4 + 5.200$$

Dalam persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Nilai konstanta sebesar 30.093 artinya dengan dipengaruhi sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan, pengendalian internal dan motivasi kerja dari variabel masing-masing maka implementasi kinerja karyawan meningkat sebesar 30.093.

b) Nilai koefisien sistem informasi akuntansi sebesar -0,223 dan bertanda negatif, hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel sistem informasi akuntansi menurun, maka terjadi penurunan sebesar 0,223 dengan asumsi variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap

c) Nilai koefisien gaya kepemimpinan sebesar 0,123 dan bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel gaya kepemimpinan meningkat, maka terjadi kenaikan sebesar 0,123 dengan asumsi variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap

d) Nilai koefisien pengendalian internal sebesar -0,095 dan bertanda negatif, hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel pengendalian internal menurun, maka terjadi penurunan sebesar -0,095 dengan asumsi variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap

e) Nilai koefisien motivasi kerja sebesar 0,021 dan bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi kerja meningkat, maka terjadi kenaikan sebesar 0,021 dengan asumsi variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap

4.3.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Ghozali, 2013). Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.10 dibawah ini:

Tabel 4.10

Hasil Uji Determinasi R^2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.431[a]	.186	.149	2.327

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 20 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R*) yang diperoleh sebesar 0,431. Hal ini berarti 43,1% Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan, pengendalian internal dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya yaitu 56,9% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.3.3 Uji F – Test

Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji F pada tingkat kepercayaan 95% atau α sebesar 0,05 dari hasil output SPSS yang diperoleh, apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ Maka model dinyatakan layak digunakan dalam penelitian ini dan sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ Maka Model dikatakan tidak layak, atau dengan signifikan (Sig) < 0,05 maka model dinyatakan layak digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4.11
Hasil Uji F – Test

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	109.982	4	27.496	5.079	.001[b]
	Residual	481.848	89	5.414		
	Total	591.830	93			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Dari tabel tersebut terlihat bahwa F_{hitung} sebesar 5,079 sedangkan F_{tabel} diperoleh melalui tabel F (Dk = k-1, Df : n-k-1) sehingga Dk : 4-1 = 3 dan Df : 94-3-1 = 90 maka diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2,71 artinya $F_{hitung} > F_{tabel}$ (5,079 > 2,71) dan tingkat signifikan sebesar 0,001 < 0.05, dengan demikian model diterima dan peneletian dapat diteruskan ke selanjutnya. Hal ini berarti variabel independen mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

4.3.4 Uji T – Test

Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji T pada tingkat kepercayaan 95% atau α sebesar 0,05 dari hasil output SPSS yang diperoleh, apabila $t_{hitung} > F_{tabel,}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima sebaliknya apabila $t_{hitung} < F_{tabel.}$ Maka Ho diterima dan Ha ditolak, atau dengan signifikan (Sig) < 0.05 maka Ho ditolak dan Ha diterima dan sebaliknya apabila signifikan (Sig) > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Tabel 4.12
Hasil Uji T – Test

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.093	5.200		5.787	.000
	Sistem Informasi Akuntansi	-.223	.074	-.288	-3.005	.003
	Gaya Kepemimpinan	.123	.054	.221	2.295	.024
	Pengendalian Internal	-.095	.040	-.228	-2.373	.020
	Motivasi Kerja	.021	.083	.024	.251	.802

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Data Primer diolah, 2019

Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji T pada tingkat kepercayaan 95% atau α sebesar 0,05 dari hasil output SPSS yang diperoleh, apabila $t_{hitung} > F_{tabel,}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima sebaliknya apabila $t_{hitung} < F_{tabel.}$ Maka Ho diterima dan Ha ditolak, atau dengan signifikan (Sig) < 0.05 maka Ho ditolak dan Ha diterima dan sebaliknya apabila signifikan (Sig) > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak. Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji T pada tingkat kepercayaan 95% atau α sebesar 0,05 dari hasil output SPSS yang diperoleh, apabila $t_{hitung} > F_{tabel,}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima sebaliknya apabila $t_{hitung} < F_{tabel.}$ Maka Ho diterima dan Ha ditolak, atau dengan signifikan (Sig) < 0.05 maka Ho ditolak dan Ha diterima dan sebaliknya apabila signifikan (Sig) > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Dari tabel tersebut terlihat bahwa terdapat t_{hitung} untuk setiap variabel sedangkan t_{tabel} diperoleh melalui tabel T (α: 0.05 dan df : n-4) sehingga α : 0.05 dan Df : 94-4 = 90 maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1.661.

Maka dapat di ambil kesimpulan setiap variabel adalah sebagai berikut :

1. Variabel Sistem Informasi Akuntansi (X1) nilai t_{hitung} sebesar (-3.005) yang artinya bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ (-3,005 < 1,661) dan tingkat signifikan sebesar 0,003 < 0.05 , dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima yang bermakna bahwa ada pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan.
2. Variabel Gaya Kepemimpinan (X2) nilai t_{hitung} sebesar 2,295 yang artinya bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,295 > 1,661) dan tingkat signifikan sebesar 0,024 < 0.05 dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima yang bermakna bahwa ada pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Variabel Pengendalian Internal (X3) nilai t_{hitung} sebesar -2,373 yang artinya bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ (-2,373 < 1,661) dan tingkat signifikan sebesar 0,020 < 0.05 dengan demikian Ho diterima dan Ha ditolak yang bermakna bahwa ada pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan.
4. Variabel Motivasi Kerja (X4) nilai t_{hitung} sebesar 0,251 artinya bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ (0,251 > 1,661) dan tingkat signifikan sebesar 0,802 < 0.05 dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima yang bermakna bahwa tidak ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian hipotesis pada model regresi menyatakan bahwa Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sehingga hipotesis pertama diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Parjanti (2014) yang melakukan penelitian mengenai Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan dan Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Karyawan yang menyatakan bahwa sistem informasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menjelaskan bahwa sistem informasi akuntansi yang digunakan di Bank BTN Bandar Lampung sudah cukup baik, sehingga dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam mengambil keputusan. Menurut Wilkinson (2000) menyatakan peranan teknologi informasi bagi akuntan dalam menerapkan sistem informasi

akuntansi, yang meliputi: 1)Teknologi informasi membantu akuntan untuk menyelesaikan kewajiban mereka dengan lebih cepat, akurat dan konsisten. 2)Beberapa teknologi informasi terbaru dapat membantu pengembangan dan pengintegrasian file akuntansi, mengevaluasi pengawasan intern dalam SIA dan variasi aplikasi paket software. 3)Jaringan komputer menyalurkan data dan informasi, sehingga merupakan bagian integral dari SIA. 4)Jaringan komputer tertentu akan dikembangkan sehingga akan membantu pemakai dengan variasi informasi keuangan.

