

**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, GAYA KEPEMIMPINAN,
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
DIMEDIASI OLEH BUDAYA KERJA**
(Studi kasus pada karyawan bagian Accounting PT. Ara Shoes Indonesia, Ngobo,
Kab. Semarang, Jawa Tengah)

Riska Oktaviani,
Patricia Dhiana Paramitha ,SE., MM., Rita Andini,SE.,MM.
Mahasiswa Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi
Universitas Pandanaran Semarang

ABSTRAK

Pada dasarnya hasil kinerja seorang karyawan belum maksimal dikarenakan adanya penerapan sistem informasi akuntansi, rendahnya motivasi kerja dan beberapa faktor lainnya. Pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh budaya kerja

Populasi karyawan bagian accounting yang ada pada perusahaan PT. Ara Shoes Indonesia berjumlah 70 orang dan sampel yang diambil sebanyak 70 orang juga. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode sensus atau sampling jenuh dimana seluruh jumlah populasi dijadikan sampel. Analisis data yang digunakan yaitu dengan menggunakan analisis deskriptif dan menggunakan uji instrumen.

Berdasarkan hasil dari penelitian didapatkan kesimpulan sebagai berikut: (1) sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap budaya kerja, (2) gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap budaya kerja, (3) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap budaya kerja, (4) sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap budaya kerja, (5) sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, (6) gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, (7) motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, (8) sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, (9) budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, (10) budaya kerja tidak memediasi pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan, (11) budaya kerja tidak memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, dan (12) budaya kerja tidak memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dapat dikemukakan implikasi bagi pihak manajemen yaitu diperlukannya sosialisasi-sosialisasi terkait dengan penerapan sistem informasi akuntansi dan sosialisasi untuk meningkatkan motivasi kerja bagi karyawannya.

Kata Kunci : sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, budaya kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Berkembangnya sistem informasi akuntansi ditandai dengan adanya teknologi yang menguasai kehidupan, serta memberikan kemudahan dan efektifitas pada karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Perubahan atau dampak positif seperti, karyawan yang terbiasa dalam melakukan pekerjaan sehari-hari dengan cara manual sekarang dibantu dengan menggunakan sistem informasi akuntansi yang telah terkomputerisasi. Sistem informasi akuntansi berdampak luas di kehidupan masyarakat misalnya pekerjaan manual sekarang dapat dikerjakan dengan sebuah sistem yang mempercepat dan mempermudah penyelesaian pekerjaan, namun bukan hanya dampak positif namun juga ada dampak negatif apabila karyawan mengalami penurunan kinerja, misalnya mengganggu peningkatan mutu perusahaan dan juga lambatnya proses pembuatan laporan.

Dalam dunia bisnis, gaya kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap jalannya sebuah organisasi. Peran seorang pemimpin dalam sebuah organisasi sebagai tolak ukur keberhasilan dalam pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan bagian penting dari manajemen, dimana seorang pemimpin harus menciptakan integrasi yang serasi

dengan para bawahannya juga termasuk dalam membina kerja sama, mengarahkan dan mendorong gairah kerja para bawahan, memperngaruhi dan memberikan sikap serta perilaku individu dan kelompok sehingga membentuk gaya kepemimpinan yang pimpinan terapkan. Perilaku seorang pemimpin adalah perilaku yang akan menimbulkan pemahaman tersendiri yang akan berpengaruh terhadap kondisi psikologis bawahan. Apabila perilaku pimpinan yang ditampilkan atasan dirasakan sebagai sesuatu yang diharapkan bawahan, maka akan berpengaruh dan memiliki dampak yang baik terhadap kinerja karyawan. Begitu pula sebaliknya, apabila perilaku kepemimpinan yang ditampilkan sebagai sesuatu yang tidak sesuai dengan harapannya maka akan berpengaruh kurang baik terhadap kinerja karyawan.

Dan berdasar penelitian terdahulu sebagai acuan peneliti Melakukan Penelitian Dengan Juduli “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Budaya Kerja”. (Studi Kasus Pada Karyawan accounting PT. Ara Shoes Indonesia).

