

SHAFRINO_JOURNAL.pdf

by

Submission date: 28-Apr-2021 09:32AM (UTC+0700)

Submission ID: 1571968467

File name: SHAFRINO_JOURNAL.pdf (945.22K)

Word count: 4260

Character count: 25953

The Influence of Understanding Accounting Information Systems, Leadership Style, Employee Motivation, and Work Discipline in Employees Performance KC BRI Sidoarjo (Study at BRI Bank Branch Office BRI Sidoarjo) [Pengaruh Pemahaman Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Pegawai, Dan Disiplin Kerja Terhadap Performance Pegawai Pada KC BRI Sidoarjo] (Studi Pada Bank BRI Kantor Cabang KC BRI Sidoarjo)

Shafrino Wahyu Assidqi¹, Herman Ernandi²

1)Program Studi Akuntansi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

2)Program Studi Akuntansi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi : shafrinowahyuassidqi@umsida.ac.id

ABSTRACT. This research aims to know the influence of understanding Accounting Information Systems, Leadership Style, Employees Motivation, and Work Discipline in Employees Performance of KC BRI Sidoarjo. The instrument is in the form of google forms to get research data. This research data collection is validity test and reliability test. The hypothesis is that there is an influence of understanding accounting information systems, leadership style, employees motivation, and work discipline in employees performance. The analytical tool used to test the hypothesis is SPSS version 18. The test results based on the validity test show that all questions on Google Forms are declared valid. While the test results based on the reliability test of all variables, the value of cronbach's alpha $> 0,6$ means that it is declared reliable and for the results of the Hypothesis Test in the form of T-Statistic and R-Square, it states that there is an influence between understanding accounting information systems, leadership style, employees motivation, and work discipline in employees performance. This is shown from the results of t_{count} for the variable understanding of the accounting information system (X1) of 2.113, the variable of leadership style (X2) of 2.101, the variable of employees motivation (X3) of 2.114, and the variable of work discipline (X4) of 2.189.

Keywords : understanding accounting information systems, leadership style, employees motivation, work discipline, employees performance

ABSTRAK. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pemahaman Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Pegawai, dan Disiplin Kerja terhadap Performance Pegawai pada KC BRI Sidoarjo. Instrumen berupa google forms untuk mendapatkan data penelitian. Penelitian ini pengumpulan datanya yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Hipotesisnya yaitu terdapat pengaruh pemahaman sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan, motivasi pegawai, dan disiplin kerja terhadap performance pegawai. Alat analisis yang digunakan untuk menguji Hipotesis adalah SPSS versi 18. Hasil pengujian berdasarkan uji validitas menunjukkan semua pertanyaan pada google forms dinyatakan valid. Sedangkan hasil pengujian berdasarkan uji reliabilitas semua variabel nilai cronbach's alpha $> 0,6$ artinya dinyatakan reliabel. Untuk hasil Uji Hipotesis berupa T-Statistic dan R-Square menyatakan ada pengaruh antara pemahaman sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan, motivasi pegawai, dan disiplin kerja terhadap performance pegawai. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil t_{hitung} untuk variabel pemahaman sistem informasi akuntansi (X₁) sebesar 2,113, variabel gaya kepemimpinan (X₂) sebesar 2,101, variabel motivasi pegawai (X₃) sebesar 2,114, dan variabel disiplin kerja (X₄) sebesar 2,189.

