

**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, GAYA
KEPEMIMPINAN DAN KOMPLEKSITAS TUGAS
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
KABUPATEN ACEH BARAT**

SKRIPSI

OLEH

KARMIYATI
NIM. 1805906030057



**FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM AKUNTANSI
UNIVERSITAS TEUKU UMAR
MEULABOH, ACEH BARAT
2023**

**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, GAYA
KEPEMIMPINAN DAN KOMPLEKSITAS TUGAS
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
KABUPATEN ACEH BARAT**

SKRIPSI

Diajukan untuk melengkapi tugas-tugas dan
memenuhi syarat-syarat guna memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi

OLEH

KARMIYATI
NIM. 1805906030057



**FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM AKUNTANSI
UNIVERSITAS TEUKU UMAR
MEULABOH, ACEH BARAT
2023**



Meulaboh, 4 Juli 2023

Program Studi : Ekonomi Akuntansi
Jenjang : S1 (Strata 1)

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini kami menyatakan bahwa kami telah mengesahkan skripsi Saudari:

Nama : KARMIYATI
NIM : 105906030057

Dengan judul : **Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan dan Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi di Universitas Teuku Umar Meulaboh

Mengesahkan:

Pembimbing Utama,

Ika Rahmadani, S.E., M.Si.Ak
NIP. 198805132022032003

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi

Sekretaris Jurusan Akuntansi



Dr. Hamdi Harmen, S.E., M.M
NIP. 196911082002121001

Sari Maulida Vonna, S.E., M.Si. Ak
NIP. 198910052019032037



Meulaboh, 4 Juli 2023

Program Studi : Ekonomi Akuntansi
Jenjang : S1 (Strata 1)

LEMBARAN PERSETUJUAN KOMISI UJIAN

Dengan ini kami menyatakan bahwa kami telah mengesahkan skripsi Saudari:

Nama : KARMİYATI
NIM : 105906030057

Dengan judul : **Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan dan Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat**

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian pada tanggal 14 Juni 2023.

Menyetujui
Komisi Ujian

Tanda Tangan

1. Ketua : Ika Rahmadani, S.E., M.Si.Ak
2. Sekretaris : Dewi Sartika., S.E., M.Sc
3. Anggota : Cut Sri Firman Hastuti, S.E., M.Si., Ak

.....
.....
.....

Mengetahui:

Sekretaris Jurusan Akuntansi



Sari Maulida Vonna, S.E., M.Si. Ak
NIP. 198910052019032037

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Karmiyati**

Nim : 1805906030057

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa di dalam skripsi adalah hasil karya saya sendiri dan tidak terdapat bagian atau satu kesatuan yang utuh dari skripsi, tesis, disertasi, buku atau bentuk lain yang saya kutip dari orang lain tanpa saya sebutkan sumbernya yang dapat dipandang sebagai tindakan penjiplakan. Sepanjang pengetahuan saya juga tidak mendapat reproduksi karya atau pendapat yang pernah ditulis atau di terbitkan oleh orang lain yang dijadikan seolah-olah karya asli saya sendiri. Apabila ternyata dalam skripsi saya terdapat bagian-bagian yang memenuhi unsur penjiplakan, maka saya menyatakan kesediaan untuk dibatalkan sebahagian atau seluruh hak gelar kesarjanaan saya.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk dapat di pergunakan seperlunya.

Meulaboh, 4 Juli 2023

Yang Menyatakan



Karmiyati

NIM: 1805906030057



LEMBAR PERSEMBAHAN

Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan Maka apabila kamu telah selesai dari (dari satu urusan) kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain dan hanya kepadamu tuhan mullah kamu berharap (Q.S. AL-Insyirah ayat 6-8).

Alhamdulillah ... Dengan Ridhamu ya Allah, Amanah ini telah selesai, sebuah langkah usai sudah, cinta telah ku gapai, namun itu bukan akhir dari perjalananku, melainkan awal dari sebuah langkah perjalanan.

Ayanda "Usman S" & Ibunda "Meurahwan"

Tiada cinta yang paling suci selain kasih sayang Ayanda dan Ibundaku..setulus hatimu bunda , searif arahan mu ayah ... doa mu hadirkan keridhaan untukku, petunjukmu tuntunkan jalan ku. Pelukmu berkahi hidup ku. Diantara perjuangan dan tetesan doa malam mu untuk ku.

Dan seabit doa telah merangkul diriku, menuju hari depan yang cerah, kini diriku telah selesai dalam studiku. Dengan kerendahan hati yang tulus, bersama kehendak Mu ya Allah aku sudah menyelesaikan kan pendidikan ku. Terimakasih atas cintanya ,semoga karya ini dapat mengobati.

Teruntuk Abang "M. Dizal" dan Adik "Yusmaidar", yang telah memberi semangat dan do'a yang begitu tulus dan yang telah memberi warna dalam kehidupan ini. Serta Aku persembahkan karya tulis ini kepada seluruh keluarga besarku tercinta yang telah memberikan juga do'a dan dukungannya kepadaku sehingga Aku dapat menyelesaikan pendidikan ini.

Dosen Pembimbing

Terimakasih yang tak terhingga, kepada dosen pembimbing Ibu Ika Rahmadani, S.E., M.Si.Ak, juga kepada Dosen Peguji Ibu Dewi Sartika., S.E., M.Sc dan Ibu Cut Sri Firman Hastuti, S.E., M.Si., Ak, yang telah meluangkan waktu untuk menguji karya skripsi ini. Semoga ilmu yang telah diajarkan menuntunku menjadi manusia yang berharga di dunia dan di akhirat.

Sahabat-Sahabat ku

Rita Otriana, S.KM, Nia Mahyuni, S.Ikom, Cut Ratna Dewi, S.KM, Elisa Asrat, S.AN, Armiyati, S.KM., Armiyawati, S.KM, Siti Rgamazon, S.AN, Salma, S.AN dan Yulita, S.AN...Terima kasih atas perhatian, semangat dan inspirasi dalam mneyelesaikan Tugas Akhir ini, semoga engkau pilihan yang terbaik buatku dan masa depanku...

Terimakasih untuk Teman-teman Prodi Akuntansi Angkatan 2018 Fakultas Ekonomi-UTU Meulaboh, serta semua pihak yang sudah membantu selama penyelesaian Tugas Akhir ini... yang tidak bisa disebutkan satu persatu, Terimakasih buat masukan dan dukungannya selama ini.



By. KARMIYATI, S.E

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas berkat rahmat dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan dan Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat" dengan baik dan lancar sebagai salah satu syarat guna menyelesaikan Program Sarjana (S1) Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi Universitas Teuku Umar, Meulaboh

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari berbagai kesulitan. Tetapi berkat bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, maka kesulitan ini dapat diatasi. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan baik secara moril maupun materil kepada:

1. Bapak Dr. Ishak Hasan, SE.,M.Si., selaku Rektor Universitas Teuku Umar.
2. Bapak Dr. Hamdi Harmen, S.E., M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Teuku Umar.
3. Ibu Ika Rahmadani, S.E., M.Si.Ak., selaku dosen pembimbing yang begitu penulis sanjung dan banggakan yang telah menjadi orang tua ke dua yang membimbing, memberi arahan, memotivasi, dan bersedia meluangkan waktunya untuk penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, sekaligus selaku Ketua Jurusan Ekonomi Akuntansi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Teuku Umar.

4. Ibu Sari Maulida Vonna S.E.,M.Si.Ak., Selaku Sekretaris Jurusan Program Studi Ekonomi Akuntansi, Fakultas Ekonomi Universitas Teuku Umar.
5. Para Dosen dan Staf akademik Fakultas Ekonomi Universitas Teuku Umar.
6. Kedua orang tua yang sangat penulis sayangi dengan penuh cinta penulis persembahkan untuk Ayahanda dan Ibunda, serta keluarga tercinta yang telah memberikan segala bentuk pengorbanan, nasihat, kasih sayang tiada batas dan do'a tulusnya demi keberhasilan penulis.
7. Sahabat-sahabat di Jurusan Ekonomi Akuntansi Manajemen, Mahasiswa/I Fakultas Ekonomi yang selalu bersama di saat kuliah dan teman-teman yang telah banyak membantu skripsi yang sederhana ini tetapi mempunyai manfaat.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk dengan segala kerendahan hati, penulis mengharapkan kritik dan saran demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga Allah SWT selalu senantiasa membalas semua kebaikan kita semua, *Aamiin Ya Rabbal' Alamin*.

Alue Peunyareng, 4 Juli 2023

Penulis

KARMIYATI

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS
AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai Civitas akademik Universitas Teuku Umar, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Karmiyati**
NIM : 1805906030057
Program Studi : Akuntansi
Fakultas : Ekonomi
Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Teuku Umar **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty- Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : **Analisis Rasio Keuangan untuk Menilai Kinerja Keuangan Perbankan Syariah di Indonesia.**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Teuku Umar berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Meulaboh, 4 Juli 2023
Yang menyatakan

Karmiyati
NIM. 1805906030057

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan kompleksitas tugas terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat. Masih terdapat pegawai yang tidak menjalankan sistem informasi akuntansi dengan prosedur sesuai yang telah ditentukan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat. Tidak adanya peringatan ataupun sanksi yang diberikan oleh pimpinan terhadap pelanggaran, sehingga mengakibatkan pegawai yang rajin menjadi tidak termotivasi ditambah lagi dengan kompleksitas tugas di dinas yang membuat pegawai menjadi tidak konsisten dan tidak akuntabilitas. Metode yang digunakan dalam penelitian ini metode kuantitatif. Sampel penelitian ini berjumlah 55 orang pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat. Metode analisis data yang digunakan yaitu uji instrument seperti uji validitas dan uji reliabilitas, uji analisis regresi linear sederhana, uji normalitas, uji hipotesis melalui uji t dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan kompleksitas tugas terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat, dengan nilai signifikan adalah 0,000. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa pernyataan hipotesis yang menyatakan sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan kompleksitas tugas secara simultan berpengaruh kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat, diterima.

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

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of accounting information systems, leadership styles and task complexity on employee performance at the West Aceh District Education Office. There are still employees who do not run the accounting information system according to the procedures specified by the West Aceh District Education Office. There are no warnings or sanctions given by the leadership for violations, resulting in employees who are diligent to become unmotivated, coupled with the complexity of tasks in the department that makes employees inconsistent and unaccountable. The method used in this study is a quantitative method. The sample of this study was 55 employees at the West Aceh District Education Office. Data analysis methods used are instrument tests such as validity and reliability tests, simple linear regression analysis tests, normality tests, hypothesis testing through t tests and coefficient of determination tests. The results of this study indicate that simultaneously there is a significant influence between accounting information systems, leadership style and task complexity on employee performance at the West Aceh District Education Office, with a significant value of 0.000. Therefore it can be concluded that the alternative hypothesis statement (Ha4) which states that accounting information systems, leadership style and task complexity simultaneously affect employee performance at the West Aceh District Education Office, is accepted.

Keywords: *Accounting Information Systems, Leadership Style, Task Complexity, Performance.*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN KOMISI UJIAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iv
LEMBAR PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	viii
ABSTRAK.....	ix
ABSTRACT.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Kegunaan Penelitian	7
1.4.1 Kegunaan Praktis	7
1.4.2 Kegunaan Teoritis	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	9
2.1 Kajian Pustaka	9
2.1.1 Kinerja Pegawai	9
2.1.2 Sistem Informasi Akuntansi.....	13
2.1.3 Gaya Kepemimpinan	22
2.1.4 Kompleksitas Tugas	32
2.2 Penelitian Terdahulu	36
2.3 Kerangka Pemikiran.....	37
2.4 Hipotesis Penelitian.....	40
BAB III METODE PENELITIAN	41
3.1 Desain Penelitian.....	41
3.1.1 Tujuan Penelitian.....	41
3.1.2 Jenis Investigasi.....	42
3.1.3 Setting Penelitian.....	42
3.1.4 Tingkat Keterlibatan Peneliti	42
3.1.5 Unit Analisis.....	42
3.1.6 Horizon Waktu	43
3.2 Populasi dan Sampel	43
3.2.1 Populasi.....	43
3.2.2 Sampel	44

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	45
3.3.1 Sumber Data.....	45
3.3.2 Teknik Pengumpulan Data.....	46
3.4 Operasionalisasi dan Pengukuran Variabel	47
3.4.1 Variabel Dependen (Y).....	47
3.4.2 Variabel Independen (X).....	48
3.5 Metode Analisis dan Rancangan Pengujian Hipotesis	50
3.5.1 Metode Analisis.....	50
3.5.2 Rancangan Pengujian Hipotesis	50
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	57
4.1 Dekripsi Lokasi Penelitian.....	57
4.2 Hasil Penelitian	59
4.2.1 Karakteristik Responden.....	59
4.2.2 Uji Validitas dan Reliabilitas	64
4.2.3 Uji Asumsi Klasik	67
4.2.4 Uji Hipotesis.....	70
4.3 Pembahasan	75
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	80
5.1 Kesimpulan	80
5.2 Saran.....	81
DAFTAR PUSTAKA.....	82
Lampiran.....	86

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Hasil Kinerja Layanan Pendidikan Dasar yang Bermutu dan Merata	5
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	36
Tabel 3.1	Jumlah Pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat	43
Tabel 3.2	Operasionalisasi dan Pengukuran Variabel	49
Tabel 4.1	Perumusan Penjelasan Visi Kabupaten Aceh Barat	58
Tabel 4.2	Karakteristik Jenis Kelamin	60
Tabel 4.3	Karakteristik Usia Responden	61
Tabel 4.4	Karakteristik Tingkat Pendidikan Responden	62
Tabel 4.5	Karakteristik Lama Bekerja Responden	63
Tabel 4.6	Distribusi Hasil Uji Validasi	65
Tabel 4.7	Uji Reliabilitas	67
Tabel 4.8	Hasil Uji Normalitas	68
Tabel 4.9	Hasil Uji Multikolinearitas	69
Tabel 4.10	Regresi Linier Berganda	71
Tabel 4.11	Koefisien Korelasi dan R-Square	72
Tabel 4.12	Uji Parsial (Uji T)	73
Tabel 4.13	Uji Simultan (Uji F)	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran	40
Gambar 4.1	Persentase Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	60
Gambar 4.2	Persentase Karakteristik Responden berdasarkan Usia	61
Gambar 4.3	Persentase Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan	63
Gambar 4.4	Persentase Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja	64
Gambar 4.5	Hasil Uji Heteroskedastisitas	70

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian	86
Lampiran 2	Karakteristik Responden	91
Lampiran 3	Master Tabel	93
Lampiran 4	Output Data SPSS	93
Lampiran 5	Dokumentasi Penelitian.....	107
Lampiran 6	Tabel R	109
Lampiran 7	Tabel Uji T.....	111
Lampiran 8	Tabel Uji F.....	113

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Setiap organisasi memiliki tujuan yang ingin dicapai. Usaha pencapaian tujuan tersebut organisasi sangat berperan penting dalam mengelola, mengatur, dan menggunakan sumber daya manusia agar organisasi dapat bekerja secara produktif, efektif dan efisien. Masalah kinerja tidak terlepas dari proses, hasil dan daya guna. Hal ini kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja didefinisikan sebagai pencapaian hasil atau tingkat pencapaian tingkat organisasi, kinerja pegawai yang baik secara langsung mempengaruhi kinerja organisasi.

Penilaian terhadap kinerja dapat dilakukan secara terarah dan sistematis. Dengan adanya informasi mengenai kinerja maka dengan mudah dapat mendorong untuk memperbaiki kinerja. Kinerja pegawai dapat mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif (Nasution, et. al, 2021). Banyak cara yang diterapkan oleh organisasi agar mendapatkan hasil yang maksimal dari kinerja pegawainya, antara lain memberikan pelatihan dan pengembangan diri, memotivasi pegawainya, dukungan dari sistem informasi yang memadai, budaya organisasi, lingkungan kerja yang nyaman, kompleksitas tugas yang terstruktur, serta gaya kepemimpinan yang sesuai (Prasetya, et.al., 2018).

Sistem informasi merupakan suatu sistem yang melakukan fungsi-fungsi untuk menyediakan semua informasi yang mempengaruhi semua operasi organisasi. Sistem informasi tidak hanya di gunakan untuk menunjang sumber daya manusia atau pegawai agar dapat meningkatkan kinerja kerja di organisasi tetapi juga dapat mendukung tingkat kecepatan dan keakuratan pada sebuah informasi (Wiranda, et al, 2015). Sistem informasi yang berkualitas juga dapat berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawannya, karena suatu sistem informasi dirancang sedemikian mungkin yang berguna untuk menghasilkan informasi dalam proses pengambilan keputusan penting didalam suatu perusahaan atau organisasi (Rasyid, 2017).

Penelitian yang dilakukan oleh Parjanti (2014) menyatakan bahwa semakin baik sistem informasi disuatu organisasi atau perusahaan, maka semakin baik pula tingkat keefektivan kinerja karyawan di organisasi tersebut. Hasil penelitiannya menemukan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik sistem informasi pada suatu organisasi atau perusahaan, maka semakin baik pula kinerja karyawan dalam organisasi atau perusahaan tersebut. Menurut Nasution, et. Al (2021), dalam meningkatkan kinerja karyawan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi diantaranya gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja, kompleksitas tugas dan lain sebagainya.

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 organisasi dapat mencapai tujuan yang sudah ditentukan (Engko, 2017). Gaya

kepemimpinan adalah suatu pola perilaku seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan berkaitan dengan cara pemimpin bertindak dalam mempengaruhi anggota kelompok. Pengaruh gaya kepemimpinan dalam sebuah perusahaan berdampak besar pada kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang baik dapat memotivasi karyawan untuk dapat bekerja lebih baik lagi. Seorang pemimpin berkewajiban untuk memberikan perhatian, membina, mengarahkan, dan menggerakkan serta mengetahui potensi yang dimiliki karyawannya. Seorang pemimpin yang berhasil dalam melaksanakan tugasnya dapat menimbulkan kepuasan dan komitmen kerja karyawannya (Andayani dan Tirtayasa, 2019)

Penelitian yang telah dilakukan oleh Andayani dan Tirtayasa (2019) dimana menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang. Penelitian lain juga telah dilakukan oleh Anggraini (2018) yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan situasional juga memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Perum Bulog Kantor Pusat.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah kompleksitas tugas (Eny, et al, 2014). Kompleksitas tugas dapat membuat seorang karyawan menjadi tidak konsistensi dan tidak akuntabilitas. Kompleksitas tugas muncul dari ambiguitas dan struktur yang lemah, baik dalam tugas-tugas utama maupun tugas-tugas lain. Kompleksitas tugas sendiri diartikan sebagai tingkat kerumitan dari elemen yang melekat didalam tugas yang dikerjakan oleh seseorang, dimana tugas yang tingkat kompleksitasnya tinggi akan membutuhkan usaha dan persistensi yang secara substansial juga lebih tinggi

dibandingkan dengan tugas yang tingkat kompleksitasnya rendah (Indriastuti, et al. 2020).

Ketika karyawan memperoleh pekerjaan dengan tingkat kompleksitas tugas yang dirasa sesuai, maka pengerjaan tugas akan mampu berjalan dengan lebih efektif dan hal tersebut dapat memotivasi dirinya untuk menghasilkan kinerja yang optimal (Indriastuti, et.al. 2020). Oleh karena itu, maka kompleksitas tugas dapat dijadikan sebagai salah satu faktor esensial yang perlu dipertimbangkan oleh organisasi untuk menentukan kinerja individu sehingga dapat mengarah pada efektivitas dan efisiensi yang umumnya diharapkan oleh organisasi.