TINJAUAN PUSTAKA

Grand Theory

Setiap pihak yang memiliki hubungan dengan perusahaan sangat berkepentingan dengan kinerja

perusahaan. Pentingnya pengukuran kinerja perusahaan dapat dijelaskan dengan dua teori yaitu teori keagensi (agency theory) dan teori signal (signalling theory).

Kinerja Karyawan

Mangkunegara(2015 menyatakan :“ Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jwb yang diberikannya ”. Kinerja karyawan sangatlah perlu , sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan (Sinambela, 2018). Pada dasarnya tujuan penilaian kinerja karyawan dapat dibedakan menjadi dua yaitu tujuan penilaian yang berorientasi pada masa lalu dan berorientasi pada masa depan (Rivai, 2021).

Budaya Kerja

Luthans dalam Laksmi (2019) menyatakan budaya kerja merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya.

Menurut Kreiner dan Kinicki (2020) bahwa secara umum terdapat 3 (tiga) jenis budaya kerja, yaitu :

1. Budaya konstruktif
2. Budaya pasif-defensif
3. Budaya agresif-defensif

Ada 4 dimensi pengukuran budaya kerja, yaitu keterlibatan, konsistensi, adaptabilitas, dan misi (Nurul, 2015). Variabel-variabel tersebut didefinisikan:

1. Keterlibatan
2. Konsistensi
3. Adaptabilitas
4. Misi

Sistem Informasi Akuntansi

Pengertian akuntansi adalah sistem informasi yang didalamnya sudah ada proses identifikasi, pengklasifikasian dan meringkas secara signifikan dalam menyediakan laporan kepada pengguna tentang kegiatan ekonomi dan kondisi bisnis untuk menghasilkan informasi bagi pengambilan keputusan perusahaan.

Fungsi utama sistem informasi akuntansi menurut Susanto (2018) mengemukakan bahwa:

1. Mendukung aktivitas sehari-hari perusahaan.
2. Mendukung proses pengambilan keputusan.
3. Membantu dalam memenuhi tanggung jawab pengelolaan perusahaan.

Gaya Kepemimpinan

Rivai (2021) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahannya agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan

gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh pemimpin.

Menurut Joseph reitz dalam Rahayu (2017) yaitu :

1. Kepribadian (*Personality*)
2. Karakteristik bawahan dan perilaku bawahan juga akan mempengaruhi gaya kepemimpinan.
3. Kebutuhan tugas
4. Iklim dan kebijakan organisasi akan mempengaruhi perilaku karyawan serta gaya kepemimpinan.

Menurut Toha (2018) menyebutkan ada 4 (empat) gaya kepemimpinan yang efektif meliputi:

1. *Executif* (Eksekutif)
2. *Developer* (Pengembang)
3. *Benevolent autocrat* (Otokrat bijak)
4. *Bureautocrat* (Bijak)

Motivasi Kerja

Motivasi adalah kejiwaan yang mendorong atau menggerakkan dan motif itulah yang nantinya akan menuntun serta mengarahkan tindakan, perilaku dan sikap seseorang yang selalu dihubungkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan perseorangan masing-masing anggota organisasi tersebut (Darmawan, 2016).

Menurut Wukir (2019) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan yaitu:

1. Faktor yang berhubungan dengan keuangan. Misalnya gaji atau upah, bonus insentif.
2. Faktor non keuangan. Misalnya status pekerjaan, pengakuan/penghargaan, delegasi wewenang, kondisi tempat kerja, hubungan yang harmonis dan beberapa faktor yang lain.

Adapun indikator motivasi menurut Mangkunegara (2015) meliputi :

1. Motivasi untuk berprestasi
2. Motivasi untuk berkuasa
3. Motivasi untuk berafiliasi atau bersahabat.

Hipotesis Penelitian

H₁: Sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya kerja

H₂: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya kerja

H₃: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya kerja

H₄: Sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap budaya kerja

H₅: Sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H₆: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H₇: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H₈: Sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

H₉: Budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H₁₀: Budaya kerja memediasi pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan

H₁₁: Budaya kerja memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

H₁₂: Budaya kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Populasi dan sampel

Dalam penelitian di PT . Ara Shoes Indonesia, Karangjati yang menjadi populasi adalah karyawan bagian *accounting* yang berjumlah 70 orang dan tersebar di 3 bagian. Rincian sampel dalam penelitian ini adalah 70 dengan kriteria Karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, Karyawan bertanggung jawab atas tugas yang dikerjakannya, dan Karyawan mampu mencapai hasil target yang telah ditentukan.