4.4.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian hipotesis pada model regresi menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sehingga hipotesis kedua diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Felicia (2018) yang melakukan penelitian mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Cabang Letda Sujono Medan, menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didasarkan dengan teori kepemimpinan yang dikembangkan oleh David Keith (1985) dalam Wardani (2017) teori kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias. Perusahaan harus berupaya bagaimana agar karyawan bisa bekerja dengan prestasi yang membangun perusahaan. Untuk memengaruhi sikap dan perilaku karyawan yang diinginkan, pemimpin harus meningkatkan kinerja karyawan supaya dapat mendorong karyawan mau bekerja dengan baik (Hasibuan, 2013). Dengan mengarahkan karyawan dengan jelas dalam melakukan pekerjaannya. Arahan yang kurang jelas dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

4.4.3 Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian hipotesis pada model regresi menyatakan bahwa Pengendalian Internal berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sehingga hipotesis ketiga diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Khairunnisa (2018) yang menyatakan bahwa Pengendan Internal berpegaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Romney dan Steinbart (2015) pengendalian internal adalah sebuah proses yang diimplementasikan untuk memberikan jaminan yang memenuhi beberapa objektif dari pengendalian internal, diantaranya yaitu menjaga asset, menjaga catatan dalam detail yang cukup untuk pelaporan asset perusahaan yang tepat dan akurat, menyediakan informasi yang akurat dan dapat dipercaya, menyiapkan laporan keuangan dengan kriteria yang ditentukan, mendorong dan meningkatkan efisiensi operasional, mendorong ketaatan dalam hal manajerial dan memenuhi persyaratan dari regulasi dan peraturan yang ada. Dalam artian pengendalian internal yang dijalankan dengan efektif, dengan menerapkan lingkungan pengendalian, penilaian resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan dengan baik karena semakin efektifnya pengendalian internal maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Penerapan pengendalian internal yang baik dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan. Kontribusi tersebut tentunya akan berdampak juga bagi kinerja karyawan.

4.4.4 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian hipotesis pada model regresi menyatakan bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis keempat ditolak. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Darmayanti (2018) bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didasarkan dengan teori atribusi mempelajari proses bagaimana seseorang mengintreprestasikan suatu peristiwa, alasan atau sebab perilakunya. Teori ini dikembangkan oleh Suartana (2010) yang mengargumentasikan bahwa perilaku seseorang itu ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal, yaitu faktor-faktor yang berasal dari dalam diri seseorang misalnya kemampuan atau usaha dan kekuatan eksternal, yaitu faktor-faktor yang berasal dari luar, kesulitan tugas atau keberuntungan. Hal ini dikarenakan kebutuhan, keinginan, dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan berawal dari Motivasi seseorang. Hal ini menandakan seberapa kuat dorongan, usaha, intesitas, dan kesediaannya untuk berkorban demi tercapainya tujuan. Dalam hal ini semakin kuat dorongan atau

motivasi dan semangat akan semakin tinggi kinerja karyawan. Dan sebaliknya, semakin rendahnya dorongan atau motivasi dan semangat akan semakin rendah kinerja karyawan.

BAB V
SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris yaitu analisis Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan sampel Pegawai Bank BTN Cabang Bandar Lampung sebanyak 100 responden. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner di Bank BTN Cabang Bandar Lampung. Metode Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Alat penguji dalam penelitian ini adalah SPSS Versi 20. Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulannya bahwa :

1. Variabel Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, Pengendalian Internal dalam penelitian ini berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
2. Variabel Motivasi Kerja dalam penelitian ini tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

5.2 Keterbatasan Masalah

Dari hasil penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan. Adapun beberapa keterbatasan yang dapat ditemukan antara lain:

1. Dalam penelitian ini peneliti hanya menggunakan variabel Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, Pengendalian Internal serta Motivasi Kerja.
2. Penelitian ini mengunakan intrumen kuesioner. Kurangnya kepedulian dan keseriusan responden dalam menjawab semua pertanyaan-pertanyaan yang peneliti ajukan dapat menyebabkan penelitian ini rentan terhadap biasnya jawaban responden. Keadaan ini merupakan keadaan yang tidak dapat dikendalikan karena berada diluar kemampuan peneliti.

3. Penelitian ini tidak dapat mewakili kondisi di Indonesia, karena kondisi setiap daerah atau provinsi di Indonesia memiliki karakter yang berbeda, sehingga memungkinkan adanya perbedaan hasil penelitian dan kesimpulan jika dilakukan didaerah lain.

5.3 Saran

Berdasarkan beberapa keterbatasan yang ditemukan, maka peneliti mengharapkan saran-saran berikut ini dapat melengkapi penelitian-penelitian selanjutnya:

1. Bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk wawancara secara langsung agar dapat dilakukan pengawasan atas jawaban responden dalam menjawab pertanyaaan dan diharapkan pada penelitian berikutnya dapat menggunakan teknik pengumpulan data yang memberikan informasi lebih lengkap. survei dengan metode lain.
2. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan peneliti melibatkan faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang belum diteliti sebelumnya dan diharapkan peneliti menggunakan jenis perusahaan lain sebagai objek penelitian.
3. Bagi Bank BTN Cabang Bandar Lampung, penelitian ini menjadi bahan masukan atau pertimbangan dalam peningkatan kualitas peranan sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan, pengendalian internal, dan motivasi kerja dengan peningkatan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Abrivianto. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis.*Vol 7 (N0.2).

Asfari, R. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan.*

Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO), 2013. Internal Control-Integrated Framework

Dwiyanti, Dyah Nur, Endi Sarwoko dan Dianawati Suryaningtas, 2015."*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. PG. Krebet Baru)*", Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen, Volume 3 Nomor 1.

Fadillah, U. (2012). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* [Skripsi]. Jakarta (ID): Bina Sarana Informatika

Fekicia, Clarisa, 2018. "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerjadan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Cabang Letda Sujono*", Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara Medan.

Ghozali, Imam, 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program SPSS 23.*Cetakan VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponogoro.

Ghozali Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi ke Tujuh. Semarang. 2* Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Harahap, Nirwana, 2016. "*Pengaruh Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kapasitas Sumber Daya Manusia Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus pada PT Bank BRI Cabang Kuala Simpang)*", Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara Medan.