Penelitian Budiasih (2018) yang meneliti tentang judul pengaruh batasan waktu dan kompleksitas tugas terhadap kinerja auditor, menunjukkan bahwa kompleksitas tugas berpengaruh positif terhadap kinerja. Semakin kompleks tugas audit yang disebabkan karena tingginya tingkat kesulitan dan terdapat banyaknya tugas lainnya yang harus diselesaikan dengan tepat waktu. Akan tetapi, dengan tingginya tingkat kompleksitas tugas yang diterima, seorang karyawan harus melaksanakan dan menyelesaikan tugas secara profesional dan independen.

Berdasarkan dari hasil wawancara awal dengan Sub. Bagian Program dan Tugas Pembantuan Bapak Nasruddin di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat diketahui bahwa fenomena yang terjadi pada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat terdapat penurunan kinerja pegawai di dinas tersebut. Sistem informasi akuntansi yang tidak dijalankan dengan baik oleh pegawai, pegawai banyak yang tidak menjalankan

prosedur sesuai yang telah ditentukan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat dalam menginput data kedalam sistem.

Peningkatan kinerja pegawai tentu saja tidak bisa hanya di pengaruhi oleh cara memimpin seorang atasan. Tidak adanya peringatan ataupun sanksi yang diberikan oleh pimpinan terhadap pelanggaran, yang mengakibatkan pegawai yang rajin menjadi tidak termotivasi untuk tetap mengikuti pedoman normatif yang berlaku. Sedangkan terkait dengan kompleksitas tugas, pegawai masih banyak yang tidak bisa menyelesaikan tugasnya dengan baik. Kompleksitas tugas di sebuah instansi dapat membuat seorang pegawai menjadi tidak konsistensi dan tidak akuntabel. Dengan keadaan yang seperti ini, pegawai dituntut untuk meningkatkan kompetensinya sesuai bidang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat menggunakan Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD), penggunaan SIPD ini bertujuan ununtuk mempermudah percepatan dalam penerapan pengawasan serta penilaian pelayanan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat. SIPD pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat memuat tentang perencanaan, penganggaran, penatausahaan hingga pelaporan dan pertanggungjawaban laporan keuangan.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk skripsi yang diberi judul **“Pengaruh sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan kompleksitas tugas terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat?
3. Apakah kompleksitas tugas yang rendah berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat?
4. Apakah sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan kompleksitas tugas yang rendah berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat.
2. Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat.

3. Untuk menguji pengaruh kompleksitas tugas yang rendah terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat.
4. Untuk mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan kompleksitas tugas yang rendah terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian yang telah dirumuskan diatas, adapun manfaat penelitian ini berupa praktis dan teoritis.

1.4.1 Kegunaan Praktis

1. Hasil penelitian ini disajikan untuk memberikan sumbangan, wawasan, pengetahuan dan pemahaman yang akan dijadikan suatu referensi tentang sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan kompleksitas tugas terhadap kinerja pegawai.
2. Bagi pegawai, diharapkan menjadi masukan bagi pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat dalam meningkatkan kinerja pegawai dan pengambilan keputusan untuk mengontrol kinerja pegawai sebagai tolak ukur untuk mengevaluasi sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan kompleksitas tugas.
3. Bagi peneliti selanjutnya hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan referensi yang nantinya dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dalam kegiatan penelitian selanjutnya di masa yang akan datang.

1.4.2 Kegunaan Teoritis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan teori Akuntansi, khususnya tentang sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan kompleksitas tugas terhadap kinerja pegawai.
2. Hasil penelitian diharapkan dapat memperluas dan menambah pengetahuan tentang sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan kompleksitas tugas dalam meningkatkan kinerja pegawai.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja sebagai prestasi kerja yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan (Hasibuan, 2013). Dengan demikian, kinerja memfokuskan pada hasil kerjanya. Bernaders dan Russel dalam Hasibuan (2013) menyatakan kinerja sebagai *“performance is defined as the record of outcomes produced on specified job function or activity during a specified time period”*. Hal tersebut berarti bahwa kinerja dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau hasil dari suatu aktivitas selama periode waktu tertentu.

Kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai, 2014). Menurut Hasibuan (Prasetya, et al. 2018) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan usaha dan kesempatan. Kinerja juga merupakan suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*).

Pegawai adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian. Menurut Iscan, et al (2014) pegawai adalah orang-orang

professional yang tidak mudah digantikan. Karena mengganti seorang tenaga professional akan sangat merugikan baik dari segi financial, energi, dan waktu

Manaroinsong, et al (2017) menyebutkan jika kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Simamora (2014), kinerja pegawai atau kinerja karyawan adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Sedangkan menurut Muis, et al (2018), kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberi kepadanya.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, yang dimaksud dengan kinerja pegawai adalah pencatatan hasil kerja (proses) yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja pegawainya, maka kinerja pegawai harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi.

Mutu kerja pegawai secara langsung mempengaruhi kinerja instansi yang ditempatinya. Guna mendapatkan kontribusi pegawai yang optimal, manajemen harus memahami secara mendalam strategi untuk mengelola, mengukur dan meningkatkan kinerja, yang dimulai terlebih dahulu dengan menentukan tolak ukur kinerja. Menurut Harsuko (2015), ada beberapa syarat tolak ukur kinerja yang baik, yaitu:

- a) Tolak ukur yang baik, haruslah mampu dikukur dengan cara yang dapat dipercaya.

- b) Tolak ukur yang baik, harus mampu membedakan individu-individu sesuai dengan kinerja mereka.
- c) Tolak ukur yang baik, harus sensitif terhadap masukan dan tindakan-tindakan dari pemegang jabatan.
- d) Tolak ukur yang baik, harus dapat diterima oleh individu yang mengetahui kinerjanya sedang dinilai.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Simamora (2014) kinerja ditentukan oleh 3 faktor. Faktor pertama adalah Faktor individual meliputi kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi. Faktor Psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran dan motivasi merupakan factor kedua yang menentukan kinerja karyawan. Faktor ketiga yaitu Faktor Organisasi mencakup sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job design*.

Menurut Muis, et al (2018) untuk mencapai kinerja yang memuaskan ada beberapa faktor yang mempengaruhi, antara lain: faktor individu dan faktor lingkungan. Menurut Gibson dalam Simamora (2014) ada 3 perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku dan kinerja seperti :

- 1) Variabel Individual, meliputi kemampuan, ketrampilan, keluarga dan umur.
- 2) Variabel Organisasional, meliputi sumber daya, kepemimpinan dan imbalan.
- 3) Variabel Psikologis, meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagaimana diungkapkan di atas pada dasarnya dapat berupa faktor internal karyawan maupun faktor eksternal karyawan. Faktor internal antara lain menyangkut perilaku karyawan itu sendiri, misalnya tentang kemampuannya, sikap dalam melaksanakan tugas, motivasi dalam bekerja. Sedangkan faktor eksternal dapat berupa lingkungan kerja, organisasi maupun atasan atau pimpinan karyawan yang bersangkutan. Pemberdayaan bawahan dan pembagian fungsi yang mempunyai hubungan yang positif dengan tingkat kepuasan kerja karyawan yang ditentukan oleh persepsi para bawahan tentang kondisi lingkungan di tempat bekerja.

c. Indikator-indikator Kinerja Pegawai

Mangkuprawira (2016) mengemukakan bahwa kinerja dapat dikatakan baik bila pegawai memenuhi hal sebagai berikut :

- 1) Kualitas kerja yaitu penilaian terhadap karyawan berdasarkan standar hasil kerja, ketepatan, ketelitian dan kebersihan. Diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas yaitu penilaian terhadap karyawan berdasarkan jumlah dari hasil kerja di saat normal atau tidak normal. Dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
- 3) Waktu produksi (*production time*) merupakan penilaian terhadap karyawan berdasarkan penyelesaian pekerjaan sesuai rencana, memenuhi target, berdasarkan tanggal yang ditentukan dan waktu yang ditetapkan. Diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output.

- 4) Efektivitas kerja yaitu penilaian terhadap karyawan berdasarkan pekerjaan yang direncanakan dengan baik, menggunakan pendekatan yang sesuai dalam membawa pekerjaan itu keluar dan alat-alat kerja, peralatan dan tempat kerja yang sudah diatur sebaik mungkin.
- 5) Kemandirian, tingkat dimana karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain, diukur dari persepsi karyawan dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing sesuai dengan tanggung jawabnya.
- 6) Komitmen Kerja, merupakan tekad bulat untuk melakukan sesuatu dengan niat yang sungguh-sungguh melakukan pekerjaan tersebut.

2.1.2 Sistem Informasi Akuntansi

a. Pengertian Sistem Informasi Akuntansi

Sistem Informasi Akuntansi (SIA) terdiri dari tiga kata yaitu, sistem, informasi dan akuntansi. Sistem dapat didefinisikan sebagai serangkaian komponen yang dikoordinasikan untuk mencapai serangkaian tujuan. Informasi adalah data yang telah diorganisir dan diproses sehingga bermanfaat bagi proses pengambilan keputusan. Akuntansi adalah proses dari transaksi yang dibuktikan dengan faktur, lalu dari transaksi dibuat jurnal, buku besar, neraca lajur, kemudian akan menghasilkan informasi dalam bentuk laporan keuangan yang digunakan pihak-pihak tertentu (Sujarweni, 2015). Menurut Jogiyanto (2016), sistem informasi akuntansi merupakan sistem yang mengumpulkan, mencatat, menyimpan, dan memproses suatu data, mengumpulkan data dan mencatat data keuangan yang beruna untuk menghasilkan informasi bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

Sistem informasi akuntansi adalah sekumpulan sumber daya (*resources*), seperti orang dan peralatan yang dirancang untuk mentransformasi data keuangan dan data lainnya menjadi informasi. Informasi ini dikomunikasikan kepada para pengambil keputusan yang sangat beragam (Ardana dan Lukman, 2016). Menurut Andi (2017), sistem informasi akuntansi merupakan sistem yang mengumpulkan, mencatat, menyimpan, dan memproses data sehingga menghasilkan informasi bagi para pengambil keputusan. SIA dapat berupa sistem manual maupun sistem kompleks yang menggunakan teknologi informasi terbaru. Apapun pendekatan yang digunakan, prosesnya masih sama karena manual atau teknologi informasi hanyalah alat yang digunakan untuk menghasilkan informasi

Dari beberapa pendapat tokoh di atas dapat disimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi mencakup segala bentuk sistem informasi yang dapat membantu mengumpulkan, mencatat, menyimpan dan juga menyediakan informasi akuntansi perusahaan dalam sebuah proses transaksi akuntansi.

b. Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi

Suatu sistem mempunyai karakteristik atau sifat-sifat tertentu (Jogiyanto, 2016) :

1) Komponen Sistem

Suatu sistem terdiri dari sejumlah komponen yang saling berinteraksi, yang artinya saling bekerja sama membentuk satu kesatuan.

2) Batas Sistem

Batas sistem merupakan daerah yang membatasi antara suatu sistem dengan sistem yang lain atau dengan lingkungan luarnya.

3) Lingkungan Luar Sistem

Lingkungan luar dari suatu sistem adalah apapun di luar batas dari sistem yang mempengaruhi operasi sistem.

4) Penghubung Sistem

Penghubung merupakan media penghubung antara satu subsistem dengan yang lainnya. Dengan penghubung satu subsistem yang satu dengan lainnya membentuk satu kesatuan.

5) Masukan Sistem

Masukan sistem adalah energi yang dimasukkan ke dalam sistem. Masukan dapat berupa masukan perawatan (*Maintenance input*) dan masukan signal (*signal input*). *Maintenance Input* adalah energi yang dimasukkan supaya sistem tersebut dapat beroperasi. *Signal input* adalah energi yang diproses untuk didapatkan keluaran.

6) Keluaran Sistem

Keluaran adalah hasil dari energi yang diolah dan diklasifikasikan menjadi keluaran yang berguna dan sisa pembuangan.

7) Pengolahan Sistem

Suatu sistem dapat mempunyai suatu bagian pengolahan atau sistem itu sendiri sebagai pengolahannya. Pengolahan yang akan mengolah masukan menjadi keluaran.

8) Sasaran Sistem

Sasaran dari suatu sistem sangat menentukan sekali masukan yang dibutuhkan sistem dan keluaran yang akan dihasilkan suatu sistem. Suatu sistem dikatakan berhasil bila mengenai sasaran atau tujuannya.

c. Manfaat Sistem Informasi Akuntansi

Menurut Gondodiyoto (2017) sistem informasi akuntansi memiliki tujuan dan manfaat sebagai berikut :

- a) Untuk melakukan pencatatan (*recording*) transaksi dengan biaya klerikel seminimal mungkin dan menyediakan informasi bagi pihak *intern* untuk pengelolaan kegiatan usaha serta para pihak terkait (*Stock holder or stake holder*)
- b) Untuk memperbaiki informasi yang dihasilkan oleh sistem yang sudah ada, baik mengenai mutu, ketepatan penyajian maupun struktur informasinya.
- c) Untuk menerapkan (implementasi) sistem pengendalian *intern*, memperbaiki kinerja dan tingkat keandalan (*reliability*). Informasi akuntansi dan untuk menyediakan catatan lengkap mengenai pertanggung jawaban (akuntabilitas).
- d) Menjaga atau meningkatkan perlindungan kekayaan perusahaan.

Sistem informasi akuntansi yang didesain dengan baik, dapat menambah nilai untuk organisasi dengan, (Marshall, *et.al.* 2017):

- a. Meningkatkan kualitas dan mengurangi biaya
- b. Meningkatkan efisiensi
- c. Berbagai pengetahuan
- d. Meningkatkan efisiensi dan afektivitas rantai pasokannya
- e. Meningkatkan struktur pengambilan keputusan.

Menurut (Marshall, *et.al.* 2017), sistem informasi akuntansi dapat membantu meningkatkan pengambilan keputusan dalam beberapa cara:

- a) Dapat mengidentifikasi situasi yang membutuhkan tindakan manajemen.
- b) Dapat mengurangi ketidakpastian dan memberikan dasar untuk memilih diantara alternative tindakan.
- c) Dapat menyimpan informasi mengenai hasil keputusan sebelumnya yang memberikan umpan balik bernilai yang dapat digunakan untuk meningkatkan keputusan di masa yang akan datang.
- d) Dapat memberikan informasi yang akurat dan tepat waktu
- e) dapat menganalisis data penjualan untuk menemukan barang-barang yang dibeli bersama-sama, dan dapat menggunakan informasi tersebut untuk memperbaiki tata letak barang dagangan atau mendorong penjualan tambahan barang-barang terkait.

d. Indikator Sistem Informasi Akuntansi

Enam faktor pengukur yang menyebabkan kesuksesan sistem informasi, menurut DeLone dan McLean (1992) dalam Rasyid (2017) adalah:

1. Kualitas sistem (*system quality*)

Kualitas sistem merupakan performa dalam sistem itu sendiri pengukuran kualitas sistem dipengaruhi oleh kemudahan penggunaan, kemudahan pembelajaran, fitur sistem, akurasi sistem, fleksibilitas. Indikator kualitas sistem yang dapat diukur melalui beberapa indikator menurut DeLone dan McLean (1992) dalam Rasyid (2017), sebagai berikut:

- a) *Ease of use* (Kemudahan Penggunaan), suatu sistem informasi dikatakan berkualitas jika sistem tersebut dirancang untuk memenuhi kepuasan pengguna melalui kemudahan dalam menggunakannya.
- b) *Response Time* (Kecepatan Akses), yaitu pengukurannya melalui kecepatan pemrosesan dan waktu respon.
- c) *Reliability* (Keandalan Sistem), yaitu keandalan sistem adalah ketahanan sistem dari kerusakan dan kesalahan.
- d) *Flexibility* (fleksibilitas), yaitu kemampuan sistem informasi dalam melakukan perubahan-perubahan kaitannya dengan memenuhi kebutuhan pengguna.
- e) *Security* (keamanan), yaitu keamanan sistem melalui data pengguna yang aman disimpan oleh suatu sistem.

2. Kualitas informasi (*information quality*)

Menurut DeLone dan McLean (Mariana, 2016) menyatakan bahwa kualitas informasi mengukur kualitas *output* dari sistem informasi, yaitu kualitas yang dihasilkan oleh sistem informasi, terutama dalam bentuk laporan-laporan (*reports*). Kualitas informasi (*information quality*) adalah karakteristik dari output yang disajikan dalam sebuah sistem informasi yaitu meliputi manajemen laporan dan halaman *web* (Petter dan Mclean, 2013).

3. Penggunaan (*use*)

Penggunaan mengacu pada seberapa sering pengguna memakai sistem informasi. Dalam kaitannya dengan hal ini penting untuk membedakan apakah pemakaiannya termasuk keharusan yang tidak bisa dihindari atau

sukarela. Menurut Jogiyanto (2016), variabel ini diukur dengan indikator (a) Sifat penggunaan, (b) penggunaan waktu harian dan (c) frekuensi penggunaan

4. Kepuasan pemakai (*user satisfaction*)

Kepuasan pengguna yaitu respon atau perasaan pengguna setelah menggunakan sebuah sistem informasi. Secara keseluruhan kepuasan pengguna dipengaruhi oleh kualitas informasi, kualitas sistem, dan kualitas layanan. Sehingga Instrumen yang digunakan dalam mengukur tingkat kepuasan pengguna yaitu dengan melihat tingkat kepuasan mengenai laporan atau output yang dihasilkan, *website*, dan layanan dukungan dari penyedia sistem (Mariana, 2016).

5. Dampak individual (*individual impact*)

Dampak individual (*individual impact*) merupakan efek dari informasi terhadap perilaku pemakai. Menurut Petter dan Mclean (2013), ada tiga variabel untuk menganalisis pengaruh sistem informasi ke individual, yaitu :

- a) Kecepatan dari identifikasi masalah (*Speed Of Problem Identification*) didefinisikan sebagai lamanya waktu antara pertama kali masalah muncul dengan ketika pertama kali diidentifikasi
- b) Kecepatan dari pengambilan keputusan (*Speed Of Decision-Making*) didefinisikan sebagai waktu ketika pengambil keputusan menyadari kebutuhan untuk mengambil beberapa keputusan sampai ke waktu ketika melakukan pertimbangan atau *Judgement*
- c) Perpanjangan dari analisis (*Extent Of Analysis*) didefinisikan sebagai waktu yang dibutuhkan untuk menghubungkan gejala-gejala untuk

mendapatkan akar dari penyebab masalahnya dan usaha yang diperlukan untuk menghasilkan solusi-solusi.

6. Dampak organisasi (*organization impact*)

Dampak organisasi (*organization impact*) merupakan dampak organisasional sebagai efek dari informasi terhadap kinerja organisasional. Terdapat tiga variabel dari Leidner (Mariana, 2016) untuk menunjukkan manfaat-manfaat dari sistem informasi di organisasi yaitu visi organisasional yang disebarkan (*Shared Organizational Vision*), efektivitas pengambilan keputusan organisasional (*Organizational Decision-Making Effectiveness* dan kinerja organisasional persepsian (*Perceived Organizational Performance*)

- 1) Visi organisasional yang disebarkan (*Shared Organizational Vision*) didefinisikan sebagai perspektif yang disebarkan tentang apa yang penting untuk manajer-manajer pada semua tingkatan yang menunjukkan area-area apa yang membutuhkan perhatian mereka.
- 2) Efektivitas pengambilan keputusan organisasional (*Organizational Decision-Making Effectiveness*) dihubungkan dengan peningkatan dari proses pengambilan keputusan organisasional.
- 3) Kinerja organisasional persepsian (*Perceived Organizational Performance*), yaitu merupakan kinerja bisnis yang meliputi kinerja keuangan termasuk pertumbuhan marketing (Mariana, 2016).

