

**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, GAYA
KEPEMIMPINAN DAN ETOS KERJA ISLAMI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA BANK BTN
KCS MAKASSAR)**

**Disusun Oleh :
LA ODE MUHAMAD. FERDIANSYAH ALGIFAHRI
NIM : 4519013005**



**SKRIPSI
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BOSOWA
MAKASSAR**

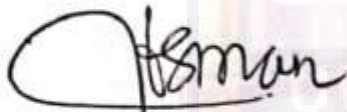
2023

HALAMAN PENGESAHAN

1. Judul : Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada Bank BTN KCS Makassar)
2. Nama Mahasiswa : La ode Muhamad Ferdiansyah Algifahri
3. Stambuk/NIM : 4519013005
4. Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
5. Program Studi : Akuntansi

Telah disetujui :

Pembimbing I



Dr. Firman Menne, SE., M.Si, Ak., CA

Pembimbing II



Dr. Miah Said, SE., M.Si

Mengetahui dan Mengesahkan :

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa Makassar

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

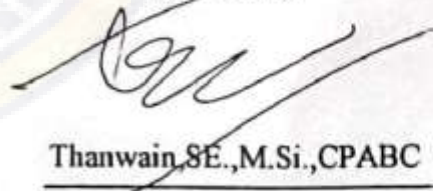
Universitas Bosowa



Dr. Hj. Herminingsih, Nubakar, SE., M.Si, CSBA

Ketua Program Studi

Akuntansi



Thanwain SE., M.Si., CPABC

Tanggal Pengesahan :

PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : La ode Muhamad Ferdiansyah Algifahri

NIM : 4519013005

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Akuntansi

Judul : Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada Bank BTN KCS Makassar

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah asli saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa dapat paksaan sama sekali dari pihak lain.

Makassar, 17 Juli 2023

Mahasiswa yang bersangkutan



La Ode Muhamad Ferdiansyah Algifahri

PRAKATA

Puji Syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat-Nya dan karunianya serta karena dengan pertolongannya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi sebagai salah satu syarat menyelesaikan studi strata satu (S1) Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar yang berjudul **“Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada Bank BTN KCS Makassar)”**.

Penulis menghaturkan terimakasih yang setulus-tulusnya kepada ibunda Andi Siti Hajrah dan Ayahanda tercinta La Ode Muhammad Akbar Bante serta saudara saudari saya Andi Fatimah, Andi Karno Kamarudin, Andi Hermawan, Wa Ode Nurul Mufidah, Wa Ode Munasirah Rahyarni dan seluruh keluarga atas doa dan dukungan untuk penulis, nasehat dan doanya. Berkat merekalah penulis mendapatkan kemudahan dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

Penulis telah banyak menerima bimbingan dan bantuan dari Bapak Dr. Firman Menne, SE.,M.Si,Ak.,CA dan Ibu Dr. Miah Said, SE.,M.Si selaku pembimbing utama dan pembimbing kedua, atas segala bantuan dan bimbingan yang telah diberikan kepada penulis, penulis mengucapkan terimakasih.

Penyusunan dan penulisan skripsi ini tidak akan terlaksanakan apabila tidak ada bantuan, kerjasama, serta dukungan pihak-pihak yang berbaik hati mengorbankan waktu, tenaga, dan pikiran secara sukarela membantu penulis sehingga skripsi ini

dapat diselesaikan. Penulis dengan kerendahan hati mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Batara Surya, S.T., M.Si selaku rector Universitas Bosowa Makassar yang telah bekerja keras mengelola lembaga pendidikan ini demi kemajuan Universitas Bosowa Makassar.
2. Dr.Hj.Herminawaty Abubakar,SE.,M.Si.CSBA selaku dekan fakultas ekonomi dan bisnis
3. Bapak Thanwain ,SE.,M.Si.,CPABC selaku ketua prodi yang telah mengarahkan penyelesaian berkas dan memotivasi agar skripsi penulis dapat terselesaikan dengan tepat waktu.
4. Seluruh dosen/staf pengajar dan pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar
5. Bank BTN KCS kota Makassar yang telah sangat membantu dalam pengisian kuesioner untuk menyelesaikan skripsi penulis.
6. Untuk sahabat-sahabat terkasih yang telah juga sangat membantu memberikan bantuan, semangat, dan motivasi dalam penyelesaian skripsi ini La ode munawar derik Armanto, S. Farm, Sheren, Alya, Enjel, Amal, Wisnu, Nanda, Uni, Lala, Rifdah.
7. Seluruh pihak yang yang sangat berjasa dalam proses penulisan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Akhir kata dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih atas segala dukungan dan dorongannya yang telah diberikan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pihak lain.

Makassar, 17 Juli 2023

La Ode Muhamad Ferdiansyah Algifahri



ABSTRAK

LA ODE MUHAMAD. FERDIANSYAH ALGIFAHRI. “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN KCS Makassar” di bombing oleh **Dr. Firman Menne, SE.,M.Si,Ak.,CA** dan **Dr. Miah Said, SE.,M.Si.**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan secara parsial dan simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dimana penelitian ini dilakukan dengan tujuan menganalisis hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode survey. Populasi dalam penelitian ini yaitu Karyawan yang bekerja di Bank BTN KCS Makassar dengan sampel yang berjumlah 45 karyawan. Data diperoleh melalui kuesioner yang disebar kepada 45 responden.

Hasil penelitian menunjukkan Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN KCS Makassar.

Kata Kunci : Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja Islami

ABSTRACK

LA ODE MUHAMAD. FERDIANSYAH ALGIFAHRI. *"The Effect of Accounting Information Systems, Leadership Styles and Islamic Work Ethics on Employee Performance at Bank BTN KCS Makassar"* was bombed by **Dr. Firman Menne, SE.,M.Si,Ak.,CA and Dr. Miah Said, SE., M.Sc.**

This research was conducted to determine the effect of Accounting Information Systems, Leadership Style and Islamic Work Ethics on Employee Performance partially and simultaneously. This study uses an associative approach where this research is conducted with the aim of analyzing the relationship between one variable and another or how a variable affects other variables. The type of research used in this research is quantitative research with survey methods. The population in this study are employees who work at Bank BTN KCS Makassar with a sample of 45 employees. Data obtained through questionnaires distributed to 45 respondents.

The results showed that the Accounting Information System, Leadership Style and Islamic Work Ethic had a positive and significant effect on the Employee Performance of Bank BTN KCS Makassar.

Keywords: *Accounting Information Systems, Leadership Style, Islamic Work Ethic*

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI.....	iii
PRAKATA.....	iv
ABSTRAK	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
E. Lingkup Penelitian	6
F. Sistematika Pembahasan	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
A. Kajian Teori	8

1. Sistem Informasi Akuntansi.....	8
2. Gaya Kepemimpinan.....	11
3. Etos Kerja Islami.....	17
4. Kinerja Karyawan	21
B. Penelitian Terdahulu	26
C. Kerangka Pikir	31
1. Hubungan Sistem Informasi Akuntansi Dengan Kinerja Karyawan	34
2. Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan	34
3. Hubungan Etos Kerja Islami Dengan Kinerja Karyawan	34
4. Hubungan Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Islami Dengan Kinerja Karyawan.....	35
D. Hipotesis.....	35
BAB III METODE PENELITIAN	37
A. Jenis Penelitian.....	37
B. Lokasi Penelitian.....	37
C. Populasi dan Sampel	37
D. Instrumen Penelitian.....	39
E. Variabel Penelitian	40
F. Jenis dan Sumber Data	40
G. Teknik Pengumpulan Data.....	41
H. Teknik Analisis Data.....	42
I. Defenisi Operasional.....	50

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	55
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	55
1. Gambaran Umum Bank BTN KCS Makassar	55
2. Visi Misi.....	56
3. Struktur Organisasi.....	57
B. Deskripsi Data Responden	61
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	62
C. Analisis Statistik Deskriptif	63
D. Analisis Regresi Linear Berganda.....	67
E. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	69
1. Hasil Uji Normalitas	69
2. Hasil Uji Multikolinieritas	70
3. Hasil Uji Heteroskedastisitas	71
F. Hasil Pengujian Hipotesis	73
1. Hasil Uji Parsial-t.....	73
2. Hasil Uji F.....	74
3. Hasil Uji R^2 (Koefisien Determinasi)	75
G. Pembahasan Hasil Penelitian	76
1. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan	76
2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	77
3. Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan	77

4. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan	78
BAB V PENUTUP	80
A. Kesimpulan	80
B. Saran.....	81
DAFTAR PUSTAKA	82
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	26
Table 3.1 Daftar Karyawan Bank BTN KCS Makassar	38
Table 3.2 Skala Pengukuran.....	42
Table 3.3 Ringkasan Indikator Penelitian	53
Table 4.1 Jenis Kelamin Responden	62
Table 4.2 Pendidikan Responden.....	62
Table 4.3 Data Statistik Deskriptif Sistem Informasi Akuntansi	63
Table 4.4 Data Statistik Deskriptif Gaya Kepemimpinan.....	64
Table 4.5 Data Statistik Deskriptif Etos Kerja Islami.....	65
Table 4.6 Data Statistik Deskriptif Kinerja Karyawan	66
Table 4.7 Analisis Regresi Linear Berganda.....	67
Table 4.8 Hasil Uji Normalitas	69
Table 4.9 Hasil Uji Multikolinieritas	71
Table 4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas	72
Table 4.11 Hasil Uji F.....	75
Table 4.12 Hasil Uji R ² (Koefisien Determinasi)	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian.....	33
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Bank BTN KCS Makassar	57



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Ijin Penelitian	85
Lampiran 2. Instrumen Penelitian	89
Lampiran 3. Hasil Pengujian Asumsu Klasik.....	95
Lampiran 4. Data Mentah	96
Lampiran 5. Analisis dan Hasil Pengujian Hipotesis.....	102



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Menghadapi persaingan di era global organisasi dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup organisasi. Organisasi menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau sumber daya manusia untuk menjalankan kegiatan organisasi. Karyawan merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu organisasi (Silaen dkk 2021).

Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja. Dapat dikatakan bahwa karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan agar dapat tumbuh berkembang mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang handal membutuhkan pengelolaan yang baik agar kinerja karyawan lebih optimal. Pencapaian tujuan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan perusahaan itu sendiri. Maka dari itu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi dan berkualitas, baik dari segi pemimpin maupun karyawan pada pola tugas, tanggung jawab, berdaya guna sesuai dengan peraturan dan pengawasan yang

merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Kinerja menurut islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu. (Siti 2021).

Kinerja karyawan dalam islam terdapat dalam Al-Qur'an Surat An-Nahl Ayat 97:

كَانُوا مَا بِأَحْسَنِ أَجْرِهِمْ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ طَيِّبَةً حَيَوَةً فَلَنُحْيِيَنَّهٗ مُؤْمِنًا وَهُوَ أَنْثَىٰ أَوْ ذَكَرٌ مِّنْ صَالِحًا عَمَلٍ مِّنْ يَعْمَلُونَ

Artinya : “Barang siapa yang mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”.

Kepercayaan terhadap teknologi system informasi dalam mengevaluasi kinerja individu diperlukan oleh manajemen uuntuk memastikan bahwa teknologi system informasi berbasis computer yang digunakan dapat dipakai

untuk mengendalikan kinerja bawahan. Kepercayaan adalah hal yang diperlukan oleh pemakai teknologi system informasi agar pemakai tersebut merasa bahwa teknologi system informasi yang diterapkan dapat meningkatkan kinerja individual dalam menjalankan kegiatan dalam perusahaan (Kusumawati 2022).

Teori kontijensi beranggapan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses kemampuan seorang pemimpin untuk melakukan pengaruhnya tergantung dengan situasi kelompok dan tingkat-tingkat kepemimpinannya, kepribadian dan pendekatannya yang sesuai dengan kelompoknya. Gaya kepemimpinan ini akan mempengaruhi bagaimana tujuan koperasi bisa dicapai oleh manajemen koperasi (Jumaidi dkk 2021).

Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Jumaidi dkk 2021).

Etos kerja merupakan moral, komitmen, kejujuran, ketepatan waktu, kekreatifan, sebuah tanggung jawab, kuat pendirian, kreatif, dan kepercayaan diri. Etos kerja Islami merupakan konsep etika keyakinan akan prinsip dan ajaran dalam Islam. Terdapat hadist dari Aisyah r.a., yang maknanya ialah manusia dicintai Allah bilamana ia bekerja dan melakukan sesuatu dengan cara profesional (HR. Thabrani, No: 891, Baihaqi, No: 334) (Zainuri dkk 2021).

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 oleh 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 dapat berjalan sebagaimana mestinya (Siti 2021).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah Sitem Informasi Akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Syariah Makassar?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Syariah Makassar?
3. Apakah Etos Kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Syariah Makassar?
4. Apakah Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Islami berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan dikaji dalam perspektif islam?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dirumuskan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Syariah Makassar.
2. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Syariah Makassar.
3. Untuk mengetahui pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Syariah Makassar.
4. Untuk mengetahui pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan dikaji dalam perspektif islam.

D. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian penulis diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Penulis Penelitian ini dapat menambah pengetahuan mengenai Kinerja Karyawan, Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Islami.
2. Bagi Entitas Syariah Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan bahan pertimbangan dalam mengembangkan Kinerja Karyawannya untuk menghadapi persaingan bisnis syariah.

3. Bagi Almamater diharapkan dapat menambah pengetahuan dan referensi dalam mengembangkan ilmu pengetahuan untuk perkembangan dan kemajuan pendidikan Universitas Bosowa.

E. Lingkup Penelitian

Lingkup penelitian adalah sebuah metode untuk pembatasan permasalahan dalam ilmu yang akan dikaji dalam kajian ilmiah. Untuk itu lingkup penelitian pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan mencari hubungan asosiatif (bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih) yang bersifat kausal (hubungan yang bersifat sebab akibat).

Sehingga dalam penelitian ini memiliki variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi) untuk menganalisis variabel independen (X) yang terdiri dari variabel Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Islami terhadap variabel dependen (Y) yaitu Kinerja Karyawan dengan objek penelitiannya adalah karyawan yang bekerja pada PT. Bank Tabungan Negara Syariah di kota Makassar. Karena itu untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Syariah di kota Makassar maka dalam penelitian ini digunakan teknik analisis regresi linier berganda, sehingga dengan teknik tersebut akan dapat diuji hipotesis yang menyatakan ada pengaruh secara parsial dan pengaruh secara simultan antara variabel independen (X) yaitu Sistem Informasi Akuntansi (X1) Gaya Kepemimpinan (X2) dan Etos Kerja Islami (X3)

terhadap variabel dependen (Y) yaitu Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Syariah kota Makassar.

F. Sistematika Pembahasan

Pembahasan dari hasil penelitian ini akan disistematika menjadi 3 bab yang saling berkaitan satu sama lain yang akan diuraikan sebagai berikut :

I. Pendahuluan :

Pada bagian pertama atau pendahuluan ini berisi sub bab yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian lingkup penelitian dan sistematika pembahasan.

II. Landasan Teori :

Pada bagian kedua atau landasan teori ini berisi sub bab pertama yaitu uraian teoritis membahas tentang Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja Islami dan Kinerja Karyawan, sub bab yang kedua berisi penelitian terdahulu, sub bab ketiga berisi kerangka pikir dan sub bab yang keempat berisi hipotesis.

III. Metode Penelitian :

Pada bagian ketiga atau metode penelitian memuat secara rinci mengenai metode penelitian yang digunakan yaitu Jenis Penelitian, Lokasi Penelitian, Populasi dan Sampel, Instrumen Penelitian, Variabel Penelitian, Jenis dan Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data, Teknik Analisis Data, Defenisi Operasional, Jadwal Penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Kajian Teori dan Kerangka Konseptual merupakan suatu gambaran atau konsep yang digunakan sebagai pondasi atau akar dalam sebuah penelitian. Bentuk landasan teori berupa pernyataan yang disusun dengan terstruktur sehingga peneliti dapat melakukan penelitiannya dengan sistematis.

A. Kajian Teori

1. Sistem Informasi Akuntansi

Informasi Akuntansi adalah suatu sistem dalam sebuah organisasi yang bertanggung jawab untuk penyiapan Informasi yang diperoleh dari pengumpulan dan pengolahan data transaksi yang berguna bagi semua pemakai baik di dalam maupun di luar perusahaan. Sistem Informasi Akuntansi juga dapat diartikan sebagai kumpulan kegiatan-kegiatan dari organisasi yang bertanggung jawab untuk menyediakan Informasi keuangan dan Informasi yang didapatkan dari transaksi data untuk tujuan pelaporan internal maupun eksternal perusahaan (Gaol 2023).

Sistem Informasi Akuntansi (SIA) memiliki peranan yang amat bernilai dalam bidang akuntansi, yang berguna untuk menunjang serta memudahkan manajemen dalam penyediaan informasi. Informasi akuntansi sangat penting bagi pemilik usaha dalam rangka pengambilan keputusan pengalokasian sumber daya secara efisien dan efektif. Kesuksesan

implementasi sistem informasi tergantung pada para pengguna dalam penggunaan sistem itu. Pemanfaatan sistem informasi amat dipengaruhi oleh SDM yang dimiliki perusahaan atau instansi tersebut (Kurniawati 2022).

a. Tujuan dan Manfaat Sistem Informasi Akuntansi

tujuan atau manfaat system informasi akuntansi adalah sebagai berikut.

- 1) Mengamankan harta/kekayaan perusahaan. Harta kekayaan yang dimaksud meliputi kas perusahaan, persediaan barang dagangan, termasuk aset tetap perusahaan.
- 2) Menghasilkan beragam informasi untuk pengambilan keputusan.
- 3) Menghasilkan informasi untuk pihak eksternal.
- 4) Menghasilkan informasi untuk penilaian kinerja karyawan atau divisi.
- 5) Menyediakan data masa lalu untuk kepentingan audit (pemeriksaan).
- 6) Menghasilkan informasi untuk penyusunan dan evaluasi anggaran perusahaan.
- 7) Menghasilkan informasi yang diperlukan dalam kegiatan perencanaan dan pengendalian.

Berdasarkan definisi sistem informasi akuntansi maka tujuan dan manfaat system informasi akuntansi tersebut adalah sebagai pengolah transaksi (*transaction processing*) dan pengolah informasi (*information processing*) (Siti 2021).