Kata kunci : pemahaman sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan, motivasi pegawai, disiplin kerja, performance pegawai

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan penentu arah maju mundurnya suatu organisasi. Sehingga, untuk terciptanya organisasi yang berhasil di perlukan perhatian penting pada sumber daya manusianya. Karena, keberhasilan dan keunggulan daya saing suatu organisasi dapat dicapai melalui kinerja pegawai. Apabila pegawai memiliki kinerja yang baik dan berhasil meraih apa yang ditetapkan oleh suatu organisasi, jadi kesimpulannya organisasi itu dapat berjalan dengan baik. Semakin tahun, setiap organisasi harus mampu mengeluarkan kemampuan terbaiknya dalam memberi pelayanan ke publik, salah satunya organisasi perbankan. Salah satu organisasi perbankan di Indonesia yaitu Bank BRI, Bank Rakyat Indonesia (BRI) bekerjasama dengan pemerintah membuat suatu kebijakan yaitu memberikan pinjaman dana kepada pelaku usaha mikro, kecil, dan menengah yang diberi nama Pinjaman Kredit Usaha Rakyat (KUR). Dengan adanya suatu kebijakan ini diharapkan dapat membantu rakyat kecil untuk bisa membuat usaha [1]. Sistem Informasi Akuntansi, dibuat guna menghasilkan informasi keuangan yang digunakan untuk proses pengambilan keputusan di organisasi perbankan. Dalam proses pengambilan keputusan agar efektif diperlukan pemikiran mengenai keputusan yang penting untuk dibuat, informasi yang bagaimana yang berguna dalam mengambil suatu masalah, serta bagaimana cara untuk menyatakan dan mengolah data yang digunakan dalam menghasilkan informasi. Sehingga, dibutuhkan sistem informasi yang handal dan sumber daya manusia yang berkualitas untuk menjalankannya [2].

Pemimpin merupakan tingkatan tertinggi dalam suatu organisasi yang menjadi sumber pengelolaan sumber daya manusia, dan dapat diharapkan dalam masa kepemimpinannya dapat memberikan perubahan yang lebih baik dari masa kepemimpinan sebelumnya [3]. Seorang pemimpin dalam suatu perbankan perlu mengaplikasikan gaya kepemimpinannya dalam memimpin anggotanya. Sebab, gaya kepemimpinan suatu atasan dalam perbankan benar – benar berpengaruh atas kesuksesan tidaknya bank tersebut. Dalam suatu perbankan, diperlukan rolling jabatan untuk memberikan kesempatan pegawai yang memiliki kinerja yang baik dan memiliki loyalitas terhadap bank untuk menjadi seorang pemimpin. Karena setiap kepemimpinan memiliki gaya yang berbeda – beda dan memberikan dampak positif dan negatifnya dalam suatu perbankan. Motivasi dalam diri pegawai sangat diperlukan dalam bekerja, karena dengan motivasi pegawai mempunyai semangat yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Salah satu motivasi pegawai adalah mendapatkan gaji untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka [4]. Pemimpin juga harus bisa memberikan motivasi kepada pegawai agar mereka dapat bekerjasama dan bekerja efektif untuk mencapai tujuan suatu bank. Disiplin kerja merupakan suatu sikap yang harus dimiliki setiap pegawai, yang berarti menaati peraturan perbankan baik yang tertulis ataupun tidak. Disiplin kerja adalah kesadaran yang dimiliki setiap pegawai untuk bertingkah sesuai dengan norma – norma sosial yang berlaku dalam suatu perbankan [5]. Setiap pegawai yang memiliki disiplin kerja dapat dilihat dari sikap dan tanggungjawab mereka dalam bekerja sesuai dengan prosedur yang ada dan bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi selama bekerja di perbankan tersebut. Pada penelitian – penelitian sebelumnya peneliti menggunakan objek penelitian pada perusahaan. Sedangkan penelitian ini mengambil objek perbankan yaitu Bank BRI Sidoarjo. Karena, peneliti ingin mengeksplorasi pengaruh pemahaman sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan, motivasi pegawai, dan disiplin kerja terhadap performance pegawai Bank.