Menurut Bondar, George, & William (2016), sistem informasi akuntansi terdiri atas tiga subsistem utama antara lain sebagai berikut:

1) Sistem pemrosesan transaksi (SPT)/ *transaction processing system* (TPS) merupakan pusat dari seluruh fungsi sistem informasi informasi dengan:

- a) Mengkonversi peristiwa ekonomi ke transaksi keuangan
- b) Mengkonversi peristiwa ekonomi ke transaksi keuangan (jurnal dan buku besar)
- c) Mendistribusikan informasi keuangan yang utama ke personel operasi untuk mendukung kegiatan operasional harian mereka.

2) Sistem pelaporan buku besar/keuangan

Sistem buku besar dan sistem pelaporan keuangan adalah subsistem yang saling erat terkait. Namun demikian, karena interdependensi operasional mereka, keduanya dipandang sebagai suatu sistem tunggal yang integratif-SBB/PK. Besarnya input ke sistem BB datang dari siklus transaksi. Rangkuman aktivitas siklus transaksi ini diproses oleh SBB untuk memperbaharui akun-akun kontrol buku besar, Sedangkan sistem pelaporan keuangan mengukur dan melaporkan status sumber daya keuangan dan perubahan dalam sumber daya-sumber daya tersebut, informasi ini dikomunikasikan terutama bagi pemakai eksternal.

3) Sistem Pelaporan Manajemen

Menyediakan informasi keuangan internal yang diperlukan untuk memajemen sebuah bisnis. Para manajer memerlukan informasi yang berbeda untuk berbagai jenis keputusan yang harus dilakukan. Laporan

yang dihasilkan meliputi anggaran, laporan varians, analisis biaya-volume-laba, dan laporan yang menggunakan data biaya lancar.

e. Komponen Sistem Informasi Akuntansi

Sedangkan menurut Marshall, *et.al.* (2017) sistem informasi terdiri dari lima komponen yaitu:

- 1) Orang-orang yang mengoperasikan sistem tersebut dan melaksanakan berbagai fungsi.
- 2) Prosedur-prosedur, baik manual maupun yang terotomatisasi yang dilibatkan dalam mengumpulkan, memproses, dan menyimpan data tentang aktivitas-aktivitas organisasi.
- 3) Data tentang proses-proses bisnis organisasi
- 4) *Software* yang dipakai untuk memproses data organisasi
- 5) Infrastruktur teknologi informasi, termasuk komputer, peralatan pendukung, dan peralatan untuk komunikasi jaringan.

2.1.3 Gaya Kepemimpinan

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah bagian penting dari manajemen yang merupakan kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Menurut Suprayogo (2015) istilah kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas individu atau kelompok untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu dalam situasi yang telah ditetapkan. Dalam mempengaruhi aktivitasnya individu pemimpin menggunakan kekuasaan,

kewenangan, pengaruh, sifat dan karakteristik, dan tujuannya adalah untuk meningkatkan produktivitas dan moral kelompok.

Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Sedangkan menurut Halim (2020), gaya kepemimpinan mewakili filsafat, ketrampilan, dan sikap pemimpin dalam politik. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu

Handayani (2017) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Dan menurut Kartono (2018), gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain.

Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya. Selanjutnya menurut Indah (2019) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok dengan memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya, untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

2. Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan

Handoko dan Hanny (2014) mengatakan bahwa pemimpin dibedakan atas jenis atau tipe kepemimpinan sebagai berikut:

- a) Pemimpin *Otokratis* adalah pemimpin yang menganggap organisasi sebagai milik pribadinya dengan mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi. Kepemimpinan ini menganggap bawahan sebagai alat semata-mata dan tidak mau menerima kritik dan saran pendapat, sehingga terlalu bergantung kepada kekuasaan formal, sehingga dalam tindakan pergerakannya sering menggunakan pendekatan yang mengandung unsur paksaan dan *punitif* (bersifat menghukum).
- b) Pemimpin *Militeris* ialah seorang pemimpin bertipe *militerilistis* yang memiliki sifat menggunakan sistem perintah dalam menggerakkan bawahannya, senang bergantung pada pangkat dan jabatan dalam menggerakkan bawahannya, dengan formalitas berlebih-lebihan, menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya, sukar menerima kritikan dari bawahan, menggemari upacara-upacara untuk berbagai cara dan keadaan.
- c) Pemimpin *Paternalistis* adalah menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak dewasa, bersikap terlalu melindungi, jarang memberikan

kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan dan inisiatif, jarang memberikan kesempatan bawahannya untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasinya, serta sering bersikap maha tahu.

- d) Pemimpin *Kharismatis* merupakan pemimpin yang mempunyai daya tarik amat besar dan sikap-sikap kesehariannya selalu dianggap sebagai panutan oleh bawahannya.
- e) Pemimpin *Laissez Faire* merupakan pemimpin organisasi *permisif*, dalam arti anggota organisasi boleh saja bertindak sesuai dengan keyakinan dan bisikan hatinya nuraninya, asalkan kepentingan bersama tetap dijaga dan tujuan organisasi tetap tercapai, dimana organisasi berjalan lancar dengan sendirinya, karena para anggota organisasi terdiri dari orang-orang dewasa yang sudah mengetahui apa yang menjadi tujuan organisasi, sasaran apa yang dicapai dan tugas apa yang harus dilaksanakan masing-masing.
- f) Kepemimpinan transaksional adalah perilaku pemimpin yang memfokuskan perhatiannya pada transaksi interpersonal antara pemimpin dengan anggota yang melibatkan hubungan pertukaran. Pertukaran tersebut didasarkan pada kesepakatan mengenai klarifikasi sasaran, standar kerja, penugasan kerja, dan penghargaan.
- g) Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seorang pemimpin dalam bekerja dengan dan atau melalui orang lain untuk mentransformasikan secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target capaian yang telah ditetapkan.

h) Pemimpin *Demokratis* dicirikan dari proses penggerakan bawahannya selalu bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia adalah makhluk termulia di dunia, selalu berusaha mensinkronisasikan kepentingan, serta tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi dari para bawahannya. Senang menerima saran, pendapat bahkan krtitik dari bawahannya.

Menurut Jumady (2020), jenis kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain, masyarakat yang saling berbeda menuju kepada pencapaian tujuan tertentu. Dalam penerapannya pemimpin mengandung konsekuensi terhadap diri pemimpin berikut:

- 1) Harus berani mengambil keputusan sendiri secara tegas dan tepat (*decision making*).
- 2) Harus berani menerima risiko sendiri.
- 3) Harus berani menerima tanggungjawab sendiri (*the principle of absoluteenes of responsibility*).

Menurut Robbins (2015), jenis gaya kepemimpinan ialah seorang pemimpin yang melakukan koordinasi dan pengawasan terhadap pekerjaan orang lain, sehingga sasaran-sasaran organisasi dapat dicapai dengan gaya dan prilaku pemimpin tersebut. Pemimpin yang baik bukanlah menyelesaikan tugas pribadinya, melainkan berupaya membantu orang lain menyelesaikan tugas-tugasnya mereka dengan baik. Wujudnya dapat berkoordinasi atas pekerjaan suatu kelompok dari departemen, atau perusahaan tertentu didalam mengawasi pekerjaan karyawannya.

Berdasarkan pengertian di atas, bahwa jenis gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin sebagai pimpinan di sebuah perusahaan harus

dapat menggerakkan, mengarahkan perilaku guru untuk berbuat dan bekerja sebaik mungkin guna mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan, sesuai dengan jenis dan karakteristik iklim dan personal karyawan sebagai bawahan. Pengetahuan dan keterampilan ini dapat diperoleh melalui pengalaman belajar secara teori ataupun dari pengalamannya dalam praktek selama menjadi pemimpin.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Pada tataran individu, faktor-faktor yang mempengaruhi adalah pengetahuan dan keterampilan, karakteristik pribadi, nilai-nilai yang diyakini, penyimpangan, dan gaya dalam membuat keputusan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan menjadi dua faktor besar yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor-faktor yang muncul dari diri pemimpin, sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang terkait dengan karakteristik bawahan dan situasi (Jumady, 2020).

- 1) Faktor Internal, Sebagai seorang pribadi, pemimpin tentu memiliki karakter unik yang membedakannya dengan orang lain. Keunikan ini tentu akan berpengaruh pada pandangan dan cara ia memimpin. Ada karakter bawaan yang menjadi ciri pemimpin sebagai individu, ada kompetensi yang terbentuk melalui proses pematangan dan pendidikan.
- 2) Faktor Eksternal. Faktor bawahan adalah faktor yang disebabkan oleh karakter bawahan, di dalamnya terkait dengan status sosial, pendidikan, pekerjaan, harapan, ideologi, agama dan lain-lain. Faktor-faktor itu tentu akan menentukan bagaimana pemimpin mengatur dan mempengaruhinya.

Jika bawahan itu adalah pegawai, maka pemimpin akan menjalan pola kepemimpinan sesuai dengan karakter pegawai. Karakter pegawai pun akan berbeda-beda, ada yang belum dewasa sehingga pemimpin mendekatinya dengan pendekatan pedagogi, ada pula karyawan yang sudah dewasa sehingga memerlukan pendekatan andragogi. Faktor eksternal lain adalah faktor situasi. Situasi ini berkaitan dengan aspek waktu, tempat, tujuan, karakteristik organisasi dan lain-lain. Bertalian dengan waktu, perkembangan ilmu dan pengetahuan mempengaruhi cara pandang dan budaya manusia. Perkembangan itu berdampak pula pada perubahan konsep kepemimpinan.

4. Indikator-Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2018), indikator-indikator gaya kepemimpinan adalah:

a) Sifat

Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perangai atau ciri-ciri di dalamnya.

b) Kebiasaan

Kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin yang baik.

c) Tempramen

Tempramen adalah gaya perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberitanggapan, dalam berinteraksi dengan orang lain.

Beberapa pemimpin bertempramen aktif, sedangkan yang lainnya tenang. Deskripsi ini menunjukkan adanya variasi tempramen.

d) Watak

Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan (*determination*), ketekunan (*persistence*), daya tahan (*endurance*), keberanian (*courage*).

e) Kepribadian

Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya, yang ditentukan oleh sifat-sifat/karakteristik kepribadian yang dimilikinya.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pemimpin yang ideal adalah pemimpin yang berpengetahuan luas, jujur, optimis, gigih, ulet, bijaksana, mampu memotivasi diri sendiri, memiliki hubungan yang baik dengan bawahan, dimana semua ini didapat dari pengembangan kepribadiaannya sehingga seorang pemimpin memiliki nilai tambah sendiri dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai seorang pemimpin.

Menurut Kartono (2018) meyebutkan bahwa pengukuran gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut :

a. Kemampuan mengambil keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

Kemampuan pimpinan dalam mengambil keputusan berkaitan dengan :

1) Pimpinan mengambil keputusan dengan bijaksana

2) Pimpinan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan

b. Kemampuan memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Kemampuan pimpinan dalam memberikan motivasi kepada karyawan yaitu :

- 1) Pimpinan memberikan motivasi atau dukungan kepada karyawan
- 2) Pimpinan selalu mencotohkan sikap disiplin kerja kepada karyawan

c. Kemampuan komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung. Kemampuan pimpinan dalam berkomunikasi dengan karyawan yaitu :

- 1) Pimpinan menjaga hubungan baik dengan karyawannya
- 2) Pimpinan mampu menjelaskan pekerjaan dengan baik

d. Kemampuan mengendalikan bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan

jangka panjang perusahaan. Termasuk didalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik. Kemampuan pimpinan dalam mendalikan bawahan berkaitan dengan :

- 1) Pimpinan mampu mengarahkan karyawannya
- 2) Pimpinan selalu menunjukkan sikap yang tegas

e. Tanggung jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya. Sikap tanggungjawab pimpinan berkaitan dengan :

- 1) Pimpinan selalu menunjukkan sikap tanggung jawab terhadap pekerjaan
- 2) Pimpinan bertanggungjawab penuh atas semua pekerjaan secara menyeluruh.

f. Kemampuan mengendalikan emosional

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

Kemampuan pimpinan dalam mengendalikan emosi yaitu :

- a. Pimpinan bersikap bijak dalam menghadapi masalah pekerjaan

- b. Pimpinan tidak mudah marah ketika karyawan melakukan kesalahan (Kartono, 2018).

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan pengukuran gaya kepemimpinan dapat dilihat dari kemampuan pemimpin dalam mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, komunikasi, mengendalikan bawahan dan tanggung jawab. Pengukuran ini sangat penting, karena jika pemimpin tidak memiliki sikap tersebut maka perusahaan tidak dapat berjalan secara efektif dan efisien.

2.1.4 Kompleksitas Tugas

1. Pengertian Kompleksitas Tugas

Kompleksitas diartikan sebagai kerumitan atau keruwetan. Kompleksitas merupakan kajian atau studi terhadap sistem kompleks. Kata “kompleksitas” berasal dari bahasa latin *complexice* yang artinya “totalitas” atau “keseluruhan”, sebuah ilmu yang mengkaji totalitas sistem dinamik secara keseluruhan (Herlina, 2014).

Tingkat kompleksitas tugas dapat mempengaruhi tahapan audit yang dilakukan auditor. Kompleksitas tugas merupakan persepsi individu mengenai kesulitan suatu tugas yang dikarenakan kapabilitas yang terbatas dan terdiri dari banyak bagian, berbeda-beda dan saling terkait. Seorang akuntan pasti dihadapkan kepada tugas-tugas yang kompleks, banyak, berbeda-beda dan saling terkait sehingga kompleksitas tugas dapat diartikan sebagai fungsi dari tugas itu sendiri (Oktavia, 2018).

Kompleksitas tugas dapat didefinisikan sebagai fungsi dari tugas itu sendiri. Kompleksitas tugas merupakan tugas yang tidak terstruktur, membingungkan dan sulit, beberapa tugas audit dipertimbangkan sebagai tugas dengan kompleksitas

yang tinggi dan sulit, sementara yang lain mempersepsikannya sebagai tugas yang mudah (Agusniwar, et al. 2017). Kompleksitas tugas didasarkan pada persepsi individu tentang kesulitansuatu tugas. Persepsi ini menimbulkan kemungkinan bahwa suatu tugas sulit bagi seseorang, namun mungkin juga mudah bagi orang lain.

Kompleksitas tugas merupakan tugas yang tidak terstruktur, membingungkan, dan sulit. Kompleksitas penugasan merupakan suatu kerumitan yang terjadi antar karyawan karena suatu penugasan yang dikerjakan bersama dan saling terkait satu sama lain sehingga mendapatkan pendapat yang berbeda-beda. Menurut Engko dkk. (2017), kompleksitas tugas sebagai tugas yang kompleks, terdiri atas bagian-bagian yang banyak, berbeda-beda dan saling terkait satu sama lain. Didalam penugasan tersebut terlalu banyak ide sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya, kemudian dapat mempengaruhi karyawan lainnya dan terlalu banyak campur tangan dalam menjalankan tugas sehingga hasil kerjaannya tidak efektif.”

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan kompleksitas tugas pada penelitian ini didefinisikan sebagai tugas yang kompleks, terdiri atas bagian-bagian yang banyak, berbeda-beda dan saling terkait satu sama lain.

2. Dimensi Kompleksitas Tugas

Menurut Jamilah dan Chandrarin (2017) terdapat tiga dimensi dari kompleksitas tugas, yaitu :

a. Tugas yang tidak terstruktur

Struktur adalah terkait dengan kejelasan informasi (*information clarity*), kejelasan informasi ini berasal dari wewenang dan tanggung jawab dari

atasan. Sedangkan apabila tugas yang tidak terstruktur tidak adanya wewenang dan tanggung jawab serta informasi yang jelas.

b. Tugas yang membingungkan

Tugas yang membingungkan merupakan salah satu faktor lain pada kompleksitas tugas. Tugas-tugas yang membingungkan (ambigu) yaitu tugas yang akan membuat seseorang kesulitan untuk mengerjakannya karena terlalu banyak instruksi, begitupun dengan tugas yang tidak terstruktur, meskipun tugas tersebut adalah tugas utama atau tugas lain akan dianggap sama saja dan bisa jadi menyulitkan karena hasilnya tidak akan sesuai dengan harapan. Tugas yang terlalu banyak instruksi sehingga membingungkan orang yang mengerjakan pekerjaan tersebut.

c. Tugas yang sulit

Seorang auditor dituntut untuk tetap konsisten dalam menyelesaikan tugas auditnya. Sebuah tugas dibebankan oleh orang yang berkompeten dibidangnya, karena akan terdapat perbedaan persepsi dalam mendefinisikan tugas-tugas yang kompleks.

Banyaknya informasi atau tidak memiliki kejelasan instruksi itu akan menyulitkan auditor yang melakukan pekerjaan audit tersebut. Pemahaman terhadap kompleksitas tugas pada suatu manajemen audit dinilai bisa membantu solusi terbaik untuk menjadikan tugas yang kompleksitas tersebut menjadi dapat dengan mudah diselesaikan, karena diduga semakin banyak kompleksitas yang dihadapi oleh para auditor maka akan mempengaruhi kinerjanya dalam membuat sebuah *judgment*, untuk itu sarana dan teknik pembuatan keputusan serta latihan

tertentu telah disesuaikan sedemikian rupa dengan keganjilan terhadap kompleksitas tugas audit.

3. Indikator Kompleksitas Tugas

Kompleksitas tugas adalah tugas yang tidak terstruktur, membingungkan, dan sulit. Beberapa tugas audit dipertimbangkan sebagai tugas dengan kompleksitas tinggi dan sulit, sementara yang lain mempersepsikannya sebagai tugas yang mudah. Puspitasari (2015) menyatakan kompleksitas tugas dalam pengauditan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

- a. Banyaknya informasi yang tidak relevan dalam artian informasi tersebut tidak konsisten dengan kejadian yang akan diprediksikan;
- b. Adanya ambiguitas yang tinggi, yaitu beragamnya *outcome* (hasil) yang diharapkan oleh klien dari kegiatan pengauditan.