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Sistem Informasi Akuntansi

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja sistem informasi akuntansi adalah keterlibatan pemakai dalam pengembangan sistem, kemampuan teknik personal, ukuran organisasi, dukungan manajemen puncak, formalisasi pengembangan sistem, program pelatihan bagi pemakai, keberadaan dewan pengarah sistem informasi, serta lokasi departemen system informasi. Indikator yang digunakan dalam variabel kinerja sistem informasi akuntansi adalah sistem informasi akuntansi dapat membantu instansi berfungsi dengan baik, sistem informasi akuntansi penting untuk kesuksesan instansi, sistem informasi akuntansi memberikan informasi yang dibutuhkan oleh instansi, dengan adanya sistem informasi akuntansi, instansi dapat mengerjakan tugas dengan mudah, sistem informasi akuntansi telah dilengkapi informasi yang akurat (Devi dan Darma 2021).

c. Indikator Sistem Informasi Akuntansi

indikator kualitas sistem informasi akuntansi yaitu :

- 1) Adaptasi (*Adaptability*) suatu system informasi menunjukkan bahwa system informasi yang diterapkan tersebut memiliki kualitas yang baik, *adaptability* yang di maksud adalah kemampuan system informasi dalam melakukan perubahan-perubahan kaitannya dengan memenuhi kebutuhan pengguna serta mudah diadaptasikan di dalam organisasi perusahaan dan mudah di adaptasi oleh pengguna.

- 2) Ketersediaan (*Availability*) system tersebut tersedia untuk dioperasikan dan digunakan dengan mencantumkan pada pernyataan atau perjanjian tingkat pelayanan.
- 3) Keandalan system (*Reliability*) system informasi yang berkualitas adalah system informasi yang dapat diandalkan. Jika system tersebut dapat diandalkan maka system informasi tersebut layak digunakan. Keandalan system informasi dalam konteks ini adalah ketahanan system informasi dari kerusakan dan kesalahan.
- 4) Waktu respon (*Response time*) waktu respon system, mengasumsikan respon system yang cepat atau tepat waktu terhadap permintaan akan informasi.
- 5) Kegunaan (*Usability*) usaha yang diperlukan untuk mempelajari, mengoperasikan, menyiapkan input, dan mengartikan output dari software (Noviana 2022).

2. Gaya Kepemimpinan

Gaya atau pola adalah model, cara kerja, atau sistem. Kepemimpinan adalah suatu proses, perilaku atau hubungan yang menyebabkan suatu kelompok dapat bertindak secara bersama-sama atau secara bekerja sama atau sesuai dengan aturan atau sesuai dengan tujuan bersama. Kepemimpinan adalah sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian, termasuk di dalamnya kewibawaan, untuk dijadikan sebagai sarana dalam rangka meyakinkan yang dipimpinnya agar mereka mau dan dapat

melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin, serta merasa tidak terpaksa (Noor 2019).

Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin dalam menggerakkan dan mengarahkan para bawahannya untuk melakukan tindakan-tindakan yang terarah dalam mendukung pencapaian tujuan. Gaya kepemimpinan pada dasarnya bersifat sementara/ tidak tetap sehingga terkadang sulit dinilai seorang pemimpin menggunakan salah satu dari gaya kepemimpinan yang mana. Faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin adalah kepribadian seorang pemimpin itu sendiri. Gaya kepemimpinan adalah pola interaksi antara pimpinan dan bawahan. Pola interaksi tersebut membentuk 2 orientasi orientasi perilaku pemimpin terhadap bawahan dan orientasi hubungan antar keduanya (Utari 2020).

Beberapa definisi kepemimpinan menurut para ahli yaitu:

- 1) George R. Terry, kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang untuk bersedia berusaha mencapai tujuan bersama.
- 2) Fiedler, kepemimpinan pada dasarnya merupakan pola hubungan antara individu-individu yang menggunakan wewenang dan pengaruhnya terhadap kelompok orang agar bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan.
- 3) Hughes, Ginnett dan Curphy, kepemimpinan merupakan pengalaman manusia yang rasional dan emosional.

- 4) Mohammad Karim mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah proses perilaku untuk memenangkan hati, pikiran, emosi dan perilaku orang lain untuk berkontribusi terhadap visi (Hotmania 2019).

a. Tujuan dan Manfaat Gaya Kepemimpinan

1) Tujuan gaya kepemimpinan

- Membangkitkan kepercayaan dan loyalitas bawahan.
- Mengomunikasikan gagasan kepada orang lain.
- Dengan berbagai cara memengaruhi orang lain.
- Seorang pemimpin adalah seorang besar yang dikagumi dan mempesona dan dibanggakan oleh para bawahan.

2) Manfaat

- Menciptakan visi, Persyaratan seorang pemimpin adalah mempunyai visi. Ia harus mempunyai kemampuan untuk menciptakan visi. Visi adalah apa yang diimpikan, keadaan masyarakat yang di cita-citakan, apa yang ingin dicapai oleh pemimpin dan para pengikutnya dimasa yang akan datang.
- Mengembangkan budaya organisasi, Visi pemimpin hanya dapat terealisasi jika para pengikut berfikir, bersikap dan berperilaku tertentu, mempunyai kemampuan dan kemauan bergerak untuk merealisasikan visi. Untuk itu pemimpin mengembangkan budaya organisasi. Budaya organisasi adalah norma, nilai, asumsi, filsafat

organisasi yang dikembangkan oleh pemimpin organisasi dan diajarkan kepada anggota baru dan diterapkan dalam perilaku organisasi mereka.

- Menciptakan sinergi, Tugas penting seorang pemimpin adalah mempersatukan para pengikut, dan menggerakkan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.
- Menciptakan perubahan, Seorang pemimpin merupakan agen perubahan yang berupaya menciptakan perubahan secara terus - menerus. Ia orang yang cerdas dan mampu menciptakan terobosan meninggalkan masa lalu menuju masa depan yang lebih baik.
- Memotivasi pengikut, Memotivasi pengikut merupakan upaya yang memerlukan pemikiran sistematis mengenai keadaan para pengikut dan teknik motivasi yang digunakan. Pemimpin menumbuhkan dan mendorong hasrat, keinginan, kesadaran, kemauan dan etos kerja untuk bergerak, bertindak dan bekerja untuk melaksanakan tugasnya dalam mencapai tujuan organisasi (Hotmania 2019).

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan sangat beragam, antara lain adalah budaya organisasi. Seperti dinyatakan oleh temuan penelitian Pillai dan Meindl, 1998 mengkaji tentang budaya organisasi dan gaya kepemimpinan yang menyimpulkan bahwa budaya

organisasi memiliki dampak yang pasti pada munculnya gaya kepemimpinan tertentu. Budaya organisasi adalah sejumlah pemahaman penting seperti norma, nilai, sikap, dan keyakinan yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi. Fungsi penting dari budaya adalah untuk membantu kita untuk memahami lingkungan dan menentukan cara menanggapinya. Oleh karena itu, budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin untuk mengetahui kondisi organisasi secara utuh dan melakukan tindakan yang tepat sehingga tercapai kepemimpinan yang efektif.

Selain budaya organisasi terdapat faktor lain yaitu gaya kepengikutan. Teori LMX (Leader Member Exchange) menjelaskan bahwa proses-proses mempengaruhi seorang manager dan bawahan agak berbeda bilamana bawahan memiliki kecenderungan perilaku yang negatif atau positif. Hal ini dapat dipahami jika bawahan memiliki karakteristik yang berbeda, sehingga seorang pemimpin memerlukan cara yang berbeda pula dalam menerapkan gaya kepemimpinannya. Kepemimpinan yang efektif adalah bergantung pada relevansi tugas, dan hampir semua pemimpin yang sukses selalu mengadaptasi gaya kepemimpinan yang tepat.

Faktor yang terakhir adalah keterampilan kepemimpinan. keterampilan (skill) menunjuk kepada kemampuan dari seseorang untuk melakukan berbagai jenis kegiatan kognitif atau keprilaku (behavioral)

dengan suatu cara yang efektif. Kategori-kategori keterampilan dinyatakan sebagai berikut;

- 1) keterampilan teknis (technical skill);
- 2) keterampilan untuk melakukan hubungan antarpribadi (interpersonal skill);
- 3) keterampilan konseptual (conceptual skill), kepemimpinan yang efektif sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan gaya kepemimpinan itu sendiri dipengaruhi oleh keterampilan kepemimpinan (Suryadi dkk 2018).

c. Indikator Gaya Kepemimpinan

- 1) Kepemimpinan berorientasi pada prestasi

Kepemimpinan berorientasi prestasi yaitu suatu perilaku kepemimpinan dimana pemimpin membantu bawahan menerapkan tujuan yang mendorong bawahan untuk menerima tanggung jawab dalam mencapai tujuan tersebut, dan memberikan reward bagi pencapaian tujuan.

- 2) Kepemimpinan Direktif

Menurut Tisnawati dan Saefulah gaya kepemimpinan direktif adalah pemimpin cenderung untuk menentukan langsung apa yang harus dilakukan oleh bawahan dan apa yang diharapkan oleh pemimpin. Pemimpin seperti ini langsung memberikan arah dan panduan serta memberikan jadwal kerja yang spesifik.

