PENGARUH PENERAPAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERTANIAN DAN PETERNAKAN KABUPATEN NAGAN RAYA

SKRIPSI

Diajukan untuk melengkapi tugas-tugas
dan memenuhi syarat-syarat guna memperoleh
gelar sarjana ekonomi

OLEH :

NUR WAHYUNI
NIM : 1805906030100

FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI AKUNTANSI
UNIVERSITAS TEUKU UMAR
MEULABOH, ACEH BARAT
2022

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS TEUKU UMAR
FAKULTAS EKONOMI
MEULABOH, ACEH BARAT
Website : www.utu.ac.id Email : fekon_utu@yahoo.ac.id Kode Pos : 23615

Meulaboh, 30 November 2022

Program Studi : Akuntansi
Jenjang : Strata 1 (S1)

LEMBARAN PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini telah menyatakan bahwa kami telah mengesahkan skripsi Saudara:

Nama Mahasiswa : NUR WAHYUNI
NIM : 1805906030100

Dengan judul:

PENGARUH PENERAPAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERTANIAN DAN PETERNAKAN KABUPATEN NAGAN RAYA

Mengesahkan,

Pembimbing

Dara Angreka Soufyan, S.P, M.Si
NIP: 198509222019032015

Mengetahui:

Dekan Fakultas

Prof. Dr. T Zulham S.E.,M.Si
NIP: 196002121989031003

Ketua Program Studi Akuntansi

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

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS TEUKU UMAR
FAKULTAS EKONOMI
MEULABOH, ACEH BARAT
Website : www.utu.ac.id Email : fekon_utu@yahoo.ac.id Kode Pos : 23615

Meulaboh, 30 November 2022

Program Studi : Akuntansi
Jenjang : Strata 1 (S1)

LEMBARAN PERSETUJUAN KOMISI UJIAN

Dengan ini menyatakan bahwa kami telah mengesahkan proposal skripsi Saudara:

Nama Mahasiswa : NUR WAHYUNI
NIM : 1805906030100

Dengan judul:

PENGARUH PENERAPAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERTANIAN DAN PETERNAKAN KABUPATEN NAGAN RAYA

Yang telah dipertahankan didepan komisi Ujian pada 30 November 2022.

Menyetujui

Komisi Ujian		Tanda Tangan
1. Ketua	: Dara Angreka Soufyan, S.P, M.Si	:
2. Sekretaris	: Said Mahdani, S.E., M.Si. Ak	:
3. Anggota	: Cut Sri Firman Hastuti, S.E., M.Si. Ak	:

Mengetahui :
Ketua Program Studi Akuntansi

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

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nur Wahyuni

NIM : 1805906030100

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, 30 November 2022

Materai 10000

Nur Wahyuni

Nim: 1805906030100

PERSEMBAHAN

"Dan seandainya pohon-pohon di bumi menjadi pena dan laut (menjadi tinta) ditambahkan kepadanya tujuh laut (lagi) sesudah (kering)nya, niscaya tidak akan habis-habisnya (dituliskan) kalimat Allah. Sesungguhnya Allah Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana". (Q.S.Lukman:27)

Ya Allah. . .

Jadikanlah kami kaya akan ilmu, muliakanlah kami dengan ketekunan dan hiasilah dirikami dengan kesabaran, Sesungguhnya Allah tidak akan menguji seseorang hamba di luar batas kemampuannya dan mintalah pertolongan-Nya dengan shalat dan sabar Alhamdulillah. . .

Dengan ridha-Mu ya Allah

Amanah ini telah selesai, sebuah langka usai sudah,Namun itu bukan akhir dari perjalananku, Melainkan awal dari sebuah perjalanan

Ayah Mamak. . .

Do'a dan air mata di tiap sujudmu yang selalu iringi langkahku serta ketulusan mu Yang kuatkan hatiku tuk terus berusaha menggapai asa. Setiap butir keringatmu menyemangatkanku untuk mewujudkan harapanmu.

Kasih sayangmu sejukkan relung hatiku. Kini harapanmu telah kugapai.

Tumbuhkan tekad yang suci untuk selalu membahagiakanmuTerimakasih ayah mamak atas segala

kesabaranmu, kebaikanmu dan segala hal terbaik yang telah diberikan kepada putrimu.

Ya Allah jadikanlah aku anak yang sholeha, berbakti kepada orang tua, membanggakan orang tua,dan menjadi amal yang tak terputus bagi keduanya.

Dengan ridha Allah kupersembahkan karya yang sederhana ini kepada keluargaku tercinta.Simpuh sujudku dan terimakasihku kepada yang tercinta ayahanda dan ibunda yang telah mendidikku dengan penuh keikhlasan atas segala perhatian, pengertian, dan dukungannya.

Nur Wahyuni

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Penulisan tugas akhir ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Akuntansi pada Fakultas Ekonomi Universitas Teuku Umar. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan tugas akhir ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan tugas akhir ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Ishak Hasan, M.Si selaku Rektor Universitas Teuku Umar Meulaboh, Aceh Barat, Nanggroe Aceh Darussalam.
2. Prof.Dr.T. Zulham,SE.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Teuku Umar Meulaboh, Aceh Barat, Nanggroe Aceh Darussalam.
3. Ibu Ika Rahmadani, SE., M.Si. AK Selaku Ketua Jurusan Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Teuku Umar.
4. Ibu Sari maulida vonna, SE.,M.Si.AK Selaku Sekretaris Jurusan Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Teuku Umar.
5. Ibu Dara Angreka Soufyan,S.P.,M.Si selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan tugas akhir ini.
6. Orang tua dan keluarga saya yang telah memberikan bantuan dukungan material dan moral.
7. Sahabat dan teman-teman seperjuangan yang telah banyak membantu dan menyemangati saya dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

Akhir kata, saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga Skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Meulaboh, 30 november 2022

Penulis

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama	: Nur Wahyuni
NIM	: 1805906030100
Program Studi	: Akuntansi
Fakultas	: Ekonomi
Jenis karya	: Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Teuku Umar **Hak Bebas Royalti Non eksklusif (*Non-exclusive Royalty- Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul: **PENGARUH PENERAPAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERTANIAN DAN PETERNAKAN KABUPATEN NAGAN RAYA** Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Universitas Teuku Umar berhak menyimpan, mengalih media/format- kan, 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, 30 November 2022

Yang Menyatakan

Nur Wahyuni

1805906030100

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh penerapan sistem informasi Akuntansi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada dinas pertanian dan peternakan kabupaten nagan raya. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel 16 responden. Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner, diolah dan dianalisis menggunakan uji regresi linear berganda. Uji kualitas data dalam penelitian ini adalah uji validitas *pearson correlation* dan Reliabilitas menggunakan *croncbach alpha*. Untuk uji hipotesis menggunakan koefisien determinasi yang sudah disesuaikan dengan uji t dan uji F. Hasil data penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan Gaya Kepemimpinan juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sistem Informasi Akuntansi dan Gaya Kepemimpinan menujukkan bahwa secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci : Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of implementing accounting information systems and leadership styles on employee performance at the Agriculture and Livestock Service Office of Nagan Raya Regency. This research is a quantitative study with a sample of 16 respondents. Research data were collected through questionnaires, processed and analyzed using multiple linear regression tests. Testing the quality of the data in this study is the validity test Pearson correlation and reliability using Croncbach alpha. To test the hypothesis using the coefficient of determination that has been adjusted to the t test and F test. The results of this research data indicate that partially the Accounting Information System has a significant effect on Employee Performance and Leadership Style also has a significant effect on Employee Performance. Accounting Information System and Leadership Style show that it simultaneously has a significant effect on Employee Performance.

Keywords*: Accounting Information Systems, Leadership Style and Employee Performance*

DAFTAR ISI

JUDUL ..... **i**
LEMBARAN PENGESAHAN SKRIPSI ..... **ii**
LEMBARAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN ..... **iii**
PERNYATAAN ORISINALITAS ..... **iv**
PERSEMBAHAN ..... **v**
KATA PENGANTAR ..... **vii**
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS ..... **ix**
ABSTRAK ..... **x**
ABSTRACT ..... **xi**
DAFTAR ISI ..... **xii**
DAFTAR TABEL ..... **xiv**
DAFTAR GAMBAR ..... **xv**

BAB I PENDAHULUAN **1**
1.1 Latar Belakang 1
1.2. Masalah Penelitian 4
1.3. Tujuan Penelitian 5
1.4. Manfaat Penelitian 5

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS **7**
2.1 Kajian Pustaka 7
2.1.1 Sistem Informasi Akuntansi 7
2.1.2 Gaya kepemimpinan 10
2.1.3 Kinerja 13
2.1.4 Penelitian Terdahulu 16
2.2 Kerangka Pemikiran 20
2.3 Hipotesis Penelitian 22

BAB III METODE PENELITIAN **23**
3.1 Desain Penelitian 23
3.2 Populasi dan Sampel 25
3.2.1 Populasi 25
3.2.2 Sampel 25
3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data 26

3.3.1 Sumber Data 26
3.3.2 Teknik Pengumpulan Data 26
3.4 Operasional Variabel 27
3.4.1 Variabel Dependen (Y) 27
3.4.2 Variabel Independen (X) 27
3.5 Metode Analisis Data 29
3.5.1 Uji Instrumen Penelitian 29
3.5.2 Uji Asumsi Klasik 30
3.5.3 Analisis Regresi Linier Berganda 32
3.5.4 Pengujian hipotesis 32

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 34
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian 34
4.2 Karakteristik Responden 35
4.3 Deskriptif Statistik 38
4.4 Analisis Data 40
4.5 Uji Asumsi Klasik 42
4.6 Analisis Regresi Linear Berganda 45
4.7 Pengujian Hipotesis 47
4.8 Pembahasan Penelitian 49
4.8.1 Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Pegawai 49
1.8.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai 50
1.8.3 Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai 51

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 53
5.1 Kesimpulan 53
5.2 Saran 53

DAFTAR PUSTAKA 55
LAMPIRAN 53

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....16

Tabel 3.1 Populasi Penelitian.....25

Tabel 3.2 Operasional Variabel.....28

Tabel 4.1 Karakteristik Jenis Kelamin.....36

Tabel 4.2 Karakteristik Berdasarkan Usia.....36

Tabel 4.3 Karakteristik Tingkat Pendidikan Responden.....37

Tabel 4.4 Karakteristik Lama Berkerja Responden.....38

Tabel 4.5 Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel Penelitian.....39

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas.....41

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas.....42

Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas.....43

Tabel 4.9 Hasil Uji Multikoliniearitas.....44

Tabel 4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....45

Tabel 4.11 Hasil Regresi Linear Berganda.....46

Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....47

Tabel 4.13 Hasil Uji Statistik t.....48

Tabel 4.14 Hasil Uji Statistik F.....49

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Penilaian Sasaran kerja Pegawai.....2

Gambar 2.1 Skema Kerangka Pemikiran.....22

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja Pegawai merupakan hasil dari kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang telah diberikan (Mangkunegara 2016). Untuk menciptakan sumber daya manusia yang handal membutuhkan pengelolaan yang baik agar kinerja pegawai lebih optimal. Pencapaian tujuan instansi dipengaruhi oleh kinerja pegawai itu sendiri. Maka dari itu intansi membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensial dan berkualitas, baik dari segi pemimpin maupun pegawai pada pola tugas, tanggung jawab sesuai dengan peraturan dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan instansi.