Metode Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner (angket) yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket atau daftar pertanyaan yang telah disusun secara sistematis berhubungan

dengan permasalahan dalam penyusunan skripsi (Sugiyono, 2013).

Jawaban atas item pertanyaan memiliki gradasi dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju dengan skor 1 hingga 4

Tabel Skala Likert

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2015)

Metode Analisis Data

Mengolah angka dapat melalui berbagai macam uji, yaitu uji statistik deskriptif, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas) dan regresi linear berganda serta pengujian hipotesis menggunakan aplikasi SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Objek Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Size*, *Age*, *Profitability*, *Leverage*, *Sales Growth* dan Kepemilikan Institusional terhadap *Tax Avoidance* pada perusahaan manufaktur di Bursa Efek Indonesia. Batasan dan cakupan dalam penelitian ini adalah pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI pada periode tahun 2014-2017 maka didapatkan sampel sebanyak 140

data pengamatan dari perusahaan yang memenuhi kriteria untuk dijadikan sampel penelitian. Jumlah sampel tersebut berdasarkan kelengkapan dan ketersediaan data penelitian dari laporan tahunan dan laporan keuangan selama tahun 2014 hingga 2017 akan diinterpretasikan dalam analisis deskriptif.

Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan bantuan software statistika SPSS versi 2.4.

1. Analisis Statistik Deskriptif
2. Uji Instrumen
 - a) Uji Validitas
 - b) Uji Reliabilitas
3. Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji Normalitas Data
 - b. Uji Multikolonieritas
 - b) Uji Heteroskedastisitas
4. Uji Analisa Regresi Linier Berganda
5. Uji *Goodness of fit*
 - a. Uji Parsial (Uji t)
 - b. Uji Pengaruh Simultan (Uji F)
 - c. Koefisien Determinasi
6. Analisis Jalur (*Path Analyse*)

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Uji Deskriptif

Total indeks adalah 100, dengan menggunakan kriteria 3 kotak (*Three Box Methode*), terbagi (Ferdinand, 2016) :

- 10,00 – 40,00 : Rendah
40,01 – 70,00 : Sedang

70,01 – 100 : Tinggi

Hasil perhitungannya terdapat pada tabel berikut ini:

- 1) Tanggapan responden terhadap kinerja karyawan

Tabel Tanggapan Responden terhadap Kinerja Karyawan

Indikator Kinerja Karyawan	Frekuensi Jawaban Responden tentang Kinerja Karyawan					Indeks Kinerja Karyawan
	1	2	3	4	5	
Y2.1	6	18	6	30	10	46
Y2.2	12	14	8	20	16	44,8
Y2.3	6	12	14	20	18	48,4
Y2.4	6	14	6	22	22	50
Y2.5	8	14	10	22	16	46,8
TOTAL						47,2

Sumber : data primer yang diolah, 2022

Tabel menunjukkan bahwa tanggapan responden penelitian tentang indeks kinerja karyawan memiliki skor sebesar 47,2 artinya skor berada di rentang skala 40,01 – 70,00 atau berada pada kategori **sedang**.

- 2) Tanggapan Responden terhadap Budaya Kerja

Tabel Tanggapan Responden terhadap Budaya Kerja

Indikator Budaya Kerja	Frekuensi Jawaban Responden tentang Budaya Kerja					Indeks Budaya Kerja
	1	2	3	4	5	
Y1.1	4	10	8	28	20	52
Y1.2	6	10	6	30	18	50,8
Y1.3	6	10	14	30	10	47,6
Y1.4	2	14	16	32	6	47,2
Y1.5	8	4	8	30	20	52
TOTAL						49,52

Sumber : data primer yang diolah, 2022

Tabel menunjukkan bahwa tanggapan responden penelitian tentang indeks budaya kerja memiliki skor sebesar 49,52 artinya skor berada di rentang skala 40,01 –

70,00 atau berada pada kategori **sedang**.

