

# Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perbankan Konvensional Di Kota Bengkulu

**Levy Oktridarti**

Program Studi Ekonomi Pembangunan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ekonomi,  
Universitas Ratu Samban

Email: levyoktri@gmail.com

---

## **ABSTRACT**

*The objective of this research is to know the influence of accounting information system, leadership style and motivation to the employee's performance of conventional bank in Bengkulu City. The sample of this research were 65 employees from conventional bank in Bengkulu City. Data is collected using the instrument in the form of questionnaires. The instrument is calibrated using the validity of items and reliability coefficient. Data were analyzed using multiple regression analysis with SPSS 21. The results show that accounting information system, leadership style and work motivation has a positive and significant influence on the employee's performance of conventional bank in Bengkulu City*

**Keywords:** *Accounting Information System, Leadership Styles, Work Motivation and Performance Of Employees*

## **1. PENDAHULUAN**

Sistem informasi akuntansi yang berkualitas juga dapat meningkatkan kinerja karyawannya, karena suatu sistem informasi akuntansi dirancang sedemikian mungkin yang berguna untuk menghasilkan informasi keuangan dalam proses pengambilan keputusan penting didalam suatu perusahaan atau organisasi. Parjanti et al., (2014) menyatakan dari hasil penelitiannya bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa semakin baik sistem informasi pada suatu organisasi atau perusahaan, maka semakin baik pula kinerja karyawan dalam organisasi atau perusahaan tersebut. Suatu sistem informasi akuntansi dapat dikatakan berkualitas, jika suatu sistem dapat menghasilkan informasi yang mudah diterima dan mampu memenuhi harapan informasi secara tepat waktu (timely), akurat (accurate), dan dapat dipercaya (Widjajanto, 2001).

Upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan selain pengendalian internal pada suatu perusahaan, gaya kepemimpinan juga perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Seorang pemimpin yang ideal juga harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik sehingga kinerja karyawannya akan meningkat. Seorang pemimpin sangat perlu memperhatikan gaya kepemimpinannya dalam proses mempengaruhi serta mengarahkan kegiatan karyawannya dan mengkoordinasi tujuan-tujuan anggota karyawan dan tujuan perusahaan agar keduanya dapat tercapai. Dalam meningkatkan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh seorang pemimpin, akan tetapi faktor lain juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja secara sederhana dapat diartikan sebagai kondisi atau tindakan yang mendorong seseorang agar melakukan sebuah pekerjaan semaksimal mungkin untuk menghasilkan kinerja yang baik. Seseorang yang memiliki motivasi rendah, maka cenderung akan menampilkan perasaan tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Untuk menjaga kelangsungan operasional perusahaan, maka seorang pemimpin harus memperhatikan serta berusaha mempengaruhi dan mendorong karyawannya agar bekerja dengan semaksimal mungkin. Di Kota Bengkulu, salah satu bidang bisnis yang menekankan untuk pelayanan yang baik

kepada konsumen adalah Bank. Kota Bengkulu memiliki banyak bank konvensional yang memiliki banyak program dan bertujuan selain untuk profit namun juga untuk melayani kebutuhan dari masyarakat. Pada saat ini, industri perbankan mengalami perkembangan yang pesat, dalam rangka mengimbangi adanya perkembangan pada industri perbankan, setiap industri perbankan wajib untuk mengadakan suatu pemrosesan informasi akuntansi yang lebih baik, hal tersebut dilakukan agar menghasilkan informasi yang berkualitas untuk memenuhi kebutuhan setiap penggunanya. Ketersediaan informasi yang berkualitas dan baik pada industri perbankan adalah hal yang sangat penting dikarenakan industri perbankan ini merupakan industri yang berhubungan langsung dengan masyarakat luas. Perkembangan yang terjadi pada industri perbankan juga berpengaruh pada proses akuntansi bank serta sistem informasi akuntansi pada perbankan. Perkembangannya berupa berkembangnya teknik-teknik akuntansi dari sistem tradisional guna memenuhi kebutuhan berbagai pihak menjadi teknik akuntansi yang mengandalkan teknologi dengan dijalankannya sistem informasi akuntansi secara komputerisasi.