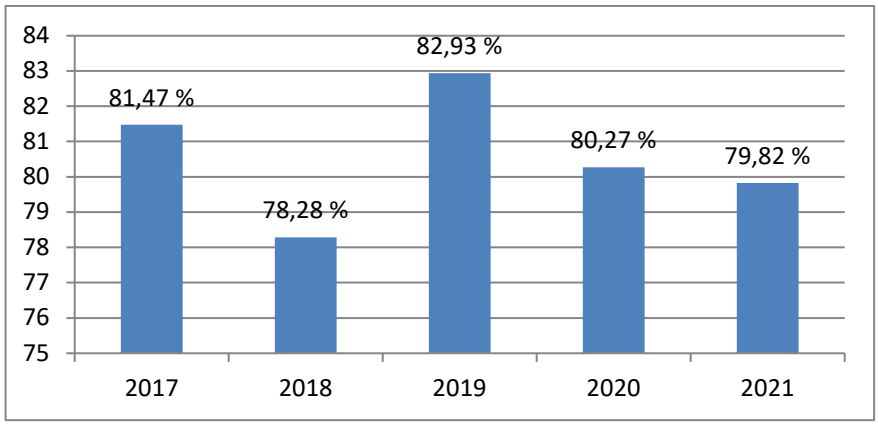
Setiap instansi maupun organisasi akan selalu berusaha dalam meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang telah menjadi tujuan dari instansi tersebut dapat tercapai. Suatu instansi dikatakan berhasil adalah dengan melihat baik buruknya kinerja pegawai. Pegawai merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi atau instansi, bahkan maju mundurnya instansi ditentukan oleh keberadaan pegawai. Dengan itu setiap instansi perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan pegawai yang ditempatkan sesuai dengan kemampuan dan tugasnya.

Sukses tidaknya seorang pegawai dalam bekerja akan dapat diketahui apabila instansi atau organisasi yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kinerja. Penilaian kinerja digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan dan

kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan tujuan instansi. Penilaian kinerja para pegawai dapat diukur melalui sasaran kinerja pegawai (SKP) yang dimiliki masing-masing individu. Dimana setiap individu telah ditetapkan target kinerjanya masing-masing dalam SKP tersebut. Sehingga perbandingan realisasi dengan target masing-masing pegawai sudah ada didalam kertas SKP tersebut. Selain mengenai target dan realisasi, penilaian mengenai perilaku kerja pegawai seperti orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan juga terdapat didalam SKP.

Begitu juga hal nya dengan Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Nagan Raya sebagai instansi pemerintahan yang melayani kebutuhan publik, mempunyai tugas melaksanakan kewenangan pemerintahan dibidang pertanian dan peternakan dengan berbasis kinerja yang menerapkan sistem penilaian kinerja yang kegiatannya secara terukur, teruji dengan tujuan dan sasaran yang jelas. Menurut data penilaian capaian sasaran kerja pegawai (SKP), Pada tahun 2017-2021 di instansi tersebut adalah sebagai berikut :

Gambar 1.1 Penilaian Sasaran Kerja Pegawai



Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan Gambar 1.1 menunjukkan bahwa persentase capaian sasaran kerja pegawai dari tahun 2017 sampai dengan tahun 2021 mengalami fluktuatif. Dimana pada tahun 2017 nilai rata-rata sasaran kerja pegawai sebesar 81,47%, ditahun 2018 turun menjadi 78,28% dan naik kembali ditahun 2019 sebesar 82,93% dan kembali turun menjadi 80,27% pada tahun 2020 dan pada tahun 2021 juga kembali turun menjadi 79,82%. Dari data tersebut menunjukkan bahwa Pegawai tidak bisa mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya dari tahun ketahun. Upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Nagan Raya dibutuhkan tanggung jawab dari pegawai itu sendiri.

Sistem Informasi akuntansi yang handal merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai. Keberadaan sistem Informasi akuntansi dapat membawa pengaruh besar terhadap pencapaian kinerja pegawai, karena jika Sistem Informasi Akuntansi dalam suatu instansi atau organisasi baik, maka akan menimbulkan kepuasan bagi yang menggunakan sistem informasi akuntansi secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja pegawai (Siregar, 2020).

Menurut Krismiaji (2010), Sistem Informasi Akuntansi merupakan suatu sistem yang mengoperasikan data serta berbagai transaksi agar informasi yang dihasilkan berguna bagi perencanaan, pengendalian, dan pengoperasian. Sistem Informasi Akuntansi memiliki peranan penting didalam suatu instansi baik itu untuk pihak internal ataupun pihak eksternal. Dalam setiap aktivitas organisasi, sistem informasi akuntansi sebagai tuntunan aktivitas dalam pelaksanaan proses mengolah data akuntansi dengan efektif agar informasi keuangan yang dihasilkan

dapat bermanfaat dalam mengambil suatu keputusan yang berhubungan dengan keefektifan serta keefisienan kinerja pegawai.

Tidak hanya Sistem Informasi Akuntansi namun Pengaruh Gaya Kepemimpinan juga tidak terlepas dari keberhasilan pengembangan Kinerja Pegawai yang berkualitas. Menurut Hasibuan (2013), Gaya Kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Maka pemimpin sebagai pengelola sumber daya manusia diwajibkan untuk memiliki Gaya Kepemimpinan yang dapat bekerja sama dan menekan kemungkinan konflik yang akan terjadi dalam kelompok bekerja sehingga instansi atau organisasi dapat mencapai tujuan yang sudah ditentukan.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Nagan Raya"**

1.2. Masalah Penelitian

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

1. Apakah Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Nagan Raya ?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Nagan Raya ?

3. Apakah Sistem Informasi Akuntansi dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Nagan Raya?

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 Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Nagan Raya.
2. Untuk menguji Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Nagan Raya.
3. Untuk menguji Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Nagan Raya.

1.4. Manfaat Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian yang telah dirumuskan diatas, Adapun manfaat penelitian ini berupa manfaat ilmiah/akademis dan manfaat praktis.

1.4.1. Manfaat Akademis

1. Bagi peneliti sendiri, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi baru sebagai sarana pembelajaran dan penerapan ilmu.
2. Bagi peneliti selanjutnya,di harapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi yang ingin mengembangkan penelitian ini dan sebagai sumbangan pemikiran dalam mengembangkan ilmu pengetahuan.

1.4.2. Manfaat Praktis

Bagi Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Nagan Raya, penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan atau informasi tambahan, Sehingga dimasa mendatang Dinas tersebut dapat memperhatikan Sistem Informasi Akuntansi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai.

BAB II
KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Sistem Informasi Akuntansi

2.1.1.1 Pengertian Sistem Informasi Akuntansi

Menurut Romney & Steinbart (2018), sistem informasi akuntansi merupakan suatu sistem yang dapat mengumpulkan, mencatat, menyimpan dan memproses suatu data untuk bisa menghasilkan informasi bagi para pembuat perencanaan dan pengambilan keputusan. Sistem Informasi Akuntansi berupa sistem yang dapat dijalankan secara manual dan dapat juga dijalankan dengan memanfaatkan teknologi komputer dan teknologi informasi terbaru. Sistem Informasi Akuntansi yaitu meliputi proses, prosedur, dan sistem yang menangkap data akuntansi dari proses bisnis, mencatat data akuntansi ke dalam catatan yang sesuai, memproses data akuntansi secara terperinci dengan mengklasifikasikan, merangkum, dan mengkonsolidasikan serta melaporkan data akuntansi yang diringkas ke pengguna internal maupun eksternal (Turner, 2017).

Dapat diambil kesimpulan bahwa Sistem Informasi Akuntansi adalah sistem yang dapat menghasilkan informasi dengan melakukan kegiatan mengumpulkan, mencatat, menyimpan, memproses sampai dengan menghasilkan laporan data akuntansi yang dapat digunakan untuk pengguna mengambil keputusan baik pengguna internal maupun eksternal.

2.1.1.2 Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi

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

a) Komponen Sistem

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

b) Batas Sistem

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

c) Lingkungan Luar Sistem

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

d) Penghubung Sistem

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

e) Masukan Sistem

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

f) Keluaran Sistem

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

g) Pengolahan Sistem

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

h) 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.

2.1.1.3 Komponen Sistem Informasi Akuntansi

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

a. Orang-orang yang mengoperasikan sistem tersebut dan melaksanakan berbagai fungsi.
b. Prosedur-prosedur, baik manual maupun yang terotomatisasi yang dilibatkan dalam mengumpulkan, memproses, dan menyimpan data tentang aktivitas-aktivitas organisasi.
c. Data tentang proses-proses bisnis organisasi
d. *Software* yang dipakai untuk memproses data organisasi

Infrastruktur teknologi informasi, termasuk komputer, peralatan pendukung, dan peralatan untuk komunikasi jaringan.

2.1.1.4 Fungsi Sistem Informasi Akuntansi

Romney & Steinbart (2018), Mengatakan keenam komponen sistem informasi akuntansi diatas memungkinkan sistem informasi akuntansi untuk memenuhi tiga fungsi bisnis penting, yaitu sebagai berikut :

a. Mengumpulkan dan menyimpan data mengenai kegiatan yang dilakukan organisasi, sumber daya, serta personil dari organisasi.
b. Mengubah data menjadi informasi sehingga manajemen dapat merencanakan, melaksanakan, mengendalikan, dan mengevaluasi kegiatan, sumber daya, dan personil orangnisasi.
c. Memberikan pengendalian yang memadai untuk melindungi aset dan data organisasi.

2.1.2 Gaya kepemimpinan

2.1.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Pemimpin adalah kekuasaan yang dapat mempengaruhi seseorang untuk mengerjakan sesuatu. Dengan begitu, kepemimpinan membutuhkan penggunaan kemampuan secara aktif untuk memepengaruhi pihak lain dalam hal mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dalam arti luas, kepemimpinan atau *leadership* adalah suatu tindakan untuk mempengaruhi perilaku orang lain baik perseorangan maupun kelompok. Dalam memimpin suatu organisasi setiap pemimpin memiliki cara dan gaya atau tipe yang berbeda-beda. Agar menjadi seorang pemimpin yang efektif perilaku kepemimpinan merupakan hal yang perlu untuk dapat dipelajari dan dilatih.

Menurut Rivai (2014), Menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu sekumpulan ciri yang dapat digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar suatu sasaran organisasi bisa tercapai atau dapat juga dikatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Menurut Hasibuan (2016), Menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu cara seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan dimana untuk mendorong gairah, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat tercapai tujuan organisasi yang maksimal.

Dari definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara yang dapat diambil oleh seorang pemimpin dalam bersikap dan bertingkah laku dengan tujuan untuk mempengaruhi orang lain agar dapat melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin juga dapat megatur dan mengubah perilaku seorang karyawan untuk bertindak sesuai arahan pimpinannya.

2.1.2.2 Jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut Rivai (2011:122), ada tiga jenis gaya kepemimpinan yang mempengaruhi bawahan agar suatu tujuan organisasi dapat tercapai, Yaitu :

a. Gaya kepemimpinan otoriter

   Gaya kepemimpinan otoriter disebut juga dengan kepemimpinan direktif maupun diktator pimpinan yang membagikan instruksi kepada bawahan, menerangkan apa yang wajib dikerjakan, berikutnya karyawan manjalankan tugasnya sesuai dengan yang diperintahkan oleh atasan. Gaya

kepemimpinan ini memakai tata cara pendekatan kekuasaan dalam mengapai keputusan serta meningkatkan strukturnya, Sehingga yang sangat diuntungkan dalam organisasi.

b. Gaya kepemimpinan demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis ditandai oleh terdapatnya suatu struktur yang pengembangannya memakai pendekatan pengambilan keputusan yang *kooperatif*. Gaya kepemimpinan ini terdapat kerjasama antara atasan dengan bawahan. kepemimpinan demokratis bawahan cenderung bermoral lebih tinggi, bisa berkerja sama, mengutamakan mutu kerja serta bisa mengarahkan diri sendiri.

c. Gaya kepemimpinan bebas

Gaya kepemimpinan ini membagikan kekuasaan penuh pada bawahan, struktur organisasi bersifat longgar, pimpinan pasif. Kedudukan utama pimpinan adalah sediakan modul pendukung serta berpartisipasi jika diminta oleh bawahan.