Hasibuan, Malayu S.P, 2010. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.

Indriawaty, Desy, 2015. "*Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten)*", Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Pasundan Bandung.

Kasandra, NMAA, 2016. "*Pengaruh Kualitas Penerapan SIA, Pemanfaatan Dan Kepercayaan Teknologi Informasi Pada Kinerja Karyawan",* Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Bali.

Khairunnisa, 2018. *"Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bank Sumut Cabang Kisaran)*" Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara Medan.

Mangkunegara, A., & Prabu, A. (2009). *Evaluasi Kinerja Karyawan.* Bandung: Refika Aditama.

Mangkunegara, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Rosdakarya, Bandung.

Muhammad, F. (2016). Pengertian, Teori, dan Dimensi Motivasi. *Pengertian, Teori, dan Dimensi Motivasi* .

Mulyadi. 2016. *Sistem Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.

Parjanti, 2014. "*Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*" eprints.dinus.ac.id/19273/

Permata D, Sarita, 2012. "*Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Spbu Yogyakarta (Studi Kasus Pada SPBU Anak Cabang Perusahaan RB.Group)*" Jurnal Nominal, Volume 1 Nomor 1.

Prameswari. 2013. *Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Efektifivitas Penjualan pada PT. Astra Internasional Cabang Jemursari Surabaya.* Jurnal Kajian dan Riset Manajemen UPN "Veteran" Jatim. Vol. 8, No.2, Hal. 97-189.

Rivai, Zainal, Veithzal dkk, 2014, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Romney, M. B. dan Steinbart, 2015. *Accounting Information System*, Edisi 13, SalembaEmpat, Jakarta.

Situmorang, Syafrizal Helmi dan Paham Ginting, 2008. *Analisis Data Penelitian,* USU Press. Medan

Suartana, I Wayan. (2010). *Akuntansi Keprilakuan.* Yogyakarta : CV.Andi Offset

Sutikno, Sobry, 2014, *Pemimpin dan Kepemimpinan Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang Diidolakan*, Holistica, Lombok.

Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Jakarta: Kencana

Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Alfabeta, Bandung

Widiana, 2015. "*Pengaruh Teknologi Informasi Dalam Sistem Informasi Akuntansi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos (Studi pada PT. POS INDONESIA (Persero) Cabang Bandung)",*Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Pasundan Bandung

Wilkinson, J. W. 2000. *Accounting Information System, Essential Concept and Application. Edisi keempat. New York: John Wiley and Sons Inc.*

Fajar Sumatera.co.id (2017, 10 Oktober). *OJK Sesalkan Pelayanan Buruk Bank BTN*. Diperoleh 17 Januari 2019 dari http://www.fajarsumatera.co.id

Merdeka.com (2017, 2 April). *90 Persen kasus pembobolan bank di Indonesia libatkan orang dalam*. Diperoleh 26 Januari 2019, dari http://merdeka.com

Institut Informatika & Bisnis
DARMAJAYA
Yayasan Alfian Husin
Jl. Zainal Abidin Pagar Alam No. 93 Bandar Lampung 35142 Telp 787214 Fax. 700261 http://darmajaya.ac.id

FORMULIR

BIRO ADMINISTRASI AKADEMIK KEMAHASISWAAN (BAAK)

ORM KONSULTASI/BIMBINGAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR *)

: Anggi Anggia Anggita
: 1512120230
BING I : Anik Irawati, S.E., M.Sc
BING II :
APORAN : Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, gaya Kepemimpinan, pengendalian Internal dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan
AL SK : ..... s.d ..... (6+2 bulan)

HARI/TANGGAL	HASIL KONSULTASI	PARAF
Jumat, 5-10-18	Revisi + Ganti Judul	
Rabu, 10-10-18	Revisi Bab 1, 2, 3	
Jumat, 12-10-18	Revisi Bab 2 : 1. Grand theory 2. Kerangka pemikiran	
selasa, 22-10-18	Revisi Bab 3 : 1. pengujian hipotesis 2. Metode Analisis Data	
Kamis 22-11-18	Acc Seminar Proposal	
Rabu, 13-12-18	Revisi Bab 3, 4 dan 5	
Kamis, 14-12-18	Revisi Bab 5	
Senin, 18-02-18	Lengkapi Skripsi, Daftar Pustaka, Cek Plagiarisme	
Senin, 18-02-18	Acc Sidang Skripsi	

oret yang tidak perlu

Bandar Lampung, 18 Februari 2019
Ketua Jurusan

(Anik Irawati, S.E., Msc)

Lampiran : Surat Keputusan Rektor IIB Darmajaya
Nomor : SK.0608/DMJ/DFEB/BAAK/XII-18
Tanggal : 10 Desember 2018
Perihal : Pembimbing Penulisan Skripsi
Program Studi Strata Satu (S1) Akuntansi

