

## PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPLEKSITAS TUGAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Eny Parjanti

Kartika Hendra Ts, SE. M.Si. Ak. CA

Dra. Siti Nurlela, SE. M.Si. Ak. CA

Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi Universitas Islam Batik Surakarta

### ABSTRACT

*This study aims to examine and analyze the effect of the accounting information systems, and the complexity of the task of leadership style on employee performance. The population in this study is the employees who work in the field of retail technology company in the city of Surakarta. The number of respondents in this study were 56 respondents from 90 the number of questionnaires distributed. The methods used in this study is the purposive sampling. The method of data analysis use dismultiple linear regression analysis and processed using SPSS17. The results showed that the accounting information systems, leadership style and task complexity and significant influence on employee performance. The coefficient of determination (R<sup>2</sup>) of 0.315 which shows that 31.5% of employee performance variables can be explained by the independent variables accounting information systems, leadership styles and the complexity of the task, while the remaining 68.5% is explained by other variables.*

*Keywords: accounting information systems, leadership styles, the complexity of the task, the performance of employees, information technology*

### PENDAHULUAN

Era globalisasi mengakibatkan perkembangan teknologi semakin pesat. Hal ini tentu saja juga berakibat semakin ketatnya persaingan dunia bisnis. Keunggulan daya saing yang dapat diciptakan oleh perusahaan dapat dicapai dengan salah satu cara, yaitu meningkatkan kinerja karyawannya.

Sistem informasi akuntansi yang handal merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. karena suatu sistem informasi akuntansi dirancang untuk menghasilkan informasi keuangan yang digunakan para pemakainya dalam proses pengambilan keputusan penting

didalam suatu perusahaan atau organisasi.

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

Peningkatan kinerja karyawan tentu saja tidak bisa hanya di pengaruhi oleh cara memimpin seorang atasan. Ada faktor lain yang mempengaruhinya, salah satunya adalah kompleksitas tugas. Kompleksitas tugas merupakan tugas yang kompleks dan rumit. Kompleksitas tugas dapat membuat seorang karyawan menjadi tidak konsistensi dan tidak akuntabilitas. Dengan keadaan yang seperti ini, karyawan dituntut untuk meningkatkan kompetensinya sesuai bidang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Tujuan dari penelitian pengaruh sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan kompleksitas tugas terhadap kinerja karyawan adalah :

1. Untuk menguji adanya pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menguji adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menguji adanya pengaruh kompleksitas tugas terhadap kinerja karyawan.

#### **1. Sistem informasi akuntansi**

Sistem merupakan sebuah entitas yang mengandung bagian-bagian yang saling mempengaruhi, yang dikoordinasikan untuk meraih satu atau lebih tujuan umum. Pada prinsipnya,

setiap sistem selalu terdiri atas empat elemen, yaitu : objek, atribut, hubungan internal dan lingkungan. Informasi adalah pengetahuan dari hasil pengolahan data-data yang berhubungan menjadi sebuah kesimpulan. Beberapa data dapat dinyatakan sebagai informasi bila data tersebut dapat digunakan untuk menarik suatu kesimpulan. Beberapa aspek yang menentukan kualitas informasi disebutkan Oetomo (2002) dalam Wuryaningrum (2007), yang meliputi :

- a. Akurat dan teruji kebenarannya
- b. Tepat waktu
- c. Relevansi
- d. Mudah dan murah

Sistem informasi akuntansi adalah kumpulan sumber daya, seperti manusia dan peralatan, yang diatur untuk mengubah data menjadi informasi (Bodnar dan Hopwood, 2000). Wilkinson (2000) menyatakan peranan teknologi informasi bagi akuntan dalam menerapkan sistem informasi akuntansi, yang meliputi :

- a. Teknologi informasi membantu akuntan untuk menyelesaikan kewajiban mereka dengan lebih cepat, akurat dan konsisten.
- b. Beberapa teknologi informasi terbaru dapat membantu pengembangan dan pengintegrasian file akuntansi, mengevaluasi pengawasan intern

dalam SIA dan variasi aplikasi paket *software*.

