



available online at:

<https://cakrawala.stieswadaya.ac.id/cakrawala/index.php/cakrawala>

Cakrawala

Ekonomi & Keuangan

Published by LPPM-STIE SWADAYA in collaboration
with STIE SWADAYA Jakarta

Vol.17 No.1
Januari
(2023)

P-ISSN : 0854-7793
E-ISSN : 2714-643X

Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Yummy Corp Hub Kemang

Gugum Zulkarnain Ishaq¹, Safrudin², Achmad Jaelani³

S1 Akuntansi, Ekonomi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Swadaya

Jl. Raya Jatiwaringin No.36, Cipinang Melayu, Makasar, Jakarta Timur, DKI Jakarta 13620

Gugumcph1909@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini dilakukan untuk menguji apakah Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan yang berada di PT. Yummy Corp Hub Kemang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan. 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 seluruh karyawan yang bekerja di PT. Yummy Corp Hub Kemang pada tahun 2021 yang berjumlah 80 orang. Pengambilan sample menggunakan metode *purposive sampling* yaitu pendekatan pengambilan sampel dengan berdasarkan pertimbangan peneliti dan mempunyai sangkut paut dengan karakter populasi. Kriteria yang digunakan dalam pengambilan sampel ini adalah karyawan yang bekerja sebagai Staf Accounting, Finance, SPV (Supervisor) Gudang, dan Staf Administrasi. maka didapat jumlah sample sebanyak 59 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah statistik deskripsi, uji validitas dan reabilitas data, asumsi klasik, regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji secara parsial dan simultan, dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS 21. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara simultan atau secara bersamaan Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan; Kinerja Karyawan; Motivasi Kerja; dan Sistem Informasi Akuntansi

ABSTRACT

The purpose of this study was to test whether the Accounting Information System, Work Motivations and Leadership Style at PT. Yummy Corp Hub Kemang can affect Employee Performance. This type of research uses quantitative methods. The quantitative method is to emphasize the analysis of numerical data (numbers) processed by statistical methods. The population in this study were all employees working at PT. Yummy Corp Hub Kemang in 2021 totaling 80 people. Sampling uses a purposive sampling method, which is a sampling approach based on researchers' consideration and has a relevance to the character of the population. The criteria used in this sampling are employees who work as Accounting Staff, Finance, SPV (Supervisor) Storage, and Administrative Staff, so the sample size is 59 people. Data analysis techniques used are description statistics, data validity and reliability, classical assumptions, multiple linear regression, correlation coefficients, coefficient of determination, partial test and simultaneous tests using the IBM SPSS 21 application. The results of this study indicate that partially Accounting Information Systems and Work Motivations significantly influence Employee Performance. While the Leadership Style does not significantly influence Employee Performance. Simultaneously or simultaneously Accounting Information Systems, Work Motivations, and Leadership Styles have a significant effect on Employee Performance.

Keywords: *Accounting Information Systems; Employee Performance; Leadership Style; and Work Motivations*

PENDAHULUAN

Salah satu pendukung kinerja karyawan di era globalisasi ini adalah sistem informasi akuntansi. Kebutuhan akan informasi akuntansi yang akurat dan cepat serta perkembangan teknologi komputer dan informasi yang begitu pesat menuntut lahirnya sistem informasi akuntansi. Perkembangan teknologi informasi juga berpengaruh secara signifikan terhadap sistem informasi akuntansi pada suatu organisasi bisnis, khususnya terdapat perubahan dalam pemrosesan data. Perubahan pemrosesan data tersebut tidak lain adalah sistem yang mulanya dijalankan secara manual, dan kemudian digantikan oleh sistem berbasis komputer yang lebih canggih sebagai alat pemrosesan data. Sistem informasi akuntansi yang berkualitas juga dapat berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawannya, karena suatu sistem informasi akuntansi dirancang sedemikian mungkin yang berguna untuk menghasilkan informasi keuangan dalam proses pengambilan keputusan penting didalam suatu perusahaan atau organisasi. Menurut beberapa penelitian menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini menandakan bahwa semakin baik sistem informasi pada suatu organisasi atau perusahaan, maka semakin baik pula kinerja karyawan dalam organisasi atau perusahaan