JUDUL SKRIPSI DAN DOSEN PEMBIMBING
PROGRAM STUDI STRATA SATU (S1) AKUNTANSI

No	NAMA	NPM	JUDUL	PEMBIMBING
17	YULIA INDAH LESTARI	1512120132	ANALISIS KREATIF ACCOUNTING DAN CORPORATE GOVERNANCE KAITANNYA DENGAN KECURANGAN DALAM PELAPORAN KEUANGAN	Anik Irawati, SE.,M.S.c
18	ANGGI ANGGIA ANGGITA	1512120230	PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, GAYA KEPEMIMPINAN, PENGENDALIAN INTERNAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN	
19	HERU MEDIANTO	1512120227	PENGARUH KESADARAN WAJIB PAJAK TAX AMNESTY, KUALITAS PELAYANAN FISKUS TERHADAP PENERIMAAN PAJAK PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA PROVINSI LAMPUNG	
20	KADEK DESIKA	1512120177	ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENGGUNAAN INSTRUMEN DERIVATIF SEBAGAI PENGAMBILAN KEPUTUSAN	
21	KADEK SUGIANI	1512120071	ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENGGUNAAN SISTEM INFORMASI BERBASIS KOMPUTER	
22	ELISABETH ESTY	1512120128	PENGARUH FAKTOR ORGANISASIONAL TERHADAP KEGUNAAN SISTEM AKUNTANSI KEUANGAN DAERAH	
23	ELISABETH ESTY DANIAH T	1512120128	PENGARUH FAKTOR KEPERILAKUAN ORGANISASI TERHADAP KEGUNAAN SISTEM AKUNTANSI KEUANGAN DAERAH DENGAN KONFLIK KOGNITIF SEBAGAI VARIABEL INTERVENING	
24	SHERLY DARMAYANTI	1512120009	PENGARUH INTERNAL AUDIT, GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DISIPLIN, DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN	Dedi Putra, SE.,M.Sak
25	PUTRI AZURA	1512120118	PENGARUH KUALITAS AKRUAL DAN RISIKO PASAR TERHADAP SINKRONISASI HARGA SAHAM	
26	SISKA WIDAYANTI	1512120116	PENGARUH CORPORATE GOVERNANCE DAN KUALITAS AUDIT TERHADAP PERINGKAT OBLIGASI	
27	ADITYA RIZKI RAHMAWATI	1512120057	PENGARUH TINGKAT KESULITAS KEUANGAN, TINGKAT HUTANG, RISIKO LITIGASI, DAN GROWTH OPPORTUNITY TERHADAP KONSERVATISME AKUNTANSI	
28	ZULPADLI	1512120027	PENGARUH CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY DAN GOOD CORPORATE GOVERNANCE TERHADAP KEPATUHAN WAJIB PAJAK PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG TERDAFTAR DI BEI	
29	DIYAH ARUM PURWANINGSIH	1512120158	ANALISIS MEKANISME CORPORATE GOVERNANCE DALAM TINGKAT KEPATUHAN MANDATORY DISCLOSURE KONVERGENSI IFRS SERTA DAMPAKNYA TERHADAP RETURN SAHAM	
30	DITA DWI RATNASARI	1512120006	ANALISIS DETERMINAN CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY DISCLOSURE	
31	AGUS SETIAWAN	1512120180	PENGARUH MANAJEMEN LABA DAN CORPORATE GOVERRNANCE TERHADAP KECURANGAN LAPORAN KEUANGAN PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG TERDAFTAR DI BEI	
32	NUR SINGGANG	1512120175	PENGARUH CORPORATE GOVERNANCE MARKET COMPETITION DAN MANAGERIAL OWNERSHIP TERHADAP PRODUKTIVITAS PERUSAHAAN TRANSPORTASI	

SURAT KEPUTUSAN
REKTOR IIB DARMAJAYA
NOMOR : SK.0608/DMJ/DFEB/BAAK/XII-18

Tentang

Dosen Pembimbing Skripsi

Program Studi S1 Akuntansi

REKTOR IIB DARMAJAYA

Memperhatikan :
1. Bahwa dalam rangka usaha peningkatan mutu dan peranan IIB Darmajaya dalam melaksanakan Pendidikan Nasional perlu ditingkatkan kemampuan mahasiswa dalam **Skripsi.**
2. Laporan dan usulan Ketua Program Studi **S1 Akuntansi.**

Menimbang :
1. Bahwa untuk mengefektifkan tenaga pengajar dalam Skripsi mahasiswa perlu ditetapkan **Dosen Pembimbing Skripsi.**
2. Bahwa untuk maksud tersebut dipandang perlu menerbitkan Surat Keputusan Rektor.

Mengingat :
1. UU No.20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
2. Peraturan Pemerintah No.60 Tahun 2010 tentang Pendidikan Sekolah Tinggi
3. Surat Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No.165/D/0/2008 tertanggal 20 Agustus 2008 tentang Perubahan Status STMIK-STIE Darmajaya menjadi Informatics and Business Institute (IBI) Darmajaya
4. STATUTA IBI Darmajaya
5. Surat Ketua Yayasan Pendidikan Alfian Husin No. IM.003/YP-AH/X-08 tentang Persetujuan Perubahan Struktur Organisasi
6. Surat Keputusan Rektor 0383/DMJ/REK/X-08 tentang Struktur Organisasi.

Menetapkan

Pertama : Mengangkat nama-nama seperti tersebut dalam lampiran Surat Keputusan ini sebagai Dosen Pembimbing Skripsi mahasiswa Program Studi S1 Akuntansi.

Kedua : Pembimbing Skripsi berkewajiban melaksanakan tugasnya sesuai dengan jadwal yang telahditetapkan.

Ketiga : Pembimbing Skripsi yang ditunjuk akan diberikan honorarium yang besarnya sesuai dengan ketentuan peraturan dan norma penggajian dan honorarium IBI Darmajaya.

Keempat : Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetap kan dan apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan dalam keputusan ini, maka keputusan ini akan ditinjau kembali.

Ditetapkan di : Bandar Lampung
Pada tanggal : 10 Desember 2018
a.n. Rektor IIB Darmajaya,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Prof. Ir. Zulkarnain Lubis, M.S., Ph.D
NIK. 14580718

1. Ketua Jurusan S1 Akuntansi
2. Yang bersangkutan
3. Arsip

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Bandar Lampung, 21 Januari 2019

Lampiran

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdr/i Responden

Di Tempat

Dengan Hormat,

Sebelumnya saya mengucapkan terima kasih atas waktu luang yang Bapak/Ibu/Sdr/i berikan, sebagai salam hormat disini saya memperkenalkan diri:

Nama	: Anggi Anggia Anggita
NPM	: 1512120230
Program Studi	: S1-Akuntansi
Fakultas/Institut	: Ekonomi dan Bisnis /Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya

Bermaksud melakukan penelitian ilmiah untuk penyusunan skripsi yang berjudul **"Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan,Pengendalian Internal, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan".** Dengan ini saya mengajukan sejumlah kuesioner penelitian. Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i meluangkan sedikit waktu untuk mengisi kuesioner tersebut sesuai dengan pengalaman Bapak/Ibu/Sdr/I selama ini. Pengumpulan data ini semata-mata hanya akan digunakan untuk maksud penyusunan skripsi dan kerahasiaan identitas Bapak/Ibu/Sdr/I akan saya jaga sesuai dengan etika penelitian.

- **Dimohon untuk membaca setiap pertanyaan secara hati-hati dan menjawab dengan lengkap semua pertanyaan, karena apabila terdapat salah satu nomor yang tidak diisi maka kuesioner dianggap tidak berlaku.**
- **Tidak ada jawaban yang salah atau benar dalam pilihan anda, yang penting memilih jawaban yang sesuai dengan pendapatan anda**.

