



Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indo Metro Surya Andola Kota Metro Lampung

Izmi Aren Sasmita¹, Yulita Zanaria², Gustin Padwa Sari³

^{1,2,3} Universitas Muhammadiyah Metro, Jl Ki Hajar Dewantara, 34111, Lampung Indonesia

E-mail: izmiaren@gmail.com¹
yulitazanaria13@gmail.com²
gustinpadasari88@gmail.com³

ARTICLE INFO

Article history:
Received 15 Agustus 2022
Received in Revised 06 Januari 2023
Accepted 30 Januari 2023

Keyword's :
Accounting Information System, Leadership Style, Compensation, Employee Performance

ABSTRACT

The purpose of this study was to test whether the Accounting Information System, Leadership Style and Compensation at PT. Indo Metro Surya Andola Lampung Province Metro City can affect Employed Performance. The theory used in this study is the Theory Acceptance Model (TAM), the theory of Leadership Behavior and the Equity Theory. This type of research uses quantitative methods. The quantitative method is to emphasize the analysis on numerical data (numbers) which are processed by statistical methods. The population in this study were 72 service employees. The data analysis technique used is statistical description of the validity and reliability of the data, classical assumptions, multiple linear regression analysis, t/partial test, statistical f test (simultaneous), coefficient of determination and statistical hypothesis using the SPSS (Statistic Package And Social Science) application 26.0 for Windows. The results of this study indicate that partially Accounting Information System and Compensation have a significant effect on Employee Performance. While Leadership Style does not significantly affect Employee Performance. Simultaneously or simultaneously Accounting Information Systems, Leadership Styles and Compensation have a significant effect on Employee Performance.

Tujuan penelitian ini dilakukan untuk menguji apakah Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi yang berada di PT. Indo Metro Surya Andola Kota Metro Provinsi Lampung dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan. Teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Theory Acceptance Model* (TAM), Teori Perilaku Kepemimpinan dan Teori Keadilan. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah menekankan analisisnya pada data numerik (angka) yang diolah dengan metode statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah 72 karyawan bagian pelayanan. Teknik analisis data yang digunakan adalah statistik deskripsi, validitas dan realibilitas data, asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t/ parsial, uji statistic f (simultan), koefisien determinasi dan hipotesis statistik dengan menggunakan aplikasi SPSS (*Statistic Package and Social Science*) 26.0 for Windows. Hasil penelitian ini meunjukkan bahwa secara parsial Sistem Informasi Akuntansi dan Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara simultan atau secara bersamaan Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Expensive: Jurnal Akuntansi dan Keuangan

Website: <https://scholar.umm metro.ac.id/index.php/expensive>



This is an open access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

* Corresponding author. Telp.: +6281-0000-0000; fax: +0-000-000-0000.

E-mail address: izmiaren@gmail.com

Peer review under responsibility of Expensive: Journal of Accounting and Finance 2829 – 4907

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, persaingan dalam dunia bisnis semakin tajam dengan terjadinya perubahan pesat pada kondisi perekonomian saat ini. Setiap perusahaan, baik yang bergerak di bidang jasa, dagang, maupun industri akan saling bersaing demi mempertahankan bisnis yang dijalankan agar tetap bergerak maju dan tidak kalah saing. Sumber daya manusia sangat menentukan untuk keberlangsungan suatu perusahaan karena sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah perusahaan. Menurut Palupi & Ratmono (2021) menjelaskan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu elemen yang penting untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat besar bagi sebuah perusahaan karena sumber daya manusia adalah yang menjalankan semua aktivitas disebuah perusahaan. Selain itu sumber daya manusia adalah salah satu asset penting bagi perusahaan karena berperan bagi kelangsungan hidup perusahaan. Tercapainya tujuan perusahaan hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku ekonomi yang terdapat dalam suatu perusahaan dapat bekerja dengan baik. Tanpa adanya kemampuan atau kompetensi yang didukung oleh sumber daya manusia yang handal, maka suatu perusahaan akan mengalami kesulitan untuk dapat bersaing dengan kompetitor atau perusahaan- perusahaan lain.

Kinerja sumber daya manusia harus mampu mendukung pelaksanaan strategi perusahaan agar tercapai secara optimal. Menurut Tsauri (2014) menjelaskan kinerja merupakan hasil (output) dari suatu proses yang dilakukan oleh seluruh komponen perusahaan terhadap sumber-sumber tertentu yang digunakan (input). Hal ini berarti bahwa, kinerja suatu perusahaan dapat dilihat dari tingkatan sejauh mana pencapaian tugas yang telah dilaksanakan oleh seluruh karyawan yang ada di suatu organisasi atau perusahaan.