- c. Jaringan komputer menyalurkan data dan informasi, sehingga merupakan bagian integral dari SIA
- d. Jaringan komputer tertentu akan dikembangkan sehingga akan membantu pemakai dengan variasi informasi keuangan.

## 2. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan pemimpin, dengan menyatukan tujuan organisasi dengan tujuan individu atau pegawai, dalam rangka mencapai tujuan atau sasaran yang telah menjadi komitmen bersama. Ada empat macam gaya kepemimpinan yaitu (Robbin, 2006) dalam Abdilah (2011):

- a. Gaya kepemimpinan kharismatik adalah gaya kepemimpinan yang memicu para bawahannya dengan memperlihatkan kemampuan heroik atau luar biasa ketika mereka mengamati perilaku tertentu pemimpin mereka.
- b. Gaya kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan yang memandu atau memotivasi para bawahannya menuju sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas.
- c. Gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya

kepemimpinan yang menginspirasi para bawahan untuk melampaui kepentingan pribadi mereka dan mampu membawa dampak yang mendalam dan luar biasa pada pribadi bawahannya.

- d. Gaya kepemimpinan visioner adalah gaya kepemimpinan yang mampu menciptakan dan mengartikulasi visi yang realistis, kredibel, dan menarik mengenai masa depan organisasi atau unit organisasi yang tengah tumbuh dan membaik.

## 3. Kompleksitas tugas

Kompleksitas tugas merupakan suatu tugas yang kompleks dan rumit. Sehingga membuat para pengambil keputusan harus meningkatkan kemampuan daya pikir dan kesabaran dalam menghadapi masalah-masalah didalam tugas tersebut. Terdapat beberapa definisi lain tentang kompleksitas tugas, antara lain yaitu kompleksitas tugas dapat didefinisikan sebagai fungsi dari tugas itu sendiri. Kompleksitas tugas merupakan tugas yang tidak terstruktur, membingungkan, dan sulit (Sanusi dan Iskandar, 2007, dalam Nadhiroh, 2010). Lebih lanjut, Restuningsih dan Indriantoro (2000) menyatakan bahwa kompleksitas muncul dari ambiguitas dan struktur yang lemah, baik dalam tugas-tugas utama maupun tugas-tugas

lain. Pada tugas-tugas yang membingungkan dan tidak terstruktur, alternatif-alternatif yang ada tidak dapat diidentifikasi, sehingga data tidak dapat diperoleh dan outputnya tidak dapat diprediksi.

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

#### **4. Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif (Simamora, 2006). Adapun tujuan penilaian kinerja pegawai menurut Basri dan Rivai (2005) dalam Abdilah (2011) :

- a. Untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas ataupun kualitas.
- b. Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahkan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.

Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut Bernadine (dalam Mas'ud, 2004) adalah sebagai berikut :

- a. Kualitas  
Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.
- b. Kuantitas  
Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan
- c. Ketepatan waktu  
Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
- d. Efektifitas  
Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian  
Tingkat dimana seorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

## Hipotesis

H1: Sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H2 : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H3 : Kompleksitas tugas berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## METODOLOGI PENELITIAN

### A. Jenis Penelitian

Jika dilihat dari segi pendekatan analisis, penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang menekankan analisisnya pada data numerikal (angka) yang diolah dengan metoda statistika. Dengan metode kuantitatif akan diperoleh signifikansi perbedaan kelompok atau signifikansi hubungan antar variabel yang diteliti.

### B. Metode Penelitian dan Pengukurannya

#### 1. Variabel Independen

Variabel independen yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain. Dalam penelitian yang menjadi variabel independennya adalah sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan kompleksitas tugas.

##### a. Sistem informasi akuntansi

Sistem informasi akuntansi adalah sekumpulan perangkat sistem yang berfungsi untuk mencatat data

transaksi, mengolah data, dan menyajikan informasi akuntansi kepada pihak internal ( manajemen perusahaan) dan pihak eksternal (pembeli, pemasok, pemerintah, kreditur dan sebagainya). Indikator pengukuran untuk sistem informasi akuntansi adalah akurat dan teruji kebenarannya, kesempurnaan informasi, tepat waktu, relevansi, mudah dan murah. Item pertanyaan untuk variabel sistem informasi akuntansi mengadopsi pada penelitian Astuti (2008)

##### b. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin dalam rangka mencapai sasaran organisasi (Mulyadi dan Rivai,2009). Indikator (butir-butir pertanyaan dalam kuesioner) gaya kepemimpinan mengadopsi pada penelitian Abdilah (2011) yang berdasarkan teori perilaku pada aspek fungsi kepemimpinan berorientasi tugas dan berorientasi orang.

