

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Distribusi Data

4.1.1 Data dan Sampel

Penelitian ini mengambil sampel para pegawai di OPD Pemerintah Kota Metro antara lain; Dinas Lingkungan Hidup; Dinas Komunikasi dan Informatika; Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman; Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi; Dinas Sosial; Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana; Dinas Perdagangan; Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata; Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu; Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil Usaha Menengah dan Perindustrian; Dinas Perhubungan; Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil; Dinas Ketahanan Pangan Pertanian dan Perikanan; Dinas Pendidikan dan Kebudayaan; Dinas Perpustakaan dan Kearsipan . Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan selama bulan Januari 2020, berhasil dikumpulkan kembali jawaban kuesioner yang diisi lengkap sebanyak 54 kuesioner tersebut. Adapun ikhtisar dan pengembalian kuesioner pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1. Ikhtisar Distribusi dan Pengembalian Kuesioner

No	Keterangan	Jumlah Kuesioner	Persentase
1	Distribusi Kuesioner	75	100%
2	Kuesioner Tidak Diisi	21	28 %
3	Kuesioner Yang Diolah	54	72 %
n Sampel = 54			
Responden Rate = $54/75) \times 100\% = 72 \%$			

Sumber: Data Primer Yang Diolah, 2020

Dari 75 kuesioner yang disebar, jumlah kuesioner yang kembali dan diisi secara lengkap hanya 54, dan ada 21 kuesioner yang tidak diisi dengan lengkap.

Berdasarkan data yang dihimpun dari 54 responden tersebut, maka dapat disajikan informasi umum tentang responden yaitu, usia, jenis kelamin, dan lama kerja dapat dilihat pada tabel 4.2, 4.3, dan 4.4, serta tabel 4.5, sebagai berikut.

4.1.2. Deskripsi Responden

Para responden yang melakukan pengisian kuesioner kemudian akan diidentifikasi berdasarkan jenis kelamin, usia, dan lama kerja. Identifikasi ini bertujuan untuk mengetahui karakteristik secara umum para responden penelitian. Tabel berikut Menunjukkan komposisi responden berdasarkan usia.

Tabel 4.2

Data Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	%
< 25 tahun	3	6 %
25 – 35 tahun	18	33,33 %
36 – 45 tahun	22	40,74 %
> 45 tahun	11	20,37 %
Jumlah	54	100 %

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2020

Tabel 4.2 di atas menunjukkan responden terbesar berasal dari pegawai dengan usia 36 – 45 tahun berjumlah 22 orang atau 40,74 persen, responden lainnya berusia 25 - 35 tahun dengan jumlah 18 orang atau 33,33 persen, dan sisanya responden berusia kurang dari >45 tahun dan berusia < 25 tahun masing-masing 11 orang dan 3 orang atau 20,37 persen dan 6 persen. Untuk deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3

Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	%
Pria	31	57,41 %
Wanita	23	42,59 %
Jumlah	54	100 %

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2020

Tabel 4.3 di atas menunjukkan responden terbesar berasal dari pegawai berjenis kelamin pria dengan jumlah 31 orang atau 57,41 persen sedangkan wanita berjumlah 23 orang atau 42,59 persen. Untuk deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4

Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	%
D3	14	25,93 %
S1	29	53,70 %
S2	11	20,37 %
Jumlah	54	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2020

Tabel 4.4 di atas menunjukkan responden terbesar berasal dari pegawai berpendidikan S1 dengan jumlah 29 orang atau 53,70 persen, kemudian berpendidikan D3 berjumlah 14 orang atau 25,93 persen. Sedangkan berpendidikan S2 berjumlah 11 orang atau 20,37 persen. Untuk deskripsi responden berdasarkan lama kerja dapat dilihat pada tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5

Data Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja	Jumlah	%
< 5 tahun	7	12,96 %
5 – 10 tahun	12	22,22 %
11 – 15 tahun	20	37,04 %
> 15 tahun	15	27,78 %
Jumlah	54	100 %

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2020

Tabel 4.5 di atas menunjukkan responden terbesar berasal dari pegawai dengan masa kerja 11 – 15 tahun berjumlah 20 orang atau 37,04 persen, kemudian

responden dengan masa kerja > 15 tahun dengan jumlah 15 orang atau 27,78 persen. Selanjutnya responden dengan masa kerja 5 – 10 tahun dengan jumlah 12 orang atau 22,22 persen. Sedangkan responden dengan masa kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 7 orang atau 12,96 persen.