2.1.2.3 Faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan

Rahayu (2017:2), dalam melakukan kegiatan pemimpin terdapat macam macam faktor yang mempengaruhi gaya kapemimpinan, yaitu :

a. Kepribadian, pengalaman masa lalu serta harapan pemimpin. perihal ini mencangkup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya untuk mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.
b. Harapan serta sikap atasan.
c. Karakteristik, harapan serta sikap bawahan yang mempengaruhi terhadap gaya kepemimpinan.

d. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga mempengaruhi gaya kepemimpinan.
e. Iklim dan kebijakn organisasi mempengaruhi harapan dan sikap bawahan.
f. Harapan serta perilaku rekan.

2.1.3 Kinerja

2.1.3.1 Pengertian kinerja

Kinerja adalah sesuatu hasi kerja yang dicapai baik oleh seseorang atau sekelompok orang di suatu organisasi, sesuai dengan etika, moral serta wewenang dan tanggung jawab masing-masing upaya pencapaian tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal (Widiyanti & Fitriani, 2017), Kinerja keterkaitan antara aktivitas program, misi organisasi dan operasi. Sesuatu yang dilakukan atau yang tidak dilakukan pegawai yang mempengaruhi dan memberi kontribusi kepada organisasi seberapa banyak pemberian mereka, hasil kerja itu harus ditunjukan bersifat substansial, dapat diukur sebagai pembuktiannya (Jayanti & nazwirman, 2020).

Kinerja ialah hasil kerja yang ingin dituju suatu organisasi dengan mengarahkan pegawai atau kelompok, sesuai dengan kewajiban dan kekuasaan tertentu dalam usaha sehingga bisa mewujudkan tujuan dari organisasi. Adanya hubungan yang jelas diantara kinerja perorangan dengan kinerja kelompok, dengan ini bisa diartikan juga jika kinerja pegawai semakin baik maka hal ini dapat membuat meningkatnya kinerja suatu instansi atau organisasi (Siagian & Hartono, 2020). Setiap perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai harus

mampu mengembangkan dan meningkatkan instansi dengan berbagai cara yang tersusun pada setiap program.

Menurut (Fadhil & Mayowan, 2018) megemukakan bahwa kinerja adalah kemampuan pegawai para karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu Diperluhkan kinerja pegawai karena memudahkan kita mengetahui seberapa bisa kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Oleh karena itu diperluhkan dalam menentukan kriteria jelas, dan terukur serta dijadikan sebagai acuan secara kebersamaan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat kita simpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan atau upaya pegawai dalam melaksankan tugas dan tanggung jawab serta wewenang terhadap pekerjaan yangg dibebankan, dengan hasil kerja dan standar kerja yang ditetapkan kepadanya sesuai etika dan moral dalam menghujudkan perkembangan perusahaan serta percapaian visi dan misi organisasi.

2.1.3.2 Karakteristik kinerja

Menurut Mangkunegara (2011:220), karakteristik kinerja adalah sebagai berikut:

a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
c. Memiliki tujuan yang realistis.
d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuanya.

e. Memanfaatkan umpan balik (*feedback)* yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.

f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2.1.3.3 Tujuan dan manfaat kinerja

Menurut Bangun (2012:232), ada empat tujuan dan manfaat kinerja yaitu:

a. Evaluasi antara individu dalam organisasi

   Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.

b. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi.

   Penilaian kinerja dalam organisasi ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.

c. Pemeliharaan sistem

   Berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap sub sistem yang ada saling berkaitan antara satu sub sistem lainya. Salah satu sub sistem yang tidak berfungsi dengan baik akan menggangu jalannnya sub sistem yang lain. Oleh karena itu, sistem dalam organisasi perlu dipelihara dengan baik.

d. Penilaian kinerja

Dokumentasi penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa yang akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi suatu acuan dasar dalam melakukan penelitian, sehingga memperbanyak teori-teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian ini. Adapun penelitian yang dilakukan sebelumnya ditunjukkan dalam tabel berikut ini :

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	peneliti (tahun)	Judul penelitian	Variabel	Teknik analisis data	Hasil penelitian
1.	Pakpahan (2018)	Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Riau	Independen: X1 : Sistem Informasi Akuntansi X2 : Gaya Kepemimpinan Dependen : Y : kinerja karyawan	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara simultan atau secara bersamaan Sistem Informasi Akuntansi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh

Tabel 2.1-Lanjutan

					signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2.	Pangestu (2019)	Pengaruh sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan, dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada kpp pratama kota binjai)	Independen: X1 : sistem informasi akuntansi X2 : gaya kepemimpinan X3 : pengendalian internal. Dependen : y : kinerja karyawan.	Kuantitatif	Hasil penelitian secara simultan menunjukan bahwa sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan, dan pengendalian internal berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan secara parsial menunjukkan sistem informasi akuntansi dan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan pengendalian internal berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Naibaho (2019)	Pengaruh sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada	Independen: X1 : Sistem Informasi Akuntansi X2 : gaya Kepemimpinan X3 : Motivasi Kerja Dependen : Y : kinerja	Kuantitatif	Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Tabel 2.1-Lanjutan

		perusahaan daerah air minum (pdam) tirtauli pematang siantar	Karyawan		Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtauli Pematangsiantar. Hasil lainnya yang diperoleh dalam penelitian ini adalah Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtauli Pematangsiantar
4	Ningsih, dkk (2020)	Pengaruh sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja pegawai pengguna enterprise resource planning (Erp) studi kasus	Independen: X1 : Sistem Informasi Akuntansi X2 : gaya Kepemimpinan X3 : Sistem pengendalian internal Dependen : Y : kinerja pegawai	Kuantitatif	sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pengguna Enterprise Resource Planning (ERP) gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pengguna Enterprise

Tabel 2.1-Lanjutan

		pada Pt.PLn (persero)unit induk distribusi bali			Resource Planning (ERP) sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pengguna Enterprise Resource Planning (ERP).
5	Ramadani (2020)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan Dan motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Syariah Mandiri (BSM) Kantor Wilayah I Medan.	Independen: X1 : Sistem Informasi Akuntansi X2 : gaya Kepemimpinan X3 : Motivasi Kerja Dependen : Y : kinerja pegawai	Kuantitatif	Hasil Penelitian Terbukti Bahwa Sistem Informasi akuntansi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pt Bank Syariah Mandiri (BSM) Kantor wilayah I Kota Medan. Secara parsial Sistem Informasi akuntansi dan Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan.

Tabel 2.1-Lanjutan

6	Siregar (2020)	Peranan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara	Independen: X1 : Sistem Informasi Akuntansi Dependen : Y : kinerja pegawai	Kualitatif	Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah Penerapan Sistem Informasi Akuntansi pada Dinas perkebunan Provinsi sumatera utara memberi pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Sumber : data diolah (2022)

2.2 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2017), Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Dalam mengkaji penerapan sistem informasi akuntansi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, Maka terdapat beberapa hubungan dari masing-masing variabel tersebut.

2.2.1 Hubungan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi dengan Kinerja Pegawai.

Kepercayaan terhadap Sistem Informasi Akuntansi mencerminkan sikap pemakai individu tentang keyakinan bahwa sistem informasi akuntansi yang diterapkan saat ini memang lebih baik dengan sistem sebelumnya. Kepercayaan ini bisa muncul karena kecepatan sistem dalam membantu pekerjaan, dan dapat menilai kinerja individu yang lebih baik. Kepercayaan terhadap sistem informasi akuntansi adalah hal yang diperlukan bagi pemakai sistem informasi agar dia merasa sistem yang baru tersebut dapat meningkatkan kinerja individu dalam

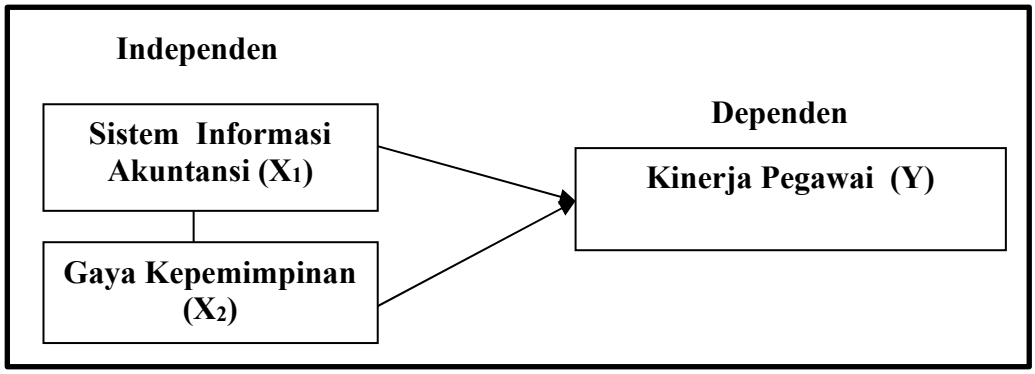
menjalankan kegiatan dalam organisasi. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pranata (2018) menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.2.2 Hubungan penerapan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai

Menurut Rivai (2014), Seorang pemimpin selalu menerapkan strategi dan pola perilaku dalam memimpin sebuah perusahaan atau organisasi, hal itu dapat disebut dengan gaya kepemimpinan seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar dapat bekerja lebih giat dan mendorong menghasilkan kinerja yang lebih baik. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ningsih (2020), Gaya kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.

2.2.3 Hubungan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi dan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai.

Seperti yang dijelaskan sebelumnya, Penerapan Sistem Informasi Akuntansi dan Gaya Kepemimpinan masing-masing menunjukkan bahwa terdapat hubungan terhadap kinerja pegawai, suatu instansi harus mampu menerapkan sistem Informasi akuntansi dan Gaya Kepemimpinan yang lebih baik kepada para pegawainya agar para pegawai dapat berkerja lebih keras dan giat demi tercapainya tujuan instansi. Dengan demikian skema kerangka pemikiran dapat digambarkan pada gambar 2.1



Gambar 2.1 Skema Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara untuk perumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan (Sugiyono, 2017). Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran diatas, hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_1 : Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Nagan Raya.

H_2 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Nagan Raya.

H_3 : Sistem Informasi Akuntansi dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Nagan Raya

BAB III
METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Menurut Sarwono (2016), Desain penelitian dapat diartikan sebagai arah jalan bagi peneliti yang mengarahkan untuk berlangsungnya proses penelitian yang dilakukan secara benar dan tepat sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan untuk dijadikan pegangan yang jelas dan terstruktur kepada peneliti dalam melakukan penelitiannya. Dan begitu juga menurut Arikunto (2019), Metode penelitian merupakan salah satu cara utama yg digunakan oleh peneliti untuk mencapai tujuan serta untuk menentukan jawaban atas masalah yang akan diajukan. Desain penelitian mencakup :

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu merupakan penerapan metode untuk menguji maupun meneliti sebuah teori dengan cara menganalisis hubungan antar variabel melalui prosedur statistik (suhendro, 2020).

2. Jenis Investigasi

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif dimana metode kuantitatif merupakan metode yang menekankan analisisnya pada data numerik (angka) yang diolah dengan metode statistik. Dengan menggunakan metode kuantitatif, maka akan diperoleh signifikansi terhadap perbedaan kelompok atau signifikansi hubungan antar variabel yang diteliti (Parjanti, 2014). Alat ukur yang

digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner, Data yang diperoleh berupa jawaban dari pegawai terhadap pernyataan yang diajukan.

3. *Setting* Penelitian

Setting penelitian adalah tempat dimana peneliti melakukan penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan. *Setting* penelitian dalam penelitian ini adalah dilakukan di Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Nagan Raya.

4. Tingkat Keterlibatan Peneliti

Tingkat Keterlibatan Peneliti merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam sebuah penelitian. Penelitian ini dilakukan dengan cara membagikan kuesioner dengan secara langsung oleh peneliti kepada responden yang ada di Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Nagan Raya dan tingkat keterlibatan peneliti dalam penelitian ini adalah para perencana, pelaksanaan, pengumpulan data dan informasi, menganalisis data serta sebagai pelapor dalam penelitian.