Agar terwujud keseimbangan antara karyawan, tuntutan dan kemampuan perusahaan, maka dalam pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan dengan professional. Pengelolaan kinerja karyawan diperlukan untuk mengetahui apakah karyawan pada perusahaan tersebut telah sesuai dengan kriteria profesi yang diinginkan oleh perusahaan. Perusahaan dapat memberikan *feedback* yang tepat kepada karyawannya dengan menggunakan metode untuk mengelola kinerja individu karyawan dengan tepat dan menggunakan aspek- aspek yang relevan untuk penilaian kinerja. Menurut Budihardjo (2015) menyatakan bahwa hasil dari pengukuran/penilaian kinerja karyawan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam upaya peningkatan produktivitas dan efektifitas perusahaan, yang dilakukan secara terus-menerus, berlanjut, dan berkesinambungan.

Penilaian ini mengambil objek penilaian pada PT. Indo Metro Surya Andola Kota Metro Lampung, yang sekarang menjadi *ritel super market* dengan menjual bahan bangunan, sanitary, perabotan rumah tangga dan kebutuhan lainnya. PT. Indo Metro Surya Andola Kota Metro

Lampung menuntut karyawan dapat datang tepat waktu serta dapat bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai prosedur yang telah ditetapkan. Untuk mengetahui data penilaian kinerja karyawan pada PT. Indo Metro Surya Andola Kota Metro Lampung selama 1 tahun terakhir dapat dilihat pada tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1
Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2021

Indikator Kinerja	Skor Penilaian Tahun 2021					Jumlah Karyawan
	Sangat Baik (5)	Baik (4)	Cukup (3)	Kurang (2)	Buruk (1)	
Kedisiplinan	13	42	17	-	-	72
Sikap	23	40	9	-	-	72
Kerjasama	22	39	11	-	-	72
Tanggung Jawab	13	37	22	-	-	72
Kejujuran	28	40	4	-	-	72
Hasil Kerja	11	58	13	-	-	72

Sumber: data diolah dari perusahaan

Dari tabel diatas dapat diketahui terkait penilaian kinerja karyawan pada PT. Indo Metro Surya Andola Kota Metro pada tahun 2021. Pada penilaian terhadap kedisiplinan masih kurang baik dikarenakan masih banyak karyawan yang memiliki skor penilaian cukup dibanding pada skor penilaian sangat baik yang dimana ada beberapa karyawan yang menunda- nunda pekerjaan sehingga pekerjaan tidak selesai tepat waktu. Namun pada penilaian sikap sudah sangat baik walaupun masih ada beberapa karyawan yang perlu di bimbing agar paham terkait bagaimana bersikap dalam melayani konsumen ataupun berinteraksi dengan sesama karyawan. Pada penilaian terhadap kerjasama sudah cukup baik yang dimana sudah banyak karyawan yang saling membantu dan gotong royong walaupun terkadang masih ada beberapa konflik antar sesama karyawan. Pada penilaian terhadap tanggung jawab sangat memprihatinkan yang dimana banyak karyawan yang mendapat skor cukup dari pada skor sangat baik bahkan hampir seimbang dengan skor penilaian baik, dikarenakan masih banyak karyawan yang menunda nunda pekerjaan dan dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan sering tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya. Pada penilaian terkait kejujuran dalam bekerja sudah sangat baik walaupun ada beberapa karyawan yang masih perlu pembinaan. Pada penilaian hasil kerja karyawan juga kurang baik, dari tabel diatas menunjukkan bahwasannya walaupun banyak karyawan yang mendapat penilaian baik akan tetapi masih banyak karyawan yang mendapat penilaian cukup daripada penilaian sangat baik. Dari data diatas peneliti menduga bahwasannya penurunan kinerja karyawan ini disebabkan penerapan sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan kompensasi.