4.2. Analisis Data

4.2.1. Statistik Deskriptif

Dari lima puluh empat data tersebut dilakukan olah data secara statistik deskriptif dan hasilnya dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.6

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean
Kinerja Karyawan	54	2	4	3,173
Sistem Informasi Akuntansi	54	2	5	3,222
Gaya Kepemimpinan	54	2	4	2,428
Lingkungan Kerja	54	2	5	2,437
Valid N (listwise)	54			

Sumber: Hasil Olah Data, 2020

dari tabel di atas untuk masing – masing variabel yaitu: untuk variabel kinerja karyawan diketahui total skor jawaban maksimum adalah 4, dan jawaban terendah 2, sedangkan rata-rata jawaban adalah 3,173, untuk variabel sistem informasi akuntansi diketahui total skor jawaban maksimum adalah 5 dan jawaban terendah 2, sedangkan rata-rata jawaban adalah 3,222, untuk variabel gaya kepemimpinan total skor jawaban maksimum adalah 4 dan jawaban terendah 2, sedangkan rata-rata jawaban adalah 2,428, serta untuk variabel lingkungan kerja diketahui total skor jawaban maksimum adalah 5, dan jawaban terendah adalah 2 sedangkan rata-rata jawaban adalah 2,437.

4.2.2. Uji Validitas dan Reliabilitas

4.2.2.1 Uji Validitas

Menurut Prayitno (2010:90) uji validitas adalah untuk menguji ketepatan atau kecermatan suatu instrument dalam mengukur apa yang ingin diukur. Pada penelitian ini penulis menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* (Product Moment Pearson) untuk melakukan pengujian validitas, dengan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

1. Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
2. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Selanjutnya $r \text{ tabel}$ dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data $n = 54$, maka didapat $r \text{ tabel}$ sebesar 0,268. Dan $r \text{ tabel}$ yang didapat tersebut dibandingkan dengan besarnya nilai r hasil perhitungan statistik atau $r \text{ hitung}$ yang dapat dilihat pada masing-masing variabel dengan mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Indikator	r Hitung	r Tabel	Kondisi	Keterangan
Item1	0,821	0,268	$r \text{ Hitung} > r \text{ Tabel}$	Valid
Item2	0,689	0,268	$r \text{ Hitung} > r \text{ Tabel}$	Valid
Item3	0,805	0,268	$r \text{ Hitung} > r \text{ Tabel}$	Valid
Item4	0,713	0,268	$r \text{ Hitung} > r \text{ Tabel}$	Valid
Item5	0,853	0,268	$r \text{ Hitung} > r \text{ Tabel}$	Valid
Item6	0,605	0,268	$r \text{ Hitung} > r \text{ Tabel}$	Valid

Sumber: Hasil Olah Data, 2020

Dari hasil uji validitas, kemudian bandingkan dengan $r \text{ hitung}$ *product moment* (pada signifikan 0,05 dengan uji 2 sisi) dengan $r \text{ tabel}$. Dari output yang diperoleh,

6 item pernyataan dinyatakan valid, karena r hitung $>$ r tabel. Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing item pernyataan tentang kinerja pegawai adalah valid.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Sistem Informasi Akuntansi

Indikator	r Hitung	r Tabel	Kondisi	Keterangan
Item1	0,688	0,268	r Hitung $>$ r Tabel	Valid
Item2	0,797	0,268	r Hitung $>$ r Tabel	Valid
Item3	0,634	0,268	r Hitung $>$ r Tabel	Valid
Item4	0,734	0,268	r Hitung $>$ r Tabel	Valid
Item5	0,816	0,268	r Hitung $>$ r Tabel	Valid
Item6	0,700	0,268	r Hitung $>$ r Tabel	Valid