Dalam pelaksanaan tugas yang kompleks, auditor sebagai anggota pada suatu tim audit memerlukan keahlian, kemampuan dan tingkat kesabaran yang tinggi. Menurut Agustini (2017) terdapat empat indikator penyusunan dari kompleksitas tugas, yaitu :

- a. Tingkat Sulitnya tugas, tingkat sulitnya tugas selalu dikaitkan dengan banyaknya informasi tentang tugas tersebut.
- b. Struktur tugas, sementara struktur tugas adalah terkait dengan kejelasan informasi (*information clarity*).
- c. Banyaknya informasi yang tidak relevan, dalam artian informasi tersebut tidak konsisten dengan kejadian yang akan diprediksikan.
- d. Adanya ambiguitas yang tinggi, yaitu beragamnya *outcome* (hasil) yang diterapkan oleh klien dari kegiatan pengauditan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Judul	Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Ningsih, Indraswarawati dan Yuniasih (2020)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan Dan Sistem Pengendalian Internal Pegawai Pengguna <i>Enterprise Resource Planing (ERP)</i> Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) Unit Terhadap Kinerja Induk Distribusi Bali	a. Dependen Kinerja Karyawan b. Independen - Sistem informasi Akuntansi Gaya Kepemimpinan - Sistem	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian bahwa sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan sistem pengendalian intern secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pengguna
2.	Nanda, Mahsina dan Tri Lestari (2020)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pos Jemur Andayani Surabaya.	a. Dependen Kinerja Karyawan b. Independen - Sistem Informasi Akuntansi - Gaya Kepemimpinan - Motivasi Kerja	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian bahwa sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pos Jemur Andayani Surabaya.
3.	Fitria dan Sudarmadi (2019)	Internal terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada PT. Beton	a. Dependen Kinerja Karyawan b. Independen - Sistem informasi	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi dan

Tabel 2.1: Lanjutan

		Elemen Persada).			pengendalian
4.	Oktavia (2018)	Pengaruh Integritas, Kerahasiaan, Kompleksitas Tugas, Motivasi Dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor di Inspektorat Provinsi Jawa Tengah	a. Dependen Kinerja Karyawan b. Independen - Integritas - Kerahasiaan - Kompleksitas - Tugas - Motivasi - Ketidakjelasan Peran	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa integritas berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Sedangkan kerahasiaan, kompleksitas tugas dan ketidakjelasan peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor
5.	Parjanti Hendra dan Nurlela (2014)	Pengaruh sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan kompleksitas tugas terhadap kinerja karyawan.	a. Dependen Kinerja Karyawan b. Independen - Sistem informasi Akuntansi - Gaya Kepemimpinan - Kompleksitas tugas	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan kompleksitas tugas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Pegawai

Sistem informasi akuntansi adalah kumpulan dari subsistem baik fisik maupun non fisik yang saling berhubungan satu dengan yang lainnya dan

bekerjasama secara harmonis untuk mencapai satu tujuan yaitu mengolah data menjadi informasi yang berguna (Mangkuprawira, 2016). Kinerja pegawai erat hubungannya dengan sistem informasi akuntansi, hal ini diakibatkan adanya keterlibatan pemakai dalam menjalankan sistem informasi sehingga akan meningkatkan kinerja sistem informasi akuntansi. Sistem informasi akuntansi yang diterapkan oleh instansi harus bisa membantu pengguna sistem informasi dalam mengerjakan pekerjaannya.

Sistem informasi akuntansi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Apabila instansi/organisasi memiliki sistem informasi berkualitas yang mampu memberikan nilai dan manfaat bagi para penggunanya, maka akan menimbulkan suatu kepuasan yang dapat berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Sistem informasi memiliki dampak yang pada akhirnya akan menimbulkan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian Parjanti dan Nurlela (2014), Fitria dan Sudarmadi (2019), Nanda, dkk (2020) dan Ningsih, dkk (2020) bahwa sistem informasi berpengaruh terhadap kinerja.

2.3.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Gaya kepemimpinan dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam instansi untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan. Gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya (Halim, 2020).

Pemimpin dengan gaya kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Pimpinan dianggap memiliki kinerja yang baik jika mampu dan sukses mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan. Jika target

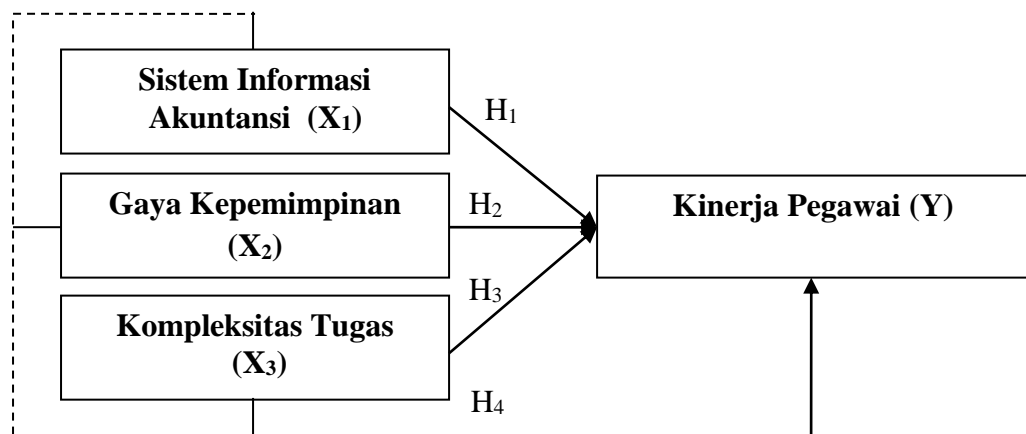
yang ditetapkan tidak mampu dicapai, maka kinerja yang dimilikinya belum sesuai dengan harapan sebuah lembaga. Kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam menjalankan suatu instansi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian Parjanti dan Nurlela (2014), Nanda, dkk (2020) dan Ningsih, dkk (2020) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2.3.3 Pengaruh Kompleksitas Tugas terhadap Kinerja Pegawai

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 di dalam tugas tersebut. Disini pengambil keputusan dituntut untuk mengembangkan pola pikir, kreativitas dan inovasinya agar tugas yang kompleks dapat terselesaikan dengan lancar (Engko, 2017).

Kompleksitas tugas dapat membuat seorang pegawai menjadi tidak konsisten dan tidak akuntabel, maka pegawai dituntut untuk meningkatkan kompetensi sesuai bidang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Seorang pegawai yang dihadapkan terhadap kompleksitas tugas yang rendah akan mengeluarkan usaha yang lebih besar dalam penyelesaian tugas tersebut, di mana usaha itu akan mempengaruhi atas kinerja yang dihasilkan pegawai. Berdasarkan dari penelitian yang dilakukan oleh Parjanti dan Nurlela (2014) menyatakan kompleksitas tugas yang rendah berpengaruh positif pada kinerja pegawai

Berdasarkan penjelasan di atas, maka secara skematis kerangka penelitian dapat dilihat pada Gambar 2.1 berikut ini:



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2018) hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Adapun hipotesis dalam penelitian adalah:

- H₁ : Sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat.
- H₂ : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat.
- H₃ : Kompleksitas tugas yang rendah berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat.
- H₄ : Sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan kompleksitas tugas yang rendah berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka dan perhitungan menggunakan metode statistik. Menurut Sugiyono (2017) penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau kualitatif yang diangkakan. Tujuan untuk mengkonfirmasi konsep dan teori dengan fakta dan data yang ditemukan di lapangan.

Dilihat dari permasalahan yang diteliti, penelitian ini merupakan penelitian kausalitas, yang bertujuan untuk menganalisis hubungan dan pengaruh (sebab-akibat) dari dua atau lebih fenomena melalui pengujian hipotesis. Cooper dan Schindler (Sari dan Ediyanto, 2019) mengungkapkan bahwa penelitian yang mendasarkan pada teori atau hipotesis yang akan dipergunakan untuk menguji suatu fenomena yang terjadi digolongkan pada jenis penelitian eksplanatori (penjelasan). Penelitian eksplanatori melakukan studi terhadap hubungan antara dua atau lebih konstruk, kemudian berusaha untuk menjelaskan fenomena yang terjadi.

3.1.1 Tujuan Penelitian

Penelitian ini menguji hipotesis untuk menelaah perbedaan dua kelompok yaitu variabel independen (bebas) yaitu sistem informasi akuntansi (X_1), gaya kepemimpinan (X_2) dan kompleksitas tugas yang rendah (X_3), sedangkan variabel dependen (terikat) yaitu kinerja pegawai (Y). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan

kompleksitas tugas terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat.

3.1.2 Jenis Investigasi

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kausalitas, yang bertujuan untuk menganalisis hubungan dan pengaruh (sebab-akibat) dari dua atau lebih fenomena melalui pengujian hipotesis dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Sumber data yang digunakan adalah data primer berupa kuesioner dan data sekunder berupa studi pustaka dan referensi penelitian-penelitian sebelumnya.

3.1.3 Setting Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat yang beralamat di Jalan KLK, Desa Lapang Kecamatan Johan Pahlawan Kabupaten Aceh Barat.

3.1.4 Tingkat Keterlibatan Peneliti

Keterlibatan peneliti disini adalah peneliti menjadi instrumen utama dalam mengumpulkan data yang dapat berhubungan langsung dengan instrumen atau objek penelitian, dalam hal ini mengumpulkan data-data pegawai di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat sebagai responden penelitian dan mengumpulkan angket untuk penelitian ini.

3.1.5 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini merujuk pada tingkat kesatuan data yang dikumpulkan selama tahap analisis data selanjutnya. Oleh karena itu unit analisis dalam penelitian ini adalah Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat.

3.1.6 Horison Waktu

Horizon waktu penelitian ini menggunakan metode *one shoot* atau bertahap mulai dari survei awal pada objek penelitian melalui penyebaran kuesioner. Adapun waktu penelitian ini akan dimulai sejak bulan Juli Tahun 2022 sampai dengan selesai.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Ikhsan dan Misri, 2016). Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat yang berjumlah 121 orang. Adapun Jumlah Pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat seperti pada Tabel 3.1.

Tabel 3.1
Jumlah Pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan
Kabupaten Aceh Barat

No.	Nama Bagian	Jumlah Pegawai
1.	Kepala Dinas	1
2.	Sekretaris	1
3.	Sub Bidang Umum dan Kepegawaian	1
	Perencana Ahli Muda	1
4.	Kepala Sub Bagian Penyelenggaran Tugas dan Perbantuan	1
5.	Kepala Bidang Pendidikan Dasar	1
6.	Kepala Seksi Kurikulum dan Penilaian	1
7.	Kepala Seksi Kelembagaan dan Sarana, Prasarana	1
8.	Pengembang Teknologi Pembelajaran Ahli Muda	1
9.	Kepala Bidang Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Non Formal	1
10.	Kepala Seksi Kurikulum dan Penilaian	1

11.	Kepala Seksi Kelembagaan dan Sarana, Prasarana	1
12	Kepala Bidang Pembinaan dan Ketenagaan (GTK)	1
13	Kepala Seksi Pendidikan dan Kependidikan Dasar	1
14	Kepala Seksi Tenaga Kebudayaan	1
15	Pamong Budaya Ahli Muda	1
16	Kepala Bidang Kebudayaan	1
17	Kepala Seksi Penyusunan dan Permusiuman	1
18	Kepala Seksi Sejarah dan Tradisi	1
19	Kepala Seksi Kesenian	1
20	Staf Non PNS (THL)	39
21	Staf Non PNS (Bakti)	18
22	Koordinator Pengawas Wilayah	1
23	Pengawas TK	7
24	Pengawas SD	10
25	Pengawas SMP	9
26	Penilik	2
27	Kepala SPNF SKB H.Dariyah	1
28	Staf PNS	7
29	Staf Pamong Belajar	1
30	Staf Non PNS	6
Jumlah		121

Sumber: Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat (2022)

3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah maupun karakteristik yang dimiliki oleh populasi dan dipilih secara hati-hati dari populasi tersebut. Ketika peneliti melakukan sampel, peneliti tentunya merasa tertarik dalam mengestimasi satu atau lebih nilai-nilai populasi atau menguji satu atau lebih hipotesis statistik (Ikhsan dan Misri, 2016). Pengambilan sampel (*sampling*) adalah proses memilih sejumlah elemen secukupnya dari populasi, sehingga penelitian terhadap sampel dan pemahaman tentang sifat atau karakteristiknya dapat digunakan untuk menggeneralisasikan sifat atau karakteristik tersebut pada elemen populasi.

Sampel adalah sebagian yang diambil dari keseluruhan populasi objek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi yang diteliti (Arikunto, 2016). Teknik pengambilan sampel secara *simple random sampling*. Cara perhitungan

sampel menggunakan rumus Slovin yang dikutip oleh Notoatmodjo (2017) adalah sebagai berikut:

Keterangan :

N = besarnya populasi

n = besarnya sampel

d = derajat ketepatan (0,1).

Berdasarkan data pada survei pendahuluan diketahui bahwa jumlah pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat adalah 121 orang, maka besar sampel yang akan diteliti adalah:

$$n = \frac{121}{121 \cdot (0,1)^2 + 1}$$

$$n = \frac{121}{2,21}$$

$$n = 55.$$

Jadi, sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 55 orang sumber daya manusia di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Sumber Data

Penelitian ini merupakan studi kasus yaitu tentang pengaruh sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan kompleksitas tugas terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

Untuk mendukung penelitian diperlukan data yang aktual. Berdasarkan sumbernya, data-data yang diperoleh dibedakan menjadi:

- a. Data primer yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh secara langsung dengan memberikan kuesioner atau daftar pertanyaan kepada pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat. Kuesioner atau daftar pertanyaan yang diajukan disusun berdasarkan variabel yang diteliti dengan menyediakan jawaban alternatif yang dipilih oleh responden sesuai dengan tujuan penelitian ini.
- b. Data Sekunder, data ini dapat diperoleh dari dokumen yang diperlukan dalam penelitian ini, data pegawai dan profil Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat, sumber literatur, internet, dokumentasi dan data pendukung lainnya.

3.3.2 Teknik Pengumpulan Data

Banyak metode yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data dalam sebuah penelitian. Metode pengumpulan data pada prinsipnya berfungsi untuk mengungkapkan variabel yang akan diteliti. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah :

- a. Kuesioner

Kuesioner atau angket adalah teknik pengumpulan data dengan menyerahkan atau mengirimkan daftar pertanyaan untuk diisi oleh responden (Iqbal, 2016). Daftar pertanyaan tersebut disusun berdasarkan acuan indikator-indikator yang telah ditetapkan.

b. Metode dokumentasi

Metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah dan sebagainya (Arikunto, 2017). Metode ini bertujuan untuk mendapatkan data terkait dengan variabel penelitian yaitu sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan kompleksitas tugas yang rendah terhadap kinerja pegawai yang diperoleh langsung dari pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat.

3.4 Operasionalisasi dan Pengukuran Variabel

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Definisi operasional untuk masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.4.1 Variabel Dependen (Y)

Menurut Sugiyono (2018) variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel output, kriteria, atau konsekuensial karena pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai

Kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan (Mathis dan Jackson, 2017). Adapun yang menjadi indikator dalam mengukur kinerja pegawai adalah kuantitas

kerja, kualitas kerja, pemanfaatan waktu, kerjasama dan kehadiran (Mathis dan Jackson, 2017).

3.4.2 Variabel Independen (X)

Menurut Sugiyono (2017) variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi penyebab terjadinya perubahan atau timbulnya variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel bebas adalah sebagai berikut:

1. Sistem Informasi akuntansi (X_1)

Sistem informasi akuntansi merupakan pengumpulan sumber daya yang dirancang untuk menyediakan data pengambilan keputusan sesuai dengan integritas dan otoritas. Penelitian ini mengukur variabel implementasi sistem informasi akuntansi berdasarkan enam faktor pengukur yang menyebabkan kesuksesan sistem informasi dari Bondar, DeLone dan McLean (1992) dalam Rasyid (2017), yaitu kualitas sistem (*system quality*), kualitas informasi (*information quality*), penggunaan (*use*), kepuasan pemakai (*user satisfaction*), dampak individual (*individual impact*), dan dampak organisasi (*organization impact*)

2. Gaya Kepemimpinan (X_2)

Gaya kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemauan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan yang diinginkan (Kartono, 2018). Adapun indikator gaya kepemimpinan dalam penelitian ini adalah kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab dan kemampuan mengendalikan emosional (Kartono, 2018).

3. Kompleksitas Tugas yang rendah (X_3)

Kompleksitas tugas merupakan tugas yang tidak terstruktur, sulit untuk dipahami, ambigu dan terkait satu sama lain (Sari dan Ruhayat, 2017). Adapun indikator dalam penelitian ini adalah tingkat sulitnya tugas, struktur tugas, banyak informasi yang tidak relevan, adanya ambiguitas yang tinggi dan kejelasan tugas (Sari dan Ruhayat, 2017). Berikut ini akan dijelaskan mengenai konsep serta variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel terikat kinerja pegawai (Y) dan variabel bebas sistem informasi (X_1), gaya kepemimpinan (X_2) dan kompleksitas tugas yang rendah (X_3), seperti terlihat pada Tabel 3.2.

Tabel 3.2
Operasionalisasi dan Pengukuran Variabel

No	Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item
Dependen					
1.	Kinerja Pegawai (Y)	a. Kuantitas kerja b. Kualitas kerja c. Pemanfaatan waktu d. Kerjasama e. Kehadiran (Mathis dan Jackson, 2017)	1 – 5	Likert	A1 A2 A3 A4 A5
Independen					
2.	Sistem Informasi (X_1)	a. Kualitas sistem b. Kualitas informasi c. Penggunaan d. Kepuasan pemakai e. Dampak individual f. Dampak organisasi (Rasyid, 2017)	1 – 5	Likert	B1 – B2 B2 – B4 B5 – B6 B7 – B8 B9 – B10 B10 – B12
3.	Gaya Kepemimpinan (X_2)	a. Kemampuan mengambil keputusan b. Kemampuan memotivasi c. Kemampuan komunikasi d. Kemampuan mengendalikan bawahan e. Tanggung jawab f. Kemampuan mengendalikan emosional (Kartono, 2018).	1 – 5	Likert	C1 C2 C3 C4 C5 C6
4.	Kompleksitas	a. Tingkat sulitnya tugas		Likert	D1

	Tugas (X_3)	b. Struktur tugas c. Banyak informasi yang tidak relevan d. Adanya ambiguitas yang tinggi (Sari dan Ruhayat, 2017).	1 – 5		D2 D3 D4- D5
--	-----------------	---	-------	--	--------------------

3.5 Metode Analisis dan Rancangan Pengujian Hipotesis

3.5.1 Metode Analisis

Metode analisis data meliputi analisis kuantitatif di mana digunakan untuk menilai objek penelitian berdasarkan sifat tertentu di mana dalam penilaian sifat dinyatakan tidak dalam angka-angka dan digunakan untuk menjelaskan analisis data yang diolah. Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode regresi linier berganda. Regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel prediktor (variabel bebas) terhadap variabel terikat.

3.5.2 Rancangan Pengujian Hipotesis

1. Uji Instrumen Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui survey lapangan dengan menggunakan kuesioner yang diserahkan secara langsung kepada responden. Instrumen penelitian dalam penelitian ini berupa kuesioner yang berhubungan dengan indikator masing-masing variabel penelitian. Untuk menunjukkan kuesioner yang akan digunakan harus memiliki unsur valid dan reliabel maka dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Uji Validitas

Ujivaliditas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada

kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikansi dilakukan dengan melakukan korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk atau variabel. Instrumen dinyatakan valid jika nilai probabilitas < 0.01 (Ghozali, 2016). Alat ukur validitas adalah *korelasi product moment* dari *pearson*, suatu indikator dikatakan valid, apabila $n=42$ dan $\alpha = 0,05$, maka $r_{tabel} = 0,297$ dengan ketentuan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dinyatakan valid dan nilai $r_{hitung} < r_{tabel} (0,297)$ dinyatakan tidak valid

b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Alat untuk mengukur reliabilitas adalah *cronbach alpha*, suatu variabel dikatakan reliabilitas apabila hasil $\alpha \geq 0,60$ dinyatakan reliabel dan hasil $\alpha \leq 0,60$ dinyatakan tidak reliabel (Ghozali, 2016).