II. METODE PENELITIAN

A. Variabel Penelitian

Tabel 1. Definisi Operasional, Indikator Dan Skala Pengukuran Variabel

No	Keterangan	Indikator	No. Butir Pertanyaan	Skala Pengukuran	Sumber
1	Performance Pegawai (Y)	1. Kuantitas kerja pegawai	1	Likert	Yusias (2013)
		2. Kualitas kerja pegawai	2		
		3. Usaha pegawai	3		
		4. Standar profesional pegawai	4		
		5. Kemampuan pegawai	5		
2	Pemahaman Sistem Informasi Akuntansi	1. Sumber Daya Manusia	1	Likert	Chusing (2006)
		2. Peralatan (Software)	2		

	(X ₁)	3. Formulir Transaksi	5		
		4. Prosedur	4		
		5. Data	5		
	Gaya	1. Pelaksanaan tugas	1		
		2. Memberi dukungan	2		
3	Kepemimpinan (X ₂)	3. Mengutamakan hasil daripada proses	3	Likert	Handoko (2003)
		4. Memberi petunjuk	4		
		1. Kebutuhan fisiologis	1		
		2. Kebutuhan rasa aman	2		
4	Motivasi Pegawai (X ₃)	3. Kebutuhan sosial	3	Likert	Maslow
		4. Kebutuhan penghargaan diri	4		
		5. Kebutuhan aktualisasi diri	5		
		1. Kompensasi	1		
		2. Kualitas disiplin kerja	2		
5	Disiplin Kerja (X ₄)	3. Konservasi ataran	3	Likert	Setiyawan dan Waridna (2006)
		4. Kuantitas pekerjaan	4		
		5. Lokasi tempat tinggal	5		

B. Lokasi Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini dilakukan di Bank BRI Kantor Cabang KC BRI Sidoarjo yang beralamat di Jl. Jend. A. Yani No. 35, Kecamatan Sidoarjo, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur.

C. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan yaitu data kuantitatif merupakan data yang berupa angka, diolah atau di analisis menggunakan teknik perhitungan statistik. Sumber data yang digunakan oleh penulis yaitu menggunakan data Primer. Data primer diperoleh secara langsung dari sumber asli dengan interaksi langsung antara pengumpul data (peneliti) dengan sumber data (responden) yaitu Pegawai Bank BRI Kantor Cabang KC BRI Sidoarjo.

D. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Bank BRI Kantor Cabang KC BRI Sidoarjo sebanyak 200 orang dan dalam penelitian ini peneliti menggunakan *simple random sampling* yaitu sebanyak 75 orang Pegawai Bank BRI Kantor Cabang KC BRI Sidoarjo

E. Metode Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik analisis kuantitatif. Dalam penelitian ini analisis kuantitatif dilakukan dengan cara mengkuantifikasi data-data penelitian menggunakan program SPSS versi 18. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan statistik deskriptif, uji kualitas data, analisis regresi linear berganda, dan koefisien determinasi. Statistik deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Dalam uji kualitas data terdapat 2 uji yang harus dilakukan diantaranya uji validitas dan uji reliabilitas. Dalam penelitian ini untuk pengujian hipotesis menggunakan *multiple regression* (regresi berganda). Persamaan *multiple regression* untuk pengujian hipotesis sebagai berikut:

$$PP = \alpha + \beta_1PSIA + \beta_2GK + \beta_3MP + \beta_4DK + e$$

Keterangan:

PP	: Performance Pegawai
α	: Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$: Koefisien Regresi
PSIA	: Pemahaman Sistem Informasi Akuntansi
GK	: Gaya Kepemimpinan
MP	: Motivasi Pegawai
DK	: Disiplin Kerja
e	: Faktor pengganggu (Error)

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Tejuan dilakukannya analisis statistik deskriptif yaitu untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi

Tabel 2. Hasil Uji Karakteristik Responden
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki - Laki	28	37,3	37,3	37,3
Perempuan	47	62,7	62,7	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Output SPSS, 2020

Berdasarkan hasil penelitian mengenai karakteristik responden dari jenis kelamin dapat disimpulkan bahwa responden didominasi oleh Perempuan sebanyak 47 atau 63% responden sedangkan laki – laki sebanyak 28 atau 37% responden.