- 3) Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif adalah bila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan rasa loyalitas, dan partisipatif para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan.

4) Kepemimpinan suportif

Gaya kepemimpinan ini memiliki sikap ramah, mudah didekati dan menunjukkan perhatian tulus untuk bawahan (Parashakti 2019).

3. Etos Kerja Islami

Etos berasal dari bahasa Yunani (ethos) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Pembentukan dan penguatan etos kerja, tidak semata-mata ditentukan oleh kualitas pendidikan dan prestasi yang berhubungan dengan profesi dan dunia kerja itu. Tetapi juga ditentukan oleh faktor-faktor yang berhubungan erat dengan inner life-nya, suasana batin, semangat hidup, yang bersumber pada keyakinan atau iman. Etos kerja muslim adalah sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiaannya, melainkan juga sebagai suatu manifestasi dari amal saleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur. Etos kerja Islam adalah sifat jujur, disiplin dan kualitas moral yang suci juga situasi batin manusia yang mendasar dalam

suatu kerja yang direfleksikan dalam dunia nyata. Etos kerja individu terbentuk karena motivasi yang terlihat dari sikap hidupnya yang mendasar terhadap kerja. Etos kerja individu terbentuk tidak hanya murni disebabkan satu faktor menentu saja, namun begitu banyak faktor yang membentuknya. Baik faktor internal maupun eksternal (Siti 2021).

Menurut Nurcholish Madjid, etos kerja Islam adalah hasil keyakinan seorang Muslim, bahwa kerja berkaitan dengan tujuan hidupnya, yaitu memperoleh keberkahan Allah Swt. Berkaitan dengan ini bahwa Islam adalah agama yang rahmatan lil alamin (rahmat bagi semesta). Inti dari ajarannya ialah bahwa hamba berusaha memperoleh ridha dari Allah melalui kerja keras, amal saleh, dan dengan memurnikan sikap menyembah hanya kepada-Nya (Fatmawati 2020).

a. Tujuan dan Manfaat Etos Kerja Islami

1) Tujuan Etos Kerja Islami

Bekerja bagi umat Islam tentu tidak hanya dilandasi dengan tujuan yang bersifat duniawi belaka. Namun, bekerja memiliki tujuan untuk beribadah. Bekerja mempunyai tujuan yang ganda yaitu ukhrawi yang artinya ingin mendapat pahala dengan mencari keridhaan Allah SWT dan duniawi dalam arti ingin mendapat imbalan upah atau gaji.²⁸ Secara umum, tujuan yang ingin dicapai didalam bekerja yaitu sebagai berikut:

- Kepentingan Ibadah untuk meraih Mardlatillah (Menggapai Keridhaan Allah)
- Memenuhi ibadah dan kepentingan social
- Memenuhi kebutuhan sendiri dan keluarga
- Membangun kemandirian (Arnisa 2020)

2) Manfaat Etos Kerja Islami

Karyawan yang memiliki etos kerja islami dalam pekerjaannya mampu meningkatkan komitmen organisasional mereka. Variabel Etos kerja secara langsung dan positif mempengaruhi komitmen organisasional. Selain mampu meningkatkan komitmen organisasional, karyawan yang memiliki Etos Kerja Islami di dalam tempat mereka bekerja maka kinerja karyawan tersebut akan meningkat. Variable etos kerja islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain etos kerja islami yang dimiliki oleh karyawan, peran pemimpin dalam memimpin organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan juga sangat berperan dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Kemampuan dan keterampilan seseorang dalam menduduki jabatan sebagai pemimpin satuan kerja dapat mempengaruhi perilaku dengan memotivasi orang lain terutama bawahannya untuk berfikir dan bertindak agar dapat mencapai kinerja karyawan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan (Mauliza 2016).

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja Islami

Bahwa manusia dengan aktivitas dan etos kerja Islam mereka selalu dihadapkan atau bahkan secara dinamis “dibarengi” oleh berbagai faktor yang mempengaruhi, yaitu pengaruh internal dan eksternal.

- 1) Pengaruh internal Yaitu faktor psikis, dari dorongan kebutuhan dengan segala dampaknya, mencari kebermaknaan kerja, frustrasi, faktor-faktor yang menyebabkan kemalasan dan sebagainya.
- 2) Pengaruh eksternal Yaitu faktor fisik, datangnya dari luar seperti lingkungan alam dan benda mati, lingkungan pergaulan, budaya, pendidikan, pengalaman dan latihan, keadaan politik, ekonomi, imbalan kerja, serta janji dan ancaman yang bersumber dari ajaran agama (Siti 2021).

c. Indikator Etos Kerja Islami

Etos kerja adalah semangat kerja yang dipengaruhi cara pandang seseorang terhadap pekerjaannya yang bersumber pada nilai-nilai transenden atau nilai-nilai keagamaan yang dianutnya. Adapun indikator etos kerja Islami terdiri dari tiga yaitu diantaranya:

- 1) Kerja merupakan penjabaran dari Aqidah, meliputi:
 - Dapat menerima kenyataan yang berkenaan dengan dirinya sendiri, orang lain maupun suasana kerja.
 - Berperilaku apa adanya dan tidak dibuat-buat.
 - Berpendirian teguh dan tidak mudah berpengaruh.

- Konsentrasi kegiatan terletak pada kewajiban, bukan ego.
- Memiliki rasa tanggung jawab tinggi dalam bekerja.
- Mempunyai kehidupan motivasi yang digerakkan oleh motivasi ibadah dan hasrat memperoleh kehidupan surgawi di akhirat kelak.

2) Kerja berlandaskan ilmu, meliputi:

- Pernah mengalami suatu pengalaman puncak.
- Mampu membedakan antara tujuan yang benar dan salah, baik dan buruk.
- Menyukai efisiensi dan efektivitas kerja.
- Memiliki disiplin yang berasal dari diri sendiri.

3) Kerja dengan meneladani sifat Ilahi dan mengikuti petunjuk-Nya, meliputi:

- Memiliki jiwa sosial dan sifat demokratis.
- Mampu mengembangkan kreativitas.
- Senantiasa bertawakal kepada Allah SWT.
- Mengembangkan sikap hidup kritis konstruktif (Himanisyah 2020).

4. Kinerja Karyawan

Kinerja diartikan sebagai "Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Yang dimaksud dengan kinerja adalah "Hasil dari pelaksanaan suatu pekerjaan, baik yang bersifat

fisik/mental maupun nonfisik/nonmental.” Istilah Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (kinerja atau prestasi nyata) yang berkaitan dengan segala aktifitas dalam suatu organisasi kerja. Pengertian kinerja adalah hasil kinerja sesuai kualitas, kuantitas, efisiensi dan efektif yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing–masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja juga merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peranannya dalam berorganisasi untuk mencapai tujuan. Kinerja juga merupakan hasil dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama suatu periode waktu tertentu. Kinerja dapat dilihat dari berbagai sudut pandang, tergantung pada tujuan masing–masing organisasi dan juga tergantung pada bentuk organisasi itu sendiri (Christian & Kurniawan 2021).

a. Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan

1) Tujuan Kinerja Karyawan

Tujuan kinerja pada dasarnya meliputi :

- a) Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai.

- b) Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji pokok dan intensif uang.
- c) Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
- d) Meningkatkan motivasi kerja.
- e) Meningkatkan etos kerja.
- f) Sebagai pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.
- g) Memperkuat hubungan karyawan melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
- h) Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia dan karir.
- i) Membantu penempatan karyawan sesuai dengan pencapaian hasil kerjanya.
- j) Sebagai alat untuk tingkatan kinerja.

2) Manfaat Kinerja Karyawan

Manfaat kinerja pada dasarnya meliputi :

- a) Perbaikan prestasi, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi karyawan.
- b) Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya.
- c) Sebagai perbaikan kinerja pegawai.
- d) Sebagai latihan dan pengembangan pegawai.

- e) Umpan balik sumber daya manusia. Prestasi yang baik atau buruk diseluruh perusahaan mengidentifikasikan seberapa baik Sumber Daya Manusianya berfungsi.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja,yaitu:

- 1) Kemampuan mereka,
- 2) Motivasi,
- 3) Dukungan yang diterima,
- 4) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan
- 5) Hubungan mereka dengan organisasi.

Berdasarkan pengertian diatas penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator-indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

1) Kualitas

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan di mana suatu proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati kesempurnaan.

2) Kuantitas

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang.

3) Tuntutan tugas

Yaitu seberapa jauh karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan akurat atau tanpa kesalahan.

4) Tanggung jawab atas pekerjaan

Yaitu kesadaran akan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaan (Nufus Budi Elyas 2017).