Sumber: Hasil Olah Data, 2020

Dari hasil uji validitas, kemudian bandingkan dengan r hitung *product moment* (pada signifikan 0,05 dengan uji 2 sisi) dengan r tabel. Dari output yang diperoleh, 6 item pernyataan dinyatakan valid, karena r hitung $>$ r tabel. Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing item pernyataan tentang sistem informasi akuntansi adalah valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

Indikator	r Hitung	r Tabel	Kondisi	Keterangan
Item1	0,854	0,268	r Hitung $>$ r Tabel	Valid
Item2	0,544	0,268	r Hitung $>$ r Tabel	Valid
Item3	0,798	0,268	r Hitung $>$ r Tabel	Valid
Item4	0,687	0,268	r Hitung $>$ r Tabel	Valid
Item5	0,700	0,268	r Hitung $>$ r Tabel	Valid
Item6	0,518	0,268	r Hitung $>$ r Tabel	Valid
Item7	0,770	0,268	r Hitung $>$ r Tabel	Valid
Item8	0,678	0,268	r Hitung $>$ r Tabel	Valid
Item9	0,745	0,268	r Hitung $>$ r Tabel	Valid
Item10	0,463	0,268	r Hitung $>$ r Tabel	Valid

Sumber: Hasil Olah Data, 2020

Dari hasil uji validitas, kemudian bandingkan dengan r hitung *product moment* (pada signifikan 0,05 dengan uji 2 sisi) dengan r tabel. Dari output yang diperoleh, 10 item pernyataan dinyatakan valid, karena r hitung $>$ r tabel. Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing item pernyataan tentang gaya kepemimpinan adalah valid.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Indikator	r Hitung	r Tabel	Kondisi	Keterangan
Item1	0,652	0,268	r Hitung $>$ r Tabel	Valid
Item2	0,690	0,268	r Hitung $>$ r Tabel	Valid
Item3	0,332	0,268	r Hitung $>$ r Tabel	Valid
Item4	0,732	0,268	r Hitung $>$ r Tabel	Valid
Item5	0,707	0,268	r Hitung $>$ r Tabel	Valid
Item6	0,702	0,268	r Hitung $>$ r Tabel	Valid
Item7	0,662	0,268	r Hitung $>$ r Tabel	Valid
Item8	0,732	0,268	r Hitung $>$ r Tabel	Valid

Sumber: Hasil Olah Data, 2020

Dari hasil uji validitas, kemudian bandingkan dengan r hitung *product moment* (pada signifikan 0,05 dengan uji 2 sisi) dengan r tabel. Dari output yang diperoleh, 8 item pernyataan dinyatakan valid, karena r hitung $>$ r tabel. Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing item pernyataan tentang lingkungan kerja adalah valid.

4.2.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Penulis menggunakan pengujian reliabilitas dengan metode *Cronbach's Alpha*. Untuk pengujian biasanya batasan tertentu seperti 0,6. Menurut Sekaran dalam buku Priyatno (2010:97), reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik.

Hasil pengujian reliabilitas terhadap item-item pertanyaan pada variabel kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja dapat dilihat pada output *Reliability Statistics* dari nilai Cronbach's Alpha pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
1	Kinerja Pegawai	0,842	0,60	Reliabel
2	Sistem Informasi Akuntansi	0,819	0,60	Reliabel
3	Gaya Kepemimpinan	0,879	0,60	Reliabel
4	Lingkungan Kerja	0,806	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data, 2020

Berdasarkan data hasil pengujian reliabilitas pada tabel diatas diketahui nilai Cronbach's Alpha rata-rata diatas 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

4.2.3. Pengujian Asumsi Klasik

Syarat yang harus dipenuhi pada suatu model regresi yang baik yaitu harus memenuhi tidak adanya masalah asumsi klasik dalam modelnya. Jika masih terdapat masalah asumsi klasik maka model regresi tersebut masih memiliki bias. Jika suatu model masih terdapat adanya masalah asumsi klasik, maka akan dilakukan langkah revisi model untuk menghilangkan masalah tersebut. Pengujian asumsi klasik akan dilakukan berikut ini:

4.2.3.1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji ini dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Lilliefors* dengan melihat nilai pada *Kolmogorov-Smirnov*. Data dinyatakan berdistribusi

normal jika signifikansi lebih besar dari 0,05 (Prayitno, 2010:71). Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.67428537
Most Extreme Differences	Absolute	.167
	Positive	.061
	Negative	-.167
Kolmogorov-Smirnov Z		1.228
Asymp. Sig. (2-tailed)		.098

a. Test distribution is Normal.