Tingginya kompetisi antar bank yang ada di Kota Bengkulu dalam bersaing untuk memiliki banyak nasabah membuat Bank konvensional di Kota Bengkulu harus memiliki karyawan yang kompetitif dan menjunjung tinggi visi dan misi dengan tujuan yang telah ditetapkan, namun permasalahan inti muncul dari karyawan itu sendiri. Karyawan yang bekerja cukup lama banyak yang kurang dapat memberikan kinerja yang lebih baik. Karyawan memberikan kinerja dengan tidak maksimal dan tidak berusaha mencapai dari target kinerja yang telah ditentukan Bank. Hal ini tentu saja menjadi pemicu dari masalah dari perbankan konvensional di Kota Bengkulu yang memiliki target kinerja yang tinggi untuk dapat bersaing dengan bank lainnya dan dapat melakukan pekerjaan dalam melayani nasabah sebaik-baiknya. Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perbankan Konvensional di Kota Bengkulu"

## 2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan survey. Penelitian ini mengutamakan penelitian terhadap data dan fakta empiris dengan menggunakan sumber data primer (kuesioner) sehingga dari penelitian kuantitatif tersebut dapat diperoleh gambaran sejauh mana sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada perbankan konvensional kota Bengkulu. Populasi dalam penelitian ini adalah pada perbankan konvensional di kota Bengkulu. 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 pengambilan sampel ini adalah karyawan yang hanya menggunakan sistem informasi akuntansi atau karyawan dibagian akuntansi dan keuangan yaitu sebanyak 65 orang.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS (statistical Package For Social Science). Versi 16.0 for windows. Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas dan analisis regresi linier berganda (multiple linier regression), yang terdiri dari Uji-t, Uji-F dan Koefisien Determinan. Analisis ini digunakan untuk menganalisis secara langsung pengaruh variabel independen antara lain : sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Validitas digunakan untuk mengukur apakah pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner. Pengujian validitas dalam penelitian

ini dilakukan dengan penggunaan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). Valid atau tidaknya pernyataan dalam kuesioner diukur dengan melihat nilai KMO MSA >0,5 maka pernyataan kuesioner dinyatakan valid. Hasil pengujian validitas ini dapat dilihat pada Tabel 1

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	Ket
Sistem Informasi Akuntansi	0,709	Valid
Gaya Kepemimpinan	0,661	Valid
Motivasi Kerja	0,756	Valid
Kinerja Karyawan	0,790	Valid

Sumber: data primer diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 1 di samping, diketahui bahwa nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* lebih besar dari nilai signifikansi 0,05. Itu menandakan bahwa instrumen penelitian adalah valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mencari tahu sampai sejauh mana konsistensi alat ukur yang digunakan, sehingga bila alat ukur tersebut digunakan kembali untuk meneliti objek yang sama dengan teknik yang sama walaupun waktunya berbeda, maka hasil yang akan diperoleh akan sama. menyatakan bahwa reliabilitas adalah suatu angka indeks yang menunjukkan konsistensi suatu alat ukur dalam mengukur gejala yang sama. Uji reliabilitas mampu menunjukkan sejauh mana instrumen dapat dipercaya dan dapat diandalkan. Nilai suatu instrumen dikatakan reliabel bila nilai Alpha Cronbach  $\geq 0,7$ .

Tabel 2 Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's alpha	Kriteria Cronbach's alpha	Ket
1	Sistem Informasi Akuntansi	0,763	> 0,70	Reliable
2	Gaya Kepemimpinan	0,759	> 0,70	Reliable
	Motivasi Kerja	0,791	> 0,70	Reliable
3	Kinerja Karyawan	0,777	> 0,70	Reliable

Sumber: data primer diolah, 2023

Berdasarkan uji reliabilitas seperti yang ditunjukkan pada Tabel 2 diatas diketahui bahwa nilai koefisien *Alpha Cronbach's* dari semua variabel yang dihasilkan adalah diatas 0,70, maka semua instrumen penelitian reliabel.

### Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis di lihat dengan melalui signifikan dari masing-masing koefisien regresi, hasilnya tertera di Tabel 3

Tabel 3 Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel	Koefisien Regresi	Nilai t	Nilai P (Sig)	Keterangan
Constant	13,200	5,692	0,000	Hipotesis 1 diterima
Sistem Informasi Akuntansi	0,280	2,645	0,010	Hipotesis 1 diterima
Gaya Kepemimpinan	0,451	2,687	0,009	Hipotesis 1 diterima
Motivasi Kerja	0,339	2,715	0,009	Hipotesis 1 diterima
<i>R Square</i>	0,252			
<i>Adjusted R Square</i>	0,215			
F hitung	6,840			
Signifikansi	0,000			

Sumber: data primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian Hipotesis pada Tabel 3, terlihat bahwa nilai Statistik F adalah 6,840 dengan nilai signifikan 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa model analisis sangat fit (layak). Dari hasil perhitungan diketahui ketiga variabel independen tersebut menunjukkan Adjusted R<sup>2</sup> sebesar 0,215 atau 21,5%. Hal ini berarti variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Sistem Informasi Akuntansi (X1) gaya kepemimpinan (X2) dan motivasi kerja (X3) sebesar 21,5%.. Sisanya 78.5% dijelaskan oleh variabel diluar model.