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Dwi Astuti Nandasari dan St.Ramlah (2019)	PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN	Metode Kuantitatif	Dengan menggunakan analisis koefisien korelasi diperoleh hubungan antar variabel tersebut sebesar 0,979 dengan persamaan regresi . Hubungan yang diperoleh positif (+) yang menggambarkan bahwa setiap peningkatan manfaat sistem informasi akuntansi akan menambah keefektifisan kinerja karyawan
2	FACHRUR ROZI (2021)	PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, PENGAWASAN INTERNAL DAN KEY PERFORMANCE INDICATORS (KPI) TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI BEKERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING DI PERUM PERUMNAS REGIONAL I MEDAN	Metode Kuantitatif	pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai 0.065. hal ini mengindikasikan bahwa jika Sistem Informasi Akuntansi meningkat sebesar 1, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0.365. Nilai t-statistic sebesar $5.542 > 1,99$ dan $P\text{-value } 0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

No.	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
3	Siti Nur Aisah dan Rahma Wardani (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	Metode Kuantitatif	Berdasarkan hasil pengujian koefisien regresi linear diperoleh kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan pada indikator PK (Pengambilan Keputusan) sebesar 1.982, PrK (Perilaku Kepemimpinan) sebesar 0.682 dan OK (Orientasi Kepemimpinan) sebesar 0.554 berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan salah satu bank perkreditan rakyat sudah mampu meningkatkan kinerja karyawan.
4	Soulthan S. Batubara (2020)	PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DEPARTEMEN PENGADAAN PT INALUM (Persero)	Metode Kuantitatif	Berdasarkan hasil pengujian variabel gaya kepemimpinan direktif terhadap kinerja karyawan menggunakan uji t, diperoleh hasil bahwa variabel gaya kepemimpinan direktif (X1) memiliki nilai t-hitung lebih besar dibandingkan t-tabel ($2,478 > 1,691$) dengan nilai signifikansi 0,008 (Sig = $0,008 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan direktif berpengaruh

No.	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				signifikan terhadap keputusan menjadi karyawan.
5	Ahmad Syaikhul Amri (2020)	PENGARUH ETOS KERJA ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BPRS AMAN SYARIAH SEKAMPUNG	Metode Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Signifikansi pengaruh variabel etos kerja Islami (X) terhadap variable kinerja karyawan (Y). Dengan demikian etos kerja Islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Korelasi (R) antara variabel etos kerja Islami dan kinerja karyawan sebesar 0,809 dan besarnya presentase pengaruh variabel etos kerja Islami terhadap variabel kinerja karyawan (koefisien determinasi) sebesar 0,655, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel etos kerja Islami terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 65,5%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak diteliti

No.	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
6	SITI DANIATI UMAIYAH (2021)	PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN ETOS KERJA ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN	Metode Kuantitatif	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Etos kerja islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di atas maka dapat disimpulkan bahwa system informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti yang disimpulkan pada penelitian Dwi Astuti Nandasari dan St.Ramlah (2019) & Fachrur Rozi (2021) yaitu penerapan sistem informasi akuntansi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang menggambarkan bahwa setiap peningkatan manfaat sistem informasi akuntansi akan menambah keefektifan kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat efektivitas penggunaan system informasi akuntansi yang dimiliki seseorang, maka cenderung akan meningkatkan kinerja karyawan.

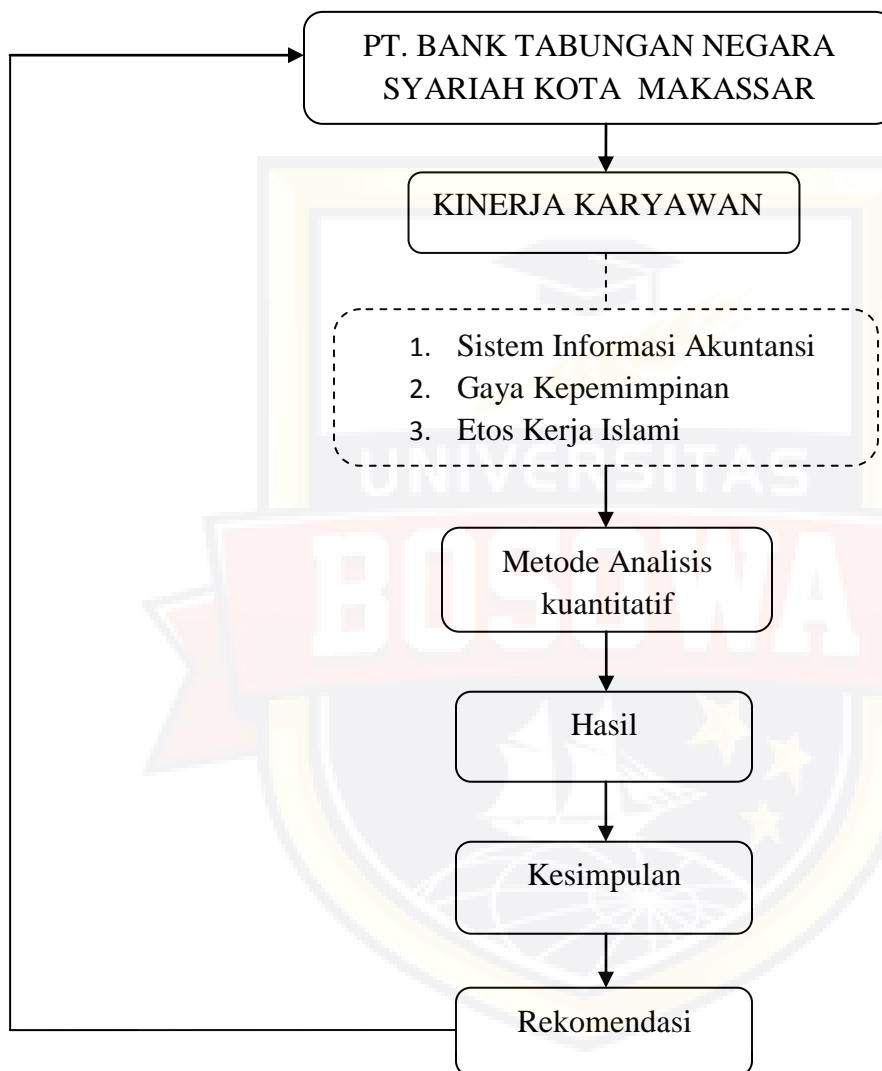
Sedangkan pada penelitian yang membahas pengaruh gaya kepemimpinan dan etos kerja islami terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif seperti yang disimpulkan oleh Ahmad Syaikhul Amri (2020), Siti Nur Aisah dan Rahma Wardani (2020), Soulthan s. Batubara (2020) & siti daniati

umaiyah (2021) Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan dan etos kerja islami berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Pimpinan yang mampu menerapkan gaya kepemimpinan dengan baik akan menumbuhkan komitmen yang tinggi terhadap organisasi yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan demikian juga dengan Nilai-nilai etos kerja islami yang dilaksanakan dengan baik oleh karyawan akan menumbuhkan komitmen yang tinggi terhadap organisasi atau perusahaan yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan etos kerja islami dalam suatu perusahaan sudah mampu meningkatkan kinerja karyawan.



C. Kerangka Pikir

Gambar 2.1 Kerangka pikir Penelitian



D. Hipotesis

Hipotesis atau anggapan dasar adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Dugaan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang sifatnya sementara, yang akan diuji kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian. Hipotesis ilmiah mencoba mengutarakan jawaban sementara terhadap masalah yang akan diteliti. Hipotesis menjadi teruji apabila semua gejala yang timbul tidak bertentangan dengan hipotesis tersebut. Hipotesis ini diharapkan mampu menjadi landasan berpikir guna membantu dalam menentukan arah dalam pematasan ruang lingkup penelitian.

Maka hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut diduga bahwa :

1. Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Etos Kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4. Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Islami secara secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk menguji teori-teori dan hubungan antar variabel melalui pengukuran variabel-variabel penelitian yang menekankan pada angka atau numerikal yang diperoleh dengan menggunakan prosedur statistik untuk menganalisis data. Hasil studi ini diharapkan dapat memberikan informasi dan data-data yang relevan, serta dapat memberikan penjelasan tentang pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, dan Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Syariah Makassar.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi yang dipilih untuk melakukan penelitian adalah PT. Bank Tabungan Negara Syariah Makassar. Alasan peneliti memilih PT. Bank Tabungan Negara Syariah Makassar dari sekian banyak Kantor yang ada di Makassar adalah karena PT. Bank Tabungan Syariah Makassar ini telah di observasi oleh peneliti dan kantor ini memiliki syarat dari penelitian yang akan di lakukan yaitu memiliki pegawai yang bersedia untuk mengisi instrument penelitian berupa kuesioner.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan sekelompok dari orang, benda, atau apa saja yang bisa dijadikan sumber dari pengambilan sampel. Oleh sebab itu, kumpulan ini memiliki kriteria yang memenuhi syarat untuk digunakan dalam memecahkan masalah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan yang bekerja pada PT. Bank Tabungan Negara Syariah Kota Makassar dengan jumlah keseluruhan karyawan sebanyak 45.

Table 3.1 Daftar Karyawan Bank BTN KCS Makassar

KARYAWAN BANK BTN KCS MAKASSAR	JUMLAH KARYAWAN
BRANCH MANAGER	1
SEKRETARIS	1
DBM (DEPUTI BRANCH MANAJER) BUSSINES	1
DBM (DEPUTI BRANCH MANAJER) SUPORTING	1
SERVICE QUALITY UNIT HEAD	1
CUSTOMER SERVICE	2
MORTGAGE CONSUMER FINANCING SERVICE	2
ANALYST CONSUMER STAFF FINANCING SERVICE	2
FUNDING UNIT HEAD	2
FUNDING STAFF	5
CSMFU UNIT HEAD	1
ANALYST COMERSIAL STAFF	5
BRANCH CWO UNIT HEAD	1
CWO STAFF	5
FA FD UNIT HEAD	1
FINANCING ADMIN FINANCING DOCUMENT	1
OPERATION UNIT HEAD	1
HUMAN CAPITAL STAFF	4
TRANSACTION PROCESS STAFF (TP)	2
TELLER SERVICE	2
LOGISTIC STAFF	1

ACC UNIT HEAD	1
ACCOUNTING STAFF	2
JUMLAH	45

2. Sampel

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel pada penelitian ini adalah 45 karyawan yang bekerja di PT. Bank Tabungan Negara Syariah di Kota Makassar.