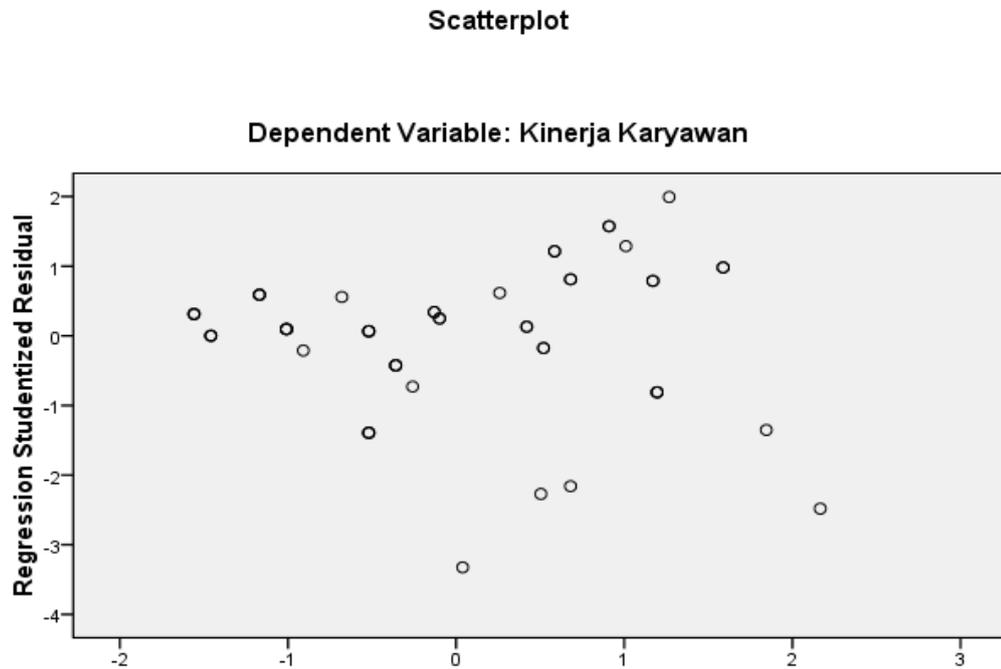
b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Olah Data, 2020

Dari output di atas dapat dilihat pada kolom Kolmogorov –Smirnov dan dapat diketahui bahwa nilai Asymp. signifikansi untuk semua variabel yang lebih besar dari 0,05, maka sesuai pernyataan Prayitno (2010:71) dapat disimpulkan bahwa populasi berdistribusi normal.

4.2.3.2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan dari residual pada model regresi. Pada pembahasan ini dilakukan uji heteroskedastisitas dengan melihat pola titik-titik pada scatterplots regresi pada gambar berikut:



Gambar 4.1. Hasil Uji Heterokedastisitas dengan Scatterplot

Sumber: Hasil Olah Data, 2020

Dari output di atas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

4.2.3.3. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas ini untuk mengetahui apakah terdapat inter korelasi yang sempurna diantara beberapa variabel bebas yang digunakan dalam model. Hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.13

Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.644	.883		.729	.469		
Sistem Informasi Akuntansi	.268	.076	.315	3.544	.001	.241	4.149
Gaya Kepemimpinan	.209	.086	.255	2.437	.018	.174	3.755
Lingkungan Kerja	.334	.091	.426	3.666	.001	.141	4.105

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data, 2020

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan nilai tolerance $> 0,10$ untuk variabel sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja yaitu sebesar 0,241; 0,174; 0,141. Sedangkan nilai VIF kurang dari 5 untuk semua variabel bebas tersebut, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam model regresi penelitian ini adalah tidak mengalami multikolinearitas (Ghozali, 2011).