##### c. Kompleksitas tugas

Variabel kompleksitas tugas yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sulitnya suatu tugas yang disebabkan oleh terbatasnya kapabilitas, dan daya ingat serta kemampuan untuk mengintegrasikan masalah yang

dimiliki oleh seorang pembuat keputusan (Jamilah, dkk,2007). Item pertanyaan untuk variabel kompleksitas tugas mengadopsi pada penelitian Engko dan Gudono (2007). Indikator pengukuran untuk variabel tugas adalah kejelasan tugas dan tingkat kesulitan tugas.

## 2. Variabel Dependen

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Kinerja yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001 dalam Wikipedia Bahasa Indonesia). Item pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan mengadopsi pada penelitian Abdilah (2011). Indikator pengukuran untuk variabel kinerja karyawan adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian.

## C. Sumber Data dan Responden

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber yang diamati

dengan menggunakan teknik wawancara, kuesioner, atau observasi. Data primer dari responden diperoleh melalui metode survei dengan menggunakan kuesioner. Data primer yang dimaksud merupakan persepsi dari responden mengenai variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Kuesioner akan diberikan secara langsung kepada responden sehingga peneliti dapat menjelaskan mengenai penelitian yang dilakukan serta cara pengisian kuesioner. Jumlah kuesioner yang disebar sebanyak 90 eksemplar.

## D. Populasi dan Sampel

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti, karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah perusahaan retail yang bergerak di bidang teknologi di kota Surakarta. Sedangkan sampel adalah bagian dari populasi yang akan diteliti (Priyatno, 2008). Sampel dalam penelitian ini adalah perusahaan retail di bidang teknologi di kota Surakarta. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* yaitu pendekatan pengambilan sampel dengan berdasarkan pertimbangan peneliti dalam memilih individu sebagai sampel. Kriteria yang

digunakan dalam mengambil sampel adalah 1) perusahaan retail komputer dikota Surakarta 2) perusahaan komputer yang tergabung dan aktif menjadi anggota dalam Apkomindo (Asosiasi Pengusaha Komputer Indonesia) Surakarta yang berjumlah 45 perusahaan. Setiap perusahaan akan menerima 2 eksemplar kuesioner untuk diisi sebagai responden dalam penelitian ini, sehingga total kuesioner yang disebar sebanyak 90 eksemplar.

#### **E. Instrumen Penelitian**

Pada penelitian ini penulis menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian yang disebar kepada responden sebagai sampel dalam penelitian. Kuesioner merupakan suatu alat pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini berupa pertanyaan tertulis yang dimaksudkan dapat memberikan gambaran mengenai variabel – variabel yang digunakan penulis sehingga dapat diperoleh data yang *relevan*, dapat dipercaya serta obyektif yang dapat dijadikan landasan bagi penulis dalam menganalisis data.

Kuesioner disusun dengan menggunakan skala *Likert* dengan pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu, misalnya setuju tidak setuju, senang tidak senang, dan baik

tidak baik. Skala *Likert* dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur respon seseorang kedalam 5 poin skala dengan rentang poin 1. Lima skala *likert* mulai dari sangat tidak setuju (point 1) sampai dengan sangat setuju (point 5).

#### **F. Metode Analisis Data**

Pada penelitian ini untuk analisis datanya menggunakan fasilitas SPSS 17 dimana hasil penelitian terdiri dari uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Yang diuraikan sebagai berikut

##### **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 (Ghozali, 2006:49).

###### **b) Uji reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan 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 (Ghozali, 2006:45). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach*



$\alpha > 0,60$  (Nurnally 1960, dalam Ghozali 2006).