tersebut. Suatu sistem informasi akuntansi dapat dikatakan berkualitas, jika suatu sistem dapat menghasilkan informasi yang mudah diterima dan mampu memenuhi harapan informasi secara tepat waktu (*timely*), akurat (*accurate*), dan dapat dipercaya. Pelaksanaan sistem informasi yang berkualitas harus didukung oleh semua aspek, khususnya pada sumber daya manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia pada setiap perusahaan harus diperhatikan agar sumber daya manusia dapat terjaga, baik dalam kesehatan, kompensasi maupun kinerja sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut. Pengaruh seorang pemimpin tidak lepas dari keberhasilan pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas. Dimana seorang pemimpin biasanya akan mempengaruhi perilaku-perilaku karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Maka, pemimpin sebagai pengelola sumber daya manusia diwajibkan untuk memiliki gaya kepemimpinan yang dapat bekerja sama dan menekan kemungkinan konflik yang akan terjadi dalam kelompok bekerja sehingga perusahaan atau organisasi dapat mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan selain pengendalian internal pada suatu perusahaan, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan juga perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Motivasi kerja pegawai adalah kondisi yang membuat pegawai mempunyai kemauan atau kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Motivasi kerja pegawai akan mensuplai energi untuk bekerja atau mengarahkan aktivitas selama bekerja, dan menyebabkan seorang pegawai mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadinya.

Seorang pemimpin yang ideal juga harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik sehingga kinerja karyawannya akan meningkat. Seorang pemimpin sangat perlu memperhatikan gaya kepemimpinannya dalam proses mempengaruhi, mengarahkan kegiatan karyawannya dan mengkoordinasi tujuan-tujuan anggota karyawan dan tujuan perusahaan agar keduanya dapat tercapai. Berdasarkan beberapa hasil penelitian menyatakan bahwa jika semakin baik suatu gaya kepemimpinan di perusahaan atau organisasi, maka semakin baik pula kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas penulis ingin menguji secara empiris apakah sistem informasi, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan yang diterapkan pada perusahaan PT.Yummy Corp Hub Kemang dapat berpengaruh secara signifikan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan satu variabel dependen (terikat) dan tiga variabel independen, adapun masing-masing definisi tiap variabel adalah sebagai berikut: Sistem informasi akuntansi (X1) merupakan komponen organisasi yang mengumpulkan, mengolah, menganalisa dan mengkomunikasikan informasi keuangan yang relevan untuk pengambilan keputusan. Motivasi Kerja (X2) merupakan sesuatu yang mendorong seseorang, sehingga seseorang tersebut akan memiliki kemauan yang tinggi serta akan memberikan kontribusi demi keberhasilan mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan (X3) merupakan cara yang dapat diambil oleh seorang pemimpin dalam bersikap dan bertindak laku dengan tujuan untuk mempengaruhi karyawannya. Kinerja karyawan (Y) adalah kemampuan mencapai persyaratan pekerjaan yang diselesaikan sesuai target kerja pada waktu yang tepat.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah menekankan analisisnya pada data numerik (angka) yang diolah dengan metode statistik. Dengan menggunakan metode kuantitatif, maka akan diperoleh signifikansi terhadap perbedaan kelompok atau signifikansi hubungan antar variabel yang diteliti (Parjanti, 2014). Penelitian ini dilaksanakan pada PT Yummy Corp Hub Kemang yang beralamat di Jl. Kemang Timur No.85A, RT.4/RW.3, Bangka, Kec. Mampang Prpt., Kota Jakarta Selatan, selama 4 bulan, mulai bulan Agustus 2021 sampai bulan November 2021. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT.Yummy Corp Hub Kemang. Sampel merupakan bagian kecil dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018).