4.2.3.4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang terjadi antara residual pada suatu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Hasil uji autokorelasi pada penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.14

Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.951 ^a	.905	.899	.694	1.795

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data, 2020

Dari output di atas didapat nilai DW yang dihasilkan dari model regresi adalah 1,795. Sedangkan dari tabel DW dengan signifikansi 0,05 dan jumlah data (n) = 54, k (variabel bebas) = 3, diperoleh nilai dl sebesar 1,4464 dan du sebesar 1,795. Karena nilai DW (1,795) terletak antara du dan (4-du), maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi pada model ini. (Gozali, 2011).

4.2.4. Pengujian Hipotesis

4.2.4.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian pengaruh variabel yaitu sistem informasi akuntansi (X_1), gaya kepemimpinan (X_2), lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) dari hasil olah data dapat dirumuskan sebagai berikut:

Tabel 4.15
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.644	.883		.729	.469
Sistem Informasi Akuntansi	.268	.076	.315	3.544	.001
Gaya Kepemimpinan	.209	.086	.255	2.437	.018
Lingkungan Kerja	.334	.091	.426	3.666	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Hasil Olah Data, 2017

dari tabel 4.15 diatas dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + et$$

$$Y = 0,644 + 0,268X_1 + 0,209X_2 + 0,334X_3, \text{ artinya;}$$

- Nilai $a = 0,644$ artinya jika X_1 , X_2 , dan X_3 nilainya 0, maka Y (kinerja pegawai) nilainya adalah 0,644. Dengan kata lain jika sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja bernilai nol, maka Y (kinerja pegawai) nilainya adalah 0,644.

- b. Koefisien regresi variabel X_1 (sistem informasi akuntansi) sebesar 0,268; artinya jika nilai X_1 (sistem informasi akuntansi) mengalami kenaikan 1 maka Y (kinerja pegawai) akan mengalami kenaikan sebesar 0,268.
- c. Koefisien regresi variabel X_2 (gaya kepemimpinan) sebesar 0,209; artinya jika nilai X_2 (gaya kepemimpinan) mengalami kenaikan 1 maka Y (kinerja pegawai) akan mengalami kenaikan sebesar 0,209.
- d. Koefisien regresi variabel X_3 (lingkungan kerja) sebesar 0,334; artinya jika nilai X_3 (lingkungan kerja) mengalami kenaikan 1 maka Y (kinerja pegawai) akan mengalami kenaikan sebesar 0,334.

Sedangkan angka koefisien korelasi dan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel *Model Summary* sebagai berikut:

Tabel 4.16
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.951 ^a	.905	.899	.694

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

Sumber: Hasil Olah Data, 2020

Menurut Sugiyono (2007) pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

0,00 – 0,199 = sangat rendah

0,20 – 0,399 = rendah

0,40 – 0,599 = sedang

0,60 – 0,799 = tinggi

0,80 – 1,000 = sangat tinggi

Dari hasil olah data (output) diperoleh nilai Koefisien korelasi (R) sebesar 0,951, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan yang masuk kategori sangat tinggi antara sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada OPD Pemerintah Kota Metro. Lalu dilihat dari nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,905 atau 90,5% maka dapat

dikatakan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen kinerja pegawai sebesar 90,5% sedangkan sisanya sebesar 9,5% dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

4.2.4.2. Uji Hipotesis (Uji t)

1. Pengujian koefisien regresi variabel sistem informasi akuntansi

Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 karena uji dua sisi maka 2,5% dan $n = 54$ diperoleh t tabel sebesar = 2,00856. Sedangkan t hitung dilihat dari output olah data adalah 3,544 (t hitung > t tabel) maka berdasarkan uji t ini disimpulkan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada OPD Pemerintah Kota Metro.

2. Pengujian koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan

Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 karena uji dua sisi maka 2,5% dan $n = 54$ diperoleh t tabel sebesar = 2,00856. Sedangkan t hitung dilihat dari output olah data adalah 2,437 (t hitung > t tabel) maka berdasarkan uji t ini disimpulkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada OPD Pemerintah Kota Metro.