Tabel 3. Hasil Uji Karakteristik Responden
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 18 – 25 Tahun	7	9,3	9,3	9,3
26 – 35 Tahun	43	57,3	57,3	66,7
36 – 50 Tahun	25	33,3	33,3	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Output SPSS, 2020

Berdasarkan hasil penelitian mengenai karakteristik responden dari usia dapat disimpulkan bahwa untuk rentang usia 18-25 sebanyak 7 responden, rentang usia 26-35 sebanyak 43 responden, rentang usia 36-50 sebanyak 25 responden, dan tidak ada responden yang rentang usia diatas 50.

Tabel 4. Hasil Uji Karakteristik Responden
Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Diploma	7	9,3	9,3	9,3
Sarjana (S1)	42	56,0	56,0	65,3
Master (S2)	26	34,7	34,7	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Output SPSS, 2020

Berdasarkan hasil penelitian mengenai karakteristik responden dari latar belakang pendidikan dapat disimpulkan bahwa tidak ada responden yang memiliki latar belakang pendidikan SMA, latar pendidikan Diploma sebanyak 7 responden, latar belakang pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 42 responden, latar belakang pendidikan Master (S2) sebanyak 26 responden, dan tidak ada responden yang memiliki latar belakang Doctor (S3).

Tabel 5. Hasil Uji Karakteristik Responden
Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 6 Tahun	8	10,7	10,7	10,7
6 – 10 Tahun	19	25,3	25,3	36,0
11 – 15 Tahun	31	41,3	41,3	77,3
16 – 20 Tahun	15	20,0	20,0	97,3
> 20 Tahun	2	2,7	2,7	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Output SPSS, 2020

Berdasarkan hasil penelitian mengenai karakteristik responden dari masa kerja dapat disimpulkan bahwa untuk rentang < 6 tahun sebanyak 8 responden, rentang 6-10 tahun sebanyak 19 responden, rentang 11-15 tahun sebanyak 31 responden, rentang 16-20 sebanyak 15 responden dan rentang > 20 tahun sebanyak 2 responden.

Tabel 6. Hasil Uji Karakteristik Responden
Divisi Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pemasaran Ritel	14	18,7	18,7	18,7
Operasional Layanan	15	20,0	20,0	38,7
Penunjang Bisnis	6	8,0	8,0	46,7
Penunjang Operasional	20	26,7	26,7	73,3
Bisnis Mikro	9	12,0	12,0	85,3
Kantor Kas Polres	11	14,7	14,7	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Output SPSS, 2020

Berdasarkan hasil penelitian mengenai karakteristik responden dari divisi/bagian kerja dapat disimpulkan bahwa dibagian pemasaran ritel sebanyak 14 responden, operasional layanan 15 responden, penunjang bisnis sebanyak 6 responden, penunjang operasional 20 responden, bisnis mikro, sebanyak 9 responden, dan kantor pos Polres sebanyak 11 responden.

Uji Kualitas Data

A. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi, data dapat dianggap valid jika korelasi melebihi 0,3.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas

Butir Pernyataan	Tabel	Dirang	Keterangan
Variabel Pemahaman Sistem Informasi Akuntansi (X₁)			
PSIA 1	0,2272	0,568	Valid
PSIA 2	0,2272	0,751	Valid
PSIA 3	0,2272	0,698	Valid
PSIA 4	0,2272	0,520	Valid
PSIA 5	0,2272	0,663	Valid
Variabel Gaya Kepemimpinan (X₂)			
G1	0,2272	0,835	Valid
G2	0,2272	0,655	Valid
G3	0,2272	0,535	Valid
G4	0,2272	0,811	Valid
Variabel Motivasi Kerja (X₃)			
M1	0,2272	0,558	Valid
M2	0,2272	0,752	Valid
M3	0,2272	0,578	Valid
M4	0,2272	0,604	Valid
M5	0,2272	0,445	Valid
M6	0,2272	0,791	Valid
M7	0,2272	0,728	Valid
M8	0,2272	0,651	Valid
Variabel Disiplin Kerja (X₄)			
DK1	0,2272	0,610	Valid
DK2	0,2272	0,647	Valid
DK3	0,2272	0,695	Valid
DK4	0,2272	0,748	Valid
DK5	0,2272	0,669	Valid
Variabel Performance (Y)			
P1	0,2272	0,698	Valid
P2	0,2272	0,639	Valid
P3	0,2272	0,607	Valid
P4	0,2272	0,554	Valid
P5	0,2272	0,511	Valid
P6	0,2272	0,488	Valid