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti yang kemudian diserahkan kepada responden untuk menjawab beberapa pertanyaan yang tercantum pada kuesioner (Indriantoro dan Supomo, 2019). Data primer diperoleh langsung dari sumber yang diamati menggunakan teknik wawancara, kuesioner, dan observasi (Parjanti, 2014).

Penelitian ini menggunakan metode *Purposive Sampling* yaitu pendekatan pengambilan sampel dengan berdasarkan pertimbangan peneliti dan mempunyai sangkut paut dengan karakter populasi yang sudah diketahui sebelumnya oleh peneliti dalam memilih individu sebagai sampel. Kriteria yang akan digunakan dalam pengambilan sampel ini adalah sebagai berikut : Karyawan yang bekerja sebagai Administrasi/ Tata usaha, Supervisor, Staf Finance dan Pajak. Berdasarkan Kriteria tersebut maka didapat jumlah Sampel pada penelitian ini sebanyak 59 orang.

Teknik analisis data dalam penelitian ini meliputi: analisis statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis regresi. Analisis statistik deskriptif digunakan

dalam penelitian ini untuk memberikan gambaran atau deskripsi mengenai variabel-variabel penelitian.

Uji validitas adalah untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen (kuesioner) yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas ini diperoleh dengan cara mengkorelasi setiap skor indikator dengan total skor indikator variabel, kemudian hasil korelasi dibandingkan dengan nilai kritis pada taraf signifikan 0,05. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui derajat konsistensi atau keajegan data dalam interval waktu tertentu. Tingkat reliabel suatu variabel atau konstruk penelitian dapat dilihat dari hasil uji statistik Cronbach Alpha (α). Variabel atau konstruk dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha $> 0,60$. Semakin nilai alpha nya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya untuk masing-masing variabel.

Uji Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi yang kuat di antara variabel-variabel independen yang diikutsertakan dalam pembentukan model. Multikolinearitas dapat diperiksa menggunakan Variance Inflation Factor (VIF) untuk masing-masing Variabel Independen, yaitu jika suatu Variabel Independen mempunyai nilai VIF > 10 berarti telah terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi linear kesalahan pengganggu (e) mempunyai varians yang sama atau tidak dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk menguji Heteroskedastisitas dapat diketahui dari nilai signifikan korelasi Rank Spearman antara masing-masing variabel independen dengan residualnya. Nilai signifikan lebih besar dari α (5%) maka tidak terdapat Heteroskedastisitas.

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan numerik melalui uji statistik Kolmogrov-Smirnov (K-S). Pada uji statistik One Kolmogrov-Smirnov dapat dilihat probabilitas signifikan terhadap variabel. Jika probabilitas signifikan di atas 0,05 maka variabel tersebut terdistribusi secara normal (Ghozali, 2016).

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013). Pengujian dilakukan dengan membandingkan signifikansi t-hitung dengan ketentuan jika nilai signifikansi $t < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Hasil pengujian statistik deskriptif untuk variabel Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel I
Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Sistem Informasi Akuntansi (X1)	59	14,00	25,00	19,2203	2,58689
Motivasi Kerja (X2)	59	10,00	25,00	18,9322	3,01070
Gaya Kepemimpinan (X3)	59	12,00	25,00	19,6949	2,08653
Kinerja Karyawan (Y)	59	14,00	24,00	19,8475	2,62490
Responden (N)	59				

Sumber IBM SPSS 21

Berdasarkan Tabel diatas dapat disimpulkan bahwa variabel X1 yaitu Sistem Informasi Akuntansi memiliki nilai terkecil (minimum) sebesar 14 poin, nilai terbesar (maksimum) sebesar 25 poin, nilai rata-rata (mean) sebesar 19,22, dan nilai statistik atau nilai sebaran datanya (Std. Deviation) sebesar 2,58.