### **Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil estimasi menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sistem informasi akuntansi (X1) terhadap kinerja karyawan sebesar  $\beta=0,280$  dan signifikansi 0,010 < alpha 0,05 maka sistem informasi akuntansi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan hasil hipotesis apabila nilai signifikansi hipotesis lebih kecil dari 0,05 maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima.

Teknologi informasi merupakan salah satu sumber daya penting dalam organisasi. Pemanfaatan teknologi informasi sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki organisasi tersebut. Organisasi hendaknya selalu melakukan pengembangan SDM untuk meningkatkan pengetahuan dan kompetensi SDM mengenai teknologi informasi. Teknologi informasi yang dimanfaatkan secara maksimal dapat mempermudah pelaksanaan tugas oleh setiap individu dalam organisasi. Hal ini akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan dalam organisasi tersebut. Beberapa penelitian mengenai sistem informasi terhadap kinerja karyawan yang telah dilakukan sebelumnya, diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Astuti (2008) menyatakan bahwa sistem informasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan tabel 1 nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan (X2) terhadap kinerja karyawan sebesar  $\beta= 0,451$  dan signifikansi 0,009 < alpha 0,05 maka gaya kepemimpinan (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan hasil hipotesis apabila nilai signifikansi hipotesis lebih kecil dari 0,05 maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Penelitian ini menerima H<sub>1</sub> karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Pemimpin melalui gaya kepemimpinan yang diterapkannya akan mempengaruhi kinerja bawahannya. Pemimpin mampu menciptakan kondisi atau keadaan lingkungan kerja yang memberikan rangsangan bagi karyawan untuk bekerja dengan maksimal. Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi dan keadaan akan menciptakan iklim kerja yang baik. Dengan terciptanya iklim kerja yang baik maka karyawan akan bersemangat bekerja. Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2009), yaitu hubungan kepemimpinan dengan kinerja karyawan fungsi kepemimpinan yang paling penting adalah memberikan motivasi kepada bawahannya, kepemimpinan diyakini memiliki pengaruh terhadap perusahaan dalam bentuk non keuangan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Posuma, (2013) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Wijaya dan Soedarmadi (2013) yang membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai koefisien regresi motivasi kerja (X3) terhadap kinerja karyawan sebesar  $\beta= 0,339$  dan signifikansi 0,009 < alpha 0,05 maka motivasi kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan hasil hipotesis apabila nilai signifikansi hipotesis lebih kecil dari 0,05 maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Penelitian ini menerima H<sub>1</sub> karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Dari hasil pengujian regresi dan hipotesis menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel Motivasi terhadap Kinerja karyawan bank konvensional Kota Bengkulu, hasil ini menunjukkan bahwa ketika bekerja di bank konvensional Kota Bengkulu karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidup, karyawan merasa kehidupannya terjamin

dan ketika bekerja mereka pun merasa aman. Temuan penelitian ini memberikan dukungan terhadap penelitian yang telah dilakukan oleh Posuma (2013), bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian temuan ini juga memberikan implikasi manajerial bahwa peningkatan kinerja dapat dilakukan dengan peningkatan motivasi kerja karyawan. Disisi lain hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Setiawan (2013) yang menunjukkan variable yang pengaruhnya besar terhadap kinerja karyawan adalah motivasi.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan Dan Saran**

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan dalam bab 4 maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dapat ditarik kesimpulan bahwa semakin baik Sistem Informasi Akuntansi maka akan semakin baik/tinggi pula kinerja karyawan.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan semakin baik kinerja karyawan.
3. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin termotivasi karyawan dalam bekerja maka semakin tinggi kinerja karyawan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Astuti, Ni Made M.P. dan Ida Bagus D. 2014. Pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Pemanfaatan dan Kesesuaian Tugas Pada Kinerja Karyawan. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana 9.2: 373-384.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Parjanti, Eny et al., 2014. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan dan Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Karyawan. ISSN: 1693-0827. Jurnal Paradigma. Vol. 12, No. 1.
- Posuma, C. (2013). Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado. Jurnal EMBA Vol.1 No.4
- Setiawan A. 2013. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. Jurnal Ilmu Manajemen | Volume 1 Nomor 4
- Widjajanto, Nugroho. 2001. Sistem Informasi Akuntansi. Jakarta: Erlangga.
- Wijaya B. G., Soedarmadi. (2013), Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Suryamakmur Agunglestari. Jurnal. Universitas Semarang