2. Uji Asumsi Klasik

Setelah mendapatkan model regresi, maka interpretasi terhadap hasil yang diperoleh tidak bisa langsung dilakukan. Hal ini disebabkan karena model regresi harus diuji terlebih dahulu apakah sudah memenuhi asumsi klasik. Uji asumsi klasik mencakup hal sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Ghozali (2016) menyatakan uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah setiap variabel berdistribusi normal atau tidak. Model

regresi yang baik adalah model yang memiliki distribusi data normal. Uji yang dilakukan dengan menggunakan *Kolmogrov-Smirnov*, *Shapiro Wilk* dan grafik *Normal Probability Plots*. Menurut Ghazali (2016) dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Ghazali (2016) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi, yaitu dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factory*) dan *tolerance* pada masing-masing variabel bebasnya. Jika nilai $VIF < 10$ dan nilai *tolerance* $> 0,10$ maka dapat dikatakan tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas. Apabila terjadi gejala multikolinieritas, cara yang dapat dilakukan adalah dengan tidak melakukan apa-apa pada saat R^2 tinggi, namun apabila R^2 rendah maka variabel penyebab terjadinya multikolinieritas pada model dapat dilakukan transformasi data ke dalam diferensial, mengeluarkan satu variabel independen yang memiliki korelasi tinggi atau tambahan data.

c. Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2016) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas dapat dilihat dengan menggunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residual (SRESID). Deteksi dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu dalam grafik dimana sumbu X dan Y telah diproduksi. Dasar pengambilan adalah:

- 1) Jika titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur seperti gelombang, melebar kemudian menyempit, sehingga dapat disimpulkan terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika titik-titik ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Hipotesis

a. Analisis Uji Regresi Berganda

Bentuk model regresi linier yang menunjukkan hubungan antara dua variabel, yaitu variabel X sebagai variabel bebas dan Y sebagai variabel terikat adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon \dots\dots\dots (2)$$

Dimana:

Y : Kualitas laporan keuangan

α : Nilai konstanta yang akan diperoleh

$\beta_{1,2,3}$: Koefisien regresi

- X_1 : Sistem Informasi Akuntansi
- X_2 : Gaya Kepemimpinan
- X_3 : Kompleksitas Tugas yang rendah
- ε : *Term of Error*

b. Mencari Nilai Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam memvariasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas.

c. Uji Signifikansi dengan Uji t

Uji t (t-test) adalah pengujian koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikan secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan. Menurut Sugiyono (2017), menggunakan rumus:

Keterangan:

t = Distribusi t

r = Koefisien korelasi parsial

r^2 = Koefisien determinasi

n = jumlah data.

Uji t (t-test) hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan t dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05. Kriteria yang digunakan adalah:

- H₀₁ : Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai $sig < \alpha$ maka artinya, sistem informasi akuntansi secara parsial tidak berpengaruh kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat.
- H_{a1} : Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig < \alpha$ maka artinya, sistem informasi akuntansi secara parsial berpengaruh kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat.
- H₀₂ : Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai $sig < \alpha$ maka artinya, gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat.
- H_{a2} : Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig < \alpha$ maka artinya, gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat.
- H₀₃ : Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai $sig < \alpha$ maka artinya, kompleksitas tugas yang rendah secara parsial tidak berpengaruh kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat.
- H_{a3} : Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig < \alpha$ maka artinya, kompleksitas tugas yang rendah secara parsial berpengaruh kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat.

d. Uji F (Simultan)

Uji F adalah pengujian koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Menurut Sugiyono (2017) dirumuskan yaitu:

$$F = \frac{R^2/K}{1 - R^2/(n - k - 1)}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota data atau kasus

F hasil perhitungan ini dibandingkan dengan menggunakan tingkat resiko atau signifikan level 5% atau *degree freedom* = $k(n-k-1)$ dengan kriteria:

H_{o4} : Jika $F_{hitung} < F_{abel}$ atau nilai $sig < \alpha$ maka H_o diterima H_a ditolak, artinya sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan kompleksitas tugas yang rendah secara simultan tidak berpengaruh kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat.

H_{a4} : Jika $F_{hitung} > F_{abel}$ atau nilai $sig > \alpha$ maka H_o diterima H_a ditolak, artinya sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan kompleksitas tugas yang rendah secara simultan berpengaruh kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Dekripsi Lokasi Penelitian

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat terbentuk berdasarkan Qanun Kabupaten Aceh Barat Nomor 2 Tahun 2020 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Aceh Barat, dan mempunyai tugas pokok melaksanakan tugas umum pemerintahan, pembangunan dan pelayanan masyarakat di bidang pendidikan.

Secara konsep dan teknis operasional, dalam mengembangkan tugas dan fungsi dinas tersebut senantiasa mengacu dan berpedoman pada ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional untuk tercapainya tujuan Pendidikan Nasional, yaitu untuk berkembangnya potensi agar menjadi manusia beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggungjawab, yang selanjutnya ditegaskan pada Qanun Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam Nomor 5 Tahun 2008 tentang Penyelenggaraan Pendidikan, bahwa Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Kedudukan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat adalah unsur instansi pemerintah di bidang pendidikan, dipimpin oleh Kepala

Dinas yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Tugas, pokok, fungsi dan kewenangan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat diatur dalam Qanun Aceh Barat Nomor Nomor 2 Tahun 2020 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Aceh Barat, dan ditegaskan kembali dalam Peraturan Bupati Aceh Barat Nomor 53 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat. Adapun visi dan misi dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat adalah:

Tabel 4.1
Perumusan Penjelasan Visi Kabupaten Aceh Barat

Visi	Pokok-Pokok Visi	Penjelasan Visi
Terwujudnya Aceh Barat yang islami, pembangunan infrastruktur dan ekonomi kerakyatan yang transparan, kredibel, akuntabel dan terintegritas	Islami	Pemerintah dan masyarakat Aceh Barat dalam melaksanakan pembangunan sosial kemasyarakatan tetap berpegang teguh pada nilai-nilai Islami dan nilai luhur Pancasila dengan mengedepankan amar ma'ruf dan nahi mungkar untuk mewujudkan keadilan sosial (<i>Baldataun Thayyibatun Wa Rabbun Ghafur</i>).
	Pembangunan	Pembangunan harus berorientasi kepada pemecahan masalah dan pembinaan nilai-nilai moral dan etika umat, untuk menuju perubahan ke arah yang lebih baik melalui upaya yang dilakukan secara terencana, dalam rangka menunjang kesejahteraan masyarakat.
	Ekonomi Kerakyatan	Membangun ekonomi kerakyatan dilaksanakan dengan menganut sistem perekonomian yang dibangun pada kekuatan ekonomi rakyat. Dengan kata lain ekonomi kerakyatan adalah kegiatan ekonomi yang dapat memberikan kesempatan yang luas kepada masyarakat dalam berpartisipasi aktif meningkatkan perekonomian dalam berbagai usaha-usaha produktif

Sumber: Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kab. Aceh Barat, 2022.

Untuk dapat mewujudkan visi lima tahun kedepan, terdapat 8 (delapan) misi yang akan dilaksanakan oleh Kabupaten Aceh Barat, antara lain:

1. Mengembalikan Kabupaten Aceh Barat yang Syar'i dan mewujudkan Pemerintahan Aceh Barat yang Bersih.
2. Mewujudkan perdamaian Aceh yang abadi sesuai dengan nilai-nilai luhur Pancasila, UUD 1945, MoU Helsinki dan UUPA.
3. Membangun ekonomi kerakyatan yang bertumpu pada sektor SDA dengan pengelolaan terintegrasi berlandaskan tata ruang dan peta kebencanaan.
4. Meningkatkan Kesejahteraan sumber daya manusia seperti Aparatur Sipil Negara (ASN), Tenaga Kontrak (honorer) dan Teungku Dayah.
5. Mengembangkan dan melestarikan objek wisata spiritual, seni, budaya, adat dan adat-istiadat serta olahraga sesuai dengan potensi kedaerahan (kearifan lokal).
6. Pembangunan prasarana dan sarana infrastruktur pendukung dalam mewujudkan Aceh Barat sebagai zona ketahanan pangan nasional.
7. Memberikan pelayanan kesehatan menuju masyarakat Aceh Barat yang sehat jasmani dan rohani serta meningkatkan SDM bidang kesehatan.
8. Meningkatkan kesejahteraan dan keahlian tenaga pendidik serta membuka akses pendidikan kepada masyarakat Aceh Barat.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja. Karakteristik responden

diperoleh berdasarkan jawaban responden di dalam kuesioner yang dibagikan.

Deskripsi karakteristik responden disajikan sebagai berikut :

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

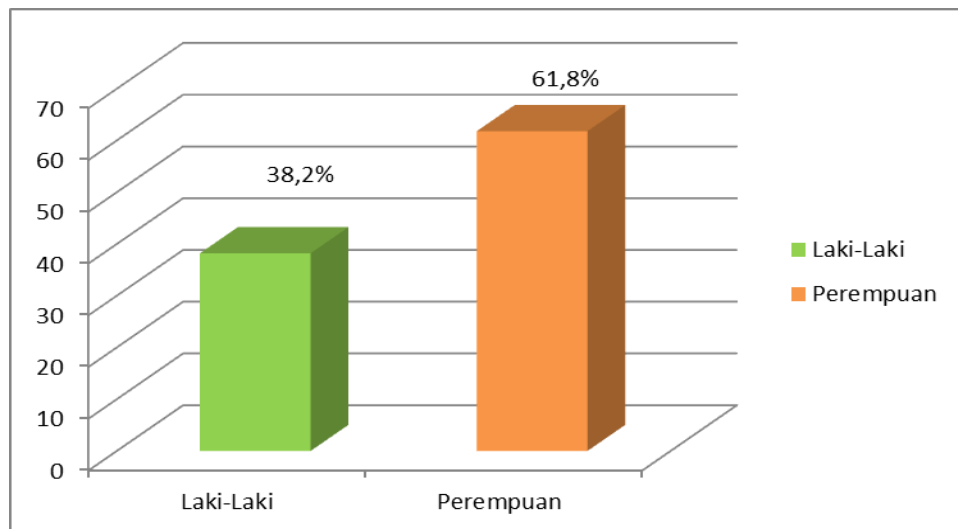
Berdasarkan hasil mengenai karakteristik menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	21	38,2
2.	Perempuan	34	61,8
Jumlah		55	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2023.

Karakteristik responden menurut jenis kelamin responden dapat dilihat dalam bentuk histogram berikut:



Gambar 4.1
Persentase Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan dari tabel dan gambar tersebut di atas menunjukkan bahwa dari 55 orang dari sampel penelitian, responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 21 orang atau 38,2% dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 34 orang atau 61,8%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari

pegawai yang bekerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat adalah perempuan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

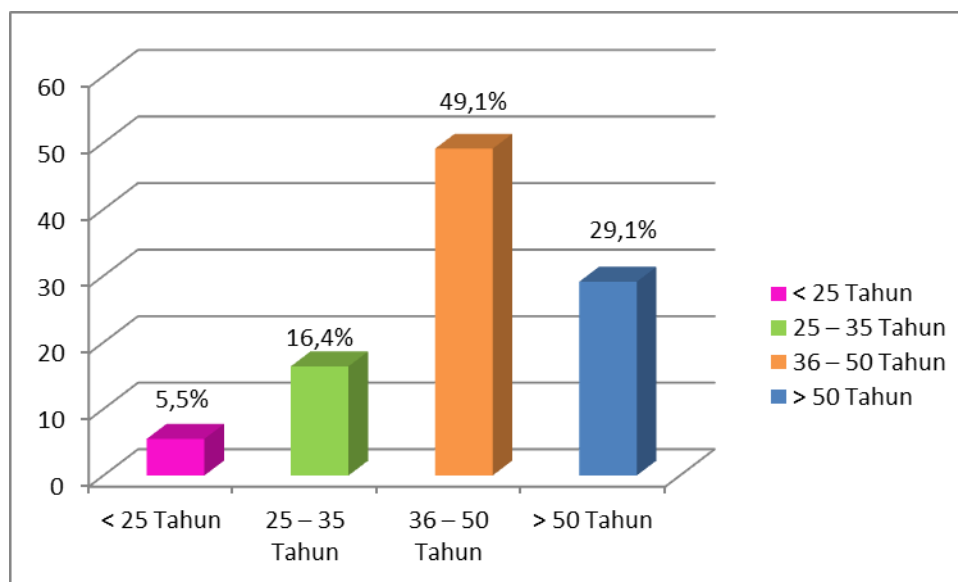
Berdasarkan hasil mengenai karakteristik menurut usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Karakteristik Usia Responden

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1.	< 25 Tahun	3	5,5
2.	25 – 35 Tahun	9	16,4
3.	36 – 50 Tahun	27	49,1
4.	> 50 Tahun	16	29,1
Jumlah		55	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2023.

Karakteristik responden menurut usia responden dapat dilihat dalam bentuk histogram berikut:



Gambar 4.2
Persentase Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Berdasarkan dari tabel dan gambar di atas menunjukkan bahwa dari 55 orang sampel penelitian, responden yang berumur < 25 tahun sebanyak 3 orang atau 5,5%, responden yang berumur 25 – 35 tahun sebanyak 9 orang atau 16,4%, responden yang berumur 36 – 50 tahun sebanyak 27 orang atau 49,1%, dan responden yang berumur > 50 tahun sebanyak 16 orang atau 29,1%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden adalah pegawai yang berumur 36 – 50 tahun.

3. Karakteristik Tingkat Pendidikan

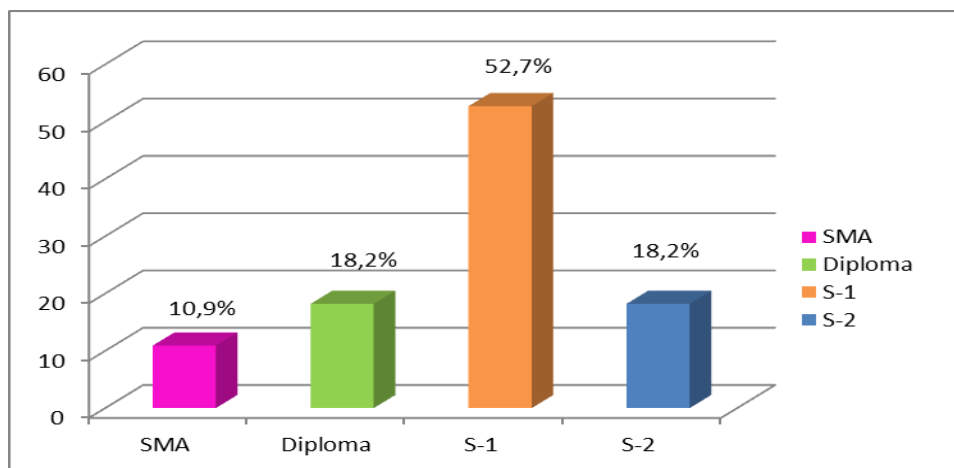
Berdasarkan hasil mengenai karakteristik menurut tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4
Karakteristik Tingkat Pendidikan Responden

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	SMA atau sederajat	6	10,9
2.	Diploma	10	18,2
3.	S-1 (Sarjana)	29	52,7
4.	S-2 (Pasca Sarjana)	10	18,2
Jumlah		55	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2023.

Karakteristik responden menurut tingkat pendidikan responden dapat dilihat dalam bentuk histogram berikut:



Gambar 4.3
Persentase Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan keterangan tabel dan gambar di atas dapat diketahui bahwa responden yang memiliki tingkat pendidikan SMA/Sederajat sebanyak 6 atau 10,9%, responden yang memiliki tingkat pendidikan Diploma sebanyak 10 atau 18,2%, responden yang memiliki tingkat pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 29 atau 52,7%, dan responden yang memiliki tingkat pendidikan Pasca Sarjana (S2) sebanyak 10 atau 18,2%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas dari pendidikan pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat yang diambil sebagai responden berpendidikan terakhir S-1 (Sarjana).

4. Karakteristik Lama Bekerja Responden

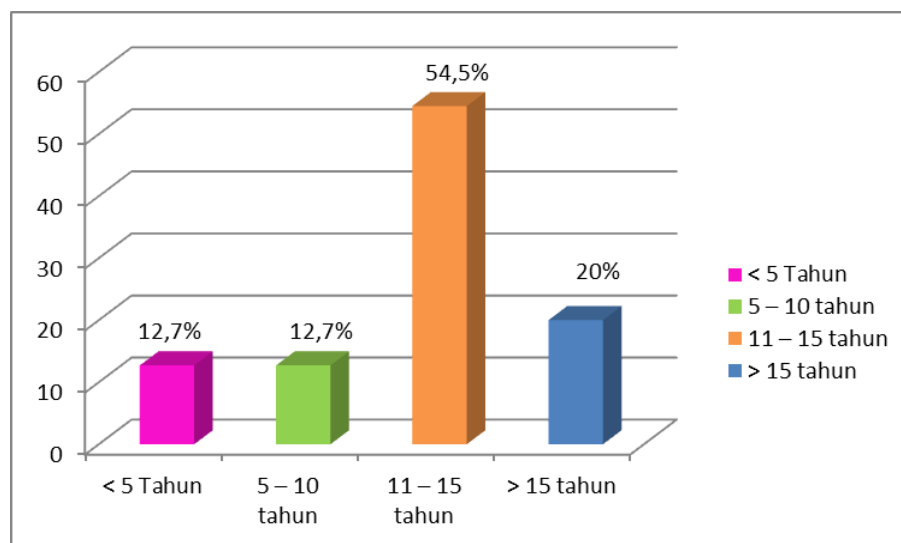
Berdasarkan hasil mengenai karakteristik menurut lama bekerja responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5
Karakteristik Lama Bekerja Responden

No.	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1.	< 5 Tahun	7	12,7
2.	5 – 10 tahun	7	12,7
3.	11 – 15 tahun	30	54,5
4.	> 15 tahun	11	20,0
Jumlah		79	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2023.

Karakteristik responden menurut tingkat pendidikan responden dapat dilihat dalam bentuk histogram berikut:



Gambar 4.4
Persentase Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan keterangan tabel dan gambar di atas dapat diketahui bahwa responden yang memiliki lama bekerja < 5 tahun sebanyak 7 atau 12,7%, responden yang memiliki lama bekerja 5 – 10 tahun sebanyak 7 atau 12,7%, responden yang memiliki lama bekerja 11 – 15 tahun sebanyak 30 atau 54,5%, dan responden yang memiliki lama bekerja > 15 tahun sebanyak 11 atau 20%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas lama bekerja responden di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat adalah 11 – 15 tahun

4.2.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson produk-moment coefficient of correlation* dengan bantuan SPSS Versi 22. Berdasarkan *output* SPSS seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi dibawah 5%, sedangkan jika

dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *produk-moment* dimana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi di atas nilai kritis 5% yaitu 0,2656. Hasil uji validitas tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

- a. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka Pernyataan tersebut valid.
- b. Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka Pernyataan tersebut tidak valid.