Variabel X2 yaitu Motivasi Kerja memiliki nilai terkecil (minimum) sebesar 10 poin, nilai terbesar (maksimum) sebesar 25 poin, nilai rata-rata (mean) sebesar 18,93, dan nilai statistik atau nilai sebaran datanya (Std. Deviation) sebesar 3,01.

Variabel X3 yaitu Gaya Kepemimpinan memiliki nilai terkecil (minimum) sebesar 12 poin, nilai terbesar (maksimum) sebesar 25 poin, nilai rata-rata (mean) sebesar 19,69, dan nilai statistik atau nilai sebaran datanya (Std. Deviation) sebesar 2,08.

Variabel Y yaitu Kinerja Karyawan memiliki nilai terkecil (minimum) sebesar 14 poin, nilai terbesar (maksimum) sebesar 24 poin, nilai rata-rata (mean) sebesar 19,84, dan nilai statistik atau nilai sebaran datanya (Std. Deviation) sebesar 2,58.

Uji validitas dan Uji reliabilitas

Uji validitas merupakan teknik pengujian untuk mengetahui apakah instrumen yang yang kita gunakan mampu mengukur apa yang akan kita ukur. Hasil yang diperoleh dari uji validitas

adalah suatu instrumen yang valid atau sah. Sedangkan Uji Reliabilitas merupakan suatu teknik pengujian untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Hasil Uji Validitas dan Uji Reabilitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel II
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r tabel	r hitung	Keterangan
Sistem Informasi Akuntansi (X1)	X1,1	0,828	0,261	Valid
	X1,2	0,815	0,261	Valid
	X1,3	0,714	0,261	Valid
	X1,4	0,749	0,261	Valid
	X1,5	0,635	0,261	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X1,1	0,848	0,261	Valid
	X1,2	0,799	0,261	Valid
	X1,3	0,585	0,261	Valid
	X1,4	0,626	0,261	Valid
	X1,5	0,676	0,261	Valid
Gaya Kepemimpinan (X3)	X1,1	0,554	0,261	Valid
	X1,2	0,796	0,261	Valid
	X1,3	0,745	0,261	Valid
	X1,4	0,721	0,261	Valid
	X1,5	0,709	0,261	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	X1,1	0,63	0,261	Valid
	X1,2	0,815	0,261	Valid
	X1,3	0,43	0,261	Valid
	X1,4	0,803	0,261	Valid
	X1,5	0,535	0,261	Valid

Sumber IBM SPSS 21

Dari hasil penelitian korelasi skor item dengan skor total. Nilai tersebut dibandingkan dengan r tabel, r tabel dicari dengan signifikansi 0,05 dengan uji dua sisi dengan jumlah data (n) = 59 dan besar df nya $59-2 = 57$, maka r tabel sebesar 0,261, dan dapat disimpulkan bahwa instrumen-instrumen tersebut dinyatakan valid karena r hitung > r table.

Tabel III
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Status
X1 (Sis. Informasi Akuntansi)	0,799	Valid
X2 (Motivasi Kerja)	0,729	Valid
X3 (Gaya Kepemimpinan)	0,744	Valid
Y (Kinerja Karyawan)	0,636	Valid

Sumber IBM SPSS 21

Uji signifikansi dilakukan pada taraf signifikansi 0,60, artinya instrumen dapat dikatakan Reliabel bila nilai Alpha lebih besar dari r kritis. Variabel X1 (Sistem Informasi Akuntansi) sebesar 0,799, variabel X2 (Motivasi Kerja) sebesar 0,729, variabel X3 (Gaya Kepemimpinan) sebesar 0,744, variabel Y (Kinerja Karyawan) sebesar 0,636. Alpha cronbach's lebih besar dari 0,60, maka data atau kuisisioner reliabel.

Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas)

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data dapat didistribusikan dengan baik atau tidak. Model yang baik, hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas dapat ditempuh dengan menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* (K-S) dengan kriteria jika p-value < 0.05 berarti data terdistribusi tidak normal dan bila p-value > 0.05 maka data terdistribusi secara normal .