Dari permasalahan diatas, upaya untuk meningkatkan kinerja diantaranya dengan memperhatikan sistem informasi akuntansi. Peran mendasar sistem informasi akuntansi dalam organisasi sebagai penampung dan pengolah data akuntansi untuk menghasilkan informasi

akuntansi yang berkualitas untuk mendukung aktivitas internal perusahaan yang dilakukan oleh para manajer dan karyawan serta aktivitas perusahaan dengan pihak luar seperti dengan konsumen, pemasok pemerintah dan lain-lain. Sistem informasi akuntansi berkaitan erat dengan kinerja karyawan, apabila karyawan memiliki kinerja yang baik maka sistem informasi akuntansi dapat dijalankan sesuai dengan kebutuhan yang dimiliki karyawan untuk bekerja serta sesuai dengan sistem informasi akuntansi yang telah disusun oleh perusahaan sehingga dapat digunakan kepada pihak internal yaitu manajer dan karyawan maupun pihak eksternal perusahaan seperti konsumen, pemasok dan lain sebagainya. Menurut Hendra dan Nurlela (2014) menyatakan sistem informasi akuntansi merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. Suatu sistem informasi akuntansi dirancang untuk menghasilkan informasi keuangan yang digunakan para pemakainya dalam proses pengambilan keputusan penting didalam suatu perusahaan atau organisasi.

PT. Indo Metro Surya Andola Kota Metro Lampung menyediakan berbagai macam produk bangunan dan berbagai interior tentunya menjadi tugas besar bagi manajemen perusahaan untuk menjaga kinerja para karyawannya agar tetap tinggi. Oleh karena itu, diperlukan adanya penanganan terhadap karyawan agar mereka dapat bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan. Salah satu bentuk fasilitas yang diberikan oleh PT. Indo Metro Surya Andola untuk meningkatkan kinerja karyawannya adalah dengan menyediakan sistem informasi akuntansi yang memadai yang dapat memudahkan kinerja para karyawan demi keberlangsungan jalannya operasional perusahaan. Sistem informasi akuntansi merupakan salah satu faktor penentu dalam meningkatkan kinerja karyawan. Semakin memadai sistem informasi akuntansi yang dimiliki oleh perusahaan, maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan semakin lancar dan meningkat.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan itu sendiri merupakan suatu pola perilaku yang ditampilkan sebagai pimpinan ketika mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Suwanto, 2019). Kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya serta yang bisa mengarahkan karyawannya dan rasa percaya diri pada karyawannya dalam menjalankan tugasnya.

Gaya atau cara yang dimiliki oleh seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap tindakan apa yang akan mereka lakukan untuk mengatur dan menjalankan suatu perusahaan, gaya kepemimpinan yang dianut pimpinan di PT. Indo Metro Surya Andola merupakan gaya kepemimpinan transformasional. Menurut Prayudi (2020, p. 65) menyatakan gaya kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan untuk memberikan inspirasi dan memotivasi para pengikutnya untuk mengesampingkan kepentingan pribadi dan memiliki kemampuan dalam mempengaruhi yang luar biasa.

Kompensasi juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja. Kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif dalam hubungan kerja. Seorang karyawan dalam

bekerja akan menunjukan loyalitasnya terhadap perusahaan apabila perusahaan mampu memberikan penghargaan atas prestasi kerja karyawan melalui kompensasi (Dewi & Harjoyo, 2019).

Dalam memberikan kompensasi, PT. Indo Metro Surya Andola harus benar- benar memerhatikannya. Kompensasi harus diberikan secara adil dan sesuai dengan beban tugas yang diberikannya. Karyawan cenderung membandingkan hasil kompensasi dirinya dengan hasil kompensasi karyawan lainnya. Oleh karena itu, jika kompensasi diberikan secara tidak adil dan tidak sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan akan menimbulkan kecemburuan yang akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini didasarkan pada ditemukannya kesenjangan penelitian. Pada penelitian Nandasari dan Ramlah (2019), Panggeso (2014), Nurwakhida (2016) dan Sodikin (2016) menggambarkan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, tetapi pada penelitian Ningsih dan Natalia (2020) menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Ali dan Agustian (2018), Buulolo (2020) dan Efendi (2020) menemukan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun pada penelitian Pertiwi (2012), Sukmawati (2012) dan Vita (2014) menunjukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian Sinaga dan Hidayat (2020) dan Buulolo (2020) menunjukan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun penelitian yang dilakukan oleh Laura dan Susanto (2016) menunjukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kesenjangan penelitian dan permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti mengambil judul: **“Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indo Metro Surya Andola Kota Metro Lampung”**. Dalam penelitian ini terdapat rumusan masalah yaitu. Apakah sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Metro Surya Andola Kota Metro. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Metro Surya Andola Kota Metro. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Metro Surya Andola Kota Metro. Apakah sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Metro Surya Andola Kota Metro. Lalu tujuan dari penelitian ini adalah. Untuk mengetahui sistem informasi akuntansi berpengaruh atau tidak terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Metro Surya Andola Kota Metro. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan berpengaruh atau tidak terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Metro Surya Andola Kota Metro. Untuk mengetahui kompensasi berpengaruh atau tidak terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Metro Surya Andola Kota Metro. Serta untuk mengetahui

apakah penerapan sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Metro Surya Andola Kota Metro.