Sumber : Hasil Output SPSS, 2020

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS dapat dilihat bahwa masing – masing indicator memiliki hasil yang lebih besar dari $r_{tabel} : 0,2272$ dan lebih besar dari 0,3. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indicator dinyatakan valid.

B. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	No of Items	Keterangan
Penahaman SLA	0,647	5	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,673	4	Reliabel
Motivasi Kerja	0,790	8	Reliabel
Disiplin Kerja	0,689	5	Reliabel
Performance Pegawai	0,607	6	Reliabel

Sumber : Hasil Output SPSS, 2020

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS dapat dilihat bahwa semua konstruk memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 sehingga dapat dikatakan semua indikator konstruk reliabel atau memenuhi uji reliabilitas.

C. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan alat untuk mengetahui tentang pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 8. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,118	1,530		3,344	,001
Penahaman SLA	,218	,103	,214	2,113	,038
Gaya Kepemimpinan	,274	,130	,235	2,101	,039
Motivasi Pegawai	,168	,079	,247	2,114	,038
Disiplin Kerja	,224	,102	,243	2,189	,032

a. Dependent Variable: Performance Pegawai

Sumber : Hasil Output SPSS, 2020

Berdasarkan table diatas, maka diperoleh hasil persamaan regresi variabel independen terhadap variabel dependen, antara lain sebagai berikut :

$$PP = a + \beta_1PSIA + \beta_2GK + \beta_3MP + \beta_4DK + e$$

$$PP = 5,118 + 0,218PSIA + 0,274GK + 0,168MP + 0,224DK + e$$

1. konstanta (constant) sebesar 5,118 mempunyai arti apabila semua variabel independen (pemahaman sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan, motivasi pegawai, dan disiplin kerja) bernilai konstan, maka akan meningkatkan tingkat performance pegawai sebesar 5,118.
- Pemahaman sistem informasi akuntansi memiliki koefisien bernilai positif sebesar 0,218 menyatakan bahwa apabila pemahaman sistem informasi akuntansi mengalami peningkatan nilai sebesar 1 maka akan meningkatkan performance pegawai Bank BRI Sidoarjo sebesar 0,218.
- Gaya kepemimpinan memiliki koefisien bernilai positif sebesar 0,274 menyatakan bahwa apabila gaya kepemimpinan mengalami peningkatan nilai sebesar 1 maka akan meningkatkan performance pegawai Bank BRI Sidoarjo sebesar 0,274.
- Motivasi pegawai memiliki koefisien bernilai positif sebesar 0,168 menyatakan bahwa apabila motivasi pegawai mengalami peningkatan nilai sebesar 1 maka akan meningkatkan performance pegawai Bank BRI Sidoarjo sebesar 0,168.

- e. Disiplin kerja memiliki koefisien bernilai positif sebesar 0,224 menyatakan bahwa apabila disiplin kerja mengalami peningkatan nilai sebesar 1 maka akan meningkatkan performance pegawai Bank BRI Sidoarjo sebesar 0,224.

D. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur tingkat perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin tinggi nilai R^2 maka akan baik model prediksi yang diajukan dalam penelitian

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.818 ^b	.669	.650	.1716

a. Predictors: (Constant), Pemahaman SIA, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Pegawai, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Performance Pegawai

Sumber : Hasil Output SPSS, 2020

Berdasarkan tabel diatas bahwa hasil pengolahan data diperoleh nilai koefisien detriminasi (R^2) sebesar 0,669. Hal ini menunjukkan bahwa sekitar 66,9% tingkat performance pegawai Bank BRI dapat dijelaskan oleh variabel pemahaman sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan, motivasi pegawai, dan disiplin kerja sedangkan sisanya (100%-66,9%=33,1%) dijelaskan oleh sebab-sebab lain selain variabel independen tersebut. Dan besarnya koefisien korelasi berganda (R) = 0,818. Ini berarti hubungan keeratan antara variabel independen dengan variabel dependen sebesar 81,8%.

Hasil Uji Hipotesis

A. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Uji T merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh dari masing-masing variabel independen atau variabel bebas terhadap variabel dependen atau variabel terikat, Uji T dapat dilihat dari hasil output menggunakan SPSS dengan tingkat signifikansi 0,05.

Tabel 8. Hasil Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
1 (Constant)	5,118	1,530		3,344	.001
Pemahaman SIA	.218	.103	.214	2,113	.038
Gaya Kepemimpinan	.274	.130	.235	2,101	.039
Motivasi Pegawai	.168	.079	.247	2,114	.038
Disiplin Kerja	.224	.102	.243	2,189	.032

a. Dependent Variable: Performance Pegawai

Sumber : Hasil Output SPSS, 2020

Dari hasil analisis uji t menunjukkan bahwa signifikansi variabel pemahaman sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan, motivasi pegawai, dan disiplin kerja dibawah tingkat signifikan 0,05 yaitu masing – masing sebesar 0,038, 0,039, 0,038, dan 0,032 yang artinya variabel pemahaman sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan, motivasi pegawai, dan disiplin kerja diterima.

Pembahasan

Pengaruh Pemahaman Sistem Informasi Akuntansi terhadap Performance Pegawai

Berdasarkan pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini, variabel pemahaman sistem informasi akuntansi terhadap performance pegawai memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,113 > 1,997$) atau $sig < \alpha$ ($0,038 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel pemahaman sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap performance pegawai Bank BRI Sidoarjo.

Pengaruh pemahaman sistem informasi akuntansi terhadap performance pegawai dapat dijelaskan dengan beberapa faktor. Indikator "pemimpin selalu melakukan analisis dan *review* terhadap informasi yang dihasilkan oleh sistem informasi akuntansi dalam mengambil keputusan" merupakan pernyataan dengan tanggapan paling sedikit yaitu (3,49). Karena itu perlu adanya sosok pemimpin yang melakukan analisis dan *review* terhadap informasi yang diterima dari sistem informasi akuntansi dalam mengambil keputusan guna meningkatkan performance pegawainya.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Performance Pegawai

Berdasarkan pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini, variabel gaya kepemimpinan terhadap performance pegawai memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,101 > 1,997$) atau $sig < \alpha$ ($0,039 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap performance pegawai Bank BRI Sidoarjo.

Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap performance pegawai dapat dijelaskan dengan beberapa indikator. Indikator "Pemimpin anda mempengaruhi cara pandang anda untuk menyelesaikan masalah pekerjaan" merupakan pernyataan dengan tanggapan paling sedikit yaitu (3,61). Sebab itu dibutuhkan karakter pemimpin yang dapat mempengaruhi cara pandang pegawainya untuk menyelesaikan masalah pekerjaan, kesimpulannya kinerja suatu karyawan dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan seorang manajer yang ia terapkan di perusahaan tersebut.

Pengaruh Motivasi Pegawai terhadap Performance Pegawai

Berdasarkan pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini, variabel motivasi pegawai terhadap performance pegawai memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,114 > 1,997$) atau $sig < \alpha$ ($0,038 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi pegawai berpengaruh terhadap performance pegawai Bank BRI Sidoarjo.