Demikian surat permohonan saya, atas perhatian dan partisipasi Bapak/Ibu/Sdr/i dalam membantu kelancaran penelitian ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

(Anggi Anggia Anggita)

Nomor:……..(diisi oleh peneliti)

KUESIONER PENELITIAN

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : L / P
3. Pendidikan Terakhir :
   - ☐ SMA/SMK ☐ S1
   - ☐ D3 ☐ S2
   - ☐ Lainnya, sebutkan …….
4. Usia :
   - ☐ <25 tahun ☐ 31-45 tahun
   - ☐ 26-30 tahun ☐ 6 tahun
5. Jabatan :

II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon Memberi Tanda checklist (√) pada jawaban yang Bapak/Ibu anggap paling sesuai dan mohon mengisi bagian yang membutuhkan jawaban tertulis.
2. Setelah mengisi kuesioner ini mohon bapak/ibu dapat memberikan kembali kepada yang menyerahkan kuesioner ini pertama kali.
3. Keterangan alternatif jawaban dan skor:

   a.STS = Sangat Tidak Setuju (1)

   b.TS = Tidak Setuju (2)

   c.N = Netral (3)

d.S = Setuju (4)

e.SS = Sangat Setuju (5)

No	Pernyataaan-Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Perusahaan harus menggunakan *hardware* yang dapat menangkap, menyimpan, dan mengelola sumber data dengan cepat.					
2	Data yang diterima disalin kedokumen atau media lainnya, kemudian mengurutkan data menurut karakteristiknya.					
3	Software yang digunakan untuk mengolah data menjadi informasi harus sesuai dengan keinginan perusahaan.					
4	Spesifikasi program yang dimiliki perusahaan harus sesuai dengan keinginan perusahaan.					
5	Transaksi yang dilakukan kemudian dicatat dalam formulir, disahkan, dan diperiksa datanya untuk memastikan ketepatan dan kelengkapannya.					
6	Teknologi konektivitas seperti *local area network* (LAN) dan *wide area networks* (WAN) memudahkan sistem beroperasi dilokasi berbeda.					
7	Perusahaan mempunyai struktur organisasi.					
8	Kebijakan dan prosedur perusahaan tempat saya bekerja sangat ketat dan terkendali.					

9	Terdapat batasan wewenang dan tanggungjawab yang jelas pada setiap bagian fungsi dalam menjalankan aktivitas organisasi.					
10	Kebijakan, wewenang dan tanggungjawab serta uraian tugas pekerjaan tiap bagian telah diatur dengan jelas dalam struktur organisasi.					
11	Manajemen memiliki kesadaran akan pentingnya pengendalian internal bagi perusahaan.					
12	Pengelolaan atas resiko yang ada telah dikelola dengan baik.					
13	Seluruh transaksi telah dicatat dengan benar sesuai dengan standar akuntansi.					
14	Tindakan perbaikan dilakukan dengan segera apabila terjadi kesalahan.					
15	Seluruh transaksi yang dilakukan telah sesuai dengan sistem dan kebijakan perusahaan.					
16	Pencatatan transaksi dilakukan dengan sistem komputerisasi.					
17	Informasi yang diperoleh dan dibutuhkan relatif cepat dan akurat.					
18	Ketersediaan informasi (kelengkapan) yang dibutuhkan dalam melakukan tugas-tugas perusahaan sudah baik.					
19	Data yang ada selalu dicek kebenarannya secara teratur.					

20	Pengotorisasi sudah dilakukan dengan tepat dan benar oleh bagian yang berwenang.					
21	Manajemen melakukan pemeriksaan terhadap pelaksanaan kebijakan dan prosedur yang ditetapkan perusahaan.					
22	Pemeriksaan atas pengendalian efektifitas operasi dan bisnis dilakukan secara periodik.					
23	Perusahaan dapat mengamankan aktiva dan catatannya dengan baik.					
24	Pemantauan yang dilakukan pihak manajer atas kinerja pegawai sudah baik.					
25	Setiap karyawan diberikan pemahaman terhadap prosedur, tugas dan wewenangnya.					
26	Setiap karyawan telah mematuhi kebijakan yang telah ditetapkan dengan baik.					
27	Pimpinan memberitahukan dengan jelas apa yang harus dikerjakan.					
28	Pimpinan memberikan arahan secara spesifik kapan pekerjaan harus diselesaikan.					
29	Saya hanya melakukan apa yang diinstruksikan pimpinan.					
30	Pimpinan memberikan arahan berupa penjelasan mengenai bagaimana melaksanakan pekerjaan dengan baik.					
31	Pimpinan selalu memberikan ide-ide yang baik.					

32	Pimpinan memberikan kesempatan kepada saya untuk memberikan ide dan saran.					
33	Pimpinan menerima masukan dari saya mengenai keputusan yang diambil.					
34	Pimpinan melibatkan saya untuk memutuskan cara dalam melakukan pekerjaan.					
35	Pimpinan berbaur dengan pegawai.					
36	Pimpinan dan pegawai berbagi tanggung jawab dalam pemecahan masalah.					
37	Pimpinan melakukan komunikasi dua arah kepada pegawai dalam memecahkan masalah.					
38	Pimpinan memberikan tanggung jawab kepada saya dengan tepat.					
39	Pimpinan sepenuhnya mendengarkan pendapat dari bawahannnya.					
40	Pimpinan memberikan kesempatan untuk menyelesaikan tugas dengan cara sendiri.					
41	Bekerja pada perusahaan ini membuat saya berguna dalam kehidupan masyarakat.					
42	Hubungan kerja antar atasan dan bawahan berjalan dengan baik.					
43	Atasan memberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan					

	kemampuan yang dimiliki karyawan.					
44	Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi kepada karyawan.					
45	Dalam menyelesaikan masalah atasan bertindak bijaksana.					
46	Hubungan kerja antar sesama rekan kerja berjalan dengan baik.					
47	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan.					
48	Saya selalu meningkatkan ketelitian saya dalam pekerjaan.					
49	Atasan sering meminta saya untuk memberikan ide dalam pengambilan keputusan.					
50	Saya sangat berminat bekerja secara inovatif melalui gagasangagasan baru yang dapat meningkatkan kinerja.					
51	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai standar kerja.					
52	Saya bertanggung jawab atas tugas wewenang yang diberikan kepada saya.					