5. Unit Analisis

Unit Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada di Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Nagan Raya.

6. Horizon Waktu

Horizon Waktu dalam penelitian ini yang digunakan adalah *cross-sectional.* Menurut Umar dalam Nurrahman (2016), Penelitian *cross-sectional* adalah penelitian dengan cara mempelajari objek dalam kurun waktu tertentu (tidak berkesinambungan dalam jangka waktu yang panjang). Adapun horizon waktu pelaksanaan penelitian dapat berubah sesuai kondisi yang ada pada saat penelitian.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas pertanian dan peternakan kabupaten Nagan Raya, sebagaimana yang tercantum di tabel 3.1

Tabel 3.1

Populasi Penelitian

No	Nama Bidang	Jumlah Pegawai	
		Jabatan Struktural	Jabatan Fungsional
1.	Bidang kesekretariatan	10	1
2.	Bidang tanaman pangan dan holtikultura	4	1
3.	Bidang peternakan dan kesehatan hewan	6	-
4.	Bidang pengembangan lahan dan perlindungan tanaman	7	-
5.	Bidang penyuluhan dan pengembangan kelembagaan	7	-
6.	Total Populasi	36	

Sumber : Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Nagan Raya (2021)

3.2.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (sugiyono, 2018:120) dan menurut suliyanto (2018:177), sampel merupakan bagian populasi yang hendak diuji karakteristiknya. Teknik dalam pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* yaitu pendekatan pengambilan sampel dengan berdasarkan pertimbangan peneliti dan mempunyai sangkut paut dengan karakter populasi yang sudah diketahui sebelumnya oleh

peneliti dalam memilih individu sebagai sampel (parjanti, 2014). Kriteria yang akan digunakan dalam mengambil sampel ini adalah sebagai berikut :

1. Pegawai yang menggunakan sistem informasi akuntansi
2. Kuesioner penelitian yang diisi secara lengkap.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Sumber Data

Data yang digunakan dalam peneltian ini adalah data primer. Data primer merupakan sumber data yang didapat atau dikumpulkan secara langsung oleh peneliti (sugiyono, 2012). Data kuesioner dalam penelitian ini berupa data kuesioner yang disi oleh responden yang disebarkan secara langsung kepada pegawai di Dinas Peranian dan Peternakan Kabupaten Nagan Raya.

3.3.2 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Arikunto (2019), Teknik pengumpulan data adalah cara yang dilakukan agar memperoleh data yang relavan, dan keterangan-keterangan yang diperlukan dalam penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menyebarkan kuesioner yang disebarkan kepada responden sebagai sampel dalam penelitian. Kuesioner merupakan suatu alat pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat tertulis kepada responden. Kuesioner disusun dengan menggunakan skala likert dengan pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu.

Skala likert dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur respon seseorang kedalam 5 poin skala dengan rentang 1 poin. Berikut poin masing-masing jawaban yang akan diajukan peneliti:

1. Sangat setuju (SS) diberi poin 5
2. Setuju (S) diberi poin 4
3. Netral (N) diberi poin 3
4. Tidak setuju (TS) diberi poin 2
5. Sangat tidak setuju (STS) diberi poin 1

3.4 Operasional Variabel

Operasional Variabel adalah salah satu cara untuk mengukur suatu konsep yang dalam hal ini terdapat variabel-variabel yang langsung mempengaruhi dan dipengaruhi. Pada penelitian ini menggunakan satu variabel dependen (terikat) sebagai (Y) yaitu Kinerja Pegawai dan dua variabel independen (bebas) sebagai (X) yaitu Sistem Informasi Akuntansi dan Gaya Kepemimpinan.

3.4.1 Variabel Dependen (Y)

Menurut Sugiyono (2017), Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau akibat adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja Pegawai.

3.4.2 Variabel Independen (X)

Menurut Sugiyono (2017), Variabel Independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan dari adanya suatu variabel dependen (terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Sistem Informasi Akuntansi dan Gaya Kepemimpinan.

Tabel 3.2

Operasional Variabel

Variabel	Devinisi	Indikator	Skala pengukuran
Sistem Informasi Akuntansi	Sistem informasi akuntansi merupakan sistem yang dapat mengumpulkan, mencatat, menyimpan dan memproses suatu data untuk bisa menghasilkan informasi bagi para pembuat perencanaan dan pengambilan keputusan (Romney & Steinbart, 2018).	a. Akurat b. Tepat Waktu c. Lengkap d. Relavan e. Terpercaya f. Mudah Dipahami	Likert (1-5)
Gaya kepemimpinan	gaya kepemimpinan merupakan suatu cara seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan dimana untuk mendorong gairah,kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi,agar dapat tercapai tujuan organisasi yang maksimal (Hasibuan 2016:170).	a. Sifat b. Kebiasaan c. Kepercayaan d. Memotivasi e. Tanggung Jawab	Likert (1-5)
Kinerja pegawai	Kinerja adalah sesuatu hasi kerja yang dicapai baik oleh seseorang atau sekelompok orang di suatu organisasi, sesuai dengan etika, moral	a. Kualitas b. Ketepatan Waktu c. Kuantitas d. Biaya	Likert (1-5)

Tabel 3.3-Lanjutan

	serta wewenang dan tanggung jawab masing-masing upaya pencapaian tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal (Widiyanti & Fitriani, 2017).		

Sumber : data diolah tahun 2022

3.5 Metode Analisis Data

Menurut sugiyono (2017), analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Analisis data kuantitatif yaitu analisis yang menggunakan rumus-rumus statistik yang disesuaikan judul penelitian serta rumusan masalah, untuk perhitungan angka-angka untuk menganalisis data yang telah diperoleh. Dalam penelitian ini analisis kuantitatif menggunakan program komputer *statistical product and service solution (SPSS) versi* 26, karena dengan program ini analisis dapat digunakan dengan cepat, dan menghasilkan *output* lebih akurat. Serta model analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode regresi linear berganda.

3.5.1 Uji Instrumen Penelitian

a. Uji validitas

Uji validitas 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. Pengujian validitas ini menggunakan *pearson correlation* yang didapat, jika nilai

signifikan < 0,05 berati data yang diperoleh adalah valid (latan dan Temalagi, 2013).

b. Uji Realibilitas

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. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal apabila memberikan nilai *Cronbach's Alpha* = 0,6 (Ghozali, 2016).

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik ini bertujuan untuk mengetahui apakah model-model regresi yang diperoleh dapat menghasikan estimator linear yang baik. Agar dalam analisis regresi diperoleh model regresi yang dapat dipertanggung jawabkan. untuk melakukan uji asumsi klasik data primer, peneliti melakukan uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji asumsi klasik yang dilakukan adalah sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah residual dari model regresi linear terdistribusi normal atau sebaliknya. Model regresi yang baik adalah model yang memiliki distribusi residual normal. Cara untuk memprediksi apakah residual data terdistribusi normal atau tidak dengan menggunakan motode *kolmogorov-smirnov test*. Jika didapat nilai signifikan > 0,05 maka data terdistribusi normal dan jika nilai signifikan yang didapat < 0,05 maka data berdistribusi tidak normal (Ghozali, 2016).

b. Uji multikolinearitas

Multikoliniearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkolerasi, maka variabel-variabel ini tidak *ortogonal*. Variabel *ortogonal* adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factors* (VIF). Dikatakan bebas multikolinieritas apabila nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10. Jadi bila nilai *tolerance* < 0,10 dan VIF > 10 berarti terdapat kasus multikolinearitas (Ghozali, 2016).

c. Uji Heteroskedasitas

Ghozali (2016) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain sama disebut homokedastisitas. Sebaliknya, jika varian dari residual atau pengamatan ke pengamatan yang lain tidak sama maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian untuk mengetahui terjadi tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji *glesjer*, yaitu pengujian dengan mempertimbangkan nilai *absolut* yang diregresi terhadap variabel bebas (X) apabila nilai signifikansi < 0,05 maka disimpulkan terjadi heteroskedastisitas, begitupun sebaliknya. Apabila terjadi heteroskedastisitas, maka dapat menggunakan transformasi data.

3.5.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor *predictor* dimanipulasi (Sugiyono, 2008). Untuk menguji keseluruhan hipotesis, pada penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda, dengan model sebagai berikut:

Persamaan rumus :

$$Y = \alpha + B1X1 + B2X2 + e$$

Keterangan :

α = Konstanta

b1,b2 = Koefisien Regresi

X1 = Sistem Informasi Akuntansi

X2 = Gaya Kepemimpinan

Y = Kinerja Karyawan

e = *error term*

3.5.4 Pengujian hipotesis

a. Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien determinasi (R2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah diantara 0 dan 1. Nilai R2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi dependen yang terbatas. Menurut Kuncoro (2013:247) menyatakan bahwa "nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel

independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi-variabel dependen".

b. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2016:171), menyatakan bahwa uji-t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika t hitung < t tabel (n-k-1), jika nilai signifikansi > 0,05 maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Jika t hitung > t tabel (n-k-1) , jika nilai signifikansi < 0,05 maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen.

c. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2016:171) menyatakan bahwa uji-F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika nilai F hitung < F tabel dan sig > 0,05 maka artinya variabel independen secara simultan tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.
- Jika nilai F hitung > F tabel dan sig < 0,05 maka artinya variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Dinas Pertanian dan Perternakan Kabupaten Nagan Raya yang menjadi objek dalam penelitian ini, yaitu merupakan salah satu dinas otonom dan unsur pelaksana daerah dilingkungan pemerintah daerah Kabupaten Nagan Raya. Dinas ini terbentuk berdasarkan peraturan/qanun Kabupaten Nagan Raya No. 04 tahun 2008 tentang pembentukan dan susunan organisasi dan tata kerja Dinas daerah Kabupaten Nagan Raya. Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Nagan Raya mempunyai tugas melaksanakan kewenangan Pemerintah Daerah di bidang Pertanian dan Peternakan. Dalam melaksanakan tugas Dinas mempunyai Fungsi yaitu Perumusan Perencanaan, Pelaksanaan, Monitoring dan Evaluasi dibidang Pertanian dan Peternakan dan Pemberian perizinan dan pelaksanaan pelayanan Umum dibidang Pertanian dan Peternakan, Pembinaan terhadap unit–unit pelaksanaan teknis Dinas dan cabang Dinas, Pengelolaan urusan ketata usahaan Dinas Pertanian dan Peternakan, Melaksanakan tugas – tugas lain yang diberikan Bupati Nagan Raya.

Dinas Pertanian dan Perternakan Kabupaten Nagan Raya memiliki visi yaitu merwujudnya Peningkatan Pendapatan dan Kesejahteraan dengan Pemantapan Usaha Pertanian dan Peternakan yang tangguh, mandiri dan berkesinambungan serta berwawasan lingkungan. Untuk mencapai visi tersebut maka dirumuskan misi sebagai berikut :

1. Meningkatkan Pendayagunaan Sumber Daya Sarana dan Prasarana Usaha Pertanian dibidang Perbenihan, alat Mesin Pertanian dan Pemupukan.
2. Meningkatkan sumber daya peternakan dengan cara menambah populasi ternak.
3. Mengoptimalisasi pendayagunaan Lahan Sawah, Lahan Kering, Tegalan dan Perkarangan.
4. Mengoptimalkan lahan peternakan yang ada secara maksimal demi terwujudnya swasembada daging.
5. Mengoptimalisasi Pendayagunaan Sumber daya air ditingkat petani melalui kelembagaan kelompok/P3A Keujrun Blang.
6. Menggiatkan kemampuan Sumber Daya Manusia Petani melalui Pendidikan, Pelatihan dan Penyuluhan dalam upaya alih teknologi petani dan manajemen usaha petani.
7. Menumbuh Kembangkan kelembagaan petani dan usaha ekonomi perdesaan seperti KTNA, Koperasi , KOPTAN, KOPNAK, Perpadi dan lainnya.
8. Mengadakan Koordinasi dan Kerjasama dengan berbagai lintas sektor, swasta dan pelaku agribisnis guna saling mendukung dan partisipatif dalam mengembangkan pertanian dan Peternakan.