Theory Acceptance Model (TAM)

Model TAM menyatakan para pengguna akan menggunakan sistem yang ada jika sistem tersebut dapat mempermudah dalam menyelesaikan pekerjaan serta memberikan manfaat bagi pengguna (Dewi & Sumadi, 2021, p. 40). TAM meyakini bahwa penggunaan sistem informasi akan meningkatkan kinerja individu atau organisasi, disamping itu penggunaan sistem informasi tergolong lebih mudah dan tidak memerlukan usaha keras untuk memakainya (Sumantri Dkk, 2020:229).

Teori Perilaku Kepemimpinan

Teori ini tidak menekankan pada sifat- sifat atau kualitas yang harus dimiliki seorang pemimpin tetapi memusatkan pada bagaimana cara actual pemimpin berperilaku dalam mempengaruhi orang lain dan hal ini dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan masing- masing. Dasar pemikiran pada teori ini adalah kepemimpinan merupakan perilaku seorang individu ketika melakukan kegiatan pengarahan suatu kelompok ke arah pencapaian tujuan.

Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Menurut Winata (2016, p. 5) menyatakan teori keadilan mengemukakan bahwa seseorang akan merasa puas atau tidak puas tergantung pada ada atau tidak adanya keadilan di suatu situasi, khususnya pada situasi kerja. Menurut teori ini, setiap karyawan akan membandingkan rasio input hasil dirinya dengan rasio input orang lain. Bila perbandingan itu dianggap cukup adil, maka karyawan akan merasa puas.

Sistem Informasi Akuntansi

sistem informasi akuntansi adalah sekumpulan perangkat sistem yang berfungsi untuk mencatat data transaksi, mengolah data dan menyajikan informasi akuntansi kepada pihak internal (manajemen perusahaan) dan pihak eksternal (pembeli, pemasok, pemerintah, kreditur dan sebagainya) secara akurat dan teruji kebenarannya, kesempurnaan informasi, tepat waktu, relevansi, mudah dan murah.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara pimpinan dalam mempengaruhi bawahannya dalam bekerja. Oleh karena itu, pemimpin harus dapat menentukan dan mengimplementasikan gaya kepemimpinan yang tepat sehingga memungkinkan terciptanya hubungan yang harmonis antara bawahan dengan atasan ataupun bawahan dengan bawahan sehingga terciptanya suasana kerja yang kondusif (Dewi & Harjoyo, 2019).

Kompensasi

Kawiana (2020:2016) menjelaskan “kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individu sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian”.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan meliputi kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap komperatif dalam mewujudkan tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi yang di tuangkan dalam perencanaan strategi suatu organisasi tersebut.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014), pendekatan kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat diperoleh dengan menggunakan prosedur-prosedur statistic atau cara cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Penelitian ini menggunakan sampel dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu 72 karyawan bagian pelayanan.

Populasi dalam penelitian ini adalah 72 karyawan bagian pelayanan yang diperoleh berdasarkan wawancara yang dilakukan di PT. Indo Metro Surya Andola.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. Indo Metro Surya Andola berperan dan berpartisipasi dalam membangun daerah khususnya untuk Kota Metro dan umumnya dalam Provinsi Lampung yaitu melalui konsep *one stop service* yang artinya bahwa modern market Indo Metro dapat menjadi salah satu refrensi pilihan bagi konsumen dan masyarakat dalam memenuhi seluruh kebutuhan konsumsinya cukup disatu tempat ini, yaitu modern market Indo Metro. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden berupa seluruh karyawan yang berada di PT. Indo Metro Surya Andola Kota Metro Lampung. Jumlah kuesioner yang disebarkan adalah sebanyak 72 kuesioner. Dari 72 kuesioner yang dibagikan melalui media online (*google form*) atau pun secara langsung.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, residual mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi ynaq baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

**Tabel 1. Uji Normalitas Variabel
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.06252825
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.058
	Negative	-.071
Test Statistic		.071
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Dari tabel diatas dengan N = 72 data dapat diketahui bahwa *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,71. Nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnow* diatas menunjukkan nilai 0,200 yang berarti lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data diatas sudah berdistribusi dengan normal.