Lampiran 3. Karakteristik Responden

No.	Jenis Kategori	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	Jenis Kelamin	a. Laki – laki b. Perempuan	**35** **59**	**37,2%** **62,7%**
2	Usia	a. <25 tahun b. 26 – 30 tahun c. 31 – 45 tahun d. > 46 tahun	**59** **17** **15** **3**	**62,7%** **18,0%** **15,9%** **3,1%**
3	Pendidikan Terakhir	a. SMA/SMK b. D3 c. S1 d. S2	**15** **18** **61** **0**	**15,9%** **19,1%** **64,8%** **0%**

Lampiran 4. Stastistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Total X1	94	2	5	3.96	.702
Total X2	94	2	5	3.99	.539
Total X3	94	3	5	3.91	.349
Total X4	94	3	5	4.07	.534
Total Y	94	4	5	4.27	.444
Valid N (listwise)	94				

Lampiran 5. Uji Validitas Sistem Informasi Akuntansi (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Sistem Informasi Akuntansi
X1.1	Pearson Correlation	1	.473**	.225*	.383**	.387**	.436**	.727**
	Sig. (2-tailed)		.000	.029	.000	.000	.000	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94
X1.2	Pearson Correlation	.473**	1	.296**	.296**	.314**	.261*	.651**
	Sig. (2-tailed)	.000		.004	.004	.002	.011	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94
X1.3	Pearson Correlation	.225*	.296**	1	.361**	.127	.246*	.542**
	Sig. (2-tailed)	.029	.004		.000	.224	.017	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94
X1.4	Pearson Correlation	.383**	.296**	.361**	1	.311**	.353**	.663**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000		.002	.000	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94
X1.5	Pearson Correlation	.387**	.314**	.127	.311**	1	.548**	.691**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.224	.002		.000	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94
X1.6	Pearson Correlation	.436**	.261*	.246*	.353**	.548**	1	.727**
	Sig. (2-tailed)	.000	.011	.017	.000	.000		.000
	N	94	94	94	94	94	94	94
Sistem Informasi Akuntansi	Pearson Correlation	.727**	.651**	.542**	.663**	.691**	.727**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	94	94	94	94	94	94	94

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

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

Lampiran 6. Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	Gaya Kepemimpinan
X2.1	Pearson Correlation	1	.492**	.218*	.114	.318**	-.001	-.128	.396**	-.197	.053	.233*	.037	.133	.056	.380**
	Sig. (2-tailed)		.000	.035	.274	.002	.989	.218	.000	.057	.612	.024	.725	.200	.593	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
X2.2	Pearson Correlation	.492**	1	.377**	.020	.415**	.151	.073	.049	-.115	.030	.083	.125	.183	.123	.415**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.847	.000	.146	.487	.639	.269	.772	.428	.232	.078	.239	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
X2.3	Pearson Correlation	.218*	.377**	1	.009	.208*	.049	.026	.159	-.029	.342**	-.024	.197	.283**	.110	.406**
	Sig. (2-tailed)	.035	.000		.934	.044	.636	.803	.125	.781	.001	.815	.057	.006	.291	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
X2.4	Pearson Correlation	.114	.020	.009	1	.319**	.554**	.671**	.516**	.054	.207*	.239*	.272**	.291**	.168	.654**

	Sig. (2-tailed)	.274	.847	.934		.002	.000	.000	.000	.605	.045	.020	.008	.004	.105	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
X2.5	Pearson Correlation	.318**	.415**	.208*	.319**	1	.521**	.472**	.391**	-.057	.150	.114	.009	.201	-.081	.571**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.044	.002		.000	.000	.000	.582	.150	.276	.934	.052	.437	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
X2.6	Pearson Correlation	-.001	.151	.049	.554**	.521**	1	.763**	.397**	.166	.108	.061	.481**	.397**	.141	.709**
	Sig. (2-tailed)	.989	.146	.636	.000	.000		.000	.000	.111	.302	.560	.000	.000	.176	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
X2.7	Pearson Correlation	-.128	.073	.026	.671**	.472**	.763**	1	.476**	.021	.219*	.112	.149	.188	.140	.629**
	Sig. (2-tailed)	.218	.487	.803	.000	.000	.000		.000	.838	.034	.284	.152	.069	.177	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
X2.8	Pearson Correlation	.396**	.049	.159	.516**	.391**	.397**	.476**	1	.012	.194	.114	.313**	.337**	.084	.649**
	Sig. (2-tailed)	.000	.639	.125	.000	.000	.000	.000		.906	.061	.273	.002	.001	.423	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94

X2.9	Pearson Correlation	-.197	-.115	-.029	.054	-.057	.166	.021	.012	1	-.017	.043	.226*	.031	.075	.246*
	Sig. (2-tailed)	.057	.269	.781	.605	.582	.111	.838	.906		.867	.683	.028	.764	.470	.017
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
X2.10	Pearson Correlation	.053	.030	.342**	.207*	.150	.108	.219*	.194	-.017	1	.041	.041	.092	.130	.409**
	Sig. (2-tailed)	.612	.772	.001	.045	.150	.302	.034	.061	.867		.692	.695	.378	.210	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
X2.11	Pearson Correlation	.233*	.083	-.024	.239*	.114	.061	.112	.114	.043	.041	1	-.015	-.152	-.078	.283**
	Sig. (2-tailed)	.024	.428	.815	.020	.276	.560	.284	.273	.683	.692		.884	.142	.455	.006
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
X2.12	Pearson Correlation	.037	.125	.197	.272**	.009	.481**	.149	.313**	.226*	.041	-.015	1	.540**	.089	.489**
	Sig. (2-tailed)	.725	.232	.057	.008	.934	.000	.152	.002	.028	.695	.884		.000	.395	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
X2.13	Pearson Correlation	.133	.183	.283**	.291**	.201	.397**	.188	.337**	.031	.092	-.152	.540**	1	.127	.498**

X2.14	Sig. (2-tailed)	.200	.078	.006	.004	.052	.000	.069	.001	.764	.378	.142	.000		.221	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
	Pearson Correlation	.056	.123	.110	.168	-.081	.141	.140	.084	.075	.130	-.078	.089	.127	1	.353**
	Sig. (2-tailed)	.593	.239	.291	.105	.437	.176	.177	.423	.470	.210	.455	.395	.221		.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	.380**	.415**	.406**	.654**	.571**	.709**	.629**	.649**	.246*	.409**	.283**	.489**	.498**	.353**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.017	.000	.006	.000	.000	.000	
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94