D. Instrumen Penelitian

1. Validitas Penelitian

validitas penelitian adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat ketepatan dan kesalahan suatu instrument. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Kegunaan validitas yaitu untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrument pengukuran dalam melakukan fungsi ukurannya.

Pengujian validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan dan keaslian suatu instrument dianggap valid maupun mengukur apa yang ingin diukur, dengan kata lain mampu memperoleh data yang tepat dari variabel yang diteliti.

2. Reliabilitas Penelitian

Reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable jika jawaban informan terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Dalam hal ini ada yang namanya koefisien reliabilitas, yaitu ukuran seberapa baik tes tersebut mengukur pencapaian.

E. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek, organisasi, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen (variabel bebas) dan variabel dependen (variabel terikat).

1. Variabel bebas (Independent Variable)

Variabel yang sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, antecedent. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini variable independent menggunakan tiga variable yaitu Sistem Informasi Akuntansi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2) dan Etos Kerja Islami (X3).

2. Variabel terikat (Dependent Variable)

Variabel dependen atau terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini Yaitu Kinerja Karyawan (Y).

F. Jenis dan Sumber Data

Data merupakan informasi yang yang diterima tentang sesuatu yang aktual dan faktual yang berguna untuk menjawab pertanyaan penelitian. Atau dengan kata lain, data merupakan hasil pembacaan ulang terhadap keseluruhan catatan selama penelitian lapangan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data Primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari narasumber atau responden tanpa perantara. Berupa opini orang secara individual atau kelompok. Dalam penelitian ini peneliti mendapatkan data primer dari responden melalui kuesioner (angket).

Sumber data yang diperoleh dari penelitian ini berasal dari data primer itu sendiri melalui kuesioner (angket). Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dimana dalam penelitian ini kuesioner akan dibagikan kepada para pegawai di tempat penelitian yaitu di PT. Bank Tabungan Negara Syariah Makassar lalu hasil jawabannya akan dikumpulkan untuk mendapatkan kesimpulan dalam penelitian.

G. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara-cara yang ditempuh peneliti dalam mengumpulkan datanya. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan kuesioner. Kuesioner adalah daftar yang berisi rangkaian pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini kuesioner dilakukan dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden. Kuesioner dibuat dalam bentuk pernyataan dengan lima butir opsi jawaban untuk

setiap pertanyaan. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala pengukuran Likert di mana skor 5 merupakan nilai tertinggi dan skor 1 merupakan nilai terendah.

Tabel 3.2 Skala Pengukuran

Pertanyaan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Setelah kuesioner telah dijawab oleh responden peneliti akan melakukan pengecekan hasil kuesioner dan melakukan tabulasi untuk jawaban dari responden yang memenuhi kriteria yang telah ditemukan sebelumnya. Jika jumlah responden melebihi jumlah sampel yang telah ditentukan sebelumnya, jawaban dari responden yang diterima lebih awal yang akan digunakan.

H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah suatu proses mengolah data dan informasi ke dalam proses penelitian, sehingga data tersebut akan dijadikan sebagai hasil penelitian atau informasi baru. Untuk itu proses analisis data diperlukan untuk mengetahui kevalidan data yang didapat untuk memudahkan dalam proses-proses selanjutnya. Teknik penelitian adalah suatu cara mencari, memperoleh,

mengumpulkan atau mencatat data, baik yang berupa data primer maupun sekunder yang digunakan untuk keperluan menyusun suatu karya ilmiah dan kemudian menganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan pokok-pokok permasalahan sehingga akan terdapat suatu kebenaran data-data yang akan diperoleh. Untuk itu teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan proses analisis statistik yang fokus kepada manajemen, penyajian, dan klasifikasi data. Dengan proses ini, data yang disajikan akan menjadi lebih menarik lebih mudah dipahami, dan mampu memberikan makna lebih bagi pengguna data. Metode deskriptif ini merupakan metode yang bertujuan untuk mengetahui sifat serta hubungan yang lebih mendalam antara tiga variabel dengan cara mengamati aspek-aspek tertentu secara spesifik untuk memperoleh data yang sesuai dengan masalah yang ada dengan tujuan penelitian, di mana data tersebut diolah, dianalisis, dan diproses lebih lanjut dengan dasar teori-teori yang telah dipelajari hingga data tersebut dapat ditarik sebuah kesimpulan.

2. Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, sebelum dilakukan analisis tersebut, maka terlebih dahulu dilakukan sebuah pengujian untuk mengetahui ada tidaknya pelanggaran terhadap asumsi-asumsi klasik. Hasil pengujian hipotesis yang baik adalah pengujian yang tidak

melanggar asumsi-asumsi klasik yang mendasari model regresi linear berganda. Asumsi-asumsi klasik dalam penelitian uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji heteroskedastitas, dan uji multikolinearitas.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas ini dimaksud untuk mengetahui suatu data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika data tersebut berdistribusi normal maka proses selanjutnya dalam pengujian hipotesis dapat menggunakan perhitungan statistic parametris. Tetapi jika datanya tidak berdistribusi normal maka pengujian hipotesisnya menggunakan perhitungan statistic non parametris. Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan Chi Kuadrat dan bantuan SPSS.

Untuk uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan kolmogorov smirnov test. Rumus yang digunakan adalah rumus kolmogorov-smirnov :

$$KS = \frac{X_i - X}{SD}$$

Keterangan :

X_i = Angka pada data

Z = Transformasi dari angka ke notasi pada distribusi normal

F_t = Probabilitas kumulatif normal, kumulatif proposalluasan kurva normal berdasarkan notasi Z_i dihitung dari luasan kurva mulai dari ujung kiri kurva sampai dengan titik Z .

F_s = Probabilitas kumulatif empiris ($1/\text{data ke } n$)

Kriteria yang digunakan yaitu data dikatakan berdistribusi normal jika harga koefisien Asymp. Sig (2 tailed) pada output Kolmogrov-Smirnov test > dari alpha yang ditentukan yaitu 5% (0,05).

4. Uji Multikolinearitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel bebas. Jika harga interkorelasi antar variabel bebas lebih kecil atau sama dengan 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Kesimpulannya jika terjadi multikolinearitas antar variabel bebas maka uji korelasi ganda tidak dapat dilanjutkan. Akan tetapi jika terjadi multikolinearitas antar variabel maka uji korelasi ganda dapat dilanjutkan.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan nilai TOL (Tolerance) dan VIF (Variace Inflation Factor) dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Rumus yang digunakan sebagai berikut: $VIF=1/1-R^2$

5. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residul satu pengamatan ke

pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Metode Analisis Grafik dilakukan dengan mengamati scatterplot di mana sumbu horizontal menggambarkan nilai \hat{y} sedangkan sumbu vertikal menggambarkan nilai residual studentized. Jika scatterplot membentuk pola tertentu, hal itu menunjukkan adanya masalah heteroskedastisitas, sedangkan jika scatterplot menyebar secara acak, maka hal itu menunjukkan tidak terjadinya masalah heteroskedastisitas pada model regresi yang dibentuk.

6. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi sering digunakan sebagai salah satu alat analisis untuk membuat proyeksi. Regresi berganda digunakan peneliti dengan maksud untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh Budaya Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan. Persamaan yang mengatakan bentuk hubungan antara variabel independent (X) dan variabel dependent (Y) disebut persamaan regresi. Berdasarkan model yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y = Variabel Dependen (Kinerja Karyawan)

a = Konstanta/intercept

X_1 = Variabel Independent (Sistem Informasi Akuntansi)

X_2 = Variabel Independent (Gaya Kepemimpinan)

X_3 = Variabel Independent (Etos Kerja Islami)

B_1, B_2 = Koefisien regresi/slope

e = error

7. Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah uji t (uji parsial) dan uji F (uji simultan). Adapun uji hipotesis tersebut adalah:

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui antara variabel bebas yaitu Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja Islami dan variabel terkait yaitu Kinerja Karyawan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak. Untuk mengetahui ttabel digunakan untuk ketentuan $df = n - k - 1$ pada level kesalahan 5% atau 0,05 dengan tingkat keyakinan 95% atau 0,95. Perhitungan dibantu dengan menggunakan SPSS. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{R_{xy}\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r_{xy}^2)}}$$

Keterangan:

t = nilai thitung

n = Jumlah responden

r = koefisien korelasi hasil rhitung

Hipotesis untuk uji parsial adalah sebagai berikut:

- 1) Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, artinya bahwa secara parsial variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen;
- 2) Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya bahwa secara parsial variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Adapun pengujiannya sebagai berikut:

- 1) $H_0 : \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) $H_a : \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Pengujian ini juga dapat menggunakan pengamatan nilai signifikan t pada tingkat α yang digunakan (penelitian ini menggunakan tingkat α sebesar 5%). Analisis ini didasarkan pada perbandingan antara nilai signifikansi t dengan nilai signifikansi 0,05 dengan syarat-syarat sebagai berikut:

- 1) Jika signifikansi $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau Asymp. Sig (2 tailed) $< 0,05$ berarti variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) Jika signifikansi $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau Asymp. Sig (2 tailed) $> 0,05$ berarti variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

b. Uji F(Uji Simultan)

Untuk mengkaji signifikansi hubungan variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan, maka digunakan Uji F. Nilai F digunakan untuk menguji ketepatan model atau goodness of fit, apakah model persamaan yang terbentuk masuk dalam kriteria cocok (fit) atau tidak. Perhitungan dibantu dengan menggunakan aplikasi SPSS. Dengan menggunakan batasan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, kriteria keputusan yang digunakan. Fhitung dapat dilihat dari turunan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

R = koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah sampel

Hipotesis untuk uji simultan adalah sebagai berikut:

- 1) Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$, artinya bahwa secara bersama-sama variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen;
- 2) Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya bahwa secara bersama-sama variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Adapun pengujiannya sebagai berikut:

- 1) $H_0 : \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

- 2) $H_a : \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Pengujian ini juga dapat menggunakan pengamatan nilai signifikan F_{hitung} pada tingkat α yang digunakan (penelitian ini menggunakan tingkat α sebesar 5%). Analisis ini didasarkan pada perbandingan antara nilai signifikansi F_{hitung} dengan nilai signifikansi 0,05 dengan syarat-syarat sebagai berikut:

- 1) Jika signifikansi $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Asymp. Sig (2 tailed) < 0,05$ berarti variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen;
- 2) Jika signifikansi $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Asymp. Sig (2 tailed) > 0,05$ berarti variabel-variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

I. Defenisi Operasional

Berdasarkan rumusan masalah yang diteliti, maka variabel dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Kinerja Karyawan (Variabel Dependen)

Variabel dependen pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan sebagai suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja. Kinerja pegawai merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang

berikan organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja. Kinerja karyawan Bank Tabungan Negara Syariah Makassar sangatlah baik dan juga berkualitas dalam menyelesaikan pekerjaan atau tanggung jawab yang di berikan karena karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, mengutamakan mutu kerja, dapat bekerja sama dengan baik bersama rekan kerja dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.

2. Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Islami

Variabel independen pada penelitian ini yaitu Sistem Informasi Akuntansi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2) dan Etos Kerja Islami (X3).

a. Sistem Informasi Akuntansi

Sistem informasi akuntansi adalah suatu kumpulan atau seperangkat prosedur-prosedur, manusia, serta aplikasi aplikasi yang saling berhubungan satu sama lain untuk menghasilkan sebuah informasi keuangan yang berguna bagi pihak manajemen untuk digunakan dalam pengambilan keputusan dengan cepat dan akurat di dalam suatu perusahaan atau organisasi. Sistem Informasi Akuntansi pada Bank Tabungan Negara Syariah Makassar menggunakan aplikasi terkomputerisasi dan di rancangan dengan tampilan yang mudah di pahami, di lengkapi dengan keamanan system menggunakan username dan password serta di lengkapi dengan fitur yang disesuaikan dengan kebutuhan Bank Tabungan Negara Syariah Makassar sehingga menghasilkan informasi yang lengkap dan terjamin keamanannya.

b. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya. Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku seorang pemimpin yang khas pada saat mempengaruhi anak buahnya, apa yang dipilih oleh pemimpin untuk dikerjakan, cara pemimpin bertindak dalam mempengaruhi anggota kelompok membentuk gaya kepemimpinannya. Untuk memahami gaya kepemimpinan, sedikitnya dapat dikaji dari tiga pendekatan utama, yaitu pendekatan sifat, perilaku, dan situasional. Gaya Kepemimpinan pada Bank Tabungan Negara Syariah Makassar dalam mendorong atau memotivasi karyawan adalah dengan mengarahkan para karyawan untuk bekerja sama dengan kepercayaan serta tekun untuk mengerjakan tugas-tugas yang diberikan, di adakan briefing setiap pagi secara rutin, mengontrol kinerja karyawan agar selalu bekerja secara baik dan benar serta selalu mengadakan rapat bersama karyawan dalam penyelesaian masalah atau kendala dalam bekerja.

c. Etos Kerja Islami

Etos kerja Islam adalah akhlak dalam bekerja sesuai dengan nilai-nilai Islam sehingga dalam melaksanakannya tidak perlu lagi dipikir-pikir karena jiwanya sudah meyakini sebagai sesuatu yang baik dan benar. Dari perkataan "etos" terambil pula perkataan "etika" dan "etis" yang merujuk kepada makna akhlak atau bersifat akhlaqi. Etos kerja Islami adalah

semangat kerja yang dipengaruhi oleh pemahaman dan penghayatan religius yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan baik yang bersumber pada nilai-nilai Islam. Jadi seseorang yang memahami, menghayati, dan mengamalkan nilai-nilai Islam yang mendorong seorang muslim untuk bekerja, hal inilah yang membentuk etos kerja Islami seseorang. Etos Kerja Islami pada Bank Tabungan Negara Syariah Makassar dapat di lihat dengan berbagai factor yaitu adanya pengajian yang di lakukan setiap hari jum'at di lobi kantor dengan menghadirkan penceramah untuk meningkatkan nilai-nilai islam dalam bekerja, menanamkan jiwa-jiwa islami kepada para karyawan dan dapat di lihat juga pada visi dan misi yang diterapkan oleh Bank Tabungan Negara Syariah.

Tabel 3.3 Ringkasan Indikator Penelitian

Variabel	Indikator	Nomor Pertanyaan	Skala
	Adaptasi	1	
	Ketersediaan	2	
	Keandalan system	3,4	
Sistem Informasi Akuntansi	Waktu respon	5,6	
	Kegunaan	7	<i>Likert</i>
Gaya Kepemimpinan	Kepemimpinan berorientasi pada prestasi	8,9	<i>Likert</i>

	Kepemimpinan direktif	10	
	Kepemimpinan Partisipatif	11,12	
	Kepemimpinan suportif	13,14	
	Kerja merupakan penjabaran dari Aqidah	15,16	
	Kerja berlandaskan ilmu	17,18	
Etos Kerja Islami	Kerja dengan meneladani sifat Ilahi dan mengikuti petunjuk-Nya	19,20,21	<i>Likert</i>
	Kerja merupakan penjabaran dari Aqidah	36,37	
	Kerja berlandaskan ilmu	38,39	
Kinerja Karyawan	Kerja merupakan penjabaran dari Aqidah	40,41	<i>Likert</i>

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Bank BTN Syariah

1. Sejarah Bank BTN Syariah KCS Makassar

Bank BTN Syariah KCS Makassar adalah salah satu bank syariah yang berada di Jl. A. P. Pettarani No.77a, RT.3, Tamamaung, Kec. Makassar, Kota Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan. Jumlah karyawan Bank BTN Syariah KCS Makassar adalah sebanyak 45 orang.

PT. Bank Tabungan Negara Syariah merupakan Unit Usaha Syariah (UUS) dari Bank Tabungan Negara Konvensional yang merupakan BUMN, yang menjalankan bisnis berdasarkan prinsip syariah. BTN Syariah mulai beroperasi pada tanggal 14 Februari 2005 bertepatan dengan 5 Muharram 1426 H dengan Kantor Cabang Syariah yang pertama di Jakarta. Selanjutnya pembukaan BTN Kantor Cabang Syariah yang kedua di Bandung tanggal 28 Februari 2005, dan ketiga di Surabaya tanggal 17 Maret 2005, keempat di Yogyakarta tanggal 4 April 2005, kelima di Makasar pada tanggal 11 April 2005, hingga Agustus 2009 dibuka 20 Kantor di beberapa kota di Indonesia, dengan 119 Kantor Layanan Syariah.

Tujuan pendirian UUS Bank Tabungan Negara adalah untuk memenuhi kebutuhan nasabah akan produk dan layanan perbankan sesuai

dengan prinsip syariah, dan memberi manfaat yang setara, seimbang dalam pemenuhan kebutuhan kepentingan nasabah dan Bank. PT. Bank Tabungan Negara Syariah yang merupakan bagian dari Bank Bank Tabungan Negara Konvensional yang merupakan Bank BUMN, BTN Syariah menjalankan fungsi intermediasi dengan menghimpun dana dari masyarakat melalui produk – produk giro, tabungan dan deposito serta menyalurkannya kembali melalui sektor Riil melalui berbagai produk pembiayaan KPR, Multiguna, Investasi dan modal kerja.