## 2. Uji asumsi klasik

### a) Uji normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang berdistribusi normal. Dalam penelitian ini akan menggunakan uji statistik non-parametrik *kolmogorov smirnov test*. Apabila diperoleh nilai signifikansi (*Asymp Sig*) lebih besar dari 0,05 maka distribusi variabel normal, tetapi jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka distribusi variabel tidak normal.

### b) Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model uji regresi yang baik selanjutnya tidak terjadi multikolinearitas. Metode pengujian yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas di dalam regresi adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel manakah yang dijelaskan oleh

variabel bebas lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance*  $\leq 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF \geq 10$ . Dalam penelitian ini akan digunakan nilai *tolerance* = 10. Walaupun multikolinearitas dapat dideteksi dengan nilai *tolerance* dan VIF, tetapi tidak dapat ditentukan variabel-variabel bebas yang saling berkorelasi yang mana saja.

### c) Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Model pengujian yang digunakan adalah menggunakan grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel terikat (dependent) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED di



mana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ( $Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$ ) yang telah di studentized (Ghozali, 2006: 125-126)

d) Uji autokorelasi

Autokorelitas merupakan korelasi antara anggota observasi yang disusun menurut waktu atau tempat menurut Duwi Priyatno (2009), dapat dikatakan tidak terdapat autokorelasi jika nilai Durbin – Watson berkisar 1,55 sampai 2,46 (untuk  $n < 15$ ).

3. Uji hipotesis

Pengujian hipotesis untuk penelitian pengaruh sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan kompleksitas tugas terhadap kinerja karyawan peneliti menggunakan :

a) Analisis regresi berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- a : konstanta
- Y : kinerja karyawan
- $X_1$  : sistem informasi akuntansi
- $X_2$  : gaya kepemimpinan
- $X_3$  : kompleksitas tugas
- $b_1, b_2, b_3$  : koefisien regresi
- e : standar error

b) Uji statistik t

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang

signifikan dari variabel masing-masing independen yaitu sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan kompleksitas terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Uji t digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh masing-masing/parsial variabel independen terhadap variabel dependen (Prayatno, 2008).

c) Koefisien determinan ( $R^2$ )

Koefisien determinasi dengan simbol  $R^2$  digunakan sebagai informasi mengenai kecocokan suatu model. Dalam regresi  $R^2$  ini dijadikan sebagai pengukuran seberapa baik garis regresi mendekati nilai data asli yang dibuat model. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengukur kemampuan variabel-variabel independen, yaitu sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan kompleksitas tugas dalam menjelaskan variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk menunjukkan persentase tingkat kebenaran prediksi dari pengujian regresi yang dilakukan. Nilai  $R^2$ , memiliki *range* antara 0 sampai 1. Jika nilai  $R^2$  semakin mendekati 1 maka berarti semakin besar variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel

dependen, diukur dengan koefisien korelasi (R). Jika angka R di atas 0,5 maka korelasi atau hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen adalah kuat. Sebaliknya, jika angka R di bawah 0,5 maka korelasi atau hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen adalah lemah (Ramadhan, 2010).

## HASIL DAN PEMBASAN

### 1. Uji instrumen penelitian

#### a) Uji validitas

Pada uji instrumen penelitian ini, jumlah sampel ( $n$ ) = 20 pada signifikansi 0,05 dan 2 sisi, didapat  $r$  tabel = 0,444. Untuk menguji apakah masing-masing indikator valid atau tidak, dapat dilihat pada tampilan output SPSS pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* baik pada variabel sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan, kompleksitas tugas dan kinerja karyawan. Kemudian nilai *Corrected Item-Total Correlation* dibandingkan dengan hasil perhitungan  $r$  tabel = 0,444, jika  $r$  hitung >  $r$  tabel dan bernilai positif, maka butir pertanyaan pada kuesioner tersebut dinyatakan valid.

#### b) Uji reliabilitas

Hasil dari pengujian statistik untuk nilai *Cronbach Alpha* didapat variabel sistem informasi

akuntansi sebesar 0,912, variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,977, variabel kompleksitas tugas sebesar 0,979, dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,892. Berdasarkan hasil tersebut, dapat dilihat bahwa item pertanyaan untuk masing-masing variabel dinyatakan reliabel karena lebih besar dari 0,6.