3) Tanggapan Responden terhadap Sistem Informasi Akuntansi

Tabel Tanggapan Responden terhadap Sistem Informasi Akuntansi

Indikator Sistem Informasi Akuntansi	Frekuensi Jawaban Responden tentang Sistem Informasi Akuntansi					Indeks Sistem Informasi Akuntansi
	1	2	3	4	5	
X1.1	6	14	14	18	18	47,6
X1.2	6	16	6	12	30	50,8
X1.3	10	26	14	12	8	38,4
X1.4	10	10	24	16	10	43,2
X1.5	8	8	10	26	18	41,6
TOTAL						44,32

Sumber : data primer yang diolah, 2022

Tabel menunjukkan bahwa tanggapan responden penelitian tentang indeks sistem informasi akuntansi memiliki skor sebesar 44,32 artinya skor berada di rentang skala 40,01 – 70,00 atau berada pada kategori **sedang**.

4) Tanggapan Responden terhadap Gaya Kepemimpinan

Tabel Tanggapan Responden terhadap Gaya Kepemimpinan

Indikator Gaya Kepemimpinan	Frekuensi Jawaban Responden tentang Gaya Kepemimpinan					Indeks Gaya Kepemimpinan
	1	2	3	4	5	
X2.1	12	18	8	18	14	42,8
X2.2	10	14	8	16	22	47,2
X2.3	10	20	6	12	22	45,2
X2.4	16	18	6	8	22	42
X2.5	4	16	14	20	16	47,6
TOTAL						45,32

Sumber : data primer yang diolah, 2022

Tabel menunjukkan bahwa tanggapan responden penelitian tentang indeks gaya kepemimpinan memiliki skor sebesar 45,32 artinya skor berada di rentang skala 40,01 – 70,00 atau berada pada kategori **sedang**.

5) Tanggapan Responden terhadap Motivasi Kerja

Tabel Tanggapan Responden terhadap Motivasi Kerja

Indikator Motivasi Kerja	Frekuensi Jawaban Responden tentang Motivasi Kerja					Indeks Motivasi Kerja
	1	2	3	4	5	
X3.1	2	8	20	24	16	50,8
X3.2	4	8	12	32	14	54,8
X3.3	6	10	12	24	18	49,6
X3.4	2	16	20	22	10	46,4
X3.5	16	12	18	8	16	41,2
TOTAL						48,56

Sumber : data primer yang diolah, 2022

Tabel menunjukkan bahwa tanggapan responden penelitian tentang indeks motivasi kerja memiliki skor sebesar 48,56 artinya skor berada di rentang skala 40,01 – 70,00 atau berada pada kategori **sedang**.

Uji Instrument

1) Uji Validitas

Tabel Hasil Uji Validitas

Variabel dan Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Sistem Informasi Akuntansi (X ₁)	0,686	0,235	Valid
X1.1	0,623		Valid
X1.2	0,659		Valid

X1.3	0,739		Valid	Sistem Informasi Akuntansi (X ₁)	0,796		Reliabel
X1.4	0,777		Valid	Gaya Kepemimpinan (X ₂)	0,813		Reliabel
X1.5				Motivasi Kerja (X ₃)	0,794	0,7	Reliabel
				Budaya Kerja (Y ₁)	0,820		Reliabel
				Kinerja Karyawan (Y ₂)	0,807		Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X ₂)	0,819	0,235	Valid				
X2.1	0,803		Valid				
X2.2	0,780		Valid				
X2.3	0,834		Valid				
X2.4	0,714		Valid				
X2.5							
Motivasi Kerja (X ₃)	0,763	0,235	Valid				
X3.1	0,664		Valid				
X3.2	0,734		Valid				
X3.3	0,664		Valid				
X3.4	0,648		Valid				
X3.5							
Budaya Kerja (Y ₁)	0,838	0,235	Valid				
Y1.1	0,838		Valid				
Y1.2	0,871		Valid				
Y1.3	0,793		Valid				
Y1.4	0,848		Valid				
Y1.5							
Kinerja Karyawan (Y ₂)	0,760	0,235	Valid				
Y2.1	0,654		Valid				
Y2.2	0,768		Valid				
Y2.3	0,834		Valid				
Y2.4	0,745		Valid				
Y2.5							