Uji Multikolineritas

Bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas.

**Tabel 2. Hasil Uji Multikolineritas
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.202	5.721		1.084	.282		
SISTEM INFORMASI AKUNTANSI	.206	.099	.195	2.077	.042	.723	1.383
GAYA KEPEMIMPINAN	-.031	.091	-.027	-.338	.736	.981	1.020
KOMPENSASI	.696	.103	.636	6.789	.000	.725	1.379

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Hasil pengujian dalam penelitian ini yang terdapat pada tabel 20 menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolineritas, sebab semua angka VIF yang dihasilkan memiliki nilai dibawah 10 dan tolerance value diatas 0,10. Nilai VIF terbesar adalah 1,383 dan terkecil adalah 1,020 yang berarti masih lebih kecil atau kurang dari 10. Sedangkan nilai terbesar 0,981 dan nilai terkecil *tolerance value* adalah 0,723 yang berarti lebih besar dari 0,10. Dari angka- angka tersebut dapat disimpulkan tidak terdapat multikolineritas sehingga persamaan layak digunakan.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas, yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.819	3.079	-1.240	.219
	SISTEM INFORMASI AKUNTANSI	.020	.053	.373	.710
	GAYA KEPEMIMPINAN	-.014	.049	-.282	.779
	KOMPENSASI	.117	.055	2.118	.038

a. Dependent Variable: Abs_Res

Berdasarkan tabel diatas, menunjukanterdapat salah satu nilai signifikansi kurang dari 0,05 yaitu terdapat pada variabel kompensasi. Sedangkan pada variabel sistem informasi akuntansi dan gaya kepemimpinan menunjukan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terjadi heterokedastisitas pada variabel kompensasi.Oleh karena itu, dilakukan penyembuhan dengan menggunakan transformasi data pada variabel yang mengalami gejala heteroskedastisitas. Berikut ini hasil uji heteroskedastisitas setelah ditransformasi:

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Setelah Transformasi)

		Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-15.627	8.373	-1.866	.066
	SISTEM INFORMASI AKUNTANSI	.026	.053	.500	.619
	GAYA KEPEMIMPINAN	-.010	.049	-.208	.836
	LN_X3	4.369	2.424	1.803	.076

a. Dependent Variable: Abs_Res3

Dari tabel diatas, setelah dilakukan transformasi pada variabel dapat dilihat bahwa nilai signifikansi semua variabel menunjukan lebih dari 0,05. Terlihat setiap variabelnya memiliki nilai signifikan seperti sistem informasi akuntansi sebesar 0,619,gaya kepemimpinan sebesar 0,836 dan kompensasi sebesar 0,076. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel pada penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

Pengujian Hipotesis

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan kompensasi).

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	6.202	5.721		1.084	.282
	SISTEM INFORMASI AKUNTANSI	.206	.099	.195	2.077	.042
	GAYA KEPEMIMPINAN	-.031	.091	-.027	-.338	.736
	LN_X3	.696	.103	.636	6.789	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel diatas maka diperoleh model persamaan regresi berganda berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \dots\dots\dots (1)$$

$$Y = 6,202 + 0,206 - 0,031 + 0,696 \dots\dots\dots (2)$$

Keterangan :

Y = kinerja karyawan

X₁= sistem informasi akuntansi

X₂= gaya kepemimpinan

X₃= kompensasi

Berdasarkan hasil diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 6,202 mengindikasikan bahwa variabel independen (sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinandan kompensasi) adalah nol, maka kinerja karyawan akan terjadi sebesar 6,202.
- 2) Koefisien regresi X₁ sebagai variabel sistem informasi akuntansi sebesar 0,206 yang menunjukkan jika ada peningkatan sistem informasi akuntansi sebesar satu satuan maka akan menyebabkan kenaikan variabel kinerja karyawan sebesar 0,206 satuan atau memberikan kontribusi sebesar 20,6% terhadap kinerja karyawan dengan asumsi variabel lainnya konstan.
- 3) Koefisiensi regresi X₂ sebagai variabel gaya kepemimpinan sebesar -0,031 yang menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Yang artinya, apabila ada peningkatan gaya kepemimpinan tidak akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- 4) Koefisiensi regresi X_3 sebagai variabel kompensasi sebesar 0,696 yang menunjukkan jika ada peningkatan kompensasi sebesar satu satuan maka akan menyebabkan kenaikan variabel kinerja karyawan sebesar 0,696 satuan atau memberikan kontribusi sebesar 69,6% terhadap kinerja karyawan dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Uji T/ Parsial

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen.