3. Pengujian koefisien regresi variabel lingkungan kerja

Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 karena uji dua sisi maka 2,5% dan $n = 54$ diperoleh t tabel sebesar = 2,00856. Sedangkan t hitung dilihat dari output olah data adalah 3,666 (t hitung > t tabel) maka berdasarkan uji t ini disimpulkan lingkungan kerja berpengaruh positif namun signifikan terhadap kinerja pegawai pada OPD Pemerintah Kota Metro.

4.2.4.3 Uji Koefisien Regresi Secara Bersama-sama (Uji F)

Hasil uji F dapat dilihat pada output ANOVA dari hasil analisis regresi linier berganda. Tahap-tahap untuk melakukan uji F adalah:

1. Merumuskan Hipotesis

HO : $b_1 = b_2 = 0$, artinya variasi dari model regresi tidak berhasil menerangkan variasi variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel tidak bebas (variabel terikat)

Ha : $b_1 \neq b_2 \neq 0$, artinya variasi dari model regresi berhasil menerangkan variasi variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel tidak bebas (variabel terikat)

2. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan 0,05 ($\alpha = 5\%$)

3. Menentukan F hitung

Berdasarkan output olah data diperoleh F hitung sebesar 158,961

4. Menentukan F tabel

Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$ maka diperoleh F tabel untuk $n = 54$ sebesar 2,79 karena F hitung $>$ dari F tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima atau ada pengaruh signifikan antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

Sehingga berdasarkan uji F diatas dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada OPD Pemerintah Kota Metro.

4.3. Pembahasan

Penelitian ini telah berhasil membuktikan tentang pengaruh sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada OPD Pemerintah Kota Metro. Adapun hasil pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

4.3.1. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji regresi pada tabel 4.15, dilihat dari besaran angka koefisien regresi dan angka t hitung yang lebih besar dari t tabel, maka dapat dikatakan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian ini masih sejalan dengan hasil penelitian Parjanti (2014)

yang menyatakan sistem informasi akuntansi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Lestari (2017) menyatakan penerapan SIA berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan lalu Pakpahan (2018) menyatakan sistem informasi akuntansi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sistem informasi akuntansi yang handal merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sistem informasi akuntansi dirancang untuk menghasilkan informasi keuangan yang dibutuhkan oleh pemakainya dalam proses pengambilan keputusan dalam perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa pengambilan keputusan yang dilakukan manajer berpengaruh terhadap perencanaan keuangan, jika proses pengambilan keputusan dilakukan dengan baik, maka perencanaan keuangan juga akan berjalan dengan baik. Sistem informasi akuntansi adalah salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Semakin baik sistem informasi akuntansi maka semakin baik pula kinerja karyawan Parjanti (2014). Hal ini sejalan dengan teori Hall (2011:14) yang menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi akan melaksanakan fungsi utamanya, yaitu sebagai berikut:

1. Mengumpulkan dan menyimpan data dari semua aktivitas dan transaksi organisasi.
2. Memproses data menjadi informasi yang berguna bagi pihak manajemen.
3. Memanajemen data-data yang ada ke dalam kelompok-kelompok yang sudah ditetapkan oleh organisasi.
4. Mengendalikan pengendalian data yang cukup sehingga asset dari suatu organisasi atau organisasi terjaga.

Penghasil informasi yang menyediakan informasi yang cukup bagi pihak manajemen untuk melakukan perencanaan, mengeksekusi perencanaan dan mengendalikan aktivitas.

4.3.2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji regresi pada tabel 4.15, dilihat dari besaran angka koefisien regresi dan angka t hitung yang lebih besar dari t tabel, maka dapat dikatakan

bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian ini juga masih sejalan dengan Parjanti (2014) yang menyimpulkan gaya kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kemudian Hakim (2018) menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat diperlukan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Pemimpin menentukan maju atau mundurnya suatu organisasi yang dijalankan. Apabila pemimpin selalu memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan perusahaan berjalan dengan lancar maka perusahaan akan maju. (Dewi, 2012). Gaya kepemimpinan merupakan cara atau norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang diamati (Hakim, 2018). Kepemimpinan merupakan bagian penting dari manajemen, karena kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Kemudian Handoko (2011) mengemukakan bahwa kepemimpinan ialah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Sedangkan Robbins (2008) mengartikan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan.