Sumber : data primer yang diolah, 2022

Tabel diatas menunjukkan bahwa semua indikator dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid atau mampu mengukur data dari variabel yang diteliti secara tepat, dimana nilai r hitung masing-masing indikator dari variabel penelitian lebih besar daripada nilai r tabel 0,235.

2) Uji Reliabilitas

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach Alpha	Standar	Keterangan
---------------------	----------------	---------	------------

Sumber : data primer yang diolah, 2021

Dalam penelitian ini menjelaskan bahwa semua variabel pada tabel diatas diterima karena menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,7 dan variabel diatas telah memenuhi syarat uji reliabilitas.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel Hasil Uji Normalitas

Tahap 1

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	X3	Y1
N		70	70	70	70
Normal	Mean	16,40	16,08	17,05	17,82
Paramete		00	57	71	86
rs ^{a,b}	Std.	4,958	6,040	4,516	5,110
	Deviation	96	31	91	29
Most	Absolute	,141	,157	,171	,219
Extreme	Positive	,101	,157	,078	,129
Differenc	Negative	-,141	-,142	-,171	-,219
es					
Test Statistic		,141	,157	,171	,219
Asymp. Sig. (2-tailed)		,002 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c

a. Test distribution is Normal.

Tabel Hasil Uji Normalitas

Tahap 2

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test						No	Variabel Penelitian	Tolerance	VIF	Keterangan
		X1	X2	X3	Y1	Y2				
N		70	70	70	70	70	Sistem Informasi Akuntansi (X ₁)	0,314	3,185	Bebas multikol
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	16,4000	16,0857	17,0571	17,8286	16,8571	Gaya Kepemimpinan (X ₂)	0,378	2,647	Bebas Multikol
	Std. Deviation	4,95896	6,04031	4,51691	5,11029	5,33592	Motivasi Kerja (X ₃)	0,354	2,828	Bebas Multikol
Most Extreme Differences	Absolute	,141	,157	,171	,219	,128	Budaya Kerja (Y ₁)	0,271	3,619	Bebas Multikol
	Positive	,101	,157	,078	,129	,101				
	Negative	-,141	-,142	-,171	-,219	-,128				
Test Statistic		,141	,157	,171	,219	,128				
Asymp. Sig. (2-tailed)		,002 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,007 ^c				

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : data yang diolah primer, 2022

Uji normalitas sebagaimana terdapat pada tabel 4.12 dan 4.13 menunjukkan bahwa nilai probabilitas semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa populasi berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Tabel Hasil Uji Multikolinieritas

Regression Tahap 1

No	Variabel Penelitian	Tolerance	VIF	Keterangan
1.	Sistem Informasi Akuntansi (X ₁)	0,371	2,692	Bebas multikol
2.	Gaya Kepemimpinan (X ₂)	0,385	2,599	Bebas Multikol
3.	Motivasi Kerja (X ₃)	0,495	2,019	Bebas Multikol

Sumber : data primer yang diolah, 2022

Tabel Hasil Uji Multikolonieritas

Regression Tahap 2

Sumber : data primer yang diolah, 2022

Metode pengambilan keputusan diambil berdasarkan nilai VIF dan *Tolerance*. Jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *Tolerance* lebih dari 0,10 maka tidak terjadi multikolonieritas. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas jauh dari angka 10 dan hasil perhitungan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada korelasi atau tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

3) Uji Heterokedatisitas

Tabel Hasil Uji Glejser Tahap 1

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standar dized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	3,983	,852		4,674
	X1	,016	,069	,043	,236