Pada tahap selanjutnya, hasil dari perhitungan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6
Distribusi Hasil Uji Validasi

Variabel		Koefisien Korelasi	R-Tabel	Ket
X1	1.	0,393	0,2656	Valid
	2.	0,594	0,2656	Valid
	3.	0,393	0,2656	Valid
	4.	0,584	0,2656	Valid
	5.	0,623	0,2656	Valid
	6.	0,533	0,2656	Valid
	7.	0,534	0,2656	Valid
	8.	0,581	0,2656	Valid
	9.	0,330	0,2656	Valid
	10.	0,614	0,2656	Valid
	11.	0,378	0,2656	Valid
	12.	0,520	0,2656	Valid
X2	1.	0,349	0,2656	Valid
	2.	0,853	0,2656	Valid
	3.	0,369	0,2656	Valid
	4.	0,823	0,2656	Valid
	5.	0,635	0,2656	Valid
	6.	0,517	0,2656	Valid
X3	1.	0,458	0,2656	Valid
	2.	0,451	0,2656	Valid
	3.	0,560	0,2656	Valid
	4.	0,602	0,2656	Valid
	5.	0,422	0,2656	Valid

Y	1.	0,604	0,2656	Valid
	2.	0,652	0,2656	Valid
	3.	0,469	0,2656	Valid
	4.	0,650	0,2656	Valid
	5.	0,528	0,2656	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa 28 butir pertanyaan kuesioner valid dengan nilai $r_{hitung} > 0,2656$. Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan tersebut valid dan layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan tingkat keandalan suatu instrumen penelitian. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas akan dapat menunjukkan konsistensi dari jawaban-jawaban responden yang terdapat pada kuesioner. Uji ini dilakukan setelah uji validitas dan yang diuji merupakan pertanyaan yang sudah valid. Hasil uji reliabilitas berdasarkan data yang diolah peneliti dengan bantuan SPSS 22.0 for Windows dapat dilihat pada Tabel 4.6 di bawah ini:

pengujian reliabilitas dilakukan dengan internal *consistency* atau derajat ketepatan jawaban. Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS Versi 22. Adapun hasil uji reliabilitas tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7
Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Batas	Kehandalan
1.	Sistem informasi akuntansi (X1)	0,728	0,60	Reliabel
2.	Gaya kepemimpinan (X2)	0,658	0,60	Reliabel
3.	Kompleksitas tugas yang rendah (X3)	0,751	0,60	Reliabel
3.	Kinerja (Y)	0,718	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji reliabilitas di atas, dapat diketahui hasil uji dari 55 responden, masing-masing nilai *cronbach's alpha* dari variabel sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan, kompleksitas tugas dan kinerja semuanya $> 0,60$. Menurut Ghazali (2016) alat untuk mengukur reliabilitas adalah *cronbach alpha*, suatu variabel dikatakan reliabilitas apabila hasil $\alpha \geq 0,60$. Sehingga bisa disimpulkan bahwa pernyataan seputar sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan, kompleksitas tugas yang rendah dan kinerja pada kuesioner dinyatakan reliabel.

4.2.2 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik yang dimaksudkan untuk memastikan bahwa model regresi linear berganda dapat digunakan atau tidak.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas terhadap residual dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Tingkat signifikansi yang digunakan $\alpha = 0,05$. Dasar pengambilan keputusan adalah melihat angka probabilitas p, dengan ketentuan sebagai berikut. Jika nilai probabilitas $p \geq 0,05$, maka asumsi normalitas terpenuhi. Jika

probabilitas < 0.05 , maka asumsi normalitas tidak terpenuhi. Hasil perhitungan uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 4.8 berikut ini:

Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,22369188
	Absolute	,086
Most Extreme Differences	Positive	,060
	Negative	-,086
Kolmogorov-Smirnov Z		,635
Asymp. Sig. (2-tailed)		,815

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan dari tabel di atas, dapat diketahui nilai probabilitas atau *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,815. Karena nilai probabilitas, yakni 0,815, lebih besar dibandingkan tingkat signifikansi, yakni 0,05. Hal ini berarti asumsi normalitas terpenuhi. Atau dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinieritas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Hasil pengujian multikolinieritas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS, hasilnya dapat dilihat pada Tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Sistem Informasi Akuntansi	,245	4,077
Gaya Kepemimpinan	,260	3,852
Kompleksitas Tugas yang rendah	,813	1,230

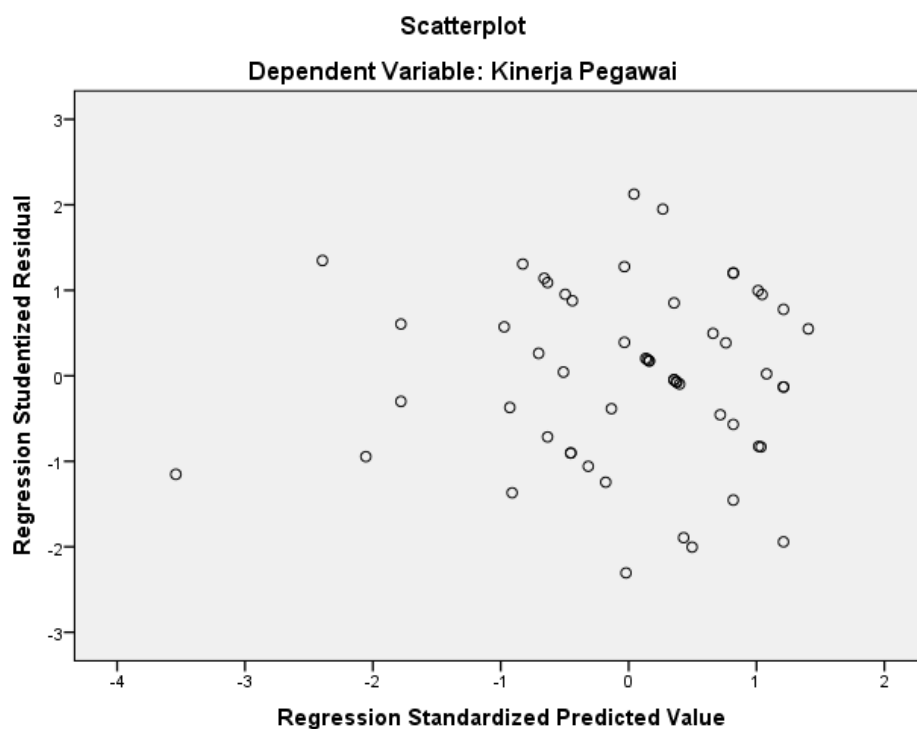
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber data : Data diolah Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas terlihat bahwa semua variabel bebas yaitu sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan kompleksitas tugas yang rendah memiliki angka *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10, sedangkan nilai *Tolerance* mendekati 1, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tersebut tidak terdapat problem multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 4.5.



Gambar 4.5
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik *scatterplot* yang disajikan dapat dilihat titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi dapat dipakai untuk memprediksikan kinerja berdasarkan masukan variabel independennya.

4.2.3 Uji Hipotesis

1. Analisis Uji Regresi Berganda

Berdasarkan dari hasil uji statistik membuktikan bahwa bahwa sistem informasi akuntansi (X_1), gaya kepemimpinan (X_2) dan kompleksitas tugas yang rendah (X_3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan

Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat. Model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel 4.10
Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	,473	,508	
	Sistem Informasi Akuntansi	,669	,206	,767
	Gaya Kepemimpinan	,405	,156	,471
	Kompleksitas Tugas yang rendah	,247	,098	,258

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil SPSS seperti terlihat tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,473 + 0,669X_1 + 0,405X_2 + 0,247X_3 + e$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut:

1. Koefisien Regresi (β)

- a. Nilai konstanta sebesar 0,473 nilai tersebut dapat diartikan apabila sistem informasi akuntansi (X_1), gaya kepemimpinan (X_2) dan kompleksitas tugas (X_3) berpengaruh maka nilai variabel dependen kinerja adalah 0,473.
- b. Variabel sistem informasi akuntansi (X_1) menghasilkan $\beta_1 = 0,669$ yang berarti setiap kenaikan variabel sistem informasi akuntansi sebesar 1 maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,669 dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan (X_2) dan kompleksitas tugas yang rendah (X_3) tetap.

- c. Variabel gaya kepemimpinan (X_2) menghasilkan $\beta_2 = 0,405$ yang berarti setiap kenaikan variabel gaya kepemimpinan sebesar 1 maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,405 dengan asumsi variabel sistem informasi akuntansi (X_1) dan kompleksitas tugas yang rendah (X_3) tetap.
- d. Variabel kompleksitas tugas yang rendah (X_3) menghasilkan $\beta_3 = 0,247$ yang berarti setiap kenaikan variabel kompleksitas tugas sebesar 1 maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,247 dengan asumsi variabel sistem informasi akuntansi (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2) tetap.

2. Koefisien Relasi (R) dan Determinasi

Nilai koefisien determinasi (*adjusted R²*) merupakan suatu nilai (nilai proporsi) yang mengukur seberapa besar kemampuan variabel-variabel bebas yang digunakan dalam persamaan regresi, dalam menerangkan variasi variabel tak bebas.

Tabel 4.11
Koefisien Korelasi dan R-Square

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,751 ^a	,565	,539	,2302

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai koefisien determinasi (*adjusted R²*) adalah 0,539 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 53,9%. Nilai tersebut dapat diartikan variabel sistem informasi akuntansi (X_1), gaya kepemimpinan (X_2) dan kompleksitas tugas yang rendah (X_3) mampu mempengaruhi kinerja pegawai pada

Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat. Sisanya sebesar 46,1% dijelaskan oleh variabel lainnya, seperti pengendalian internal, kedisiplinan, budaya organisasi, *good governance* dan lain-lain.

2. Uji Signifikansi dengan Uji t

Pengujian secara parsial dilakukan untuk melihat ada tidaknya pengaruh dari setiap variabel independent terhadap variabel dependent. Pengujian pengaruh variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12
Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,473	,508		,932	,356
1 Sistem Informasi Akuntansi	,669	,206	,767	5,186	,000
Gaya Kepemimpinan	,405	,156	,471	2,600	,012
Kompleksitas Tugas	,247	,098	,258	2,518	,015

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan dari tabel 4.12 tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa:

a. Pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja pegawai

Dari Tabel 4.12 diketahui nilai koefisien dari sistem informasi akuntansi 0.669, yakni bernilai positif. Hal ini berarti sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Diketahui nilai t_{hitung} sebesar 5,186 > dengan t_{tabel} 1,675 dan nilai sig 0,000 < 0,05. Maka keputusannya adalah menolak H_{01} dan terima H_{a1} . Hal tersebut berarti bahwa variabel sistem informasi akuntansi (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Dengan demikian faktor sistem informasi akuntansi memiliki kontribusi terhadap kinerja pegawai.

b. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Nilai koefisien dari gaya kepemimpinan 0.405, yakni bernilai positif. Hal ini berarti gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Diketahui nilai t_{hitung} sebesar $2,600 >$ dengan t_{tabel} $1,675$ dan nilai sig $0,012 < 0,05$. Maka keputusannya adalah menolak H_{02} dan terima H_{a2} . Hal tersebut berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian faktor gaya kepemimpinan memiliki kontribusi terhadap kinerja pegawai.

c. Pengaruh kompleksitas tugas yang rendah terhadap kinerja pegawai

Nilai koefisien dari kompleksitas tugas yang rendah 0.247, yakni bernilai positif. Hal ini berarti kompleksitas tugas yang rendah berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Diketahui nilai t_{hitung} sebesar $2,518 >$ dengan t_{tabel} $1,675$ dan nilai sig $0,015 < 0,05$. Maka keputusannya adalah menolak H_{03} dan terima H_{a3} . Hal tersebut berarti bahwa variabel kompleksitas tugas yang rendah (X_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian faktor kompleksitas tugas yang rendah memiliki kontribusi terhadap kinerja pegawai.

3. Uji Regresi Secara Simultan

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang terdiri dari sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan kompleksitas

tugas rendah yang dimasukkan dalam model yang mempunyai pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat yakni kinerja. Hasil pengujian dapat dilihat pada Table 4.13 berikut

Tabel 4.13
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,506	3	1,169	22,058	,000 ^b
	Residual	2,702	51	,053		
	Total	6,208	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Dari hasil tabel di atas untuk hipotesis pertama dilakukan dengan menggunakan uji F yaitu pengujian secara simultan atau bersama-sama apakah ada pengaruh sistem informasi akuntansi (X_1), gaya kepemimpinan (X_2) dan kompleksitas tugas (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y). Pada uji F ini menunjukkan nilai bahwa F_{hitung} sebesar 22,058 dan nilai sig adalah 0.000. Diketahui $Df_1 = 3$ (X_1, X_2, X_3) dan $Df_2 = 54 - 3 = 51$, maka nilai F_{tabel} dengan tingkat signifikansi 5% atau 0.05 adalah 2.786. Diketahui nilai $F_{hitung} 22,058 > F_{tabel} 2.786$ dan nilai Sig 0.000 < 0.05. Keputusannya adalah H_0_4 ditolak dan H_a_4 diterima, artinya secara bersama-sama variabel sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan kompleksitas tugas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah sistem informasi akuntansi Berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan

Kabupaten Aceh Barat. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis untuk variabel sistem informasi akuntansi menunjukkan nilai signifikan diatas $\alpha = 5\%$ yaitu 0.000 dan $t_{hitung} = 5,186 > t_{tabel} 1,675$, maka sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizaldi dan Suryono (2020) yang menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian tersebut bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Nanda, et al., (2020) yang mendapatkan hasil bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sistem yang terbuka pada suatu perusahaan sangat berkaitan dengan interaksi dalam penyesuaian dan pengendalian terhadap lingkungan guna kelangsungan hidup usaha. Dengan demikian keberadaan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh dukungan dari lingkungan kerja perusahaan tersebut. Dengan adanya sistem informasi akuntansi, lingkungan perusahaan akan memberikan respon positif terhadap sistem informasi akuntansi yang secara langsung dapat memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Sistem akuntansi yang digunakan adalah sistem dari BPKD (Badan Pengelola Keuangan Daerah) melalui aplikasi SIPD (Sistem Informasi Pemerintahan Daerah). Dinas Pendidikan dan Kebudayaan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat merupakan salah satu entitas yang berkewajiban menyelenggarakan akuntansi dan pertanggungjawaban atas pelaksanaan anggaran belanja negara. Salah satu pelaksanaannya adalah dengan menyusun Laporan

Realisasi Anggaran (LRA). Berdasarkan Laporan Realisasi Anggaran (LRA) yang disusun oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat dapat memberikan informasi serta membuat analisis bagaimana kinerja keuangan berupa proses integrasi *e-Database*, *e-Planning*, *e-Monev*, dan *e-Reporting*.

4.3.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis ke dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis variabel gaya kepemimpinan menunjukkan nilai signifikan diatas $\alpha = 5\%$ yaitu 0.012 dan $t_{hitung} = 2,600 > t_{tabel} 1,675$, maka gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat.

Suatu perilaku kepemimpinan dapat diterima oleh pegawainya pada tingkat yang ditinjau oleh mereka sebagai sebuah sumber kepuasan saat itu maupun di masa mendatang. Dengan demikian, tugas seorang pemimpin adalah membantu para pegawainya dalam mencapai tujuan mereka, kemudian memberi arahan dan dukungan untuk menjamin tujuan mereka dalam suatu organisasi atau perusahaan. Seorang pemimpin dapat memudahkan pegawainya dalam melaksanakan tugas dengan menunjukkan bagaimana prestasi kerja mereka dapat digunakan sebagai alat dalam mencapai hasil yang mereka inginkan. Dengan adanya gaya kepemimpinan, lingkungan kantor akan memberikan respon positif yang secara langsung akan mempengaruhi tingkat kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang diperankan dengan baik oleh seorang pemimpin,

maka akan mampu memotivasi pegawainya agar sanggup untuk bekerja lebih baik dan dapat mencapai suatu tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Gitayani, et.al (2019) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana semakin baik gaya kepemimpinan maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Tetapi penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ningsih, et al (2020) yang menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja.

4.3.3 Pengaruh Kompleksitas Tugas yang Rendah Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis ke dalam penelitian ini adalah kompleksitas tugas yang rendah berpengaruh terhadap terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis variabel kompleksitas tugas menunjukkan nilai signifikan diatas $\alpha = 5\%$ yaitu 0.015 dan $t_{hitung} = 2,518 > t_{tabel} 1,675$, maka kompleksitas tugas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat.

Adanya tugas yang kompleks pada pekerjaan pegawai akan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai, karena pegawai menganggap bahwa tugas-tugas yang kompleks merupakan suatu hal yang pasti dijumpai dalam proses pekerjaan. Tugas dengan tingkat kompleksitas yang tinggi memerlukan intensitas, koordinasi, pemahaman dan strategi yang secara proporsional lebih tinggi dibanding tugas dengan tingkat kompleksitas yang rendah, dimana hal-hal

tersebut cenderung sulit untuk dapat dipenuhi oleh individu dalam beberapa kondisi tertentu, seperti adanya keterbatasan waktu dan sumber daya. Dalam hal ini di Dinas Pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Aceh Barat memiliki orientasi menyelenggarakan, menyelenggarakan, membina, dan mengarahkan serta mengevaluasi dalam urusan pendidikan dasar, olahraga, dan pemuda tidak berjalan sesuai dengan jadwal.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Oktavia (2018) yang menyatakan bahwa kompleksitas tugas berpengaruh terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Jawa Tengah. Senada dengan hasil penelitian tersebut, menurut Nuarsih dan Mertha (2019), menunjukkan bahwa kompleksitas tugas berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pegawai menganggap bahwa kompleksitas tugas merupakan suatu hal yang rutin dijumpai pada saat-saat tertentu. Selain itu, para pegawai yang bekerja di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan telah memiliki kompetensi dan keahlian yang sesuai dengan bidangnya. Jadi dalam hal ini kompleksitas tugas yang rendah dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi pegawai dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat.

Pada umumnya, pegawai yang menghadapi tugas-tugas kompleks (rumit) cenderung malas dan menolak perubahan. Semakin rumit tugas-tugas yang dikerjakan dan membingungkan, semakin menurunkan semangat pegawai untuk mengerjakan tugas tersebut, sehingga akan berdampak pada kinerja pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Sistem informasi akuntansi (X_1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat. Implikasi dalam penelitian ini yaitu ada pengaruh positif dari sistem informasi akuntansi terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien menunjukkan bahwa adanya pengaruh sebesar 66,9% dari sistem informasi akuntansi terhadap terhadap kinerja pegawai.
2. Gaya kepemimpinan (X_2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat. Implikasi dalam penelitian ini yaitu ada pengaruh positif dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien menunjukkan bahwa adanya pengaruh sebesar 40,5% dari gaya kepemimpinan terhadap terhadap kinerja pegawai.
3. Kompleksitas tugas yang rendah (X_3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat. Implikasi dalam penelitian ini yaitu ada pengaruh positif dari kompleksitas tugas terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien menunjukkan bahwa adanya pengaruh sebesar 24,7% dari kompleksitas tugas terhadap terhadap kinerja pegawai.

