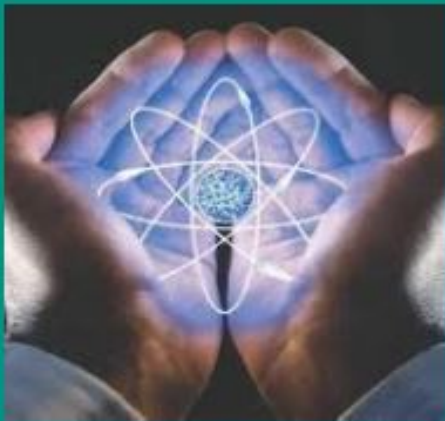


Table Of Content

Journal Cover	2
Author[s] Statement	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
Title page	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	7

Academia Open



By Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licences/by/4.0/legalcode>

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editor

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

The Influence of Understanding Accounting Information Systems, Leadership Style, Employee Motivation, and Work Discipline in Employees Performance KC BRI Sidoarjo

Pengaruh Pemahaman Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Pegawai, Dan Disiplin Kerja Terhadap Performance Pegawai Pada KC BRI Sidoarjo

Shafrino Wahyu, shafrinowahyu20@gmail.com, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Herman Ernandi, difal_dieys@yahoo.co.id, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

This research aims to know the influence of understanding Accounting Information Systems, Leadership Style, Employees Motivation, and Work Discipline in Employees Performance at 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 the 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.

Published date: 2021-12-31 00:00:00

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 menyatukan 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 mentaati 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.

- **PENDAHULUAN**
- **METODE PENELITIAN**

Tabel 1. Definisi Operasional, Indikator Dan Skala Pengukuran Variabel

No	Keterangan	Indikator	No. Butir Pertanyaan	Skala Pengukuran	Sumber
1	Performance Pegawai (Y)	Kuantitas kerja pegawai Kualitas kerja pegawai Usaha pegawai Standar profesional pegawai Kemampuan pegawai Ketepatan pegawai	123456	Likert	[8]
2	Pemahaman Sistem Informasi Akuntansi (X ₁)	Sumber Daya Manusia Peralatan (Software) Formulir Transaksi Prosedur Data	12345	Likert	[5]
3	Gaya 2)	Pelaksanaan tugas Memberi dukungan Mengutamakan hasil dari pada proses Memberi petunjuk	1234	Likert	[8]
4	Motivasi Pegawai (X ₃)	Kebutuhan fisiologis	12345	Likert	[5]

		Kebutuhan rasa aman Kebutuhan sosial Kebutuhan penghargaan diri Kebutuhan aktualisasi diri			
5	Disiplin Kerja (X ₄)	Kompensasi Kualitas disiplin kerja Konservasi aturan Kuantitas pekerjaan Lokasi tempat tinggal	12345	Likert	[8]

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.

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.

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* [7] yaitu sebanyak 75 orang Pegawai Bank BRI Kantor Cabang KC BRI Sidoarjo

- **Variabel Penelitian**
- **Lokasi Penelitian**
- **Jenis dan Sumber Data**
- **Populasi dan Sampel**
- **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) [6]. 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)

Statistik Deskriptif

Tujuan 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
			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

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 [10]. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi, data dapat dianggap valid jika korelasi melebihi 0,3

Tabel 7. Hasil Uji Validitas

Butir Pernyataan	r tabel	r hitung	Keterangan

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.

Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk [10]. 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
Pemahaman SIA	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 indicator konstruk reliabel atau memenuhi uji reliabilitas.

- Uji Validitas
- Uji Reliabilitas
- 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
1	(Constant)	5,118		1,530	3,344
	Pemahaman SIA	,218		,103	,214
	Gaya Kepemimpinan	,274		,130	,235
	Motivasi Pegawai	,168		,079	,247
	Disiplin Kerja	,224		,102	,243
a. Dependent Variable: Performance Pegawai					

Sumber : Hasil Output SPSS, 2020

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

$$PP = a + \beta_1 PSIA + \beta_2 GK + \beta_3 MP + \beta_4 DK + e$$

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

- 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.

- 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.

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 ^b					
Model		R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
dimension0	1	,818 ^a	,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 pengelolaan data diperoleh nilai koefisien detrmnasi (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

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)

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.		
			B		Std. Error		
1	(Constant)		5,118	1,530	3,344		
	Pemahaman SIA		,218			,103	,214
	Gaya Kepemimpinan		,274			,130	,235
	Motivasi Pegawai		,168			,079	,247
	Disiplin Kerja		,224			,102	,243
	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 kerjadibawah 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 kerjaditerima.

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 di simpulkan 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.

Penelitian ini berbeda hasil oleh penelitian yang telah dilakukan oleh [5] yang menyatakan bahwa pemahaman sistem informasi akuntansi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai

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 di simpulkan 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 dibutuhkannya karakter pemimpin yang dapat mempengaruhi cara pandang pegawainya untuk menyelesaikan masalah pekerjaan, kesimpulannya kinerja suatu karyawan dapat di pengaruhi oleh gaya kepemimpinan seorang manajer yang ia terapkan di perusahaan tersebut..

Penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang telah dilakukan oleh [9] yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

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 di simpulkan 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 peranannya 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.

Penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang telah dilakukan oleh [11] yang menyatakan bahwa Motivasi Pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai

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 di simpulkan

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.

Penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang telah dilakukan oleh [12] yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai

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

- Pemahaman SIA berpengaruh terhadap performance pegawai, dapat ditarik kesimpulan bahwa dengan adanya Pemahaman SIA dapat meningkatkan performance pegawai.
- Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap performance pegawai, dapat ditarik kesimpulan bahwa dengan adanya gaya kepemimpinan dapat meningkatkan performance pegawai.
- Motivasi pegawai berpengaruh terhadap performance pegawai, dapat ditarik kesimpulan bahwa dengan adanya motivasi pegawai dapat meningkatkan performance pegawai
- Disiplin Kerja berpengaruh terhadap performance pegawai, dapat ditarik kesimpulan bahwa dengan adanya disiplin kerja dapat meningkatkan performance pegawai.

UCAPAN TERIMA KASIH

- 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)
- 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.
- Untuk teman-teman Prodi Akuntansi A3 yang telah memberikan gagasan, masukan, ide dan motivasi yang sangat berharga demi terselesainya proposal skripsi ini.
- 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 dapat penulis berikan yaitu :

- 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.
- Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya bisa menambah jumlah sampel atau memperluas daerah penelitian agar hasil yang di peroleh lebih bervariasi.
- 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.
- Bagi Pemimpin KC Bank Rakyat 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.

References

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 Djafri. 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. Pratiwiningtyas, Faradila 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: Graha Ilmu
7. Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
8. Permana, Bayu Adi. 2016. Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai [skripsi]. Yogyakarta (ID). Universitas Negeri Yogyakarta.
9. Gusli. 2016. Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan [skripsi]. Makassar (ID). Universitas islam negeri alauddin makassar.

Academia Open

Vol 5 (2021): December

DOI: 10.21070/acopen.5.2021.1932 . Article type: (Business and Economics)

10. Hafizhah, Inez Zaneta. 2018. Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai [skripsi]. Jakarta (ID). Universitas islam negeri syarif hidayatullah jakarta.
11. Riyadi, Mukhlis. 2016. Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan [skripsi]. Yogyakarta (ID). Universitas negeri yogyakarta.
12. Prakoso, Sabdo Teguh. 2016. Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai [skripsi]. Yogyakarta (ID). Universitas negeri yogyakarta.