Sig. ,000 ,814

X2	-,152	,056	-,482	-	,008
				2,71	
				7	
X3	,002	,066	,005	,033	,974

a. Dependent Variable: Absresid

Sumber : data yang diolah primer, 2022

Tabel Hasil Uji Glejser Tahap 2

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1,909	,394		,000
	X1	-,100	,035	-,582	,006
	X2	,076	,026	,543	,005
	X3	-,026	,036	-,137	,476
	Y1	,014	,036	,086	,696

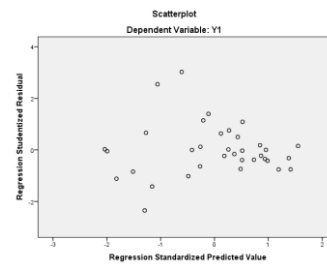
a. Dependent Variable: Absresid1

Sumber : data yang diolah primer, 2022

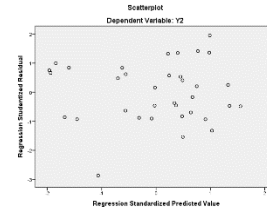
Tabel menunjukkan bahwa nilai signifikansi semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

Pengujian heterokedastisitas dilakukan juga dengan menggunakan metode melihat grafik atau melihat pola titik-titik pada *scatterplot* regresi. Metodenya adalah dengan membuat grafik plot atau *scatter* antara ZPRED dengan SRESID.

Gambar Grafik Scatter/plot Tahap 1



Gambar Grafik Scatterplot Tahap 2



Berdasarkan hasil output 1 dan 2 di atas diketahui bahwa :

1. Titik-titik pada data menyebar di atas dan dibawah atau disekitar angka 0.
2. Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
3. Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
4. Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas, hingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel Hasil Uji Regression Tahap 1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1,071	1,330	
	X1	,377	,108	,365
	X2	,096	,087	,114
	X3	,530	,103	,468

a. Dependent Variable: Y1

Tabel diatas menunjukkan perhitungan hasil regresi tahap 1, dimana dapat dibuat persamaan regresinya, yaitu :

$$Y_1 = 1,071 + 0,337 X_1 + 0,096 X_2 + 0,530 X_3 + e$$

Analisis :

a. Konstanta = 1,071

Konstanta memiliki koefisien regresi 1,071 dan arahnya positif, artinya adalah budaya kerja akan meningkat sebesar 10,71 persen dengan asumsi variabel sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dianggap konstan.

b. Variabel Sistem Informasi Akuntansi = 0,337

Variabel sistem informasi akuntansi memiliki koefisien regresi sebesar 0,337 dan arahnya positif, artinya apabila sistem informasi akuntansi meningkat sebesar 1 persen, maka budaya kerja dalam

perusahaan akan mengalami peningkatan sebesar 33,7 persen dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dianggap konstan.

c. Variabel Gaya Kepemimpinan = 0,096

Variabel gaya kepemimpinan memiliki koefisien regresi sebesar 0,096 dan arahnya positif, artinya apabila gaya kepemimpinan meningkat sebesar 1 persen, maka budaya kerja dalam perusahaan akan mengalami peningkatan sebesar 9,6 persen dengan asumsi variabel sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja dianggap konstan.

d. Variabel Motivasi Kerja = 0,530

Variabel motivasi kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,530 dan arahnya positif, artinya apabila motivasi kerja meningkat sebesar 1 persen, maka budaya kerja dalam perusahaan akan mengalami peningkatan sebesar 53 persen dengan asumsi variabel sistem informasi akuntansi dan gaya kepemimpinan dianggap konstan.