4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang diamati dalam peneitian ini meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama berkerja. Karakteristik responden diperoleh berdasarkan jawaban responden didalam kuesioner yang dibagikan. Desskripsi karakteristik responden dapat disajikaan sebagai berikut :

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

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

Tabel 4.1

Karakteristik Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	13	81,25 %
2.	Perempuan	3	18,75 %
Jumlah		16	100 %

Sumber : Hasil Penelitian (2022)

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa Jenis Kelamin responden pada Dinas Pertanian dan Perternakan Kabupaten Nagan Raya diperoleh data sebanyak 16 orang, responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 13 orang atau 81,25% dan 3 orang atau 18,75% responden yang berjenis kelamin perempuan. Dengan demikian mayoritas responden adalah berjenis kelamin laki-laki.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

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

Tabel 4.2

Karakteristik Berdasarkan Usia

No.	Umur	Jumlah	Persentase %
1.	30 Tahun	2	12,5 %
2.	30 – 40 Tahun	10	62,5 %
3.	> 40 Tahun	4	25 %
Jumlah		16	100 %

Sumber : Hasil Penelitian (2022)

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 16 orang sampel penelitian, responden yang berumur 30 tahun sebanyak 2 orang atau 12,5 %,

responden yang berumur 30 – 40 tahun sebanyak 10 orang atau 62,5 %, dan responden yang berumur > 40 tahun sebanyak 4 orang atau 25 %. Hal ini dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden berusia 30 – 40 tahun.

3. Karakteristik Tingkat Pendidikan.

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

Tabel 4.3
Karakteristik Tingkat Pendidikan Responden

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase %
1.	SMA / SMK	0	0%
2.	D3	2	12,5%
3.	S1	13	81,25%
4.	S2 / S3	1	6,25%
Jumlah		16	100%

Sumber : Hasil Penelitian (2022)

Berdasarkan keterangan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa responden yang memiliki Tingkat Pendidikan terakhir SMA / SMK tidak ada namun responden yang memiliki tingkat pendidikan terakhir D3 sebanyak 2 orang atau 12.5%, responden yang memiliki tingkat pendidikan terakhir S1 adalah sebanyak 13 orang atau 81,25% dan responden yang memiliki tingkat pendidikan terakhir S2 / S3 yaitu 1 orang atau 6,25%. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata mayoritas tingkat pendidikan terakhir responden adalah S1.

4. Karakteristik Lama berkerja Responden.

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

Tabel 4.4
Karakteristik Lama Berkerja responden

No.	Lama Berkerja	Jumlah	Persentase %
1.	1 – 5 Tahun	6	37,5 %
2.	5 – 10 Tahun	8	50 %
3.	> 10 Tahun	2	12,5 %
Jumlah		16	100 %

Sumber : Hasil Penelitian (2022)

Berdasarkan Keterangan dari tabel 4.4 diatas dapat diketahui bahwa responden memiliki masa kerja 1 – 5 tahun sebanyak 6 orang atau sebesar 37,5 %, Responden yang memiliki masa kerja 5 – 10 tahun sebanyak 8 orang atau sebesar 50 % dan responden yang memiliki masa kerja > 10 Tahun sebanyak 2 orang atau 12,5 %. Hal ini menjelaskan bahwa rata-rata masa kerja pegawai di Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Nagan Raya adalah 5 – 10 tahun.

4.3 Deskriptif Statistik

Deskriptif Statistik dari 16 responden dalam penelitian ini hanya menggunakan nilai rata-rata (*mean)*, standar deviasi, maksimum dan minimum. Dapat dilihat pada tabel 4.5 dibawah ini berdasarkan hasil analis deskriptif statistik variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4.5

Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Sistem Informasi Akuntansi	16	20,00	29,00	25,6250	2,77789
Gaya Kepemimpinan	16	25,00	38,00	30,0000	3,86437
Kinerja Pegawai	16	22,00	29,00	25,6875	2,02382
Valid N (listwise)	16				

Sumber : Data Olahan Output SPSS Versi 26 (2022)

Berdasarkan pengujian statistik deskriptif pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa N pada masing-masing variabel penelitian adalah valid yaitu 16. Adapun hasil analisis menggunakan statistik deskriptif untuk variabel Sistem Informasi akuntansi menunjukkan nilai minimum sebesar 20,00, nilai maksimum sebesar 29,00, nilai rata-rata *(mean)* sebesar 25,6250 dan nilai standar deviasi sebesar 2,77789, nilai standar deviasi lebih kecil dari pada nilai *mean* yang artinya penyebaran data baik. *Mean* menunjukkan bahwa persepsi responden tentang Sistem Informasi Akuntansi sudah dilaksanakan dengan baik.

Gaya Kepemimpinan menunjukkan bahwa nilai minimum sebesar 25,00, nilai maksimum sebesar 38,00, nilai rata-rata (mean) sebesar 30,0000 dan nilai standar deviasi sebesar 3,86437. Nilai standar diviasi lebih kecil dari pada nilai *mean* yang artinya penyebaran data baik. *Mean* menunjukkan bahwa persepsi responden tentang Gaya Kepemimpinan sudah dilaksanakan dengan baik. Sedangkan untuk variabel Kinerja Pegawai menunjukkan nilai minimum sebesar 22,00, nilai maksimum sebesar 29,00, nilai rata-rata *(mean)* sebesar 25,6875 dan nilai standar

deviasi sebesar 2,02382. Nilai standar deviasi lebih kecil dari pada nilai *mean* yang artinya penyebaran data baik, *mean* menunjukkan bahwa persepsi responden tentang kinerja pegawai sudah dilaksanakan dengan baik.

4.4 Analisis Data

Tujuan dari uji kualitas data yaitu agar dapat diketahui konsistensi dan akurasi data yang telah dikumpulkan. Uji kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrumen penelitian dapat dianalisis dengan menggunakan uji validitas dan uji reabilitas.

a. Uji validitas

Uji validitas 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. Pengujian validitas ini menggunakan *pearson correlation* yang didapat, jika nilai signifikan < 0,05 berati data yang diperoleh adalah valid (latan dan Temalagi, 2013).

Berdasarkan hasil validitas didapatkan dua variabel, yaitu variabel independen diantaranya Sistem Informasi Akuntansi (x1) dan Gaya Kepemimpinan (x2) dan variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y). Suatu item dikatakan valid apabila nilai r hitung > r tabel. Jumlah sampel (n) = 16 dengan $\alpha = 0,05$ maka nilai r tabel adalah 0,497, nilai r hitung setiap item dalam variabel X1,X2 dan Y dapat dilihat pada tabel 4.6 dibawah ini :

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas

Item Pertanyaan	Nilai r Hitung (Person Correlation)	Nilai r Tabel	Keterangan
Sistem Informasi Akuntansi (X1)			
X1.1	0,708	0,497	Valid
X1.2	0,672	0,497	Valid
X1.3	0,559	0,497	Valid
X1.4	0,591	0,497	Valid
X1.5	0,825	0,497	Valid
X1.6	0,588	0,497	Valid
Gaya Kepemimpinan (X2)			
X2.1	0,507	0,497	Valid
X2.2	0,634	0,497	Valid
X2.3	0,539	0,497	Valid
X2.4	0,538	0,497	Valid
X2.5	0,642	0,497	Valid
X2.6	0,579	0,497	Valid
X2.7	0,745	0,497	Valid
X2.8	0,617	0,497	Valid
X2.9	0,535	0,497	Valid
X2.10	0,529	0,497	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
Y1	0,531	0,497	Valid
Y2	0,506	0,497	Valid
Y3	0,524	0,497	Valid
Y4	0,527	0,497	Valid
Y5	0,559	0,497	Valid
Y6	0,585	0,497	Valid

Sumber : Data Olahan Output SPSS Versi 26 (2022)

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa seluruh item memiliki nilai koefisien korelasi positif lebih besar dari pada r tabel dengan nilai signifikasi 0,05 (5%). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh butir-butir pertanyaan ataupun pernyataan yang ada dalam kuesioner telah memenuhi uji validitas.

b. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal apabila memberikan nilai *Cronbach's Alpha* = 0,6 (Ghozali, 2016). Uji Realibilitas untuk masing-masing pertanyaan atau pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai menggunakan spss versi 26, adapun hasil perhitungannya dapat dilihat pada dtabel 4.7 dibawah ini :

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	***Cronbach's Alpha***	***N of Items***	**Keterangan**
Sistem Informasi Akuntansi (X1)	0,761	7	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,744	11	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,711	7	Reliabel

Sumber : Data Olahan Output SPSS Versi 26 (2022)

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas variabel Sistem Informasi Akuntansi adalah 0,761, koefisien Gaya Kepemimpinan adalah 0,744 dan koefisien Kinerja Pegawai adalah 0,711. Hal ini menunjukkan bahwa semua koefisien reliabilitas > 0,60 maka dapat dikatakan reliabel.

4.5 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah residual dari model regresi linear terdistribusi normal atau sebaliknya. Model regresi yang baik adalah model

yang memiliki distribusi residual normal. Cara untuk memprediksi apakah residual data terdistribusi normal atau tidak penelitian ini menggunakan motode *kolmogorov-smirnov test*. Adapun untuk hasil uji normalitas tersebut dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut ini :

Tabel 4.8

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		16
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	.93017020
Most Extreme Differences	Absolute	,142
	Positive	,140
	Negative	-142
Test Statistic		.142
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]
a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction. d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2022

Berdasarkan hasil dari pengujian *one sample kolmogorov-smirnov test* pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengujian sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa data pada variabel terdistrubusi normal.

b. Uji Multikoliniearitas

Multikoliniearitas disini untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik

seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factors* (VIF). Jika nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10 maka tidak terjadi Multikolinearitas (Ghozali, 2016). Adapu Uji Multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 4.9 dibawah ini :

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikoliniearitas

Coefficients[a]			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1.	(constant)		
	Sistem Informasi Akuntansi (X1)	0,879	1,138
	Gaya Kepemimpinan (X2)	0,879	1,138
a. Dependent Variable : Kinerja Pegawai			

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2022

Berdasarkan hasil pengujian Multikolinearitas pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* > 0,10 pada variabel Sistem Informasi Akuntansi sebesar 0,879, pada variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,879. Kemudian juga bisa dilakukan dengan cara nilai VIF < 10 pada variabel Sistem Informasi Akuntansi sebesar 1,138 dan pada variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 1,138. Jadi dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut tidak terjadi masalah multikolinearitas dikarenakan nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF<10.

c. Uji Heteroskedasitas

Uji Heteroskedasitas adalah situasi tidak konstannya *varians*, untuk mendeteksi ada tidaknya Uji Heteroskedasitas dengan dilakukan pengujian menggunakan *uji glejser* dengan ketentuan apabila nilai sig > 0,05 maka tidak

terjadi heteroskedasitas dan apabila sig < 0,05 maka terjadi heterokedasitas. Hasil dari uji heterokedasitas dapat dilihat pada tabel 4.10 dibawah ini :

Tabel 4.10
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]						
Model				Standardized Coefficients	t	Sig.
				Beta		
1	(Constant)	0,668	1,578		0,423	0,629
	total_x1	-0,079	0,058	-0,360	-0,367	0,195
	total_x2	0,068	0,042	0,430	1,633	0,126
a. Dependent Variable: abs_res						

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2022

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan metode glejser pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai signisikan untuk variabel Sistem Informasi Akuntansi sebesar 0,195 dan untuk variabel Gaya Kepemimpinan adalah sebesar 0,126. Kedua variabel tersebut memiliki tingkat sig > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi heteroskedasitas.