4. Secara simultan sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan kompleksitas tugas yang rendah mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan kompleksitas tugas secara statistik terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat. Maka dari itu, diharapkan agar dapat memberikan perkembangan dan bahan masukan bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan mengenai sistem informasi akuntansi. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat sebaiknya menempatkan pegawai pada bidang/bagian yang sesuai yang memiliki latar belakang pendidikan Akuntansi, sehingga tidak terdapat perangkapan tugas dan pemisahan tugas dapat diterapkan dengan baik
2. Bagi peneliti berikutnya sebaiknya menguji variabel-variabel lain untuk mengetahui faktor-faktor yang bisa meningkatkan kinerja pegawai, seperti motivasi kerja, orientasi tujuan, sistem pengendalian internal dan komitmen organisasi.
3. Untuk memperoleh hasil penelitian yang maksimal sesuai dengan yang diharapkan, sebaiknya peneliti selanjutnya menggunakan sampel yang lebih besar dari penelitian sekarang.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusniwar, I., Azis, N., & Darsono, N. 2017. Pengaruh Kompleksitas Tugas Dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya pada Kinerja PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Meulaboh. *Jurnal Magister Manajemen*, 1(1), 16-24.
- Agustini, N. M. L. A., & Dwirandra, A. A. N. B. 2017. Pengaruh Kompleksitas Tugas dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Auditor dengan Tindakan Supervisi sebagai Variabel Moderasi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 21(2), 1430-1459.
- Andayani dan Tirtayasa. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol. 2, No. 1. 45 -54. ISSN 2623 - 2634 (Online).
- Anggraini, Listya Nurul. 2018. Analisis Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Perum Bulog Kantor Pusat. *Jurnal EKSEKUTIF*. Volume 15 No.1 . Juni.
- Annisa. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nutricia Indonesia Sejahtera". *ISSN: 1858-2559*. Vol. 5 Oktober.
- 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.
- Budiasih. 2018. *Pengaruh Batasan Waktu dan Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Auditor*. Semarang : Universitas Katolik Soegijapranata.
- Dewi, T. K., & Setiawan, K. R. 2022. Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Dan Kompleksitas Tugas Di Yayasan Triatma Surya Jaya. *Widya Akuntansi dan Keuangan*, 4(01), 29-36.
- Edhy, S. 2015. *Sistem Informasi Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Engko, C. 2017. Pengaruh Kompleksitas Tugas dan Locus of Control Terhadap Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Auditor, *JAAI* 11(2), 105-124.
- Eny, et al, 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Pengawasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA*. Vol. 6 No. 4. September. Hal. 1978 - 1987. ISSN 2303 - 1174.
- Fitria, F., & Sudarmadi, D. 2019. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan PT. Beton Elemen Persada. *JASa (Jurnal Akuntansi, Audit dan Sistem Informasi Akuntansi)*, 3(1), 1-13.

- Gavinov dan Soemantri, 2016. *Sistem Informasi Manajemen dalam Organisasi-organisasi Publik*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Gitayani, Windy T., Nyoman Ari S.D., dan I Gusti Ayu P. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Sistem Pengendalian Internal (SPI) dan Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi. *E-Journal SI Ak Universitas Pendidikan Ganesha* : Vol. 3 No. 1.
- Halim, A. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Dan Kebudayaan Kota Makassar. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 7(2), 92-104.
- Handayani, D. N. 2017. Pengaruh Kedisiplinan Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Lompo Riaja Kabupaten Barru. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, IV(2), 101–110.
- Handoko & Hanny, T. 2013. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Harsuko. 2015. *Manajemen Personalia, Teknik dan Konsep Modern*, Diterjemahkan oleh Agus Dharma, Edisi Ketiga. Jakarta: Erlangga.
- Herlina, L. 2014. *Pengaruh Integritas dan Kompetensi Auditor Terhadap Kualitas Audit*. Bandung : Universitas Komputer Indonesia.
- Ikhsan & Misri. 2016. *Metodologi Penelitian*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Indah, Priastuti Dwi. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif, Suportif, Dan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Aneka Mitra Jaya, Tangerang Selatan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Indriastuti, C. N. A., Purwanto, A. M., & Ludji, T. R. (2020). Pengaruh Insentif Keuangan dan Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja: Sebuah Studi Eksperimen. *Jurnal Akuntansi*, 12(2), 313-326.
- Iscan, et al. 2014. Effect of Leadership Style on Perceived Organizational Performance and Innovation: The Role of Transformational Leadership Beyond The Impact of Transactional Leadership An Among Turkish SME's. *Jurnal Social and Behavioral Science*.
- Jamilah & Chandrarin. 2017. Pengaruh Gender, Tekanan Ketaatan, dan Kompleksitas Tugas Terhadap Audit Judgment, *Simposium Nasional Akuntansi X*, 1–30.
- Jumady, E. 2020. Peran Moderasi Disiplin Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perbankan Syariah Di Makassar. *Islamic Banking: Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Perbankan Syariah*, 5(2), 1–20.
- Lumbanraja, E. 2018. Pengaruh Sistem Informasi Manajemen (SIM) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pdam Tirtanadi Cabang Padang Bulan. *Skripsi:*

Program Studi Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik. Medan: Universitas Sumatera Utara

- Kartono, Kartini. 2018. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusi*. Yogyakarta: Rineka Cipta
- Krismiaji, 2010. *Sistem Informasi Akuntansi: Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN*, Yogyakarta.
- Manaroinsong, Dotulong dan Taroreh. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Galesong Prima Manado*. *Jurnal EMBA*. Vol.5 No.2
- Mangkuprawira. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mariana, N. 2016. Pengukur-Pengukur Kesuksesan Sistem Informasi Eksekutif. *Jurnal Teknologi Informasi DINAMIK* Volume XI, No. 1, Januari 2016 : 30-37.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Nanda, S. G., Mahsina, M., & Lestari, T. 2020. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pos Jemur Andayani SURABAYA. *EkoBis: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 1(1), 17-23.
- Nasution, L., & Ichsan, R. N. (2021). Pengaruh Penerapan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karo. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 3(1), 308-320.
- Ningsih, N. W. A., Indraswarawati, S. A. P. A., & Yuniasih, N. W. 2020. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai Pengguna Enterprise Resource Planning (ERP). *Hita Akuntansi dan Keuangan*, 1(1), 167-185.
- Nurlaela, S., Parjanti, E., & Titisari, K. H. 2014. Pengaruh sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan kompleksitas tugas terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Paradigma Universitas Islam Batik Surakarta*, 12(01), 115815.
- Oktavia, M. H. 2018. Pengaruh Integritas, Kerahasiaan, Kompleksitas Tugas, Motivasi Dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor di Inspektorat Provinsi Jawa Tengah. *Doctoral Dissertation*. Unika Soegijapranata Semarang.
- Parjanti, Eny. 2017. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan dan Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Paradigma*. Vol. 12, No. 1. ISSN: 1693-0827.
- Petter dan Mclean, 2013. Measuring Information System Success: Model, Dimensions, Measures, and interrelationships. *European Journal of Information Systems*, Vol. 17. pp. 236-263

- Prasetya, dkk. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen* Vol. 5 No.2, Juni 2018, p 146-157. Universitas Brawijaya Malang.
- Rasyid, A.P. 2017. Pengaruh Teknologi Informasi Dan Struktur Organisasi Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Pada Kantor Badan Pusat Statistika Kab. Luwu. *Jurnal akuntansi, ekonomi, dan Manajemen Bisnis*.Vol 6 No 1.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. Perusahaan*. Edisi ke-7. Jakarta: Rajagrafindo.
- Rizaldi, Fahmi dan Bambang Suryono. 2020. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan CV Teguh Karya Utama Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*. Vol. 4 No. 10.
- Robbins, S. P. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Rustiarini, N.W. 2016. Pengaruh Kompleksitas Tugas, Tekanan Waktu, dan Sifat Kepribadian pada Kinerja. *Makara Seri Sosial Humaniora* 17(2), 126–138.
- Saidi, B. S. Pengaruh Orientasi Tujuan, Kompleksitas Tugas dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Tesis*, Program Pascasarjana. Jakarta: Universitas Terbuka
- Sari, D. I., & Ruhayat, E. (2017). Pengaruh Locus of Control, Tekanan Ketaatan Dan Kompleksitas Tugas Terhadap Audit Judgment. *Jurnal Aset (Akuntansi Riset)*, 9(2), 23-34.
- Simamora. 2014. *Reformasi Tata Pemerintahan dan Otonomi Daerah*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: PSKK, Universitas Gajah Mada.
- Suprayogo. 2013. *Manajemen Kepegawaian 1*. Yogyakarta: Kanisius.
- Widjajanto, N. 2017. *Sistem Informasi Akuntansi*: Erlangga, Jakarta.
- Wiranda, F. A., Prihatini, A. E., & Hidayat, W. 2015. Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya Dan Tangerang Bidang Sumber Daya Manusia Dan Keuangan. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4(3), 136-144.
- Yutika & Jalil, I. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Aparatur Desa Babul Makmur Kecamatan Simeulue Barat. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Terpadu (Jimetera)* – Vol. 2 No. 1 (2022) pp. 40-45. Fakultas Ekonomi, Universitas Teuku Umar, Meulaboh, Indonesia

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH SISTEM INFORMASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPLEKSITAS TUGAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN ACEH BARAT

Kuesioner ini dibuat dalam rangka penelitian ilmiah untuk skripsi. Hanya kesimpulan keseluruhan hasil penelitian yang akan dianalisa. Kerahasiaan informasi akan sangat dijaga. Untuk itu kami sangat mengharapkan bantuan dari seluruh pihak untuk memberikan informasi yang benar untuk keberhasilan penelitian ini

I. Identitas Responden

(Berikan tanda *check list* [√] pada salah satu jawaban)

Nama Responden :

- | | | | |
|------------------------|---|--|--|
| a. Jenis Kelamin | : | <input type="checkbox"/> Laki-Laki | <input type="checkbox"/> Perempuan |
| b. Usia | : | <input type="checkbox"/> < 25 Tahun | <input type="checkbox"/> 25 – 35 Tahun |
| | | <input type="checkbox"/> 36 – 50 Tahun | <input type="checkbox"/> > 50 Tahun |
| c. Pendidikan Terakhir | : | <input type="checkbox"/> SMA | <input type="checkbox"/> D-III <input type="checkbox"/> S1 |
| | | <input type="checkbox"/> S2 | <input type="checkbox"/> S3 |
| d. Lama Bekerja | : | <input type="checkbox"/> 0 - 5 Tahun | <input type="checkbox"/> 6 – 10 Tahun |
| | | <input type="checkbox"/> 11 – 15 Tahun | <input type="checkbox"/> > 15 Tahun |

II. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Adapun petunjuk pengisian kuesioner adalah sebagai berikut :

1. Kepada Bapak/Ibu/Saudara (i) diharapkan untuk menjawab seluruh pernyataan yang ada dengan jujur dan apa adanya
2. Berilah tanda (√) pada kolom yang tersedia dan pilih satu alternatif jawaban yang paling sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.
3. Terdapat 5 (lima) alternatif jawaban yang dapat dipilih yaitu sebagai berikut:

Simbol	Kategori	Bobot Nilai
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

A. Kinerja Pegawai (Y)

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Kuantitas kerja sangat berpengaruh dalam meningkatkan hasil kerja untuk mencapai tujuan instansi					
2.	Kualitas kerja sangat diperlukan untuk meningkatkan kualitas hasil kerja dalam melakukan pekerjaan yang telah dibebankan oleh pimpinan					
3.	Di dalam melakukan pekerjaan saya memanfaatkan waktu dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai target yang telah ditentukan oleh pimpinan					
4.	Saya selalu bekerjasama dengan semua pegawai dalam melakukan pekerjaan sehingga hasil kerja dapat diselesaikan lebih cepat dan baik					
5.	Saya selalu mematuhi tingkat absensi yang telah disesuaikan dengan kebijakan instansi ini					

Sumber: Saidi, B.S (2016)

B. Sistem Informasi Akuntansi (X₁)

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Kualitas sistem (<i>system quality</i>)						
1.	Sistem informasi akuntansi di instansi memiliki kemudahan untuk di akses kapanpun saat dibutuhkan					
2.	Sistem informasi akuntansi di instansi memiliki kecepatan akses saat di gunakan					
Kualitas informasi (<i>information quality</i>)						
3.	Sistem informasi akuntansi di instansi					

	dapat menjamin kemauan data pada saat data disimpan					
4.	Sistem informasi akuntansi di instansi menghasilkan informasi yang akurat					
Penggunaan (use)						
5.	Sistem informasi akuntansi di instansi dapat menghasilkan laporan yang tepat					
6.	Format instansi mudah ketika di gunakan					
Kepuasan pemakai (user satisfaction)						
7.	Cara kerja sistem informasi akuntansi mudah untuk dipahami					
8.	Sistem informasi akuntansi di instansi dapat memberikan kemudahan untuk mencari informasi yang dibutuhkan					
Dampak individual (individual impact)						
9.	Sistem informasi akuntansi di instansi ini dapat memberikan pelayanan secara cepat					
10.	Sistem informasi akuntansi di instansi ini dapat menyediakan jasa sesuai dengan yang dijanjikan dengan akurat					
Dampak organisasi (organization impact)						
11.	Sistem informasi akuntansi dapat dioperasikan pada waktu jam kerja dengan nyaman tanpa kendala					
12.	Instansi menyediakan laporan yang informative sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja yang memadai					

Sumber: Rasyid, A.P (2017)

C. Gaya Kepemimpinan (X₂)

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Pimpinan mampu berperan langsung dalam melakukan pekerjaan dengan baik sehingga hasil kerja dapat terarah dengan baik dan maksimal					
2.	Pimpinan selalu memberikan motivasi dalam melakukan pekerjaan sehingga saya semangat dalam melakukan pekerjaan					
3.	Pimpinan mampu berinteraksi antara bawahan dalam melakukan pekerjaan maka pekerjaan yang dibebankan kepada saya dapat saya lakukan dengan baik					

4.	Pimpinan saya selalu memberikan bimbingan kepada pegawai dalam melakukan pekerjaan dengan baik					
5.	Pimpinan saya mampu bertanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan kepada saya					
6.	Pimpinan saya mampu mengendalikan emosi apabila terjadi kesalahan dalam melakukan pekerjaan yang saya lakukan					

Sumber: Saidi, B.S (2016)

D. Kompleksitas Tugas (X₃)

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Dalam melaksanakan tugas anda mengetahui sulit dan tidaknya suatu tugas yang diberikan					
2.	Struktur tugas yang mendetail membuat Anda mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh atasan					
3.	Pada instansi ini informasi yang diberikan tidak relevan dan tidak konsisten dengan hasil yang anda dapatkan dalam menyelesaikan pekerjaan					
4.	Dalam instansi ini banyaknya hasil kerja beragam diterapkan membuat karyawan susah dalam menyelesaikan pekerjaan					
5.	Dalam melakukan pekerjaan anda sangat mengetahui dengan jelas bahwa suatu pekerjaan telah diselesaikan.					

Sumber : Harahap, A.R.H (2020)

Lampiran 4

OUTPUT DATA SPSS

Karakteristik Responden

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	21	38,2	38,2	38,2
Valid Perempuan	34	61,8	61,8	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 25 Tahun	3	5,5	5,5	5,5
Valid 25 – 35 Tahun	9	16,4	16,4	21,8
Valid 36 – 50 Tahun	27	49,1	49,1	70,9
Valid > 50 Tahun	16	29,1	29,1	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	6	10,9	10,9	10,9
Valid Diploma	10	18,2	18,2	29,1
Valid S-1	29	52,7	52,7	81,8
Valid S-2	10	18,2	18,2	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 5 Tahun	7	12,7	12,7	12,7
Valid 5 – 10 tahun	7	12,7	12,7	25,5
Valid 11 – 15 tahun	30	54,5	54,5	80,0
Valid > 15 tahun	11	20,0	20,0	100,0
Total	55	100,0	100,0	

❖ Variabel X1

Item 1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	26	47,3	47,3	47,3
Valid Sangat Setuju	29	52,7	52,7	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Item 2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	12	21,8	21,8
	Setuju	8	14,5	36,4
	Sangat Setuju	35	63,6	100,0
	Total	55	100,0	100,0

Item 3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	26	47,3	47,3
	Sangat Setuju	29	52,7	100,0
	Total	55	100,0	100,0

Item 4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	12	21,8	21,8
	Setuju	8	14,5	36,4
	Tidak Setuju	35	63,6	100,0
	Total	55	100,0	100,0

Item 5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	3,6	3,6
	Setuju	12	21,8	25,5
	Sangat Setuju	41	74,5	100,0
	Total	55	100,0	100,0

Item 6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	3	5,5	5,5
	Setuju	26	47,3	52,7
	Sangat Setuju	26	47,3	100,0
	Total	55	100,0	100,0

Item 7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	3,6	3,6
	Setuju	22	40,0	43,6
	Sangat Setuju	31	56,4	100,0
	Total	55	100,0	100,0

Item 8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	1,8	1,8
	Setuju	21	38,2	40,0
	Tidak Setuju	33	60,0	100,0
	Total	55	100,0	100,0

Item 9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	3,6	3,6
	Setuju	17	30,9	34,5
	Sangat Setuju	36	65,5	100,0
	Total	55	100,0	100,0

Item 10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	3,6	3,6
	Setuju	15	27,3	30,9
	Sangat Setuju	38	69,1	100,0
	Total	55	100,0	100,0

Item 11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	3	5,5	5,5
	Setuju	41	74,5	80,0
	Sangat Setuju	11	20,0	100,0
	Total	55	100,0	100,0

Item 12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	1,8	1,8
	Setuju	23	41,8	43,6
	Sangat Setuju	31	56,4	100,0
	Total	55	100,0	100,0

❖ **Variabel X2****Item 1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	26	47,3	47,3
	Sangat Setuju	29	52,7	100,0
	Total	55	100,0	100,0

Item 2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	12	21,8	21,8
	Setuju	8	14,5	36,4
	Sangat Setuju	35	63,6	100,0
	Total	55	100,0	100,0

Item 3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	26	47,3	47,3
	Sangat Setuju	29	52,7	100,0
	Total	55	100,0	100,0

Item 4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	12	21,8	21,8
	Setuju	8	14,5	36,4
	Tidak Setuju	35	63,6	100,0
	Total	55	100,0	100,0

Item 5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	3,6	3,6
	Setuju	12	21,8	25,5
	Sangat Setuju	41	74,5	100,0
	Total	55	100,0	100,0

Item 6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	3	5,5	5,5
	Setuju	26	47,3	52,7
	Sangat Setuju	26	47,3	100,0
	Total	55	100,0	100,0

❖ **Variabel X3****Item 1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	8	14,5	14,5
	Setuju	29	52,7	67,3
	Sangat Setuju	18	32,7	100,0
	Total	55	100,0	100,0

Item 2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	12	21,8	21,8
	Setuju	21	38,2	60,0
	Sangat Setuju	22	40,0	100,0
	Total	55	100,0	100,0

Item 3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,8	1,8
	Netral	5	9,1	10,9
	Setuju	23	41,8	52,7
	Sangat Setuju	26	47,3	100,0
	Total	55	100,0	100,0

Item 4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,8	1,8
	Netral	7	12,7	14,5
	Setuju	24	43,6	58,2
	Tidak Setuju	23	41,8	100,0
	Total	55	100,0	100,0

Item 5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	4	7,3	7,3
	Setuju	30	54,5	61,8
	Sangat Setuju	21	38,2	100,0
	Total	55	100,0	100,0

❖ **Variabel Y****Item 1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	4	7,3	7,3
	Setuju	17	30,9	38,2
	Sangat Setuju	34	61,8	100,0
	Total	55	100,0	100,0

Item 2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	3	5,5	5,5
	Setuju	28	50,9	56,4
	Sangat Setuju	24	43,6	100,0
	Total	55	100,0	100,0