Tabel Hasil Uji Regression Tahap 2

		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients
Model		B		Beta
1	(Constant)	-2,180	,797	
	X1	,240	,070	,223
	X2	,244	,053	,276
	X3	,373	,073	,316
	Y1	,270	,073	,258

a. Dependent Variable: Y2

Tabel diatas menunjukkan perhitungan hasil regresi tahap 2, dimana dapat dibuat persamaan regresinya, yaitu :

$$Y_2 = -2,180 + 0,240 X_1 + 0,244 X_2 + 0,373 X_3 + 0,270 Y_1 + e$$

Analisis :

a. Konstanta = -2,180

Konstanta memiliki koefisien regresi -2,180 dan arahnya negatif, artinya adalah kinerja karyawan akan menurun sebesar 21,80 persen dengan asumsi variabel sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya kerja dianggap konstan.

b. Variabel Sistem Informasi Akuntansi = 0,240

Variabel sistem informasi akuntansi memiliki koefisien regresi sebesar 0,240 dan arahnya positif, artinya apabila sistem informasi akuntansi

meningkat sebesar 1 persen, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 24 persen dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya kerja dianggap konstan.

c. Variabel Gaya Kepemimpinan = 0,244

Variabel gaya kepemimpinan memiliki koefisien regresi sebesar 0,244 dan arahnya positif, artinya apabila gaya kepemimpinan meningkat sebesar 1 persen, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 24,4 persen dengan asumsi variabel sistem informasi akuntansi, motivasi kerja dan budaya kerja dianggap konstan.

d. Variabel Motivasi Kerja = 0,373

Variabel motivasi kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,373 dan arahnya positif, artinya apabila motivasi kerja meningkat sebesar 1 persen, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 37,3 persen dengan asumsi variabel sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan budaya kerja dianggap konstan.

e. Variabel Budaya Kerja = 0,270

Variabel budaya kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,270 dan arahnya positif, artinya apabila budaya kerja meningkat sebesar 1 persen, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,270 persen dengan asumsi variabel sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dianggap konstan.

Koefisien Determinasi (*R Square*)

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi Regression Tahap 1 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,854 ^a	,729	,717	2,71971	1,651

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y1

Analisis Koefisien Determinasi

Regression Tahap 1 :

Adjusted R² regression tahap 1 sebesar 0,717 yang artinya variasi variabel budaya kerja dapat dijelaskan oleh variabel sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja sebesar 0,717 atau 71,7 persen, sedangkan sisanya sebesar 28,3

persen dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar model.

Nilai *Standar Error of Estimates* (SEE) pada *regression* tahap 1 sebesar 2,71971, semakin besar nilai SEE akan membuat model regresi yang digunakan dalam penelitian ini semakin tepat dalam memprediksi variabel budaya kerja.

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi Regression Tahap 2 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,955 ^a	,913	,908	1,62256	2,254

a. Predictors: (Constant), Y1, X2, X3, X1

b. Dependent Variable: Y2

Analisis Koefisien Determinasi

Regression Tahap 2 :

Adjusted R² regression tahap 2 sebesar 0,908 yang artinya variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya kerja sebesar 0,908 atau 90,8 persen, sedangkan sisanya sebesar 9,2 persen dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar model.

Nilai Standar Error of Estimates (SEE) pada regression tahap 1 sebesar 1,62256, semakin besar nilai SEE akan membuat model regresi yang digunakan dalam penelitian ini semakin tepat dalam memprediksi variabel kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Variabel sistem informasi akuntansi (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap budaya kerja (Y1).
2. Variabel gaya kepemimpinan (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap budaya kerja (Y1).
3. Variabel motivasi kerja (X3) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya kerja (Y1).
4. Variabel sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya kerja (Y1)
5. Variabel sistem informasi akuntansi (X1) berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y2).

6. Variabel gaya kepemimpinan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y2)
7. Variabel motivasi kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y2)
8. Variabel sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y2)
9. Variabel budaya kerja (Y1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y2)
10. Budaya kerja tidak memediasi pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan.
11. Budaya kerja tidak memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
12. Budaya kerja tidak memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- All Natri Ayu Raminda. 2015. Pengaruh Kualitas Sistem, Kualitas Informasi dan