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

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

Lampiran 7. Uji Validitas Pengendalian Internal(X3)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	X3.13	X3.14	X3.15	X3.16	X3.17	X3.18	X3.19	X3.20	Pengendalian Internal
X3.1	Pearson Correlation	1	.440**	.336**	.343**	.049	.357**	.188	.060	.328**	.203	.241*	.145	.445**	.403**	-.173	.042	.036	.034	-.032	-.030	.538**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.001	.642	.000	.069	.565	.001	.050	.019	.162	.000	.000	.096	.687	.734	.747	.757	.771	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
X3.2	Pearson Correlation	.440**	1	.497**	-.005	.055	.314**	.140	.086	.266**	.200	.059	-.109	.274**	.315**	.010	.220*	.191	.054	.174	.170	.532**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.961	.598	.002	.179	.407	.010	.054	.574	.295	.007	.002	.924	.033	.065	.602	.094	.102	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
X3.3	Pearson Correlation	.336**	.497**	1	.194	.156	.520**	.339**	.155	.302**	-.224*	-.008	.024	.234*	.220*	-.208*	-.031	-.018	.065	.068	-.119	.434**

	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.061	.133	.000	.001	.135	.003	.030	.939	.819	.023	.033	.044	.767	.861	.534	.516	.255	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
	Pearson Correlation	.343**	-.005	.194	1	.308**	.075	-.004	.142	.067	-.188	.065	-.084	.182	.269**	-.083	.061	.012	.023	-.101	-.188	.231*
X3.4	Sig. (2-tailed)	.001	.961	.061		.003	.475	.966	.171	.524	.069	.534	.421	.080	.009	.427	.560	.912	.823	.333	.069	.025
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
	Pearson Correlation	.049	.055	.156	.308**	1	.208*	.002	-.102	.063	-.204*	-.397**	.046	-.099	.147	.206*	.198	.074	.262*	.336**	.153	.268**
X3.5	Sig. (2-tailed)	.642	.598	.133	.003		.044	.981	.329	.548	.048	.000	.660	.341	.158	.047	.056	.476	.011	.001	.141	.009
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
X3.6	Pearson Correlation	.357**	.314**	.520**	.075	.208*	1	.638**	.358**	.526**	.149	.007	.342**	.289**	.284**	-.091	.074	-.030	.146	.291**	.036	.681**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.475	.044		.000	.000	.000	.151	.945	.001	.005	.006	.384	.479	.772	.160	.004	.733	.000

	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
X3.7	Pearson Correlation	.188	.140	.339**	-.004	.002	.638**	1	.625**	.354**	.370**	-.044	.356**	.137	.387**	.009	.006	-.128	-.177	.261*	-.109	.557**
	Sig. (2-tailed)	.069	.179	.001	.966	.981	.000		.000	.000	.000	.671	.000	.189	.000	.933	.956	.217	.088	.011	.296	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
X3.8	Pearson Correlation	.060	.086	.155	.142	-.102	.358**	.625**	1	.481**	.352**	.150	.147	-.101	.272**	-.027	.030	-.035	-.222*	-.130	-.059	.414**
	Sig. (2-tailed)	.565	.407	.135	.171	.329	.000	.000		.000	.000	.150	.157	.332	.008	.798	.776	.741	.032	.211	.570	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
X3.9	Pearson Correlation	.328**	.266**	.302**	.067	.063	.526**	.354**	.481**	1	.375**	.236*	.240*	.319**	.485**	.217*	.193	.148	.146	-.013	.026	.723**
	Sig. (2-tailed)	.001	.010	.003	.524	.548	.000	.000	.000		.000	.022	.020	.002	.000	.035	.063	.154	.159	.899	.803	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94

X3.10	Pearson Correlation	.203	.200	-.224*	-.188	-.204*	.149	.370**	.352**	.375**	1	.323**	.280**	.272**	.342**	.255*	-.065	-.070	.014	.158	-.020	.451**
	Sig. (2-tailed)	.050	.054	.030	.069	.048	.151	.000	.000	.000		.002	.006	.008	.001	.013	.531	.504	.890	.127	.846	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
X3.11	Pearson Correlation	.241*	.059	-.008	.065	-.397**	.007	-.044	.150	.236*	.323**	1	.249*	.561**	.022	-.127	-.276**	-.068	.004	-.209*	.038	.231*
	Sig. (2-tailed)	.019	.574	.939	.534	.000	.945	.671	.150	.022	.002		.016	.000	.832	.223	.007	.517	.971	.044	.716	.025
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
X3.12	Pearson Correlation	.145	-.109	.024	-.084	.046	.342**	.356**	.147	.240*	.280**	.249*	1	.373**	.184	-.109	-.085	-.158	.004	.112	-.085	.363**
	Sig. (2-tailed)	.162	.295	.819	.421	.660	.001	.000	.157	.020	.006	.016		.000	.075	.295	.415	.129	.969	.284	.416	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94

X3.13	Pearson Correlation	.445**	.274**	.234*	.182	-.099	.289**	.137	-.101	.319**	.272**	.561**	.373**	1	.464**	.036	-.073	-.011	.095	.059	.071	.560**
	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.023	.080	.341	.005	.189	.332	.002	.008	.000	.000		.000	.733	.482	.917	.360	.575	.496	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
X3.14	Pearson Correlation	.403**	.315**	.220*	.269**	.147	.284**	.387**	.272**	.485**	.342**	.022	.184	.464**	1	.213*	.254*	.258*	-.028	.131	-.075	.691**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.033	.009	.158	.006	.000	.008	.000	.001	.832	.075	.000		.039	.013	.012	.792	.208	.470	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
X3.15	Pearson Correlation	-.173	.010	-.208*	-.083	.206*	-.091	.009	-.027	.217*	.255*	-.127	-.109	.036	.213*	1	.161	-.141	.167	.158	.172	.211*
	Sig. (2-tailed)	.096	.924	.044	.427	.047	.384	.933	.798	.035	.013	.223	.295	.733	.039		.121	.176	.107	.127	.096	.041
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94

X3.16	Pearson Correlation	.042	.220*	-.031	.061	.198	.074	.006	.030	.193	-.065	-.276**	-.085	-.073	.254*	.161	1	.372**	-.065	.051	.064	.251*
	Sig. (2-tailed)	.687	.033	.767	.560	.056	.479	.956	.776	.063	.531	.007	.415	.482	.013	.121		.000	.535	.623	.537	.015
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
X3.17	Pearson Correlation	.036	.191	-.018	.012	.074	-.030	-.128	-.035	.148	-.070	-.068	-.158	-.011	.258*	-.141	.372**	1	.286**	-.120	.215*	.214*
	Sig. (2-tailed)	.734	.065	.861	.912	.476	.772	.217	.741	.154	.504	.517	.129	.917	.012	.176	.000		.005	.248	.037	.039
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
X3.18	Pearson Correlation	.034	.054	.065	.023	.262*	.146	-.177	-.222*	.146	.014	.004	.004	.095	-.028	.167	-.065	.286**	1	-.019	.272**	.246*
	Sig. (2-tailed)	.747	.602	.534	.823	.011	.160	.088	.032	.159	.890	.971	.969	.360	.792	.107	.535	.005		.856	.008	.017
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94