### 2. Hasil uji asumsi klasik

#### a) Uji normalitas data

Berdasarkan hasil uji statistik dapat dilihat bahwa signifikansi (*Asymp Sig*) untuk variabel sistem informasi akuntansi adalah 0,169, variabel gaya kepemimpinan adalah 0,113, variabel kompleksitas tugas adalah 0,077. Nilai residual bisa dikatakan normal apabila nilai *Asymp Sig* lebih besar dari 0,05 maka disimpulkan bahwa nilai residual untuk masing-masing variabel tersebut terdistribusi secara normal.

#### b) Uji multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji statistik dengan menggunakan SPSS, didapat hasil untuk nilai tolerance variabel sistem informasi akuntansi sebesar 0,951, variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,926, dan variabel kompleksitas tugas sebesar 0,956. Hal ini berarti nilai tolerance dari ketiga variabel

tersebut lebih dari 0,10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antarvariabel bebas.

c) Uji heterokedastisitas

Hasil dari pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik *Scatterplot*. Hasil tersebut menjelaskan bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dimana titik-titik tersebut menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas antar variabel dan bisa digunakan untuk penelitian.

d) Uji autokorelasi

Berdasarkan hasil uji statistik yang telah dilakukan Nilai DW dari hasil pengujian didapat 2.111. Untuk nilai dL dan dU dapat dilihat pada tabel signifikansi 0.05 dengan n (jumlah data)=56 dan k (jumlah variabel independen)=3, maka didapat nilai dL adalah 1.4581 dan dU adalah 1.6830. Jadi  $4-dL=2.5419$  dan  $4-dU=2.317$ . Hal ini berarti nilai DW (2.111) berada pada daerah dU dan  $4-dU$  atau  $dU < DW < 4-dU$  yaitu 2.111 lebih besar dari 1.6830 dan 2.111 lebih kecil dari 2.317 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terjadi autokorelasi

### 3. Uji hipotesis

#### a) Hasil analisis regresi berganda

$$Y = 21,034 + (0,412)X_1 + (0,363)X_2 + (-0,421)X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas konstanta (a) adalah sebesar 21.034 yang berarti bahwa jika variabel yang lain dianggap konstan maka variabel kinerja karyawan akan konstan sebesar 43.519. Koefisien sistem informasi akuntansi 0.412, gaya kepemimpinan sebesar 0.363 dan kompleksitas tugas sebesar -0.421. Hal ini berarti bahwa variabel yang nilainya positif maka berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel yang nilainya negatif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.412 dan 0.363 dan mengalami penurunan sebesar -0.421 satuan dengan asumsi variabel lainnya masih tetap konstan. Dan apabila ada peningkatan satu tingkatan terhadap sistem informasi akuntansi dan gaya kepemimpinan maka kinerja karyawan akan berpengaruh sedangkan apabila ada peningkatan kompleksitas tugas maka kinerja karyawan tidak akan terpengaruh.

#### b) Hasil uji t

### Uji hipotesis 1

Hipotesis 1 : sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hasil output SPSS 17.0 menunjukkan hasil pengujian hipotesis 1 menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dan 2 sisi di dapat hasil sebagai berikut : nilai  $-t$  tabel  $\leq t$  hitung  $\leq t$  tabel (  $-2,007 \leq 2,845 \leq 2,007$ ) dan signifikansi  $< 0,05$  (  $0,006 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan signifikan.

### Uji hipotesis 2

Hipotesis 2 : gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Berdasarkan hasil output SPSS 17.0 variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan didapat hasil sebagai berikut : nilai  $-t$  tabel  $\leq t$  hitung  $\leq t$  tabel (  $-2,007 \leq 3,130 \leq 2,007$ ) dan signifikansi  $< 0,05$  (  $0,003 < 0,05$ ) maka  $H_2$  diterima dan  $H_0$  di tolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan signifikan.