4.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan dari hasil uji statistik membuktikan bahwa Sistem Informasi Akuntansi (x1) dan Gaya kepemimpinan (x2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pertanian dan Perternakan Kabupaten Nagan Raya. Model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah :

Tabel 4.11
Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,280	2,701		8,618	0,000
	Sistem Informasi Akuntansi	0,569	0,099	0,781	5,742	0,000
	Gaya Kepemimpinan	0,406	0,071	0,774	5,696	0,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2022

Berdasarkan hasil SPSS seperti terlihat di tabel 4.11 diatas, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 23,280 + 0,569X1 + 0,406X2 + e$$

Dari persamaan regresi diatas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 23,280 berati bahwa jika dalam model regresi tidak terdapat Sistem Informasi Akuntansi (x1) dan Gaya Kepemimpinan (x2) atau kedua variabel bernilai nol, maka nilai kinerja Pegawai sebesar 23,280.
- Nilai koefisien sebesar 0,569 berati bahwa jika terjadi kenaikan pada Sistem Informasi Akuntansi sebesar satu satuan, maka nilai kinerja pegawai sebesar 0,569
- Nilai koefisien sebesar 0,406 berati bahwa jika terjadi kenaikan pada Gaya Kepemimpinan sebesar satu satuan, maka nilai kinerja Pegawai sebesar 0,406.

4.7 Pengujian Hipotesis

a. Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien determinasi digunakan untuk dapat mengetahui sejauh mana kemapuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen yang diukur dengan nilai R square. Adapun hasil uji model summary yang terdapat pada tabel 4.12 dibawah ini.

Tabel 4.12
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.888[a]	0,789	0,756	0,99916
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Sistem Informasi Akuntansi b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2022

Berdasarkan uji koefisien determinasi yang dapat dilihat pada tabel 4.12 menunjukkan bahwa R square sebesar 0,789. Hal ini mengartikan bahwa pengaruh variabel x1 dan x2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar 78,9% dan sisanya sebesar 21,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk dapat membuktikan pengaruh antara penerapan Sistem Informasi Akuntansi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Perternakan Kabupaten Nagan Raya. Nilai t tabel dengan taraf signifikan (α) sebesar 0,05 dengan df = 14 adalah 1,761 Adapun hasil uji t terdapat pada tabel 4.12.

Tabel 4.13
Hasil Uji Statistik T

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,280	2,701		8,618	0,000
	Sistem Informasi Akuntansi	0,569	0,099	0,781	5,742	0,000
	Gaya Kepemimpinan	0,406	0,071	0,774	5,696	0,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2022

Berdasarkan uji hipotesis parsial yang dapat dilihat pada tabel 4.13, dapat diinterpretasikan Hipotesis pertama diketahui untuk variabel Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Pegawai (x1) t hitung 5,742 > t tabel = 1,761 dan nilai signifikasi 0,000 < 0,05. Maka ho ditolak dan h1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Sistem Informasi akuntansi terhadap Kinerja Pegawai. Hipotesis yang kedua diketahui untuk variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai (x1) t hitung 5,696 > t tabel = 1,761 dan nilai signifikasi 0,000 < 0,05. Maka ho ditolak dan h2 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai.

c. Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independent (bebas) yang dimasukkan kedalam model mempunyai pengaruh secara Bersama-sama terhadap variabel dependen (terikat). Adapun hasil uji F terdapat pada tabel 4.14 dibawah ini :

Tabel 4.14
Hasil Uji Statistik F

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	48,459	2	24,230	24,270	.000[b]
	Residual	12,978	13	0,998		
	Total	61,438	15			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Sistem Informasi Akuntansi						

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2022

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 4.14 diperoleh nilai Fhitung sebesar 24,270 sedangkan nilai ftabel diperoleh melalui tabel F (Dk = k-1,Df :n-k-1)sehingga Dk : 2-1 = 1, Df 16-2-1 = 13, maka diperoleh 4,600 yang artinya Fhitung > Ftabel (24,270 > 4,600) dengan tingkat signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 yakni lebih kecil dari 0,05 atau (0,000 < 0,05) hal ini menunjukkan bahwa variabel independent (x) dalam penelitian ini secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

4.8 Pembahasan Penelitian

4.8.1 Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis pertama dalam penelitian ini Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tabel 4.13 diketahui untuk variabel Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Pegawai (x1) t hitung 5,742 > t tabel = 1,761 dan nilai signifikasi 0,000 < 0,05. Maka ho ditolak dan h1 diterima, Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel Sistem Informasi akuntansi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Perternakan Kabupaten Nagan Raya.

Dengan adanya sistem informasi akuntansi yang baik pada suatu Instansi dapat meningkatkan kinerja pegawai secara optimal. Penerapan sistem informasi akuntansi pada Dinas Pertanian dan Perternakan Kabupaten Nagan Raya sangat memudahkan para pegawainya dalam menjalankan pekerjaan secara profesional serta memiliki pengaruh yang kuat dalam meningkatkan kinerja Pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pakpahan (2018), Naibaho (2019), dan ramadani (2020) yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai. dimana semakin baik Sistem Informasi Akuntansi maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik.

1.8.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis kedua dalam penelitian ini Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tabel 4.13 diketahui untuk variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai (x1) t hitung 5,696 < t tabel = 1,761 dan nilai signifikasi 0,000 < 0,05. Maka ho ditolak dan h2 diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Perternakan Kabupaten Nagan Raya.

Dengan adanya gaya kepemimpinan akan memberikan respon positif yang secara langsung akan mempengaruh 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 instansi yang sudah ditetapkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Naibaho (2019) dan Ningsih,dkk (2020) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dimana semakin baik gaya kepemimpinan maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

1.8.3 Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji koefisien determinasi R square yaitu sebesar 0,789. Hal ini mengartikan bahwa pengaruh variabel Sistem Informasi Akuntansi dan Gaya Kepemimpinan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 78,9% dan sisanya sebesar 21,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Dalam penelitian ini, variabel sistem informasi akuntansi dan gaya kepemimpinan secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. Setelah dilakukan pengujian hipotesis secara simultan, berdasarkan tabel ANOVA terlihat bahwa hasil uji F menunjukkan nilai signifikan sebesar 0.000 yang lebih kecil dari signifikansi 0.05. Sementara Fhitung = 24,270 > Ftabel = 4,600 hal ini berarti hasil uji F menunjukkan bahwa variabel independen yaitu sistem informasi akuntansi dan Gaya Kepemimpinan secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja Pegawai. Pada sebuah Instansi seperti Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Nagan Raya, kedua variabel independen tersebut memang sangat mendukung peningkatan Kinerja Pegawai. Jika sistem informasi akuntansi dan gaya kepemimpinan meningkat maka kinerja pegawai dari Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Nagan Raya secara keseluruhan akan meningkat.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Nagan Raya.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pakpahan (2018), yang menyatakan bahwa Sistem Informasi Akuntansi dan Gaya Kepemimpinan secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang telah diperoleh dari hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Sistem Informasi akuntansi terhadap Kinerja Pegawai.
2. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai.
3. Dari hasil pengujian hipotesis terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Sistem Informasi Akuntansi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai.

5.2 Saran

1. Sistem Informasi Akuntansi dan Gaya Kepemimpinan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Perternakan Kabupaten Nagan Raya. Maka dari itu, diharapkan agar Sistem Informasi Akuntansi dan Gaya Kepemimpinan dan pada Dinas Pertanian dan Perternakan Kabupaten Nagan Raya lebih ditingkatkan lagi agar kinerja para Pegawai juga meningkat. Dengan meningkatnya kinerja Pegawai maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja instansi itu sendiri.
2. Berdasarkan hasil penelitian ini peneliti menyarankan bagi peneliti selanjutnya agar dapat menambah atau mengganti dengan variabel lain

yang masih berkaitan dengan Kinerja Pegawai seperti pengendalian internal, Motivasi kerja dan variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

Ami Jayanti, G., dan Nazwirman, N. 2020. *Model Kinerja Pegawai: Kepemimpinan, Budaya Kerja, dan Motivasi Kerja dengan Kepuasan kerja variabel intervening*. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 21(2), 157–173.

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Arikunto. 2014 . *Prosedur penelitian : suatu pendekatan praktik*. Jakarta : reneka cipta.

Arikunto. 2019. *Metode Penelitian Kuialitatif dan kuantitatif*. Graha Ilmu. (diakses, 14 oktober 2021)

Bangun, Wilson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga

Fadhil, A., dan Mayowan, Y. 2018. *Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera*. Jurnal Administrasi Bisnis, 54(1), 40-47.

Ghozali, 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hartono, T., dan Siagian, M. 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Sejahtera BATAM.* JMBI UNSRAT. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi., 7(1).

Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

Jogiyanto. 2016. *Analisis Sistem Informasi Akuntansi*. Yogyakarta: Andi offset.

Krismiaji. 2010. *Sistem Informasi Akuntansi. Yogyakarta* : UPP AMP YKPN.

Kuncoro, 2013. *Mudah Memahami dan Menganalisis Indikator Ekonomi*, UPP STIM YKPN, Yogyakarta.

Latan dan Temalagi. 2013. *Analisis Multivariate Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program IBM SPSS 20,0*. Bandung: Alfabeta.

Marshall, dkk. 2017. *Sistem Informasi Akuntansi.* Buku Satu. Edisi Sembilan. diterjemahkan: Deny Arnos Kwary dan Dewi Fitriasari. Jakarta : Salemba Empat.

Mariana, N. 2016. *Pengukur-pengukur Kesuksesan Sistem Informasi Eksekutif*. Jurnal Teknologi Informasi DINAMIK Volume XI, No. 1, januari 2016: 30-37.

Mangkunegara, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Rosdakarua, Bandung.

Nurrahman, I., & Utama, D. H. 2016. *Pengaruh Variasi Produk terhadap Keputusan Pembelian (Survei pada pembeli smartphone Nokia series X di BEC Bandung). Journal of Business Management Education* (JBME), 1(1), 56-65.

Naibaho, V. P. 2019. *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtauli Pematangsiantar.*

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.

Patel, Amarishkumar. J. 2015. *JIT Implements In Manufacturing Industry-A Review. ISSN 2091-2730 Volume 3, Issue 4.Gujarat technological University*.(Terjemahan Dewi Fitriasari dan Deny arnos Kwary).

Pakpahan, D. P. 2018. *Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Riau.*

Pangestu, A. 2019. *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada KPP Pratama Kota Binjai).*

Parjanti, Eni, dkk. 2014. *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan dan Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Karyawan.* Jurnal Paradigma Vol. 12, No. 01, Februari – Juli 2014.

Petter dan Mclean, 2013. *Measuring Information System sucess: Model, Dimensions, Meuasures, and interrelationships. European Journal Of Information systems*, Vol. 17. Pp. 236-263.

Rahayu, 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Teerhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan Tetap Maintenance Departemen PT. Badak LNG Bontang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 43 No. 1, 1-9.

Rivai, 2011. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi,* Edisi.3. Jakarta : Rajawali Pers

Rivai, Veithzal dkk. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi Keempat.Jakarta:Rajawali Pres

Ramadani, 2020. *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Syariah Mandiri (BSM) Kantor Wilayah I Kota Medan.*

Romney dan steinbart, 2018. *Sistem Informasi Akuntansi*, Diterjemahkan oleh Kikin dan Novita, Salemba Empat, Jakarta.

Sugiyono. 2012 . *Memahami Penelitian Kuantitatif*. Bandung : ALFABETA.

Siregar, E. S. 2020. *Peranan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara.*

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Kualititatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2018. *Metode penelitian Kombinasi mix method*. Bandung. Alfabeta.

Sarwono, J. 2016 *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Graha Ilmu.

Suliyanto. 2018. *metode penelitian Bisnis*. yogyakarta. andi Offset.

Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*: Alfabeta, Bandung

Suhendro. S, Wijayanti. A. Dan Pahlawan. W.E. 2020. *Pengaruh kompetensi aparatur desa, sistem pengendalian internal, pemanfaatan teknologi informasi dan partisipasi masyarakat terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa.* Indonesia Accounting Journal, *2*(2), 162-172.