Pengaruh motivasi pegawai terhadap performance pegawai dapat dijelaskan dengan beberapa faktor. Indikator "Saran dan kritik yang diberikan oleh pemimpin membuat saya lebih maju" merupakan pernyataan dengan tanggapan paling sedikit yaitu (3,45). Hal ini menunjukkan bahwa saran dan kritik dari seorang pimpinan merupakan hal yang kurang didapatkan oleh sebagian pegawai Bank BRI Sidoarjo. Saran dan kritik merupakan hal yang sangat penting perannya dan sangat dibutuhkan oleh sebagian pegawai untuk meningkatkan performance pegawai. Karena apabila pegawai mendapat saran dan kritik dari seorang pemimpinnya, maka pekerjaan mereka akan memiliki hasil yang baik karena sudah sesuai dengan apa yang di perintahkan oleh pimpinan dan sudah sesuai dengan apa yang ada dalam standar yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Saran dan kritik dari seorang pimpinan sangatlah penting bagi setiap pegawai karena dapat menjadi motivasi bagi dirinya untuk menjadi seorang yang lebih baik lagi dalam menyelesaikan tugasnya.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Performance Pegawai

Berdasarkan pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini, variabel disiplin kerja terhadap performance pegawai memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,189 > 1,997$) atau $sig < \alpha$ ($0,032 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap performance pegawai Bank BRI Sidoarjo.

Disiplin kerja berpengaruh terhadap performance pegawai dapat dijelaskan dengan beberapa indikator. Indikator "Saya secara rutin mendapatkan saran dan arahan dari pemimpin dalam menyelesaikan tugas" merupakan pernyataan dengan tanggapan paling sedikit yaitu (3,63). Hal ini berarti diperlukannya sosok pemimpin yang selalu memberikan saran dan arahan kepada pegawainya guna meningkatkan performance pegawai.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan analisa yang dilakukan oleh peneliti menggunakan program SPSS diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Pemahaman SIA berpengaruh terhadap performance pegawai, dapat ditarik kesimpulan bahwa dengan adanya Pemahaman SIA dapat meningkatkan performance pegawai.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap performance pegawai, dapat ditarik kesimpulan bahwa dengan adanya gaya kepemimpinan dapat meningkatkan performance pegawai.
3. Motivasi pegawai berpengaruh terhadap performance pegawai, dapat ditarik kesimpulan bahwa dengan adanya motivasi pegawai dapat meningkatkan performance pegawai.

4. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap performance pegawai, dapat diturik kesimpulan bahwa dengan adanya disiplin kerja dapat meningkatkan performance pegawai.

UCAPAN TERIMA KASIH

1. Allah SWT yang telah memberikan nikmat yang tak terhitung banyaknya serta kemudahan dan kekuatan dalam setiap proses hidup yang dilalui penulis. Serta seluruh rezeki yang telah diberikan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan Pendidikan Program Sarjana (S1)
2. Yth. Bapak Drs. Hidayatulloh, M.Si selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
3. Yth. Bapak Wisnu Panggah Setiyono, SE, M.Si., Ph.D selaku Dekan Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial
4. Yth. Bapak Wiwit Hariyanto, SE,MSi selaku Kepala Program Studi Akuntansi
5. Yth. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Bisais, Hukum, dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo yang telah memberikan ilmu dengan sabar dan penuh tanggung jawab.
6. Terima kasih yang setulus-tulusnya untuk kedua Orang tua tercinta, kakak dan saudara-saudara saya yang telah memberikan kasih sayang, do'a, semangat, motivasi dan dukungan baik berupa moril maupun materil.
7. Untuk teman-teman Prodi Akuntansi A3 yang telah memberikan gagasan, masukan, ide dan motivasi yang sangat berharga demi terselesainya proposal skripsi ini.
8. Semua pihak yang membantu, mendukung, dan berpartisipasi dalam penulisan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