### Uji hipotesis 3

Hipotesis 3 : kompleksitas tugas berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil output SPSS 17.0, variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan didapat hasil sebagai

berikut : nilai  $-t$  tabel  $\leq t$  hitung  $\leq t$  tabel (  $-2,007 \leq -4,384 \leq 2,007$ ) dan signifikansi  $< 0,05$  (  $0,000 < 0,05$ ) maka  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompleksitas tugas berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan signifikan.

### c) Uji koefisien determinasi

Tampilan output SPSS 17.0 nilai Adjusted  $R^2$  sebesar 31,5% yang berarti variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan sebesar 31,5% dan sisanya 68,5% dijelaskan oleh variabel lain diluar model ini.

## KESIMPULAN

### Kesimpulan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisa pengaruh sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan kompleksitas tugas terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 45 perusahaan komputer yang tergabung di dalam APKOMINDO kota Surakarta.

Berdasarkan hasil pengujian, hipotesis 1 menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin baik sistem informasi disuatu organisasi, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Hasil hipotesis 2 menyatakan bahwa gaya

kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan seorang manajer dalam memimpin tim kerjanya maka semakin baik pula kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Sedangkan hasil analisis untuk hipotesis 3 adalah H3 diterima dan H0 ditolak. Hal ini berarti kompleksitas tugas berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai *adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 31,5% dari total kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan kompleksitas tugas sedangkan sisanya sebesar 68,5% dijelaskan oleh variabel lain diluar persamaan.

#### Saran

1. Penelitian selanjutnya sebaiknya dilakukan pada perusahaan retail dibidang lain dengan kapasitas perusahaan yang lebih besar maupun perusahaan-perusahaan milik negara dan mengambil sampel jajan manajerialnya sebagai sampel yang akan diteliti.
2. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah variabel bebasnya atau menggunakan variabel lain yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan, misalnya *locus of control* dan orientasi tujuan.
3. Penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan pengumpulan data tidak hanya pada penyebaran kuesioner saja, tetapi dapat pula dilakukan melalui wawancara. Hal ini akan menghindarkan respon bias, karena responden dapat menanyakan secara langsung mengenai item pertanyaan yang kurang dipahami.

#### REFERENSI

- Abdilah, Rokhmaloka Habsoro, 2011. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. Skripsi. Universitas Diponegoro. Semarang
- Anggraini, Trisyeh Yeni, 2011. *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Manajerial pada Perusahaan Retail di Surabaya*. Skripsi. STIE Perbanas. Surabaya
- Astuti, Maulidah Tri, 2008. *Pengaruh penerapan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Individu*. Skripsi. Univeersitas brawijaya. Malang
- Bodnar, George H. dan William S. Hopwood. 2000. *Sistem Informasi Akuntansi: Buku 1*. Edisi 6. Salemba Empat. Jakarta.
- Cahyono, Budi dan Suharto, 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah*.

- Engko Cecilia dan Gudono. 2007. *Kompleksitas Sistem sebagai Moderating Variable*. Skripsi. Universitas Brawijaya. Malang.
- Pengaruh Kompleksitas Tugas dan Locus of Control terhadap Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Auditor*. Simposium Nasional Akuntansi X. Universitas Hassanudin. Makassar.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi keempat. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Indriantoro, Nur. dan B. Supomo. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis*. BPFE Yogyakarta. Yogyakarta.
- Jamilah, Siti, Zaenal Fanani, dan Grahita Chandrarin, 2007, *Pengaruh Gender, Tekanan Ketaatan, dan Kompleksitas Tugas terhadap Audit Judgment*. Simposium Nasional Akuntansi X Unhas Makassar.
- Mahdy, Emiral. 2012. *Analisis Pengaruh Locus of Control dan Kompleksitas Tugas Audit Terhadap Kinerja Auditor Internal*. Skripsi. Universitas Diponegoro. Semarang
- Mangkunegara.2001.<http://id.wikipedia.org>. Diakses tanggal 04 April 2014.
- Mas'ud, 2004, "*Survey Diagnosis Organizational*", Undip, Semarang.
- Melati, Irma Ika. 2011. *Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai*. Skripsi. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Prayitno, Duwi. *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17*. Penerbit Andi, Jogjakarta, 2008.
- Wuryaningrum, Ambar. 2007. *Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Individu dengan Kepercayaan dan*