Turner, leslie, Andrea Weickgenannt dan Mary Kay Copeland. 2017. *Accounting Information Systems Controls and Processes. Third Edition. Wiley: New Jersey.* (terjemahan Dewi Fitriasari dan Deny arnos Kwary)

Widiyanti, W., dan Fitriani, D. 2017. *Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas kependudukan dan Pencatatan Sipil kota Depok.* Cakralawa, XVII(2),132-138.

LAMPIRAN

Lampiran 1

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS TEUKU UMAR
FAKULTAS EKONOMI
Kampus UTU, Meulaboh, Aceh Barat 23615; PO BOX 59
Telepon: 0655-7110535
Laman : www.utu.ac.id email: ekonomi@utu.ac.id

Nomor : 1326/UN59.4/LT/2022 31 Oktober 2022
Hal : **Izin Penelitian Skripsi**

Yth,
Kepala Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Nagan Raya

di-
Tempat

Dekan Fakultas Ekonomi dengan ini mengharapkan bantuan Bapak/Ibu untuk dapat memberi izin kepada:

Nama : Nur Wahyuni
NIM : 1805906030100
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Akuntansi
Alamat : Suak bilie, kec.suka makmue, kab.nagan raya
Judul Penelitian : Pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Nagan Raya

Untuk melakukan penelitian dan pengumpulan data dalam rangka penyelesaian tugas akhir mahasiswa, guna melengkapi penyusunan skripsi pada Fakultas Ekonomi Universitas Teuku Umar.

Demikian surat ini disampaikan, atas segala perhatian dan bantuannya kami ucapkan terima kasih.

a.n. Dekan,
Wakil Dekan I
Bidang Akademik dan Kemahasiswaan,

Dr. Syarifah S.E., M. Si.
NIP. 197508242021211001

Tembusan :
- Pertinggal,-

PEMERINTAH KABUPATEN NAGAN RAYA
DINAS PERTANIAN DAN PETERNAKAN
Jln. Teuku Ben Seunagan Komplek Perkantoran Suka Makmue
Telp. (0655) 75564190 Fax. (0655) 7556419 Kode Pos 23671

Nomor : 520/ 669/ 2022
Lamp : -
Perihal : **Izin Penelitian Skripsi**
An. Nur Wahyuni .....

Suka Makmue, 03 November 2022

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi
Kampus UTU Meulaboh
di-
Tempat

1. Sehubungan dengan Surat Rekom Fakultas Ekonomi Nomor : 1326/UN 59.4/ LT/ 2022 Tanggal 31 Oktober 2022, Perihal tersebut di pokok surat diatas.

2. Berkenaan perihal tersebut kami Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Nagan Raya dapat diterima sdri. Nur Wahyuni Nim.1805906030100, mahasiswi pada Fakultas Ekonomi kampus UTU Meulaboh, untuk melaksanakan penelitian dan pengumpulan data dalam rangka penyelesaian tugas akhir pada Dinas Pertanian dan Peternakan.

3. Demikian kami sampaikan atas kerja samanya di ucapkan terimakasih.

Kepala Dinas Pertanian dan Peternakan
Kabupaten Nagan Raya

drh. SAFRIDHAL
Pembina, NIP. 19790730 200604 1 007

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH PENERAPAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERTANIAN DAN PETERNAKAN KABUPATEN NAGAN RAYA

II. Identitas Responden

Nama :

Umur : ☐ ☐ Tahun

Jenis Kelamin : ☐ Pria

☐ wanita

Pendidikan Terakhir : ☐ SMA/SMK ☐ D3

☐ S1 ☐ S2/S3

Lama Bekerja : ☐ 1-5 Tahun ☐ 5-10 Tahun ☐ 10>Tahun

III. Petunjuk dan Pengisian Kuesoner

Dibawah ini adalah petunjuk pengisian kuesioner serta daftar pertanyaan pertanyaan yang ditunjukan untuk mengetahui tentang pengaruh sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan, kompleksitas tugas, dan kinerja karyawan. Mohon memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan tersebut sesuai dengan kondisi anda yang sebenarnya.

Petunjuk: Mohon Bapak/Ibu/Saudara memberikan pendapat atas pertanyaan pertanyaan berikut sesuai dengan tingkat persetujuan dengan memberikan tanda centang (√) pada angka pilihan:

SS : Sangat Setuju (diberi poin 5)

S : Setuju (diberi poin 4)

N : Netral (diberi poin 3)

TS : Tidak Setuju (diberi poin 2)

STS : Sangat Tidak Setuju (diberi poin 1)

A. Pernyataan Untuk Variabel Sistem Informasi Akuntansi

NO	Pertanyaan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
Akurat						
1.	Sistem informasi akuntansi yang diterapkan sesuai dengan kebutuhan.					
Tepat Waktu						
2.	Sistem informasi akuntansi yang diterapkan mudah di operasikan sehingga dapat menyajikan data dengan tepat waktu.					
Lengkap						
3.	Sistem informasi akuntansi tempat saya bekerja dapat menyajikan data dengan lengkap sesuai kebutuhan.					
Relavan						
4.	Tempat saya bekerja selalu menyajikan data dengan Relevan menggunakan SIA.					
Terpercaya						
5.	Informasi akuntansi pada tempat saya berkerja dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya.					
Mudah Dipahami						
6.	Penerapan sistem informasi akuntansi					

	pada tempat saya berkerja dapat dipahami dengan mudah.					

B. Pernyataan Untuk Variabel Gaya Kepemimpinan

NO	Pertanyaan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
Sifat						
1.	Pimpinan saya selalu melakukan instruksi atau memberi arahan untuk melakukan suatu pekerjaan kepada pegawai.					
2.	Pimpinan saya selalu menjelaskan tugas-tugas yang akan dikerjakan.					
Kebiasaan						
3.	Pimpinan saya sering menekankan pentingnya tugas dan meminta pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.					
4.	Pimpinan saya lebih memperhatikan kerja kelompok dari pada kopetensi individual.					
Kepercayaan						
5.	Pimpinan saya memberikan kesempatan kepada para Pegawai untuk mendiskusikan masalah-masalah dengan pimpinan.					
6.	Pimpinan saya selalu memberikan					

	petunjuk kepada saya tentang apa yang harus dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakan suatu pekerjaan.					
Memotivasi						
7.	Pimpinan saya selalu memberi teguran kepada pegawai yang tidak dapat menyelesaikan tugasnya.					
8.	Pimpinan saya selalu memberikan atau mempercayakan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada saya.					
Tanggung Jawab						
9.	Saya bersedia jika diberi tugas oleh pimpinan untuk mengerjakan pekerjaan rekan saya.					
10.	Pimpinan memberikan kesempatan kepada pegawainya untuk dapat meraih atau meningkatkan jabatan yang lebih tinggi di perusahaan.					

C. Pernyataan Untuk Variabel Kinerja Karyawan

NO	Pertanyaan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
Kualitas						
1.	Penerapan sistem informasi akuntansi dapat meningkatkan kualitas pekerjaan saya.					
Waktu						
2.	Pekerjaan dapat diselesaikan sesuai target yang telah ditetapkan setelah					

	adanya sistem informasi akuntansi.					
Kuantitas						
3.	Terdapat peningkatan kerja sama antar rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan menggunakan sistem informasi akuntansi.					
4.	Saya bersedia untuk bekerjasama dengan karyawan yang lain.					
Biaya						
5.	Saya cukup kreatif dalam menghasilkan pemikiran atau kreasi lain yang berhubungan dengan pekerjaan.					
6.	Saya melaksanakan pekerjaan yang diberikan sesuai tanggung jawab dengan semangat.					

Sumber : Pakpahan (2018)

Lampiran 2

Dokumentasi Pengisian Kuesioner

Lampiran 3

Tabulasi Responden

sistem informasi akuntansi (X1)						
x1	x2	x3	x4	x5	x6	Total
4	5	5	4	5	4	27
4	5	5	5	5	5	29
5	4	5	4	5	5	28
5	4	5	4	4	3	25
4	5	5	4	4	3	25
4	4	3	5	4	4	24
5	5	5	4	4	4	27
3	4	4	3	3	5	22
3	3	5	3	3	3	20
3	4	3	4	3	3	20
5	5	5	4	4	4	27
5	4	5	5	4	4	27
4	5	4	5	5	4	27
4	5	5	5	4	5	28
4	5	5	4	4	5	27
5	4	5	4	4	5	27

Gaya Kepemimpinan (X2)										
X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	Total
3	3	2	2	2	2	3	4	3	3	27
3	3	2	3	4	2	4	4	3	4	32
3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	26
3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	28
3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	26
4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	29
3	3	2	2	2	3	3	3	4	4	29
2	2	4	3	4	3	3	3	3	4	31
3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	25
3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	28
4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	36
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	30
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	27
3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	33
4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	35

Kinerja Pegawai (Y)						
X1	X2	X3	X4	X5	X6	Total
5	4	5	5	4	5	28
4	4	5	4	4	5	26
5	5	5	5	4	5	29
5	4	4	5	4	4	26
4	4	5	5	4	5	27
4	5	4	4	5	5	27
4	5	5	5	4	4	27
4	3	4	5	3	4	23
5	4	3	4	3	4	23
4	5	5	3	3	4	24
3	3	4	3	4	5	22
4	4	4	4	4	4	24
4	3	4	5	5	5	26
5	4	5	5	4	5	28
4	4	5	4	4	5	26
4	4	5	4	4	4	25

Lampiran 4

Hasil Output SPSS Versi.26

Tanggapan Responden Mengenai Item Pertanyaan Masing-masing

1. Sistem Informasi Akuntansi

Statistics								
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Sistem Informasi Akuntansi (X1)
N	Valid	16	16	16	16	16	16	16
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,19	4,44	4,63	4,19	4,06	4,13	25,63
Median		4	4	5	4	4	4	25
Mode		4	5	5	4	4	4	26
Std. Deviation		0,75	0,629	0,719	0,655	0,68	0,806	4,24
Variance		0,563	0,396	0,517	0,429	0,463	0,65	3,02
Minimum		3	3	3	3	3	3	18
Maximum		5	5	5	5	5	5	30
Sum		67	71	74	67	65	66	410

X1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	3	18.8	18.8	18.8
	Setuju	7	43.8	43.8	62.5
	Sangat Setuju	6	37.5	37.5	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

X1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	6.3	6.3	6.3
	Setuju	7	43.8	43.8	50.0

	Sangat Setuju	8	50.0	50.0	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

X1.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	12.5	12.5	12.5
	Setuju	2	12.5	12.5	25.0
	Sangat Setuju	12	75.0	75.0	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

X1.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	12.5	12.5	12.5
	Setuju	9	56.3	56.3	68.8
	Sangat Setuju	5	31.3	31.3	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

X1.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	3	18.8	18.8	18.8
	Setuju	9	56.3	56.3	75.0
	Sangat Setuju	4	25.0	25.0	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

X1.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	4	25.0	25.0	25.0
	Setuju	6	37.5	37.5	62.5

	Sangat Setuju	6	37.5	37.5	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

2. Gaya Kepemimpinan

Statistics												
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Gaya Kepemimpinan (X2)
N	Valid	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3,06	2,94	2,69	2,75	2,88	2,81	3,31	3,44	3	3,13	30,00
Median		3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31
Mode		3	3	2[a]	3	2[a]	3	3	4	3	3	25
Std. Deviation		0,68	0,68	0,704	0,577	0,806	0,655	0,602	0,727	0,516	0,619	6,57
Variance		0,463	0,463	0,496	0,333	0,65	0,429	0,363	0,529	0,267	0,383	4,38
Range		2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
Minimum		2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
Maximum		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
Sum		49	47	43	44	46	45	53	55	48	50	480

X2.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	18.8	18.8	18.8
	Netral	9	56.3	56.3	75.0
	Setuju	4	25.0	25.0	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