SARAN

Dari kesimpulan diatas maka saran yang dapat penulis berikan yaitu :

1. Bagi peneliti berikutnya sebaiknya bisa menggunakan variable independen selain variabel yang digunakan oleh peneliti saat ini agar semakin luas informasi – informasi yang dapat dijadikan acuan dalam dunia akademik.
2. Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya bisa menambah jumlah sampel atau memperluas daerah penelitian agar hasil yang di peroleh lebih bervariasi.
3. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data menggunakan google form atau penyebaran kuesioner. Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya bisa memakai metode data wawancara, agar penjelasan yang didapat lebih cermat dan sempurna.
4. Bagi Pimpinan KC Bank Rukyat Indonesia (BRI Sidoarjo) agar lebih dekat dan memperhatikan pegawainya serta mengevaluasi secara terus – menerus agar tidak terjadi kesalahpahaman dan dapat meningkatkan kinerja pegawai serta prestasi instansi meningkat.

REFERENSI

- [1] Tentang BRI. Retrieved November 15, 2020, from www.bri.co.id
- [2] Romney, Marshall B. & Paul John Steinbart. 2014. *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- [3] Badu, Syamsu Q. & Novianty Djufti. 2017. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Gorontalo: Ideas
- [4] Fadhil Achmad dan Yuniadi Mayowan. 2018. Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan ajb bumiputra. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 54(1):40 – 47.
- [5] Pratiwimngtyas, Firadila dan Adi Prasetyo. 2018. Pengaruh pemahaman sistem informasi akuntansi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai bagian keuangan satuan kerja perangkat daerah kabupaten Tulungagung. *Jurnal Akademi Akuntansi*, 1(1): 32 – 41
- [6] Sarwono, Jonathan. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Gmba Ilmu
- [7] Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [8] Teori Keagenan (Agency Theory). 2018 . Retrieved Januari 19, 2021, from www.hestanto.web.id
- [9] Hendrawaty, Ernie. 2017. *Excess Cash dalam Perspektif Teori Keagenan*. Bandar Lampung: AURA
- [10] Gusli. 2016. Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan [skripsi]. Makassar (ID). Universitas islam negeri alauddin makassar.
- [11] Hafizhah, Inez Zaneta. 2018. Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai [skripsi]. Jakarta (ID). Universitas islam negeri syarif hidayatullah jakarta.
- [12] Kartikasari, Yossy Riandhika. 2017. Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan [skripsi]. Yogyakarta (ID). Universitas Sanata Dharma Yogyakarta
- [13] Meidiana, Anggun. 2016. Faktor – faktor yang mempengaruhi kualitas laporan keuangan pemerintah daerah [skripsi]. Bandar Lampung (ID). Universitas Darmajaya Bandar Lampung.

- [14] Purjanti, Eny, Kartika Hendra, dan Siti Nurlela, 2014. Pengaruh sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan, dan kompleksitas tugas terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Paradigma*. 12(01): 57 – 70.
- [15] Prakoso, Sabdo Teguh, 2016. Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai [skripsi]. Yogyakarta (ID). Universitas negeri yogyakarta.
- [16] Putra, Perdana Abyan, 2016. Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan [skripsi]. Jakarta (ID). Universitas islam negeri syarif hidayatullah jakarta
- [17] Riyadi, Mukhlis, 2016. Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan [skripsi]. Yogyakarta (ID). Universitas negeri yogyakarta.
- [18] Octavianus, Wayan Selly, 2017. Pengaruh partisipasi anggaran, komitmen organisasi, persepsi inovasi, teknologi informasi terhadap kinerja manajerial [skripsi]. Bandar Lampung (ID). Universitas Darmajaya Bandar Lampung



SHAFRINO_JURNAL.pdf

ORIGINALITY REPORT

2%

SIMILARITY INDEX

2%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES



repositori.usu.ac.id

Internet Source

2%

Exclude quotes On

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On