Kemudian Mulyadi dan Rivai (2009) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki budaya pengikut, serta proses mengarahkan ke dalam aktivitas-aktivitas positif yang ada hubungannya dengan pekerjaan dalam organisasi.

4.3.3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji regresi pada tabel 4.15, dilihat dari besaran angka koefisien regresi dan angka t hitung yang lebih besar dari t tabel, maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian ini sejalan dengan penelitian Lestari (2017) yang

menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sedarmayanti (2012:21) menyatakan Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Suryadi Perwiro Sentoso (2009:19-21) yang mengutip pernyataan Prof. Myon Woo Lee sang pencetus teori W dalam Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, bahwa pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan. Sedangkan menurut Alex Nitisemito (2009:171-173) Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada OPD Pemerintah Kota Metro. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan data primer (penyebaran kuesioner) dan *library research*. Pada penelitian ini alat analisis yang digunakan adalah statistik regresi linier berganda dengan program SPSS 20.0. Hasil dari penelitian ini memperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji regresi secara parsial disimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada OPD Pemerintah Kota Metro, hal ini didukung oleh hasil uji t ditemukan bahwa $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ angka signifikansi dibawah 0,05 sehingga pengaruh tersebut signifikan.
2. Berdasarkan hasil uji regresi secara parsial disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada OPD Pemerintah Kota Metro, dan berdasarkan uji t ditemukan bahwa $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ angka signifikansi dibawah 0,05 sehingga pengaruh tersebut signifikan.
3. Berdasarkan hasil uji regresi secara parsial disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada OPD Pemerintah Kota Metro, dan berdasarkan uji t ditemukan bahwa $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ angka signifikansi diatas 0,05 sehingga pengaruh tersebut tidak signifikan.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Objek penelitian ini adalah 54 pegawai pada OPD Pemerintah Kota Metro, oleh karena itu hasil penelitian akan dapat digeneralisir jika objek pada penelitian dapat diperluas terhadap pegawai dari seluruh kabupaten di provinsi Lampung.

5.3. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan diatas maka saran-saran yang semoga dapat menjadi masukan sebagai berikut:

1. Dari kesimpulan tentang hasil uji hipotesis melalui uji t pada variabel sistem informasi, maka pegawai terlibat langsung secara teknis dalam pencatatan transaksi keuangan, penyusunan laporan keuangan dan laporan akuntabilitas berusaha meningkatkan kompetensinya tentang sistem informasi yang digunakan, kemudian diharapkan adanya valuasi untuk melakukan pembenahan sistem berdasarkan item pernyataan yang rendah yaitu no. 2. tentang sistem informasi akuntansi yang diterapkan pada instansi saya mudah di operasikan sehingga dapat menyajikan data dengan tepat waktu.
2. Dari kesimpulan tentang hasil uji hipotesis melalui uji t pada variabel gaya kepemimpinan, maka hendaknya dilakukan perbaikan terutama berdasarkan item pernyataan yang memiliki skor rendah yaitu; no. 5, tentang pimpinan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mendiskusikan masalah kerja dengan pimpinan, no. 7, tentang pimpinan selalu memberikan teguran kepada pegawai yang tidak dapat menyelesaikan tugasnya, no. 8, tentang pimpinan mempercayakan pekerjaan yang diberikan kepada pegawai, dan no.9, tentang kesediaan pegawai untuk mengerjakan pekerjaan rekan kerja.
3. Dari kesimpulan tentang hasil uji hipotesis melalui uji t pada variabel lingkungan kerja, maka hendaknya dilakukan perbaikan terutama berdasarkan item pernyataan yang memiliki skor rendah yaitu; no. 2, tentang tata ruang di tempat kerja teratur rapih dan memperlancar pekerjaan, no. 4, tentang tingkat pencahayaan di tempat kerja yang memadai dan membantu kelancaran kerja, no. 7, tentang kemampuan pegawai untuk berkomunikasi dengan baik kepada atasan langsung, dan no.8, tentang atasan langsung sering bertukar informasi mengenai penyelesaian tugas pegawai.