X2.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	25.0	25.0	25.0
	Netral	9	56.3	56.3	81.3
	Setuju	3	18.8	18.8	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

X2.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	43.8	43.8	43.8
	Netral	7	43.8	43.8	87.5
	Setuju	2	12.5	12.5	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

X2.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	31.3	31.3	31.3
	Netral	10	62.5	62.5	93.8
	Setuju	1	6.3	6.3	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

X2.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	37.5	37.5	37.5
	Netral	6	37.5	37.5	75.0
	Setuju	4	25.0	25.0	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

X2.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	31.3	31.3	31.3
	Netral	9	56.3	56.3	87.5
	Setuju	2	12.5	12.5	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

X2.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	6.3	6.3	6.3
	Netral	9	56.3	56.3	62.5
	Setuju	6	37.5	37.5	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

X2.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	12.5	12.5	12.5
	Netral	5	31.3	31.3	43.8
	Setuju	9	56.3	56.3	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

X2.9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	12.5	12.5	12.5
	Netral	12	75.0	75.0	87.5
	Setuju	2	12.5	12.5	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

X2.10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	12.5	12.5	12.5
	Netral	10	62.5	62.5	75.0
	Setuju	4	25.0	25.0	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

3. Kinerja Pegawai

Statistics								
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Kinerja Pegawai (Y)
N	Valid	16	16	16	16	16	16	16
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,25	4,06	4,5	4,38	3,94	4,56	25,69
Median		4	4	5	4,5	4	5	26,5
Mode		4	4	5	5	4	5	27
Std. Deviation		0,577	0,68	0,632	0,719	0,574	0,512	3,69
Variance		0,333	0,463	0,4	0,517	0,329	0,263	2,3
Range		2	2	2	2	2	1	11
Minimum		3	3	3	3	3	4	19
Maximum		5	5	5	5	5	5	30
Sum		68	65	72	70	63	73	411

Y1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	6.3	6.3	6.3
	Setuju	10	62.5	62.5	68.8
	Sangat Setuju	5	31.3	31.3	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

Y2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	3	18.8	18.8	18.8
	Setuju	9	56.3	56.3	75.0
	Sangat Setuju	4	25.0	25.0	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

Y3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	6.3	6.3	6.3
	Setuju	6	37.5	37.5	43.8
	Sangat Setuju	9	56.3	56.3	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

Y4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	12.5	12.5	12.5
	Setuju	6	37.5	37.5	50.0
	Sangat Setuju	8	50.0	50.0	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

Y5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	3	18.8	18.8	18.8
	Setuju	11	68.8	68.8	87.5
	Sangat Setuju	2	12.5	12.5	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

Y6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	7	43.8	43.8	43.8
	Sangat Setuju	9	56.3	56.3	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Sistem Informasi Akuntansi (X1)

Correlations								
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X1 Total
X1	Pearson Correlation	1	,238	.510*	,331	.498*	,179	.708**
	Sig. (2-tailed)		,374	,044	,211	,049	,507	,002
	N	16	16	16	16	16	16	16
X2	Pearson Correlation	,238	1	,240	,435	.555*	,279	.672**
	Sig. (2-tailed)	,374		,372	,092	,026	,295	,004
	N	16	16	16	16	16	16	16
X3	Pearson Correlation	.510*	,240	1	-,124	,324	,201	.559*
	Sig. (2-tailed)	,044	,372		,648	,221	,455	,024
	N	16	16	16	16	16	16	16
X4	Pearson Correlation	,331	,435	-,124	1	.570*	,205	.591*
	Sig. (2-tailed)	,211	,092	,648		,021	,446	,016
	N	16	16	16	16	16	16	16
X5	Pearson Correlation	.498*	.555*	,324	.570*	1	,350	.825**
	Sig. (2-tailed)	,049	,026	,221	,021		,184	,000
	N	16	16	16	16	16	16	16
X6	Pearson Correlation	,179	,279	,201	,205	,350	1	.588*
	Sig. (2-tailed)	,507	,295	,455	,446	,184		,017
	N	16	16	16	16	16	16	16
X1 Total	Pearson Correlation	.708**	.672**	.559*	.591*	.825**	.588*	1
	Sig. (2-tailed)	,002	,004	,024	,016	,000	,017	
	N	16	16	16	16	16	16	16

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Gaya Kepemimpinan (X2)

Correlations												
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2 Total
X2.1	Pearson Correlation	1	.874**	,183	,042	,015	,178	,275	,211	,190	-,020	.507*
	Sig. (2-tailed)		,000	,498	,876	,955	,510	,303	,434	,481	,942	,045
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
X2.2	Pearson Correlation	.874**	1	,096	-,042	,106	,271	,377	,463	,380	,178	.634**
	Sig. (2-tailed)	,000		,724	,876	,695	,310	,151	,071	,147	,509	,008
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
X2.3	Pearson Correlation	,183	,096	1	.615*	,396	,298	,246	,155	0,000	,096	.539*
	Sig. (2-tailed)	,498	,724		,011	,129	,262	,359	,568	1,000	,725	,031
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
X2.4	Pearson Correlation	,042	-,042	.615*	1	.501*	,220	,432	,278	0,000	,093	.538*
	Sig. (2-tailed)	,876	,876	,011		,048	,412	,095	,298	1,000	,731	,032
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
X2.5	Pearson Correlation	,015	,106	,396	.501*	1	.584*	.635**	,099	0,000	,301	.642**
	Sig. (2-tailed)	,955	,695	,129	,048		,018	,008	,714	1,000	,258	,007
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
X2.6	Pearson Correlation	,178	,271	,298	,220	.584*	1	,497	,044	,197	,062	.579*
	Sig. (2-tailed)	,510	,310	,262	,412	,018		,050	,872	,464	,821	,019
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
X2.7	Pearson Correlation	,275	,377	,246	,432	.635**	,497	1	,428	,214	,246	.745**
	Sig. (2-tailed)	,303	,151	,359	,095	,008	,050		,098	,425	,359	,001
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
X2.8	Pearson Correlation	,211	,463	,155	,278	,099	,044	,428	1	.532*	,463	.617*
	Sig. (2-tailed)	,434	,071	,568	,298	,714	,872	,098		,034	,071	,011
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
X2.9	Pearson Correlation	,190	,380	0,000	0,000	0,000	,197	,214	.532*	1	.834**	.535*
	Sig. (2-tailed)	,481	,147	1,000	1,000	1,000	,464	,425	,034		,000	,033
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
X2.10	Pearson Correlatio	-,020	,178	,096	,093	,301	,062	,246	,463	.834**	1	.529*

	n											
	Sig. (2-tailed)	,942	,509	,725	,731	,258	,821	,359	,071	,000		,035
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
X2 Total	Pearson Correlation	.507*	.634**	.539*	.538*	.642**	.579*	.745**	.617*	.535*	.529*	1
	Sig. (2-tailed)	,045	,008	,031	,032	,007	,019	,001	,011	,033	,035	
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Kinerja Pegawai (Y)

Correlations								
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y Total
Y1	Pearson Correlation	1	,297	0,000	.562*	-,151	-,056	.528*
	Sig. (2-tailed)		,264	1,000	,023	,577	,836	,036
	N	16	16	16	16	16	16	16
Y2	Pearson Correlation	,297	1	,387	-,051	,011	-,108	.500*
	Sig. (2-tailed)	,264		,138	,851	,969	,692	,049
	N	16	16	16	16	16	16	16
Y3	Pearson Correlation	0,000	,387	1	,147	,092	,309	.599*
	Sig. (2-tailed)	1,000	,138		,588	,735	,245	,014
	N	16	16	16	16	16	16	16
Y4	Pearson Correlation	.562*	-,051	,147	1	,222	,113	.636**
	Sig. (2-tailed)	,023	,851	,588		,408	,677	,008
	N	16	16	16	16	16	16	16
Y5	Pearson Correlation	-,151	,011	,092	,222	1	.581*	.499*
	Sig. (2-tailed)	,577	,969	,735	,408		,018	,049
	N	16	16	16	16	16	16	16
Y6	Pearson Correlation	-,056	-,108	,309	,113	.581*	1	.502*
	Sig. (2-tailed)	,836	,692	,245	,677	,018		,047
	N	16	16	16	16	16	16	16
Y Total	Pearson Correlation	.528*	.500*	.599*	.636**	.499*	.502*	1
	Sig. (2-tailed)	,036	,049	,014	,008	,049	,047	
	N	16	16	16	16	16	16	16

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas

Reliabilitas (X1)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	16	100,0
	Excluded[a]	0	0,0
	Total	16	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,761	7

Reliabilitas (X2)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	16	100,0
	Excluded[a]	0	0,0
	Total	16	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.744	11

Reliabilitas (Y)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	16	100,0
	Excluded[a]	0	0,0
	Total	16	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.711	7

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		16
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	.93017020
Most Extreme Differences	Absolute	,142
	Positive	,140
	Negative	-142
Test Statistic		.142
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]
a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction. d. This is a lower bound of the true significance.		

Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1.	(constant)		
	Sistem Informasi Akuntansi (X1)	0,879	1,138
	Gaya Kepemimpinan (X2)	0,879	1,138
a. Dependent Variable : Kinerja Pegawai			

Uji Heteroskedasitas

Coefficients[a]						
Model				Standardized Coefficients	t	Sig.
				Beta		
1	(Constant)	0,668	1,578		0,423	0,629
	total_x1	-0,079	0,058	-0,360	-0,367	0,195
	total_x2	0,068	0,042	0,430	1,633	0,126
a. Dependent Variable: abs_res						

Uji Regresi

Variables Entered/Removed[a]			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	GAYA KEPEMIMPINAN, SISTEM INFORMASI AKUNTANSI[b]		Enter
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN			
b. All requested variables entered.			

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,280	2,701		8,618	0,000
	Sistem Informasi Akuntansi	0,569	0,099	0,781	5,742	0,000
	Gaya Kepemimpinan	0,406	0,071	0,774	5,696	0,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.888[a]	0,789	0,756	0,99916
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Sistem Informasi Akuntansi b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Uji Parsial (Uji t)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,280	2,701		8,618	0,000
	Sistem Informasi Akuntansi	0,569	0,099	0,781	5,742	0,000
	Gaya Kepemimpinan	0,406	0,071	0,774	5,696	0,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	48,459	2	24,230	24,270	.000[b]
	Residual	12,978	13	0,998		
	Total	61,438	15			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Sistem Informasi Akuntansi						

BIODATA PENULIS

Nama	: Nur wahyuni
Tempat / Tanggal Lahir	: Kuta Kumbang, 12 Desember 2001
Jenis Kelamin	: Perempuan
Status Perkawinan	: Belum Menikah
Warga Negara	: Indonesia
Suku	: Aceh
Alamat	: Desa Suak Bilie, Kec. Suka Makmue, Kab.Nagan Raya
N0.Hp	: 0853-7037-4673
Email	: Nurwahyuni12des@gmail.com
Nama Orang Tua	
Ayah	: Mohammad Kamal
Pekerjaan	: PNS
Ibu	: Jamaliah
Pekerjaan	: Ibu Rumah Tangga
Alamat Orang Tua	: Desa Suak Bilie, Kec. Suka Makmue, Kab.Nagan Raya

Pendidikan Formal

1. MIN 6 Nagan Raya : Lulus Tahun 2012
2. SMPN 5 Seunagan : Lulus Tahun 2015
3. SMAN 1 Seunagan : Lulus Tahun 2018

Pengalaman Organisasi

1. Anggota Kepengurusan Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi (BEM FE) Bidang HUMAS 2018-2019
2. Anggota Kepengurusan Generasi Baru Indonesia (Genbi) Komisariat UTU Aceh Bidang Kewirausahaan 2022-2023
3. Anggota Ikatan Pelajar Mahasiswa Nagan Raya (IPELMANAR)

Pendidikan dan Pelatihan

1. Program Pengembangan Pendidikan Agama Islam Universitas Teuku Umar tahun 2018