Tabel IV
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	2,47312
Most Extreme Differences	Absolute	0,109
	Positive	0,07
	Negative	-0,109
Kolmogorov-Smirnov Z		0,837
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,485
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

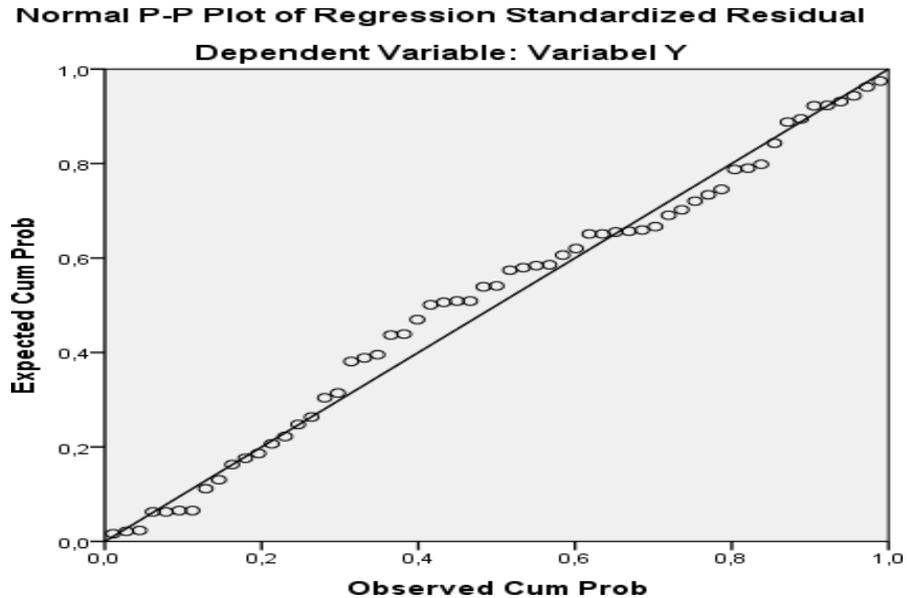
Sumber IBM SPSS 21

Berdasarkan Tabel 4 diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0,485 lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi secara normal.

Selain dengan menggunakan Uji *kolmogorov-smirnov* (K-S) untuk menentukan apakah sebaran data terdistribusi dengan normal atau tidak, bisa juga dengan melihat regresi standar residual P-Plot nya. Apabila data menyebar di sekitar garis, dan tidak ada data yang letaknya jauh dari garis. kemungkinan besar, sebaran data normal.

Gambar I

Regression standardized residual



Berdasarkan gambar diatas Seluruh residual berada disekitar garis diagonal, dengan demikian distribusi data normal.

Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikoreliaritas, yaitu hubungan linier antar variabel independent dalam model regresi.

Besarnya VIF (*variance inflation factor*), pedoman suatu model regresi yang bebas multikoreliaritas yaitu nilai VIF < 10,00. Besarnya Tolerance, pedoman suatu model regresi yang bebas multikoreliaritas yaitu nilai Tolerance > 0,10.

Tabel V

Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8,636	4,078		2,118	0,039		
Variabel X1	0,311	,	0,307	2,483	0,016	0,984	1,107
Variabel X2	0,202	0,11	0,232	1,846	0,013	0,952	1,051
Variabel X3	0,071	0,157	0,056	0,452	0,653	0,966	1,035

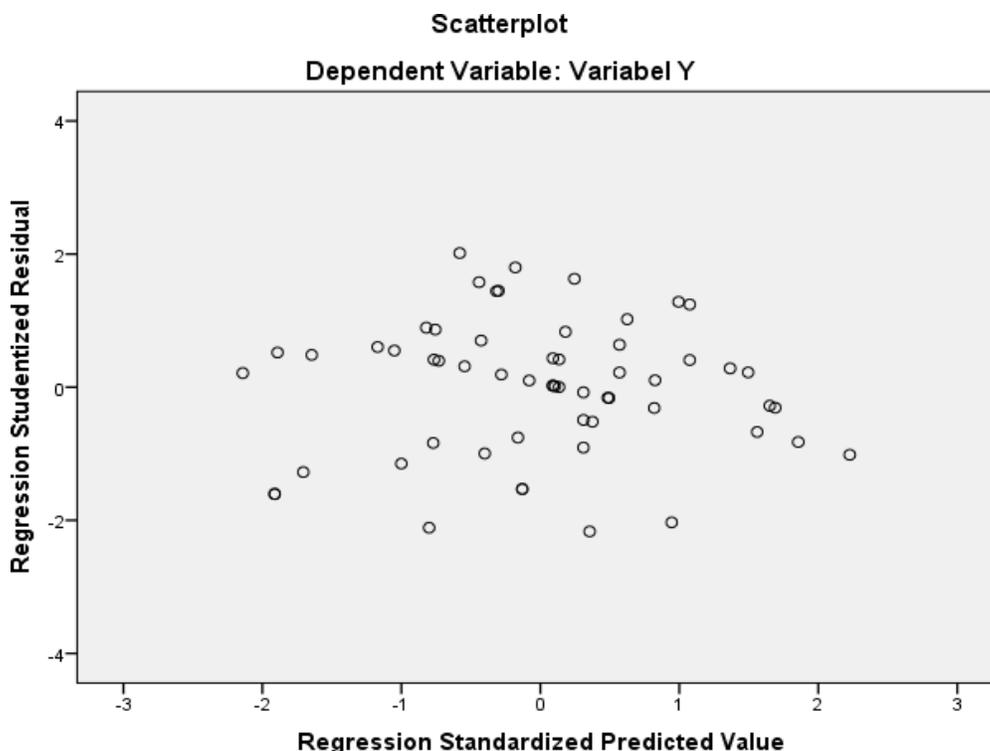
Sumber IBM SPSS 21

Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa nilai VIF (*variance inflation factor*) ketiga Variabel nilainya lebih keci dari 10,00, sedangkan nilai Tolerance nya lebih besar dari 0,10. Dengan demikian ketiga variabel terhindar dari multikoreliaritas.

Uji Asumsi Klasik (Uji Heteroskedastisitas)

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan variabel dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk melihat ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik scatter plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residual (SRESID). Jika ada pola tertentu seperti titik- titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka terjadi heteroskedastisitas. Jika titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel VI
Uji Heteroskedastisitas



Sumber IBM SPSS 21

Dari hasil penelitian bahwa gambar tidak membentuk pola tertentu, maka terhindar dari heteroskedastisitas.

Analisis Koefisien Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda dimaksudkan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variable dependen. Tujuan dari analisis regresi linier berganda adalah untuk memprediksi nilai dependen/ response (Y) jika nilai variabel-variabel independen/ predictor (X1, X2, ..., Xn) diketahui. Disamping itu juga untuk mengetahui arah hubungan antara variabel tak bebas dengan variabel-variabel bebas. Dalam penelitian ini hubungan antar variabel disampaikan dalam rumus.

$$Y = B1X_1 + B2X_2 + B3X_3 + e + \alpha$$

Tabel VII
Analisis Koefisien Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	Sig.
Konstanta	8,636		
X1	0,311	2,483	0,016
X2	0,202	1,846	0,013
X3	0,71	0,452	0,653
Fhitung	3,841		0,14
R Square	0,128		

Sumber IBM SPSS 21

Hasil penelitian dapat diringkas senagai berikut :

$$Y = 0,311X_1 + 0,202X_2 + 0,071X_3 + 8,636$$

Konstanta = 8,636, artinya jika karyawan PT Yummy Corp Hub Kemang tidak memiliki Sistem informasi Akuntansi, Motivasi Kerja, Gaya kepemimpinan, maka nilai Y atau Kinerja Karyawan sebesar 8,636. Koefisien b1 = 0,311, artinya jika Sistem informasi Akuntansi ditingkatkan 1 poin (1x0,311=0,311), maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,311. Koefisien b2 = 0,202, artinya jika Motivasi Kerja ditingkatkan 1 poin (1x0,202=0,202), maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,202. Koefisien b3 = 0,071, artinya jika Gaya kepemimpinan ditingkatkan 1 poin (1x0,071), maka maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,071.

Analisis Koefisien Determinasi R²

Koefisien Determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan informasi variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu . Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen (X) memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Y).

Tabel VIII
Koefisien Determinasi R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,416 ^a	,173	,128	2,45100

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan nilai Adjusted R square atau nilai koefisien determinasi adalah 0,128. Peneliti menggunakan angka Adjusted R Square dikarenakan variabel independen nya lebih dari satu . Besarnya angka Adjusted R Square adalah 0,128 atau sama dengan 12,8%. Artinya variabel independen mampu menjelaskan variasi variabel dependen sebesar 12,8%, sisa nya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini yang tidak diteliti.

Uji t – Uji Parsial

Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel independennya.

Tabel IX
Uji t – Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8,636	4,078		2,118	,039		
Variabel X1	,311	,	,307	2,483	,016	,984	1,107
Variabel X2	,202	,110	,232	1,846	,013	,952	1,051
Variabel X3	,071	,157	,056	,452	,653	,966	1,035

a. Dependent Variable: Variabel Y
Sumber IBM SPSS 21

Hasil penelitian diatas dihasilkan nilai signifikansi untuk Sistem Informasi Akuntansi sebesar $0,016 < 0,050$, artinya variabel Sistem Informasi Akuntansi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, nilai signifikansi untuk Motivasi Kerja sebesar $0,013 < 0,050$, artinya variabel Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dan nilai signifikansi untuk Gaya Kepemimpinan sebesar $0,653 > 0,05$, artinya variabel Gaya Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Uji F-Uji Simultan

Tabel X
Uji F – Uji Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	69,220	3	23,073	3,841	,014 ^b
	Residual	330,408	55	6,007		
	Total	399,627	58			

a. Dependent Variable: Total Skor Y

b. Predictors: (Constant), Total Skor X3, Total Skor X1, Total Skor X2

Sumber IBM SPSS 21

Hasil penelitian diatas menunjukkan jumlah F hitung dan nilai signifikansi nya. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ atau nilai F hitung $> F$ tabel, maka ada pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara variabel independen dengan variabel dependen, sedangkan apabila sebaliknya nilai signifikansi $> 0,05$ atau nilai F hitung $< F$ tabel, maka tidak ada pengaruh secara simultan atau bersama-sama variabel independen dengan variabel dependen. Nilai signifikansi $0,14 < 0,05$ dan nilai F hitung $= 3,84 > F$ tabel $= 2,53$. Maka artinya ada pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara variabel independen dengan variabel dependen.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh antara sistem informasi akuntansi, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Yummycorp Hub

Kemang. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Nilai signifikansi untuk Sistem Informasi Akuntansi sebesar $0,016 < 0,05$, artinya variabel Sistem Informasi Akuntansi secara parsial berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Nilai signifikansi untuk Motivasi Kerja sebesar $0,013 < 0,05$, artinya variabel Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Nilai signifikansi untuk Gaya Kepemimpinan sebesar $0,653 > 0,05$, artinya variabel Gaya Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian diatas menunjukkan jumlah F hitung dan nilai signifikansi nya. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ atau nilai F hitung $> F$ tabel, maka ada pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara variabel independen dengan variabel dependen, sedangkan apabila sebaliknya nilai signifikansi $> 0,05$ atau nilai F hitung $< F$ tabel, maka tidak ada pengaruh secara simultan atau bersama-sama variabel independen dengan variabel dependen. Nilai signifikansi $0,14 < 0,05$ dan nilai F hitung $= 3,84 > F$ tabel $= 2,53$. Maka artinya ada pengaruh Positif dan Signifikan secara simultan atau bersama-sama antara variabel independen dengan variabel dependen

SARAN

Penerapan Sistem Informasi Akuntansi di PT Yummy Corp Hub Kemang belum sepenuhnya efektif dan efisien dalam meingkatkan kinerja karyawannya. Sehingga diharapkan agar PT Yummy Corp Hub Kemang agar lebih banyak melakukan pembenahan sistem dan upgrading program, dan perangkat terbaru guna menunjang proses bisnis agar lebih baik kedepannya.

Pemberian Motivasi Kerja juga harus diperhatikan sedemikian rupa sehingga totalitas dalam bekerja akan semakin bertambah baik. Sehingga kinerja yang akan dihasilkan karyawan tersebut akan baik pula.

Kinerja karyawan akan meningkat apabila pemimpin memberikan ruang kepada karyawan untuk mengambil inisiatif dalam mengambil keputusan. Sehingga karyawan akan termotivasi dan dan bekerja secara optimal. Dengan demikian kinerja karyawan akan meningkat apabila

pemimpin mampu bekerjasama dengan baik dengan karyawan yaitu dengan memberi ruang bagi karyawannya untuk mengambil inisiatif dalam mengambil suatu keputusan meskipun masih dalam pengawasan pimpinan.

Untuk peneliti selanjutnya, hendaknya untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel atau indikator lain yang berhubungan dengan kinerja karyawan, seperti lingkungan kerja, kompensasi atau bonus, budaya organisasi, pelatihan keahlian dan lainnya.

Referensi

Astuti, Ni Made M.P. dan Ida Bagus D, 2014. *“Pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Pemanfaatan dan Kesesuaian Tugas Pada Kinerja Karyawan”*. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana 9.2:373384.

Dana, Anastasia dan Setiawan, Lilis, 2019. *Sistem Informasi Akuntansi*: Penerbit Andi, Yogyakarta.

Erlina, S. Mulyani, 2017. *Metodologi Penelitian*: USU Press, Medan.

Gitayani, Windy T., Nyoman Ari S.D., dan I Gusti Ayu P, 2015. *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Sistem Pengendalian Internal (SPI) dan Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi”*. E-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha: Vol. 3 No. 1.

Indriantoro, Nur dan Bambang S, 2019. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*: BPFE Yogyakarta, Edisi Pertama. Yogyakarta.

Krismiaji, 2016. *Sistem Informasi Akuntansi*: Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, Yogyakarta.

Lubis, Arfan Ikhsan, 2015. *Akuntansi Keperilakuan Edisi 2*: Salemba Empat, Jakarta.

Mangkunegara. A.A. Anwar Prabu, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*: PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.

Mathis, R dan Jackson J, 2016. *Human Resource Development*. Alih Bahasa: Salemba Empat, Jakarta.

Mulyadi, 2016. *Sistem Informasi Akuntansi*: Edisi Ketiga. Salemba Empat, Jakarta.

Romney, Marshall B dan Steinbart JP, 2016. *Sistem Informasi Akuntansi*: Edisi Ketiga belas . Salemba Empat, Jakarta.

Siagian, Sondong P, 2018. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*: PT. Rineka Cipta, Jakarta.

Sugiyono, 2021. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*: Alfabeta, Bandung.

Torang, Syamsir, 2017. *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*: Alfabeta, Bandung.

Umam, Khaerul, 2015. *Perilaku Organisasi*: Edisi Pertama. Pustaka Setia, Bandung.

Utari, Dewi dan Purwanti Ari, 2016. *Akuntansi Manajemen (Pendekatan Praktis)*: Edisi ke empat. Mitra Wacana Media, Jakarta

Umar, Husein, 2018. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*: Edisi Sebelas. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Veithzal, Rivai, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*: PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Widjajanto Nugroho, 2019. *Sistem Informasi Akuntansi*: Erlangga, Jakarta. Wiratna

Sujarweni, V, 2017. *SPSS untuk Penelitian*: Pustaka Baru, Yogyakarta