Tabel 6. Hasil Uji T Parsial

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	6.202	5.721		1.084	.282
	SISTEM INFORMASI AKUNTANSI	.206	.099	.195	2.077	.042
	GAYA KEPEMIMPINAN	-.031	.091	-.027	-.338	.736
	LN_X3	.696	.103	.636	6.789	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Dari tabel diatas menunjukkan nilai signifikansi untuk masing- masing variabel. Uji signifikansi dilakukan dengan uji t pada tingkat keyakinan 95% dan tingkat kesalahan dalam analisis (alpha) 5% dengan ketentuan $df = (n-2)$. Maka dari persamaan regresi diatas adalah sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan uji statistik secara parsial, hasil uji statistik menunjukkan nilai signifikansi sistem informasi akuntansi yaitu sebesar 0,042 yang mana lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung (2,077) > t tabel (0,2319). Sehingga dapat disimpulkan bahwa **H₁ diterima** yang berarti variabel sistem informasi akuntansi terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Berdasarkan uji statistik secara parsial, hasil uji statistik menunjukkan nilai signifikansi gaya kepemimpinan yaitu sebesar 0,736 yang mana lebih besar dari 0,05 dan nilai t-hitung (-0,338) < t-tabel (0,2319). Sehingga dapat disimpulkan bahwa **H₂ ditolak** yang berarti variabel gaya kepemimpinan tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 3) Berdasarkan uji statistik secara parsial, hasil uji statistik menunjukkan nilai signifikansi kompensasi yaitu sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung (6,789) > t-tabel (0,2319). Sehingga dapat disimpulkan bahwa **H₁ diterima** yang berarti variabel kompensasi terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Statistic F (Simultan)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 7. Hasil Uji Layak Model (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	395,964	3	131,988	29,716	,000 ^b
	Residual	302,036	68	4,442		
	Total	698,000	71			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, GAYA KEPEMIMPINAN, SISTEM INFORMASI AKUNTANSI

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai f-hitung 29,716 dengan tingkat signififikansinya 0,000. Sedangkan nilai f-tabel 2,74 hal ini berarti f-hitung > f-tabel, selain itu nilai signififikasi menunjukkan angka dibawah 0,05 (0,000), sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Artinya bahwa variabel sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Koefisiensi Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model variasi independen (sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan kompensasi) dalam menerangkan variasi variabel dependen (kinerja karyawan).

Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,753 ^a	,567	,548	2,108

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, GAYA KEPEMIMPINAN, SISTEM INFORMASI AKUNTANSI

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,548 artinya besarnya sumbangsih atau hubungan antara sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 54,8% dan sisanya 45,2% dipengaruhi oleh faktor- faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh hasil untuk uji t, maka disimpulkan ada pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan. sistem informasi akuntansi biasa digunakan perusahaan untuk mempermudah pekerjaan dalam menyiapkan perencanaan, menyiapkan laporan serta mempermudah dalam penyelesaian laporan. Hal inilah yang

menunjukkan bahwa sistem informasi secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan didalam sebuah perusahaan.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh hasil untuk uji t, maka disimpulkan tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Tidak adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dapat dipahami mengingat kepemimpinan sebaik apapun tidak akan mampu menggerakkan organisasi manakala sistem yang dibangun tidak mampu memberi landasan bahkan kreativitas sang pemimpin.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh hasil untuk uji t, maka disimpulkan ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Pemberian kompensasi berarti pengakuan terhadap pemenuhan balas jasa antara perusahaan dan karyawan harus seimbang. Jika kinerjanya semakin besar maka pemberian kompensasi semakin tinggi dan pemenuhan yang dinikmati karyawan semakin banyak pula, sehingga kepuasan kerjanya sampai terpenuhi dan memberikan kinerja yang maksimal saat melakukan pekerjaan.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh hasil untuk uji simultan, maka disimpulkan ada pengaruh secara simultan variabel sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Kesenambungan antara bahwa penerapan sistem informasi akuntansi yang efektif dibarengin dengan gaya kepemimpinan yang baik dan pemberian kompensai yang adil dan layak akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan penelitian ini dapat dikemukakan antara lain adalah:

1. Sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Metro Surya Andola Kota Metro Lampung.
2. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Metro Surya Andola Kota Metro Lampung.
3. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Metro Surya Andola Kota Metro Lampung.
4. Sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Metro Surya Andola Kota Metro Lampung

Berdasarkan hasil kesimpulan penelitian, adapun saran yang diberikan oleh peneliti sebagai berikut:

1. Perusahaan harus dapat memaksimalkan penggunaan sistem informasi akuntansi yang diterapkan pada perusahaan supaya dapat meningkatkan kinerja karyawan Pada PT. Indo Metro Surya Andola Kota Metro Lampung.

2. Perusahaan harus mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih efektif lagi agar terus meningkat kinerja karyawan Pada PT. Indo Metro Surya Andola Kota Metro Lampung, dan kadar kerjasama antara pimpinan dan bawahan juga harus mampu lebih dioptimalkan lagi demi tercapainya tujuan perusahaan dengan maksimal.
3. Perusahaan dalam pemberian upah dan gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas harus lebih diperhatikan dan perlu ditingkatkan lagi agar memberikan motivasi bagi karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan Pada PT. Indo metro Surya Andola Kota Metro Lampung.
4. Bagi peneliti selanjutnya agar dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan selain dari variabel-variabel yang telah ada dan dapat menambah atau memilih jumlah sampel penelitian yang bersangkutan dengan variabel terikat.

DAFTAR LITERATUR

- Budihardjo, M. (2015). *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan* (Andriansyah (ed.); Cet.1). Raih Asa Sukses.
- Darma, B. (2021). *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS*. GUEPEDIA.
- Dewi, N. A. T., & Sumadi, K. (2021). *Pengaruh Kesesuaian Tugas, Insentif, Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pengguna Sistem Informasi Akuntansi Pada LPD di Kecamatan Mengwi*. 139–151.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS* (Edisi 7). Universitas Diponegoro.
- Janna, N. M. (2020). Konsep Uji Validitas dan Reliabilitas dengan Menggunakan SPSS. *Artikel : Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI) Kota Makassar, 18210047*, 1–13.
- Kusjono, G., & Ratnasari, P. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartment) Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(2), 224. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v2i2.2230>
- Marina, A., Wahjono, S. I., Syaban, M., & Suarni, A. (2017). Sistem Informasi Akuntansi Teori dan Praktikal. In *Jakarta: Salemba Empat*.
- Muizu, O. Z. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisnis Pekbis Jurnal, volume 6*(1).
- Mujanah, S. (2019). *Manajemen Kompensasi*.
- Pajanti, E. dkk. (2014). *Pengaruh sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan kompleksitas tugas terhadap kinerja karyawan*. 12(01), 57–70.
- Potu, A. (2013). Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sulutenggo Dan Maluku Utara Di Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 1208–1218. <https://doi.org/10.35794/emba.v1i4.2894>
- Prayudi Ahmad. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pd. Pembangunan Kota Binjai). *Ahmad Prayudi*, 6, 64–72. <http://ejournal.lmiimedan.net>
- Rizaldi, F. (2015). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan CV Teguh Karya Utama Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Akuntansi*, 4(10), 38–51.

- Siti, Nur Aisyah & Wardani, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Siti. *Bulletin of Management and Business*, 1(1), 42–50.
- Syahril, S. (2015). Teori- Teori Kepemimpinan. *Jurnal Ri'ayah*, 04(02), 92–93.
- Tampi, B. J. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado)*. III(4), 1–20.
- Tsauri, S. (2014). MANAJEMEN KINERJA Performance Management. In *STAIN Jember Press*.
- Widyaningrum, M. E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf>
- Winata, E. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Inna Dharma Deli Medan. *Jurnal Ilman*, 4(1), 1–17.
- Zakaria, I. H., & Leiwakabessy, T. F. F. (2020). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Kemampuan Berkomunikasi Interpersonal, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Bank Syariah Di Kota Ambon). *Jurnal Akuntansi : Transparansi Dan Akuntabilitas*, 8(2), 117–126. <https://doi.org/10.35508/jak.v8i2.2873>