- Kepuasan Pengguna Accurate terhadap Kinerja Individu. Jurnal. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya.
- Aminati, Indriyani. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (studi kasus pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Purwokerto). Jurnal. Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika Volume.2
- Anggraeni, E.Y & Irviani, R.2017. Pengantar Sistem Informasi . 1 penyunt. Yogyakarta: Andi
- Arianto, D.A. 2017. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. Jurnal Economia, 194-195
- Azhar, Susanto. 2018. Sistem Informasi Akuntansi. Bandung: Lingga Jaya
- Bodnar, George H dan William S. Hopwood. 2015. Sistem Informasi Akuntansi (Edisi 9) Yogyakarta: Penerbit Andi
- Busro, Muhammad. 2016. Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group
- Darmawan, Didit. 2016. Prinsip-prinsip Pelaku Organisasi. Surabaya: Pena Semesta
- Fahmi, Irham. 2016. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep dan Kinerja. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Farida, Fitriani. 2019. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan PT. Beton Elemen Persada . Jurnal Akuntansi, Audit dan Sistem Informasi Akuntansi. Vol.3 No.1 April 2019
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro
- Hamali, A.Y. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed). Yogyakarta: Media Pressindo Group
- Hasibuan, Malayu SP. 2018. Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, J.S & Handayani, R. 2017. Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 418-428
- Hildawati, Nur Farida. 2015. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Kesesuaian Tugas Teknologi terhadap Kinerja Karyawan (pada PT. PLN Persero Bandung). Bandung, Universitas Pasundan.
- Ismail, Nahwawi. 2017. Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kinerja. Proses Tertentu. Tumbuh Kembang, Dinamika, dan Kinerja Organisasi. Edisi 1. Depok: Badan Penerbit Kencana
- Jamaludin, A. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kaho Indahcitra Garment Jakarta. Journal of Applied Business and Economics, Vol.3 no.3, 161-169
- Kamaliah, R.A. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan

- Transformatif dan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Departemen SDM PT. Semen Gresik (Persero) Tbk. Jurnal Ilmu Manajemen Volume 1 nomor 2
- Kartono, Kartini. 2016. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: Raja Grafindo Persada
- Kuncoro, Mudrajad. 2016. Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi. Edisi 3. Jakarta: Erlangga
- Kreitner, Robert dan Knicki, Angelo. 2020. Perilaku Organisasi. Terjemahan Erly Suandy, Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat
- Krismiaji. 2020. Sistem Informasi Akuntansi. Yogyakarta: UPP. AMP YKPN
- Lian, Lee Kim. 2019. Leadership Style and Organizational Citizenship Behaviour: The Mediating Effect of Subordinates' Competence and Downward Influence Tactics. Journal of Applied Business and Economics. Vol 13(2)
- Lina, Dewi. 2016. Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Sistem Reward sebagai Variabel Moderating: Pegawai Biru UMSU Universitas Muhammadiyah Sumatera. Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis. Vol.14
- Lisa, Paramitha. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur, Jurnal Adminitrasi Negara, Volume 5, Nomor 3, 2017. Hal: 6168-6182
- Mangkunegara, Anwar. P. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Melasari, Ranti. 2017. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan dengan Integritas Karyawan sebagai Variabel Pemoderasi pada Perbankan di Tembilahan. Jurnal Akuntansi dan Keuangan Vol.6 No.1
- Miftah, Toha. 2018. Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Mulyadi. 2016. Sistem Informasi Akuntansi. Jakarta: Salemba Empat
- Murty, W. Aprilia dan Hudiwinarsih Gunasti. 2016. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi. Jurnal STIE Perbanas, 2(2) h: 215-228
- Nasution, L dan Fikri, M.H. 2018. Penyuluhan Modernisasi Pembelajaran Berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi di SDN 101808 Desa Candirejo Kecamatan Biru-biru Kab. Deli Serdang, in prosiding seminar nasional hasil pengabdian, 1(1): 165-175
- Nurul, R. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Politeknik Unggul LP3M, Medan.
- Northouse P.G. 2019. Kepemimpinan (Teori dan

- Praktik). Edisi Keenam. Jakarta: PT. Indeks
- Priyatno, Duwi. 2019. Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendaran. Yogyakarta: Gava Media
- Putra. 2016. Pengaruh Transformasional dan OCB terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Komitmen Organisasi. PT. BPR JAYA KERTI. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Udayana, Bali.
- Riani, Asri Laksmi. 2019. Budaya Organisasi. Yogyakarta: Graha Ilmu