X3.19	Pearson Correlation	-.032	.174	.068	-.101	.336**	.291**	.261*	-.130	-.013	.158	-.209*	.112	.059	.131	.158	.051	-.120	-.019	1	.367**	.292**
	Sig. (2-tailed)	.757	.094	.516	.333	.001	.004	.011	.211	.899	.127	.044	.284	.575	.208	.127	.623	.248	.856		.000	.004
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
X3.20	Pearson Correlation	-.030	.170	-.119	-.188	.153	.036	-.109	-.059	.026	-.020	.038	-.085	.071	-.075	.172	.064	.215*	.272**	.367**	1	.222*
	Sig. (2-tailed)	.771	.102	.255	.069	.141	.733	.296	.570	.803	.846	.716	.416	.496	.470	.096	.537	.037	.008	.000		.032
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
Pengendalian Internal	Pearson Correlation	.538**	.532**	.434**	.231*	.268**	.681**	.557**	.414**	.723**	.451**	.231*	.363**	.560**	.691**	.211*	.251*	.214*	.246*	.292**	.222*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.025	.009	.000	.000	.000	.000	.000	.025	.000	.000	.000	.041	.015	.039	.017	.004	.032	
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94

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

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

Lampiran 8. Uji Validitas Motivasi Kerja (X4)

Correlations

		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	Motivasi Kerja
X4.1	Pearson Correlation	1	.400**	.207*	.069	.281**	.079	.519**
	Sig. (2-tailed)		.000	.045	.511	.006	.452	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94
X4.2	Pearson Correlation	.400**	1	.266**	.472**	.400**	.311**	.748**
	Sig. (2-tailed)	.000		.009	.000	.000	.002	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94
X4.3	Pearson Correlation	.207*	.266**	1	.226*	.445**	.316**	.609**
	Sig. (2-tailed)	.045	.009		.028	.000	.002	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94
X4.4	Pearson Correlation	.069	.472**	.226*	1	.360**	.337**	.646**
	Sig. (2-tailed)	.511	.000	.028		.000	.001	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94
X4.5	Pearson Correlation	.281**	.400**	.445**	.360**	1	.448**	.745**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.000	.000		.000	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94
X4.6	Pearson Correlation	.079	.311**	.316**	.337**	.448**	1	.634**
	Sig. (2-tailed)	.452	.002	.002	.001	.000		.000
	N	94	94	94	94	94	94	94
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.519**	.748**	.609**	.646**	.745**	.634**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	94	94	94	94	94	94	94

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

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

Lampiran 9. Uji Validitas Kinerja Karyawan(Y)

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Kinerja Karyawan
Y.1	Pearson Correlation	1	.388**	.553**	.339**	.455**	.431**	.813**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.000	.000	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94
Y.2	Pearson Correlation	.388**	1	.200	.116	.248*	.374**	.566**
	Sig. (2-tailed)	.000		.053	.265	.016	.000	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94
Y.3	Pearson Correlation	.553**	.200	1	.159	.330**	.384**	.644**
	Sig. (2-tailed)	.000	.053		.127	.001	.000	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94
Y.4	Pearson Correlation	.339**	.116	.159	1	.351**	-.057	.513**
	Sig. (2-tailed)	.001	.265	.127		.001	.587	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94
Y.5	Pearson Correlation	.455**	.248*	.330**	.351**	1	.557**	.733**
	Sig. (2-tailed)	.000	.016	.001	.001		.000	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94
Y.6	Pearson Correlation	.431**	.374**	.384**	-.057	.557**	1	.679**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.587	.000		.000
	N	94	94	94	94	94	94	94
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.813**	.566**	.644**	.513**	.733**	.679**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	94	94	94	94	94	94	94

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

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

Lampiran 10. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Sistem Informasi Akuntansi (X1)	0,752	0,60	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,711	0,60	Reliabel
Pengendalian Internal (X3)	0,741	0,60	Reliabel
MotivasiX4)	0,728	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,727	0,60	Reliabel

Lampiran 11. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		94
Normal Parameters[a,b]	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.27621543
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.063
	Negative	-.057
Kolmogorov-Smirnov Z		.607
Asymp. Sig. (2-tailed)		.855

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Lampiran 12. Hasil Uji Multikolonieritas

Hasil Pengujian Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	30.093	5.200		5.787	.000		
	Sistem Informasi Akuntansi	-.223	.074	-.288	-3.005	.003	.994	1.006
	Gaya Kepemimpinan	.123	.054	.221	2.295	.024	.985	1.016
	Pengendalian Internal	-.095	.040	-.228	-2.373	.020	.990	1.010
	Motivasi Kerja	.021	.083	.024	.251	.802	.999	1.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 13. Hasil Uji Heterokedastisitas

Correlations

			Sistem Informasi Akuntansi	Gaya Kepemimpinan	Pengendalian Internal	Motivasi Kerja	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Sistem Informasi Akuntansi	Correlation Coefficient	1.000	.118	.014	-.018	-.048
		Sig. (2-tailed)	.	.256	.895	.861	.648
		N	94	94	94	94	94
	Gaya Kepemimpinan	Correlation Coefficient	.118	1.000	-.096	.033	-.023
		Sig. (2-tailed)	.256	.	.355	.752	.827
		N	94	94	94	94	94
	Pengendalian Internal	Correlation Coefficient	.014	-.096	1.000	-.002	-.025
		Sig. (2-tailed)	.895	.355	.	.987	.813
		N	94	94	94	94	94
	Motivasi Kerja	Correlation Coefficient	-.018	.033	-.002	1.000	.042
		Sig. (2-tailed)	.861	.752	.987	.	.686
		N	94	94	94	94	94
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-.048	-.023	-.025	.042	1.000
		Sig. (2-tailed)	.648	.827	.813	.686	.

N	94	94	94	94	94

Lampiran 14. Hasil Uji Analisis Reqgresi Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.093	5.200		5.787	.000
	Sistem Informasi Akuntansi	-.223	.074	-.288	-3.005	.003
	Gaya Kepemimpinan	.123	.054	.221	2.295	.024
	Pengendalian Internal	-.095	.040	-.228	-2.373	.020
	Motivasi Kerja	.021	.083	.024	.251	.802

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan