Jurnal Akuntansi Jaya Negara ISSN: 2548-9330
Vol. 15, No.1 Maret 2023

PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KOMPLEKSITAS TUGAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NOVIE AGRO INDUSTRI

Fina Amaliah Hidayanti, Laila Nur Rahmawati
Program Studi Akuntansi STIE Jaya Negara Tamansiswa Malang

ABSTRAKSI

Penilaian Kinerja Karyawan yang bermanfaat bagi perusahaan, hendaknya dilakukan dan ditargetkan oleh seorang pemimpin. Menciptakan Kinerja Karyawan adalah tidak mudah karena Kinerja Karyawan dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain motivasi kerja, Gaya Kepemimpinan dan sistem informasi akuntansi dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi/perusahaan. Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Novie Agro Industri

Populasi dalam penelitian ini adalah semua yang terlibat dan mempunyai relevansi dengan sistem informasi akuntansi di PT. Novie Agro Industri, yang berjumlah 35 orang. Jumlah sampel yang diambil adalah sebanyak 32 orang manajer dan asisten manajer pada PT. Novie Agro Industri. Berdasarkan tujuan dan hipotesis penelitian diatas, maka teknik analisis digunakan adalah analisis linier berganda dengan alasan bahwa metode ini dapat digunakan sebagai model prediksi terhadap satu variabel independen dengan beberapa variabel independen

Setelah mengetahui permasalahan, meneliti dan membahas hasil penelitian tentang pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, gaya kepemimpinan, motivasi dan kompleksitas tugas terhadap Kinerja maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut : Berdasarkan uji hipotesis secara simultan, variabel Sistem Informasi Akuntansi, gaya kepemimpinan, motivasi dan kompleksitas tugas berpengaruh terhadap Kinerja. Berdasarkan uji hipotesis secara parsial, variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja aedangkan Sistem Informasi Akuntansi Gaya Kepemimpinan dan Kompleksitas Tugas berpengaruh terhadap Kinerja

Kata Kunci : Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kompleksitas Tugas dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi yang terjadi sekarang ini sudah berkembang pesat dibanding waktu dulu, misalnya yang terdapat pada bidang komunikasi. Perkembangan pengolahan data merupakan salah satu pengaruh dari teknologi komunikasi tersebut. Berbagai macam alat komunikasi sekarang ini sudah banyak macamnya seperti internet, telpon seluler, dsb. Baik buruknya kinerja dari sebuah Sistem Informasi Akuntansi dapat dilihat melalui kepuasan pemakai Sistem Informasi Akuntansi dan pemakaian dari Sistem Informasi Akuntansi itu sendiri, berpengaruh pada kinerja Sistem Informasi Akuntansi (Suhartini, 2015 : 47)

Dalam dunia bisnis, informasi merupakan alat yang penting bagi manajemen untuk membantu menggerakkan dan mengembangkan kegiatan perusahaan. Kelangsungan hidup dan pertumbuhan suatu perusahaan tergantung pada sistem informasi yang digunakan. Sistem informasi akuntansi manajemen menyediakan informasi, baik keuangan maupun non keuangan, kepada manajer dan karyawan organisasi dalam perusahaan. Dengan menggunakkan informasi akuntansi manajemen membantu manajemen dalam pengambilan keputusan secara efektif, mengurangi ketidakpastian, dan mengurangi resiko dalam memilih alternatif (Sigilipu, 2015 : 240).

Proses pengembangan Sistem Informasi Akuntansi seringkali mengalami hambatan dan menjadi permasalahan serius bagi manajemen. Beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan adanya faktor-faktor yang dianggap berpengaruh terhadap kinerja sistem informasi akuntansi dalam perusahaan. Oleh karena adanya kendala dan hambatan yang sering dihadapi dan besarnya resiko kegagalan yang ditanggung perusahaan maka merupakan hal yang penting untuk memahami bagaimana Sistem Informasi Akuntansi dikatakan berhasil. Pengembangan suatu Sistem Informasi Akuntansi bukanlah suatu proses yang mudah, sebab sistem informasi harus didesain, diimplementasikan, dan digunakan dengan tepat. Namun pada kenyataannya, walaupun Sistem Informasi Akuntansi berperan penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan, dalam proses pengembangannnya seringkali mengalami hambatan dan menjadi permasalahan serius bagi manajemen. Investasi yang besar dalam teknologi informasi meningkatkan tekanan terhadap manajemen untuk menyesuaikan pengeluaran dengan nilai bisnis dari teknologi informasi, belum lagi resiko kegagalan dalam pengembangan dan implementasi sistem baru. (Sudibyo, 2016 :1)

Dalam tahap perancangan dan analisis sistem informasi dapat mendesain sistem yang mampu bekerja sama dengan pemakai sistem informasi (*user*). Agar tidak ada hambatan dalam pemakaian sistem informasi, maka diusahakan agar sistem tersebut mudah digunakan dan lebih fleksibel. Karena secanggih apapun sistem yang dibuat, namun seandainya dalam perencanaan sistemnya tidak memperlihatkan faktor manusia sebagai pemakainya, maka dapat dipastikan akan terjadi hambatan-hambatan yang disebabkan adanya ketidaksesuaian antara teknologi yang digunakan pemakainya. Untuk itu, dalam perancangan sistem,

sebaiknya pemakai dapat terlibat aktif, demikian juga sampai pada proses pengujiannya.

Pelaksanaan sistem yang handal harus di dukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas agar sistem tersebut bisa berjalan sebagaimana mestinya. Keberhasilan pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas tidak lepas dari pengaruh seorang pemimpin. Oleh karena itu pimpinan sebagai sumber pengelola sumber daya manusia dituntut untuk memiliki gaya Gaya Kepemimpinan dimana ia dapat bekerja sama dan dapat menekan kemungkinan konflik yang akan terjadi dalam kelompok kerja sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.

Penilaian Kinerja Karyawan yang bermanfaat bagi perusahaan, hendaknya dilakukan dan ditargetkan oleh seorang pemimpin. Hal itu dapat dilakukan dengan melakukan pengembangan sebagai proses penilaian yang dapat dilakukan antara lain dengan evaluasi faktor situasional Gaya Kepemimpinan, dan adalah dengan menghubungkannya dengan penilaian kinerja para karyawannya. (Sigilipu, 2015 : 240).

Peran dan tanggung jawab seorang pemimpin sangat besar terhadap karyawan, apabila seorang pemimpin kurang mampu melihat keadaan para karyawan dan lingkungan di sekitarnya akn mengakibatkan penolakan terhadap perintah atasan, pembangkangan, keadaan acuh tak acuh terhadap keberadaan pimpinan dan kurang hormatnya kepada pimpinan, sampai pada penurunan motivasi kerja dan akhirnya penurunan Kinerja Karyawan.

Selain Gaya Kepemimpinan, motivasi juga dapat memberikan sumbangan yang signifikan dalam peningkatan kualitas pelayanan. Seperti teori Maslow tentang motivasi adalah seperti kerucut, manusia akan termotivasi apabila kebutuhan yang menjadi sasaran hidup terpenuhi dengan baik mulai dari kebutuhan fisiologis sampai kebutuhan aktualisasi diri.

PT. Novie Agro Industri merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha produsen dan distribusi pupuk. Seperti halnya informasi yang dihasilkan dari sistem informasi yang diterapakan pada PT. Novie Agro Industri digunakan oleh para penggunanya sebagai dasar pengambilan keputusan yang berhubungan dengan penyusunan strategi, tujuan dan sasaran yang ingin dicapai perusahaan. Tetapi pada realisasinya, sistem informasi yang digunakan PT. Novie Agro Industri masih mengalami beberapa kendala dalam pelaksanaan dan pengaplikasiannya. Hal ini mengakibatkan terhambatnya kinerja manajemen perusahaan dalam hal pengambilan keputusan yang strategis dan pada akhirnya perusahaan mengalami kerugian serta tidak mampu berkompetisi dengan pesaingpesaingnya. Masalah utama yang menjadi kendala dalam pelaksanaan sistem informasi pada PT. Novie Agro Industri adalah penataan personil yang mengolah data-data yang tersedia untuk dijadikan sebuah informasi.

Beberapa kesalahan yang telah terjadi karena kesalahan personil pada PT. Novie Agro Industri diantaranya adalah : sistem pencatatan transaksi penjualan yang diterapkan pada PT. Novie Agro Industri masih manual sehingga menyulitkan pemilik dalam memperoleh informasi dalam waktu yang cepat dan akurat. Laporan penjualan harian pada PT. Novie Agro Industri tidak dibuat setiap

hari, hal ini menyulitkan pemilik untuk memperoleh informasi penjualan setiap harinya. Masih sering terjadi kesalahan pada pencatatan.

Dari kesalahan-kesalahan tersebut maka timbulah rasa ketidakpuasan akan sistem informasi perusahaan yang seharusnya dapat memberikan kemudahan bagi penggunanya. Karena informasi yang dihasilkan tidak sesuai dengan keinginan dan kebutuhan pengguna khususnya pihak manajemen untuk pengambilan keputusan, maka seiring terjadi pengambilan keputusan yang tidak tepat yang disebabkan sistem informasi tidak menghasilkan informasi yang akurat. Pengambilan keputusan yang tidak tepat dapat berdampak pada PT. Novie Agro Industri yang mengalami penurunan order serta mengalami kerugian dari tahun 2016 sampai dengan tahun 2017 yang ditampilkan pada tabel dibawah ini :

Tabel 1. Laba / Rugi PT. Novie Agro Industri

Tahun	Target Laba Perusahaan (Rp)	Laba Perusahaan (Rp)	Selisih (Rp)
2016	6.500.000.000	6.450.721.000	-49.279.000
2015	5.900.000.000	5.900.469.230	469.230
2016	5.500.000.000	5.456.926.099	-43.073.901
2017	5.500.000.000	5.412.775.914	-87.224.086

Sumber : PT. Novie Agro Industri

Berdasarkan tabel laporan laba rugi perusahaan, dapat diketahui bahwa pada tahun 2016 terdapat selisih anggaran sebesar Rp. -49.279.000, pada tahun 2015 terdapat selisih anggaran turun sebesar Rp. 469.230. Pada tahun 2016 terdapat selisih anggaran turun sebesar Rp. -43.073.901 dan pada tahun 2017 naik sebesar Rp. -87.224.086. Naiknya selisih anggaran yang terjadi di perusahaan tersebut, diindikasikan karena informasi yang sangat minim tersedia untuk pengambilan keputusan, ketika ini terjadi pembuat keputusan menghadapi ketidakpastian dalam pengambilan keputusan dan pada akhirnya keputusan yang diambil menjadi tidak tepat dan merugikan perusahaan, karena jika dilihat dari data diatas dapat disimpulkan bahwa hasil yang ditunjukkan mengalami kerugian. Serta adanya ketidakpuasan yang disebabkan oleh kurangnya motivasi dari internal perusahaan, Selain itu pimpinan yang ada kurang dapat mengarahkan karyawannya yang tidak produktif menjadi kreatif dan mendorong karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga karyawan kurang dapat melaksanakan berbagai jenis tugas yang merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan dengan baik, dan hal ini berdampak pada penurunan laba pada perusahaan. Menciptakan Kinerja Karyawan adalah tidak mudah karena Kinerja Karyawan dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain motivasi kerja, Gaya Kepemimpinan dan sistem informasi akuntansi dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi/perusahaan.

Landasan Teori

Sistem Informasi Akuntansi

Berdasarkan latar belakang masalah, dapat diketahui suatu perusahaan sangat memerlukan sistem informasi akuntansi yang efisien dan efektif dalam menyajikan informasi.

sistem informasi akuntansi menurut Romney dan Steinbart (2016:30) adalah sistem yang mengumpulkan, merekam, menyimpan, dan memproses data akuntansi dan data lainnya untuk menghasilkan informasi bagi para pengambil keputusan. Sistem informasi akuntansi memiliki enam komponen yang saling terkait dan berinteraksi untuk mencapai tujuan. Keenam komponen tersebut (Romney dan Steinbart, 2016:30) yaitu :

1. Orang yang menggunakan sistem.
2. Prosedur dan instruksi yang digunakan untuk mengumpulkan, memproses, dan menyimpan data.
3. Data tentang organisasi dan aktivitas bisnis.
4. Software yang digunakan untuk memproses data.
5. Infrastruktur teknologi informasi terdiri dari komputer, peripheral devices, dan perangkat jaringan komunikasi yang digunakan dalam sistem informasi akuntansi.
6. Pengendalian internal dan keamanan untuk mengamankan data sistem informasi akuntansi.

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpian merupakan perilaku untuk mempengaruhi individu atau kelompok untuk melakukan sesuatu dalam rangka tercapainya tujuan organisasi. Secara sederhana dapat dibedakan antara Gaya Kepemimpinan dan manajemen yaitu pemimpin mengajarkan sesuatu dengan benar (Asrin, 2011:79).

Gaya Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh seorang pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai suatu tujuan yang telah direncanakan. Beberapa peneliti telah menulis definisi mengenai gaya Gaya Kepemimpinan, diantaranya Gaya Kepemimpinan merupakan kemampuan dari seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, Gaya Kepemimpinan merupakan suatu proses yang mempengaruhi aktivitas suatu kelompok dalam mencapai sasaran, dan Gaya Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mendorong sejumlah orang agar dapat bekerjasama mencapai suatu tujuan (Mulyanto, 2016; Gary, 2010; Djumino, 2016)

Fairchild (dalam Arifin, 2016:1) mengartikan pemimpin dalam pengertian luas sebagai seorang yang memimpin dengan jalan memprakarsai tingak laku sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisir, atau mengontrol usaha/upaya orang lain, melalui prestise kekuasaan atau posisi. Pengertian sempit didefinisikan sebagai seorang yang membimbing, memimpin dengan bantuan kualitas persusasifnya, dan akseptensi (penerimaan) secara suka rela oleh pengikutnya. Sedangkan Gaya Kepemimpinan diartikan sebagai kegiatan mempengaruhi 6 orang-orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan

Motivasi

Pengertian motivasi menurut Edy Sutrisno (2016: 109) lebih spesifik mengatakan bahwa, "Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang."

Menurut Robbins dan Judge (2011: 238) lebih spesifik mengatakan bahwa, "*Motivation is the processes that account for an individual's intensity, direction, and persistence of effort toward attaining a goal.*" Artinya menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas individu, arah, dan ketekunan usaha terhadap pencapaian tujuan.

Menurut Wibowo (2016: 379) lebih spesifik mengatakan bahwa, "Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan."

Dari beberapa definisi-definisi diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong dan mengarahkan individu untuk melakukan aktivitas tertentu dengan ketekunan usaha dalam mencapai tujuan.

Kompleksitas tugas

Kompleksitas tugas merupakan suatu tugas yang kompleks dan rumit. Sehingga membuat para pengambil keputusan harus meningkatkan kemampuan daya pikir dan kesabaran dalam menghadapi masalah-masalah didalam tugas tersebut. Terdapat beberapa definisi lain tentang kompleksitas tugas, antara lain yaitu kompleksitas tugas dapat didefinisikan sebagai fungsi dari tugas itu sendiri. Kompleksitas tugas merupakan tugas yang tidak terstrukstur, membingungkan, dan sulit (Nadhiroh,2010). Kompleksitas muncul dari ambiguitas dan struktur yang lemah, baik dalam tugas-tugas utama maupun tugas-tugas lain. Pada tugas-tugas yang membingungkan dan tidak terstruktur, alternatif-alternatif yang ada tidak dapat diidentifikasi, sehingga data tidak dapat diperoleh dan outputnya tidak dapat diprediksi.

Seseorang yang dihadapkan pada kompleksitas tugas yang rendah akan mengerahkan usaha yang lebih besar untuk menyelesaikan tugas tersebut, dimana usaha tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya, kompleksitas tugas yang tinggi, menurunkan usaha seseorang dalam menyelesaikan tugas dimana hal ini berpengaruh terhadap penurunan kinerja yang dihasilkan.

Kinerja Karyawan

Setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Kemampuan bertindak itu dapat diperoleh manusia baik secara alami (ada sejak lahir) atau dipelajari. Walaupun manusia mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu tetapi perilaku itu hanya diaktualisasi pada saat-saat tertentu saja. Potensi untuk berperilaku tertentu itu disebut ability (kemampuan), sedangkan ekspresi dari potensi ini dikenal sebagai performance (kinerja).

Menurut Rivai dan Basri dalam Kaswan (2016: 187) lebih spesifik mengatakan bahwa, "Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas

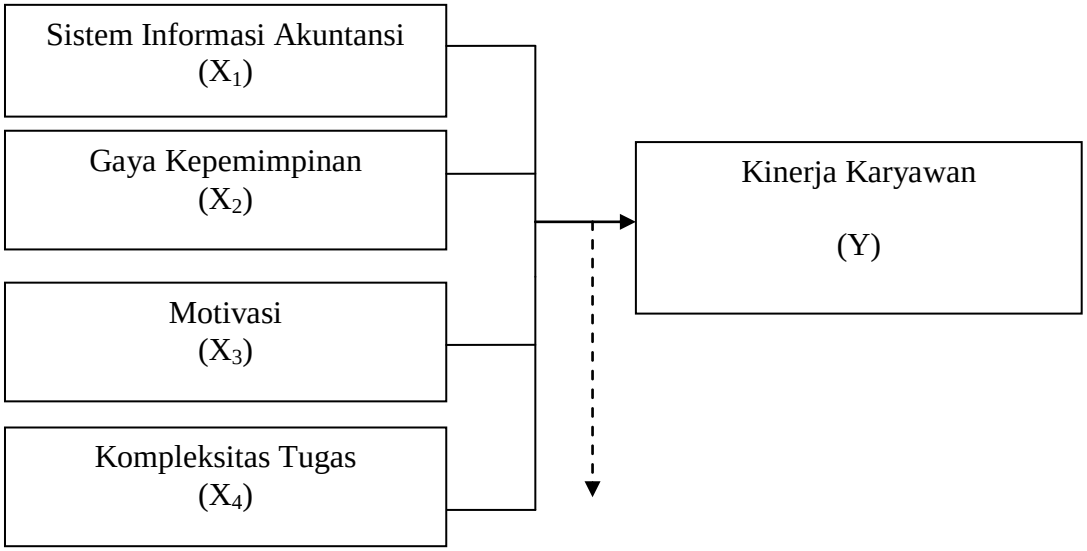
dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama."

Sedangkan menurut Wibowo (2016: 81) lebih spesifik mengatakan bahwa, "Kinerja merupakan proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja."

Dari definisi diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah proses atau hasil pekerjaan yang mempengaruhi seberapa banyak seorang karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi.

Kerangka Pikir

Untuk memudahkan analisis dan menguji hipotesis, maka dapat digambarkan dalam suatu bagan kerangka piker yaitu sebagai berikut :



Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka hipotesis yang dapat digunakan sebagai dugaan sementara adalah :

a. Bahwa Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompleksitas Tugas berpengaruh secara simultan tehadap kinerja karyawan.
b. Bahwa Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompleksitas Tugas berpengaruh secara parsial tehadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Definisi Operasional

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 1 variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Karyawan, dan 4 variabel bebas (X) yaitu Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompleksitas Tugas.

Adapaun definisi operasional dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Variabel Terikat
   a. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

      Kinerja yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya). Item pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan mengadopsi pada penelitian Abdilah (2011). Indikator pengukuran untuk variabel kinerja karyawan adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian.
2. Variabel bebas
   a. Sistem informasi akuntansi (X1) 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). Indikator pengukuran untuk sistem informasi akuntansi adalah akurat dan teruji kebenarannya, kesempurnaan informasi, tepat waktu, relevansi, mudah dan murah.
   b. Gaya Kepemimpinan (X2) adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin dalam rangka mencapai sasaran organisasi. Indikator (butir-butir pertanyaan dalam kuesioner) gaya Gaya Kepemimpinan mengadopsi pada penelitian Abdilah (2011) yang berdasarkan teori perilaku pada aspek fungsi Gaya Kepemimpinan berorientasi tugas dan berorientasi orang
   c. Motivasi (X3) adalah keinginan bekerja untuk mencapai suatu tujuan, di mana keinginan tersebut dapat merangsang dan membuat seseorang mau melakukan pekerjaan atau apa yang mengakibatkan timbulnya motivasi kerja. Untuk mengukur tingkat motivasi pegawai maka ada beberapa indikator yang akan diteliti yaitu sikap pegawai yang mencerminkan motivasi mereka dalam melakukan pekerjaan (Novalia, 2016)
   d. Variabel komplesitas tugas (X4) yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sulitnya suatu tugas yang disebabkan oelh terbatasnya kapabilitas, dan daya ingat serta kemampuan untuk mengintegrasikan masalah yang dimiliki oelh seorang pembuat keputusan. Item pertanyaan untuk variabel kompleksitas tugas mengadopsi penelitian Rustiarini (2015) adalah mendapatkan perintah yang jelas, melakukan pekerjaan sangat tinggi

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2016 : 117). Populasi dalam penelitian ini adalah semua yang terlibat dan mempunyai relevansi dengan sistem informasi akuntansi di PT. Novie Agro Industri, yang berjumlah 35 orang.

Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi, yang mempunyai ciri dan karakteristik yang sama dengan populasi tersebut, karena itu sebuah sampel harus merupakan representatif dari sebuah populasi, (Sugiyono, 2016 : 118). Dalam melakukan penarikan sampel, digunakan metode *"Simple Random Sampling"* yaitu teknik penarikan sampel dimana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk ditarik sebagai sampel, dan setiap anggota diberikan nomor, selanjutnya sampel ditarik secara random dengan mempergunakan undian atau tabel bilangan random. Agar jumlah sampel bisa mewakili jumlah populasi yang ada, maka dapat ditentukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N.e^2}$$

Keterangan :

n = ukuran sampel
N = ukuran populasi
e = persen kelonggaran tingkat kesalahan 5%

Maka pengambilan sampelnya adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N.e^2}$$

$$= \frac{35}{1 + 35.(5\%)^2}$$

$$= \frac{35}{1 + 0{,}0875}$$

$$= \frac{35}{1{,}0875} = 32.168 = 32$$

Dari hasil tersebut jumlah sampel yang diambil adalah sebanyak 32 orang manajer dan asisten manajer pada PT. Novie Agro Industri,

Analisa Linier Berganda

Berdasarkan tujuan dan hipotesis penelitian diatas, maka teknik analisis digunakan adalah analisis linier berganda dengan alasan bahwa metode ini dapat digunakan sebagai model prediksi terhadap satu variabel independen dengan

beberapa variabel independen dengan persamaan sebagai berikut (anonim 2011, L-21):

$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4 + e$$

Keterangan :
Y = Kinerja Karyawan
X_1 = Sistem Infomasi Akuntansi
X_2 = Gaya Kepemimpinan
X_3 = Motivasi
X_4 = Kompleksitas Tugas
β_0 = Konstanta
β_1 = Koefisien Regresi Variabel X_1
β_2 = Koefisien Regresi Variabel X_2
β_3 = Koefisien Regresi Variabel X_3
β_4 = Koefisien Regresi Variabel X_4
e = Kesalahan Baku

Uji Hipotesis

1. Uji Kecocokan Model (Uji F)

Uji F dipergunakan untuk mengetahui kecocokan model variabel bebas terhadap variabel terikat.

$$\text{F hitung} = \frac{R^2(n-k-1)}{k\left(1-R^2\right)}$$

Keterangan:
Fhitung : F hasil perhitungan
R^2 : Koefisien determinasi
k : Jumlah variabel independen
n : Jumlah sampel

a. Ho : b1 = b2 = b3 = b4 =0 ; model regresi linier berganda yang dihasilkan tidak cocok untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

H1 : b1 ≠ b2 ≠ b3 ≠ b4 ≠ 0 ; model regresi linier berganda yang dihasilkan cocok untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

b. Nilai Kritis dalam distribusi F dengan tingkat signifikan (α) 5% = 0,05
c. Kriteria pengujian yang dipakai dalam uji F adalah :
   1. Jika nilai probabilitas < 0,05, maka Ho ditolak dan Hi diterima
   2. Jika nilai probabilitas ≥ 0,05, maka Ho diterima dan Hi ditolak

2. Uji t

Untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji t dengan rumus sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{bi}{se(bi)}$$

Keterangan :
t hitung : t hasil perhitungan
bi : koefisien regresi
se : standar error

a. Ho : bi = 0 ; tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.
   Hi : bi ≠ 0 ; terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.
b. Tingkat signifikan 5% = 0,05
c. Kriteria pengujian :
   1. Jika nilai probabilitas < 0,05, maka Ho ditolak dan Hi diterima
   2. Jika nilai probabilitas ≥ 0,05, maka Ho diterima dan Hi ditolak

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis dan Pengujian Hipotesis

Analisis Hipotesis

Hasil analisis mengenai koefisien model regresi adalah seperti yang tercantum dalam Tabel 2 berikut ini.

Tabel 2. Koefisien Regresi

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	16.744	8.370		2.000	.056
	Sistem Informasi Akuntansi	.506	.209	.284	2.420	.023
	Gaya Kepemimpinan	.815	.135	.686	6.038	.000
	Motivasi	.017	.131	.015	.128	.899
	Kompleksitas Tugas	.655	.283	.271	2.312	.029

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Lampiran

Berdasarkan Tabel 2 tersebut, maka model regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut :

$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4 + e$

$Y = 16.744 + 0.506\ X_1 + 0.815X_2 + 0.017X_3 + 0.655X_4 + e$

Konstanta β_0 sebesar 16.744 memberikan pengertian bahwa jika terdapat pelaksanaan Sistem Informasi Akuntansi, gaya kepemimpinan, motivasi dan

kompleksitas tugas atau nilai keempat variabel tersebut konstan, maka Kinerja naik sebesar 16.744 satuan.

Kemudian nilai β_1 □yang merupakan koefisien regresi dari variabel X_1 sebesar 0.506 mempunyai arti bahwa jika terjadi peningkatan Sistem Informasi Akuntansi sebesar 1 satuan, maka akan terjadi peningkatan Kinerja sebesar 0.506 satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.

Kemudian nilai β_2 yang merupakan koefisien regresi dari variabel X_2 sebesar 0.815 mempunyai arti bahwa jika terjadi peningkatan gaya kepemimpinan sebesar 1 satuan, maka akan terjadi peningkatan Kinerja sebesar 0.815 satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.

Sedangkan nilai β_3 yang merupakan koefisien regresi dari variabel X_3 sebesar 0.017 mempunyai arti bahwa jika terjadi peningkatan motivasi sebesar 1 satuan, maka akan terjadi peningkatan Kinerja sebesar 0.017 satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.

Kemudian nilai β_4 yang merupakan koefisien regresi dari variabel X_4 sebesar 0.655 mempunyai arti bahwa jika terjadi peningkatan Kompleksitas Tugas sebesar 1 satuan, maka akan terjadi peningkatan Kinerja sebesar 0.655 satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.

Pengujian Hipotesis

Uji F digunakan untuk menguji cocok atau tidaknya model regresi yang dihasilkan dan uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun hasil dari uji F dan uji t adalah sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji F

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	203.142	4	50.786	13.612	.000[a]
	Residual	100.733	27	3.731		
	Total	303.875	31			

a. Predictors: (Constant), Kompleksitas Tugas , Gaya Kepemimpinan , Sistem Informasi Akuntansi , Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Lampiran

Berdasarkan uji F pada tabel 3 di atas menunjukkan F_{hitung} sebesar 13.612 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Karena nilai probabilitas < 0,05 (sig < 5%) maka sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan motivasi, dan Kompleksitas Tugas, berpengaruh terhadap kinerja, sehingga model regresi yang dihasilkan adalah cocok atau sesuai dalam menerangkan kinerja.

Tabel 4. Hasil Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	16.744	8.370		2.000	.056
	Sistem Informasi Akuntansi	.506	.209	.284	2.420	.023
	Gaya Kepemimpinan	.815	.135	.686	6.038	.000
	Motivasi	.017	.131	.015	.128	.899
	Kompleksitas Tugas	.655	.283	.271	2.312	.029

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Lampiran

Hasil uji t pada tabel 4 di atas menunjukkan bahwa :

1. Nilai t_{hitung} pada variabel Sistem Informasi Akuntansi (X_1) sebesar 2.420 dengan tingkat signifikan sebesar 0,023. Karena tingkat signifikan pada variabel ini lebih kecil dari 5% (sig < 5%), maka hal ini berarti variabel Sistem Informasi Akuntansi (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja.
2. Nilai t_{hitung} pada variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) sebesar 6.038 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Karena tingkat signifikan pada variabel ini lebih kecil dari 5% (sig < 5%), maka hal ini berarti variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja.
3. Nilai t_{hitung} pada variabel Motivasi (X_3) sebesar 0.128 dengan tingkat signifikan sebesar 0,899. Karena tingkat signifikan pada variabel ini lebih besar dari 5% (sig < 5%), maka hal ini berarti variabel Motivasi (X_3) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja.
4. Nilai t_{hitung} pada variabel Kompleksitas Tugas (X_4) sebesar 2.312 dengan tingkat signifikan sebesar 0,029. Karena tingkat signifikan pada variabel ini lebih kecil dari 5% (sig < 5%), maka hal ini berarti variabel Kompleksitas Tugas (X_4) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja.

Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa dari kedua variabel bebas yang diduga berpengaruh terhadap Kinerja, yaitu berarti Sistem Informasi Akuntansi, gaya kepemimpinan, motivasi dan kompleksitas tugas berpengaruh terhadap Kinerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap Kinerja di PT. Novie Agro Industri, hal ini berarti bahwa keberadaan sistem informasi akuntansi akan memberikan dukungan dalam meningkatkan kinerja para individu. Peningkatan kinerja individu dapat membuat sebuah perusahaan memiliki keunggulan kompetitif. Ini berarti bahwa suatu perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain dengan mempergunakan sistem

informasi. Hasil ini mendukung teori Kurniawati, (2010) Teknologi digunakan organisasi untuk menyediakan informasi bagi para pemakai internal dan eksternal dalam pengambilan keputusan. Teknologi informasi merupakan perpaduan antara teknologi komputer dan telekomunikasi dengan teknologi lain seperti perangkat keras, perangkat lunak, database, teknologi jaringan, dan peralatan telekomunikasi lainnya. Teknologi informasi merupakan bagian dari sistem teknologi informasi dan teknologi informasi merujuk pada teknologi yang digunakan dalam menyampaikan maupun mengolah informasi. Teknologi informasi telah membawa perubahan yang sangat mendasar bagi organisasi baik swasta maupun organisasi publik. Oleh karena itu, sistem teknologi informasi menjadi suatu hal yang sangat penting dalam menentukan daya saing dan kemampuan perusahaan untuk meningkatkan kinerja di masa mendatang

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja di PT. Novie Agro Industri, hal ini berarti bahwa dalam sebuah organisasi kehadiran seorang pemimpin sangat dibutuhkan oleh pegawai, sebab dengan adanya pemimpin maka akan ada orang yang berperan atau bertugas untuk mengatur, mengarahkan dan mengendalikan semua sumber daya manusia, sumber daya alam, sarana, dana dan waktu secara efektif serta terpadu sehingga tujuan organisasi / instansi yang telah ditetapkan dapat tercapai sesuai harapan. Kepemimpinan yang baik dan tepat akan memotivasi pegawai agar giat bekerja sehingga diharapkan Kinerja pegawai dapat lebih meningkat. Apabila Kinerja pegawai mengalami peningkatan, maka instansi akan berkembang dengan pesat dan kelansungan akan terjaga.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja di PT. Novie Agro Industri, hal ini dikarenakan kurangnya pelatihan dan pemberian kenaikan jabatan atau promosi membuat motivasi karyawan tidak mempengaruhi kinerja. Semua kegiatan yang dilakukan oleh seseorang tidak terlepas dari berbagai motif dan sikap, yang mendorong seseorang melakukan serangkaian perbuatan yang disebut kegiatan. Motif adalah daya yang timbul dari dalam diri orang yang mendorong untuk berbuat sesuatu. Tanpa motif orang tidak akan berbuat sesuatu. Itulah sebabnya mengapa motif perlu ditumbuhkan agar dapat menjadi pendorong perbuatan positif sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh organisasi. Motif dapat timbul dari dalam diri kita, karena ada kebutuhan dasar manusia yang bersifat universal. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku individu seseorang dalam meningkatkan kinerjanya dalam sebuah perusahaan.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa Kompleksitas Tugas berpengaruh terhadap Kinerja pada di PT. Novie Agro Industri, hal ini berarti bahwa adanya tingkat kesulitan dan variabilitas yang tinggi dalam menjalankan tugas yang diberikan sehingga menaikkan kinerja. Tidak dapat dipungkiri bahwa karyawan seringkali menghadapi pekerjaan yang dihadapkan pada pemenuhan target dari perusahaan. Hal ini menyebabkan karyawan akan memikirkan banyak hal sehingga menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan yang ditargetkan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Setelah mengetahui permasalahan, meneliti dan membahas hasil penelitian tentang pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, gaya kepemimpinan, motivasi dan kompleksitas tugas terhadap Kinerja maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

a. Berdasarkan uji hipotesis secara simultan, variabel Sistem Informasi Akuntansi, gaya kepemimpinan, motivasi dan kompleksitas tugas berpengaruh terhadap Kinerja.
b. Berdasarkan uji hipotesis secara parsial, variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja aedangkan Sistem Informasi Akuntansi Gaya Kepemimpinan dan Kompleksitas Tugas berpengaruh terhadap Kinerja

Saran

Setelah dikemukakan beberapa kesimpulan, maka dapat diberikan beberapa saran sebagai bahan pertimbangan sebagai berikut :

a. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, diharapkan pemimpin merubah gaya kepemimpinannya yang sekarang menjadi gaya kepemimpinan *Individualized Consideration* yaitu seorang pemimpin yang mampu untuk memperlakukan bawahannya secara berbeda-beda namun adil dan menyediakan prasarana dalam rangka pencapaian tujuan yang memang diinginkan bersama. Sehingga kuantitas kerja karyawan dapat meningkat, kualitas barang yang dihasilkan oleh karyawan dapat lebih baik juga ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas dapat terlaksana sehingga target yang diharapkan oleh manejemen dan perusahaan dapat terpenuhi dengan baik.
b. Pihak manajemen perusahaan hendaknya lebih melakukan pengawasan terhadap tugas yang diberikan dan dibebankan kepada karyawan agar sesuai dengan kemampuan karyawan dan tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Asrin. 2011. Profesionalisme Manajemen Pendidikan. Gorontalo

Edy, Sutrisno. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.

Ghozali, Imam. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM. SPSS 19 (edisi kelima.) Semarang: Universitas Diponegoro

Hall, James, 2011. Sistem Informasi Akuntansi, Edisi Empat, Salemba Empat,. Jakarta.

Kaswan. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing. Organisasi. Graha Ilmu, Yogyakarta

Moh Nazir, 2011. Metode Penelitian. Cetakan 6. Bogor: Penerbit Ghalia.

Mulyanto. 2012. Sistem Informasi Konsep dan Aplikasi. Pustaka Pelajar

Robbins, Stephen and Judge, Timothy A. 2011. Organizational Behaviour.12nd edition. Upper Saddle River: New Jersey.

Romney, Marshall B., dan Steinbart, paul J. 2012. Accounting Information Systems. Global Edition. Twelfth Edition. England: Pearson Education Limited

Shelly, Gary B., and Harry J. Rosenblatt. (2012). Systems Analysis and Design Nineth Edition. United States of America: Course Technology

Siagian, P. Sondang. 2011. Teori dan Motivasi dan Aplikasinya. Jakarta: Rineka Cipta.

Soekarso, Agus Sosro, Iskandar Putong, Cecep Hidayat, 2010, Teori Kepemimpinan, Mitra Wacana Media, Jakarta.

Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Warren, Carl S., Reeve, James M. dan Duchac, Jonathan, 2011. Accounting Volume 3 Cengage Learning. Singapore.

Wibowo.2012. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Press.