Item 6	Pearson Correlation	-,192	,423*	-,192	,423*	,214	1	,101	,210	,264	,221	,422*	,084	,533*
	Sig. (2-tailed)	,161	,001	,161	,001	,117		,463	,125	,052	,105	,001	,544	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Item 7	Pearson Correlation	,431*	,073	,431*	,073	,330*	,101	1	,129	,177	,353*	,251	,131	,534*
	Sig. (2-tailed)	,001	,597	,001	,597	,014	,463		,348	,196	,008	,065	,340	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Item 8	Pearson Correlation	,146	,193	,146	,193	,280*	,210	,129	1	,261	,255	,096	,744*	,581*
	Sig. (2-tailed)	,286	,159	,286	,159	,038	,125	,348		,054	,060	,487	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Item 9	Pearson Correlation	,070	-,247	,070	-,247	,179	,264	,177	,261	1	,464*	,139	,273*	,330*
	Sig. (2-tailed)	,610	,069	,610	,069	,191	,052	,196	,054		,000	,311	,043	,014
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Item 10	Pearson Correlation	,134	,240	,134	,240	,533*	,221	,353*	,255	,464*	1	-,085	,272*	,614*
	Sig. (2-tailed)	,328	,078	,328	,078	,000	,105	,008	,060	,000		,537	,044	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Item 11	Pearson Correlation	,059	,030	,059	,030	-,262	,422*	,251	,096	,139	-,085	1	,116	,378*
	Sig. (2-tailed)	,669	,829	,669	,829	,054	,001	,065	,487	,311	,537		,401	,040
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Item 12	Pearson Correlation	,217	,060	,217	,060	,241	,084	,131	,744*	,273*	,272*	,116	1	,520*
	Sig. (2-tailed)	,111	,663	,111	,663	,077	,544	,340	,000	,043	,044	,401		,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Skor X1	Pearson Correlation	,393*	,594*	,393*	,594*	,623*	,533*	,534*	,581*	,330*	,614*	,278*	,520*	1
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,003	,000	,000	,000	,000	,000	,014	,000	,040	,000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Validasi Variabel X2

Correlations

		Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Skor X2
Item 1	Pearson Correlation	1	-,138	1,000**	-,138	,306*	-,192	,349**
	Sig. (2-tailed)		,315	,000	,315	,023	,161	,009
	N	55	55	55	55	55	55	55
Item 2	Pearson Correlation	-,138	1	-,138	1,000**	,321*	,423**	,823**
	Sig. (2-tailed)	,315		,315	,000	,017	,001	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55
Item 3	Pearson Correlation	1,000**	-,138	1	-,138	,306*	-,192	,369**
	Sig. (2-tailed)	,000	,315		,315	,023	,161	,009
	N	55	55	55	55	55	55	55

Item 4	Pearson Correlation	-,138	1,000**	-,138	1	,321*	,423**	,823**
	Sig. (2-tailed)	,315	,000	,315		,017	,001	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55
Item 5	Pearson Correlation	,306*	,321*	,306*	,321*	1	,214	,635**
	Sig. (2-tailed)	,023	,017	,023	,017		,117	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55
Item 6	Pearson Correlation	-,192	,423**	-,192	,423**	,214	1	,517**
	Sig. (2-tailed)	,161	,001	,161	,001	,117		,000
	N	55	55	55	55	55	55	55
Skor X2	Pearson Correlation	,349**	,823**	,349**	,823**	,635**	,517**	1
	Sig. (2-tailed)	,009	,000	,009	,000	,000	,000	
	N	55	55	55	55	55	55	55

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Validasi Variabel X3

Correlations

		Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Skor X3
Item 1	Pearson Correlation	1	-,137	,211	,164	-,050	,458**
	Sig. (2-tailed)		,319	,121	,231	,717	,000
	N	55	55	55	55	55	55
Item 2	Pearson Correlation	-,137	1	-,114	,334*	-,083	,451**
	Sig. (2-tailed)	,319		,406	,013	,547	,001
	N	55	55	55	55	55	55
Item 3	Pearson Correlation	,211	-,114	1	-,028	,385**	,560**
	Sig. (2-tailed)	,121	,406		,837	,004	,000
	N	55	55	55	55	55	55
Item 4	Pearson Correlation	,164	,334*	-,028	1	-,054	,602**
	Sig. (2-tailed)	,231	,013	,837		,695	,000
	N	55	55	55	55	55	55
Item 5	Pearson Correlation	-,050	-,083	,385**	-,054	1	,422**
	Sig. (2-tailed)	,717	,547	,004	,695		,001
	N	55	55	55	55	55	55
Skor X3	Pearson Correlation	,458**	,451**	,560**	,602**	,422**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000	,001	
	N	55	55	55	55	55	55

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Validasi Variabel Y

Correlations

		Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Skor Y
Item 1	Pearson Correlation	1	,076	,063	,146	,415**	,604**
	Sig. (2-tailed)		,580	,649	,288	,002	,000
	N	55	55	55	55	55	55
Item 2	Pearson Correlation	,076	1	,121	,623**	,032	,652**
	Sig. (2-tailed)	,580		,380	,000	,819	,000
	N	55	55	55	55	55	55

Item 3	Pearson Correlation	,063	,121	1	,102	,209	,469**
	Sig. (2-tailed)	,649	,380		,460	,125	,000
	N	55	55	55	55	55	55
Item 4	Pearson Correlation	,146	,623**	,102	1	-,050	,650**
	Sig. (2-tailed)	,288	,000	,460		,714	,000
	N	55	55	55	55	55	55
Item 5	Pearson Correlation	,415**	,032	,209	-,050	1	,528**
	Sig. (2-tailed)	,002	,819	,125	,714		,000
	N	55	55	55	55	55	55
Skor Y	Pearson Correlation	,604**	,652**	,469**	,652**	,528**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	55	55	55	55	55	55

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas Variabel X1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	55	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,728	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item 1	49,56	11,732	,265	,721
Item 2	49,67	10,039	,411	,705
Item 3	49,56	11,732	,265	,721
Item 4	49,67	10,039	,411	,705
Item 5	49,38	10,796	,519	,691
Item 6	49,67	10,965	,397	,705
Item 7	49,56	11,028	,406	,704
Item 8	49,51	10,958	,469	,698
Item 9	49,47	11,884	,181	,732
Item 10	49,44	10,769	,504	,692
Item 11	49,95	12,164	,146	,733
Item 12	49,55	11,178	,398	,706

Uji Reliabilitas Variabel X2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	55	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,658	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item 1	22,49	5,032	,144	,683
Item 2	22,60	3,059	,639	,497
Item 3	22,49	5,032	,144	,683
Item 4	22,60	3,059	,639	,497
Item 5	22,31	4,292	,469	,594
Item 6	22,60	4,504	,294	,646

Uji Reliabilitas Variabel X3**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	55	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	55	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,751	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item 1	37,09	5,492	,089	,735
Item 2	37,09	5,492	,017	,615
Item 3	46,93	3,217	,178	,747
Item 4	47,02	4,092	,217	,500
Item 5	46,96	4,591	,088	,635

Uji Reliabilitas Variabel Y**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	55	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	55	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,718	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item 1	68,05	4,978	,278	,669
Item 2	48,22	4,914	,371	,706
Item 3	47,84	4,325	,188	,716
Item 4	48,24	5,888	,354	,615
Item 5	58,05	4,201	,240	,689

Hasil Uji Regresi**Variables Entered/Removed^a**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompleksitas Tugas, Gaya Kepemimpinan, Sistem Informasi Akuntansi ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,751 ^a	,565	,539	,2302

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,506	3	1,169	22,058	,000 ^b
	Residual	2,702	51	,053		
	Total	6,208	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,473	,508		,932	,356		
	Sistem Informasi Akuntansi	,669	,206	,767	5,186	,000	,245	4,077
	Gaya Kepemimpinan	,405	,156	,471	2,600	,012	,260	3,852
	Kompleksitas Tugas	,247	,098	,258	2,518	,015	,813	1,230

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Sistem Informasi Akuntansi	Gaya Kepemimpinan	Kompleksitas Tugas
1	1	3,991	1,000	,00	,00	,00	,00
	2	,005	28,065	,04	,02	,14	,51
	3	,003	35,193	,76	,00	,04	,47
	4	,001	73,720	,20	,98	,82	,02

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

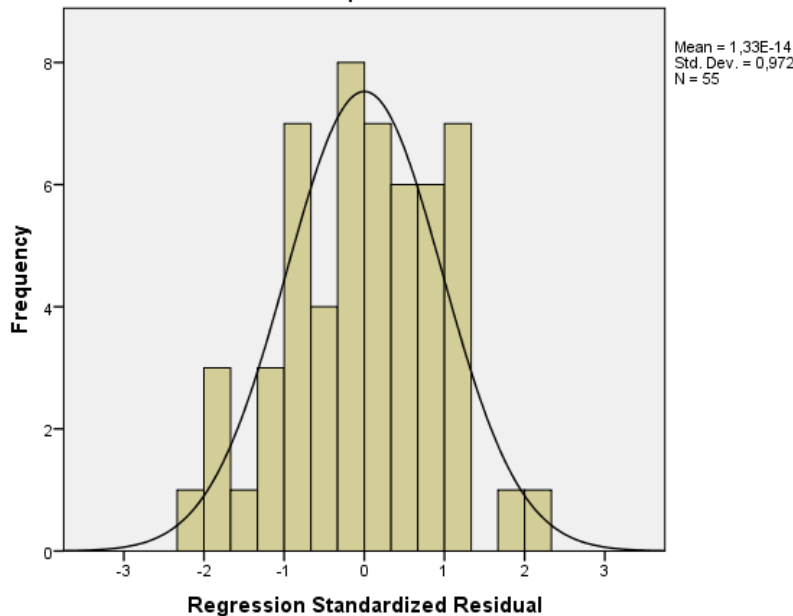
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3,618	4,878	4,520	,2548	55
Std. Predicted Value	-3,541	1,405	,000	1,000	55
Standard Error of Predicted Value	,037	,131	,060	,017	55
Adjusted Predicted Value	3,723	4,869	4,521	,2500	55
Residual	-,5148	,4694	,0000	,2237	55
Std. Residual	-2,236	2,039	,000	,972	55
Stud. Residual	-2,306	2,126	-,002	1,014	55
Deleted Residual	-,5472	,5100	-,0010	,2442	55
Stud. Deleted Residual	-2,412	2,205	-,004	1,031	55
Mahal. Distance	,450	16,641	2,945	2,687	55
Cook's Distance	,000	,178	,024	,038	55
Centered Leverage Value	,008	,308	,055	,050	55

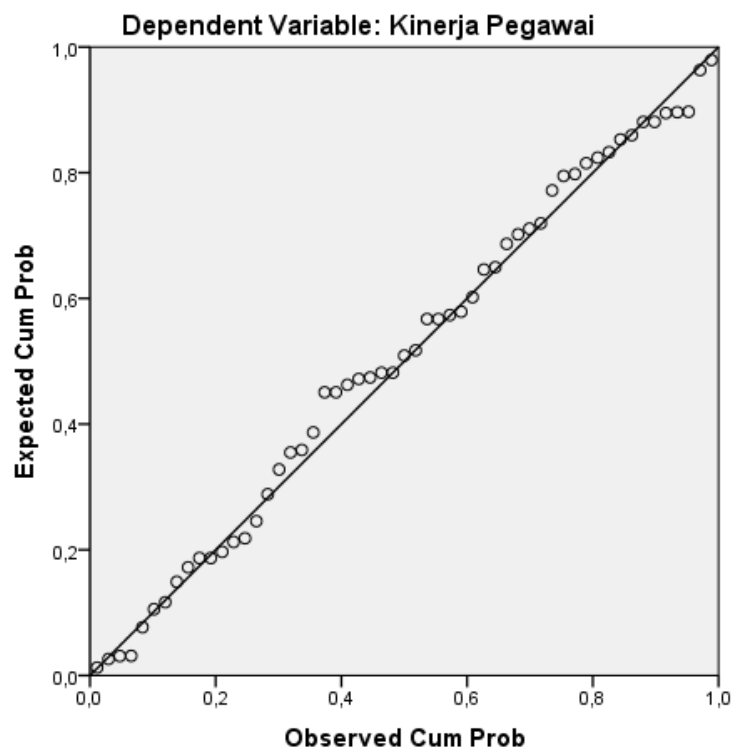
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Histogram

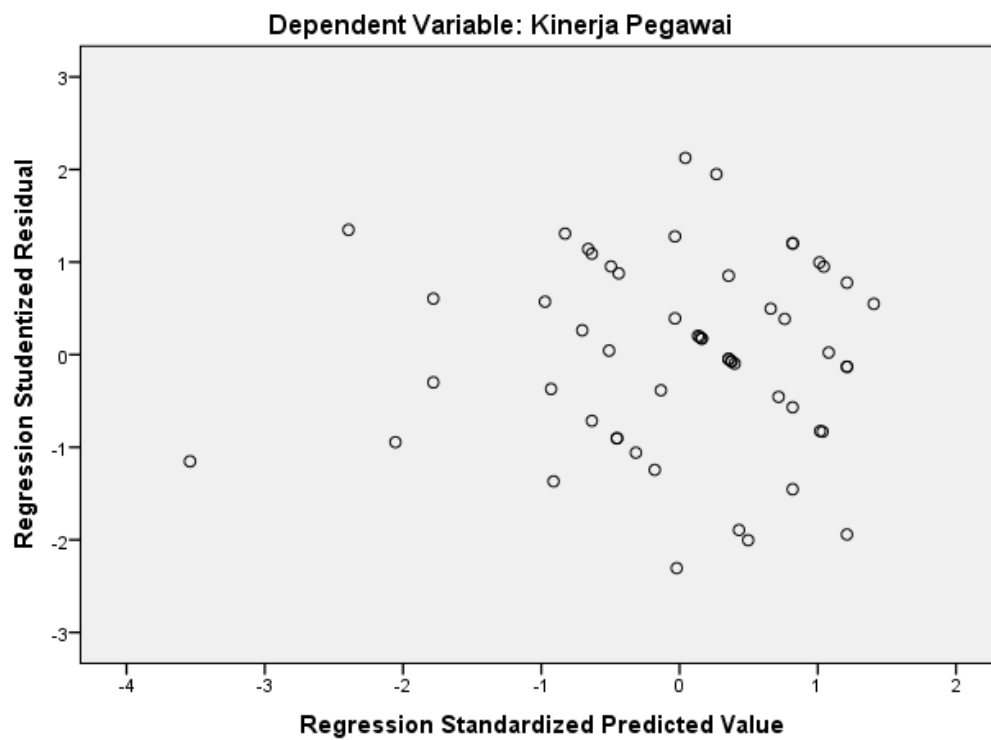
Dependent Variable: Y



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,22369188
	Absolute	,086
Most Extreme Differences	Positive	,060
	Negative	-,086
Kolmogorov-Smirnov Z		,635
Asymp. Sig. (2-tailed)		,815

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 5**DOKUMENTASI PENELITIAN**

Foto 1: Melakukan Penyebaran kuesioner Penelitian



Foto 2: Melakukan Penyebaran kuesioner Penelitian



Foto 3: Melakukan Penyebaran kuesioner Penelitian



Foto 4: Melakukan Penyebaran kuesioner Penelitian

Lampiran 6

Tabel R

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189

36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633

Lampiran 7

Tabel Uji T

df	Pr 0.50	0.25 0.20	0.10 0.10	0.05 0.050	0.025 0.02	0.01 0.010	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884	
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712	
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453	
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318	
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343	
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763	
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529	
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079	
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681	
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370	
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470	
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963	
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198	
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739	
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283	
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615	
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577	
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048	
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940	
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181	
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715	
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499	
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496	
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678	
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019	
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500	
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103	
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816	
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624	
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518	
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490	
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531	
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634	
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793	
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005	
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262	
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563	
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903	
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279	
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688	
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127	
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595	
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089	
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607	
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148	
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710	

47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374

Lampiran 8

Tabel Uji F

$\alpha = 0,05$	$df_1=(k-1)$							
$df_2=(n-k)$	1	2	3	4	5	6	7	8
1	161.44	199.500	215.70	224.583	230.162	233.98	236.768	238.883
2	18.513	19.000	19.164	19.247	19.296	19.330	19.353	19.371
3	10.128	9.552	9.277	9.117	9.013	8.941	8.887	8.845
4	7.709	6.944	6.591	6.388	6.256	6.163	6.094	6.041
5	6.608	5.786	5.409	5.192	5.050	4.950	4.876	4.818
6	5.987	5.143	4.757	4.534	4.387	4.284	4.207	4.147
7	5.591	4.737	4.347	4.120	3.972	3.866	3.787	3.726
8	5.318	4.459	4.066	3.838	3.687	3.581	3.500	3.438
9	5.117	4.256	3.863	3.633	3.482	3.374	3.293	3.230
10	4.965	4.103	3.708	3.478	3.326	3.217	3.135	3.072
11	4.844	3.982	3.587	3.357	3.204	3.095	3.012	2.948
12	4.747	3.885	3.490	3.259	3.106	2.996	2.913	2.849
13	4.667	3.806	3.411	3.179	3.025	2.915	2.832	2.767
14	4.600	3.739	3.344	3.112	2.958	2.848	2.764	2.699
15	4.543	3.682	3.287	3.056	2.901	2.790	2.707	2.641
16	4.494	3.634	3.239	3.007	2.852	2.741	2.657	2.591
17	4.451	3.592	3.197	2.965	2.810	2.699	2.614	2.548
18	4.414	3.555	3.160	2.928	2.773	2.661	2.577	2.510
19	4.381	3.522	3.127	2.895	2.740	2.628	2.544	2.477
20	4.351	3.493	3.098	2.866	2.711	2.599	2.514	2.447
21	4.325	3.467	3.072	2.840	2.685	2.573	2.488	2.420
22	4.301	3.443	3.049	2.817	2.661	2.549	2.464	2.397
23	4.279	3.422	3.028	2.796	2.640	2.528	2.442	2.375
24	4.260	3.403	3.009	2.776	2.621	2.508	2.423	2.355
25	4.242	3.385	2.991	2.759	2.603	2.490	2.405	2.337
26	4.225	3.369	2.975	2.743	2.587	2.474	2.388	2.321
27	4.210	3.354	2.960	2.728	2.572	2.459	2.373	2.305
28	4.196	3.340	2.947	2.714	2.558	2.445	2.359	2.291
29	4.183	3.328	2.934	2.701	2.545	2.432	2.346	2.278
30	4.171	3.316	2.922	2.690	2.534	2.421	2.334	2.266
31	4.160	3.305	2.911	2.679	2.523	2.409	2.323	2.255
32	4.149	3.295	2.901	2.668	2.512	2.399	2.313	2.244
33	4.139	3.285	2.892	2.659	2.503	2.389	2.303	2.235
34	4.130	3.276	2.883	2.650	2.494	2.380	2.294	2.225
35	4.121	3.267	2.874	2.641	2.485	2.372	2.285	2.217
36	4.113	3.259	2.866	2.634	2.477	2.364	2.277	2.209
37	4.105	3.252	2.859	2.626	2.470	2.356	2.270	2.201
38	4.098	3.245	2.852	2.619	2.463	2.349	2.262	2.194
39	4.091	3.238	2.845	2.612	2.456	2.342	2.255	2.187
40	4.085	3.232	2.839	2.606	2.449	2.336	2.249	2.180
41	4.079	3.226	2.833	2.600	2.443	2.330	2.243	2.174
42	4.073	3.220	2.827	2.594	2.438	2.324	2.237	2.168
43	4.067	3.214	2.822	2.589	2.432	2.318	2.232	2.163
44	4.062	3.209	2.816	2.584	2.427	2.313	2.226	2.157
45	4.057	3.204	2.812	2.579	2.422	2.308	2.221	2.152
46	4.052	3.200	2.807	2.574	2.417	2.304	2.216	2.147
47	4.047	3.195	2.802	2.570	2.413	2.299	2.212	2.143
48	4.043	3.191	2.798	2.565	2.409	2.295	2.207	2.138
49	4.038	3.187	2.794	2.561	2.404	2.290	2.203	2.134
50	4.034	3.183	2.790	2.557	2.400	2.286	2.199	2.130
51	4.030	3.179	2.786	2.553	2.397	2.283	2.195	2.126