2. Visi dan Misi Bank BTN

- Visi Bank BTN

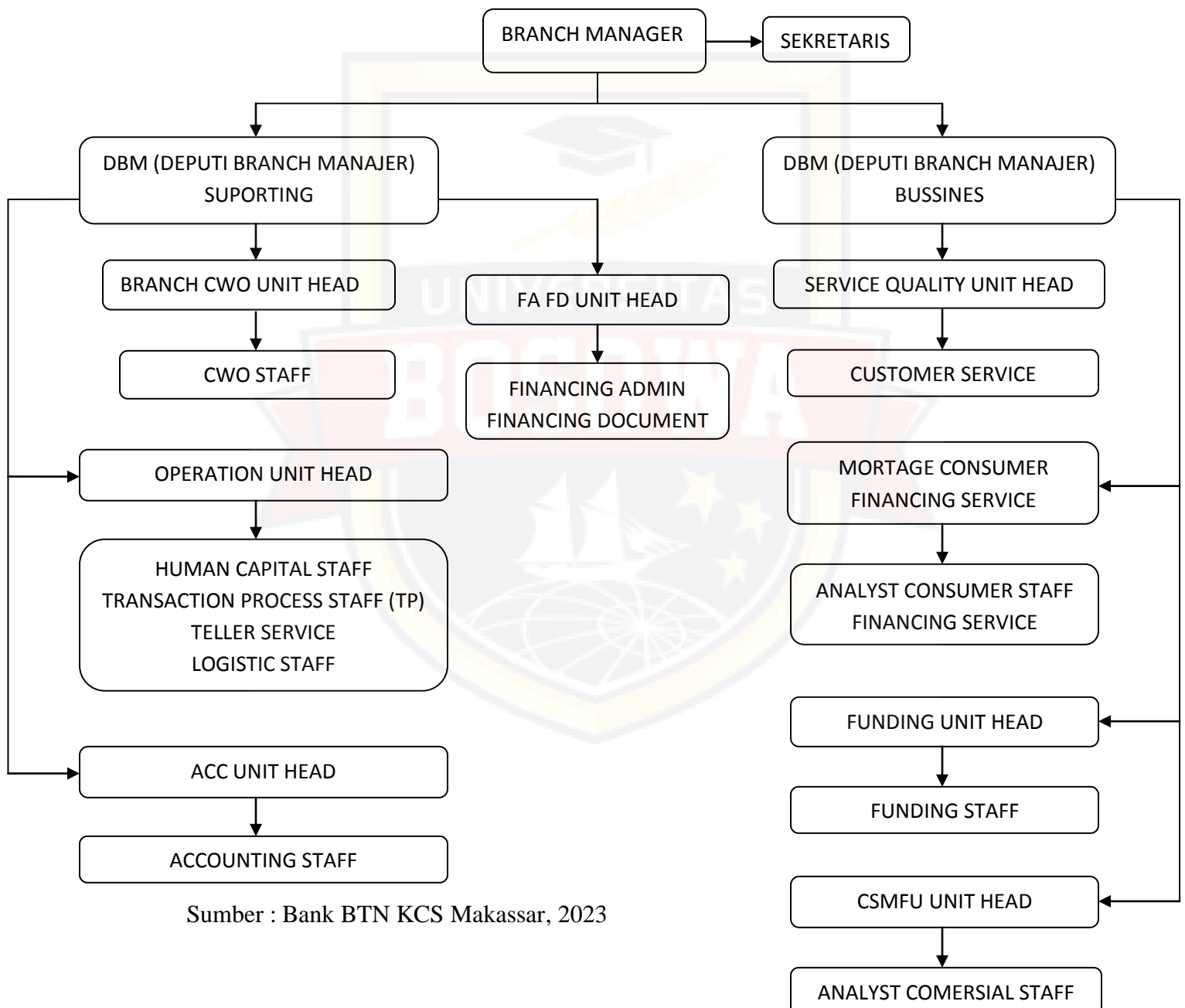
Menjadi The Best Mortgage Bank di Asia Tenggara pada tahun 2025

- Misi Bank BTN

- a. Secara aktif mendukung pemerintah dalam memajukan kesejahteraan masyarakat Indonesia melalui kepemilikan rumah
- b. Mewujudkan kehidupan yang diimpikan jutaan rakyat Indonesia melalui penyediaan rumah yang layak
- c. Menjadi home of Indonesia's best talent
- d. Meningkatkan shareholder value dengan berfokus pada pertumbuhan profitabilitas yang berkelanjutan sebagai perusahaan blue chip dengan prinsip manajemen risiko yang kokoh

- e. Menjadi mitra keuangan bagi para pemangku kepentingan dalam ekosistem perumahan dengan menyediakan solusi menyeluruh dan layanan terbaik melalui inovasi digital

3. Struktur Organisasi Bank BTN Syariah KCS Makassar



Sumber : Bank BTN KCS Makassar, 2023

a. Kepala Cabang (Branch manager)

Tugas dan wewenang Sekretaris Kepala Cabang (Branch Manager Secretary), adalah sebagai berikut:

- 1) Memimpin cabang disetiap wilayah kedudukannya dan bertindak untuk dan atas nama direksi baik di dalam maupun di luar pengadilan dalam hubungannya dengan pihak lain atau pihak ketiga diwilayah kerjanya dan berkaitan dengan usaha dan berdasarkan surat kuasa dan surat khusus dari direksi.
- 2) Mengelola keuangan dan harta kekayaan bank dan seluruh kegiatan kantor cabang berdasarkan prinsip – prinsip ketatalaksanaan yang sehat dan tertib administrasi sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang ditetapkan direksi.
- 3) Pemeliharaan dan pengadaan perlengkapan dan peralatan kerja untuk menunjang operasional kantor cabang sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- 4) Pemeliharaan hubungan kedinasan dalam rangka kerjasama antara instansi pemerintah dan swasta ataupun lembaga perbankan dan non perbankan diwilayah kantor cabang untuk memperlancar kegiatan usahabank.

- 5) Mengoptimalkan penggunaan tenaga kerja dan peralatan guna peningkatan motivasi kerja, keahlian dalam bidangnya, dan hubungan yang baik dengan sesama karyawan sehingga tercapai kerja yang maksimal.
 - 6) Bertanggungjawab atas kebenaran penyusunan laporan keuangan secara berkala maupun isentital dan laporan lainnya yang berhubungan dengan Kantor Cabang.
 - 7) Mengusahakan pengambila kredit yang telah diterbitkan dengan cara yang dapat dipertanggungjawabkan.
 - 8) Mengadakan koordinasi dan pengawasan terhadap tugas – tugas yang diberikan kepada bawahan dengan mengadakan evaluasi terhadap pelaksanaan tugas tersebut.
- b. Sekretaris Kepala Cabang (Branch Manager Secretary)
- Tugas dan wewenang Sekretaris Kepala Cabang (Branch Manager Secretary), adalah sebagai berikut:
- 1) Mengatur segala aktivitas manajemen dan administrasi kesekretariatan bagi kepentingan manajemen cabang.
 - 2) Membantu Kepala Cabang untuk berkomunikasi dengan semua pihak termasuk pihak ekstern cabang.
 - 3) Mengatur dan mengkomunikasikan pertemuan – pertemuan Kepala Cabang.

- 4) Mengadministrasikan surat – menyurat yang berhubungan dengan manajemen cabang.

c. Deputy Branch Manager

Tugas dan wewenang Deputy Branch Manager Retail adalah sebagai berikut:

- 1) Merencanakan, mengorganisasikan, melakukan, mendelegasikan dan mengontrol semua aktivitas dibidang retail cabang dalam tercapainya target bidang layanan retail yang efektif dan efisien sehingga terwujud pertumbuhan aset dan keuntungan yang meningkat.
- 2) Menjamin kecepatan dan keakuratan pelayanan meningkat dalam bidang Loan Service, Customer Service, Teller Service dan Kantor Kas.
- 3) Menjamin bahwa semua aset Kantor Cabang wewenangnya telah dilindungi, dipelihara, dan diinventarisir dengan baik.
- 4) Menciptakan suasana kerja yang ramah, bersahabat, dapat dipercaya, disiplin, dan dinamis demi pelayanan yang terbaik.
- 5) Menjamin semua kegiatan berjalan sesuai dengan prosedur dan aturan yang ada demi tercapainya pengawasan yang memadai.
- 6) Menciptakan kenyamanan, kebersihan, kerapihan, ketertiban dan keindahan ruang kerja dan ruang nasabah.

d. Tugas para head

- 1) Menghadiri rapat rutin di Kantor Cabang
- 2) Mengatur operasiional proses transaksi sehari – hari.
- 3) Mengoptimalkan peningkatan efisiensi pada back office dan meningkatkan kontrol.
- 4) Memantau kinerja para staffnya

e. Tugas para karyawan

- 1) Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan perintah yang diberikan.
- 2) Menjaga ketertiban dan keamanan di lingkungan perusahaan demi kelangsungan perusahaan.
- 3) Bertanggung jawab pada hasil produksi.
- 4) Menciptakan ketenangan kerja di perusahaan

B. Deskripsi Data Responden

Dalam penelitian ini, data yang digunakan diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yaitu karyawan Bank BTN KCS Makassar.

Jumlah kuesioner yang disebarkan sebanyak 45 kuesioner dan terima kembali sebanyak 45 kuesioner.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Peneliti menampilkan tabel responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut:

TABEL 4.1
JENIS KELAMIN RESPONDEN

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
Laki-Laki	26	58%
Perempuan	19	42%
Jumlah	45	100%

Sumber : Data Primer Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel diatas banyaknya responden didominasi oleh laki-laki yaitu sebanyak 26 responden (87%) sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 4 responden (13%).

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan, Peneliti sajikan dalam tabel berikut ini:

TABEL 4.2
PENDIDIKAN RESPONDEN

Pendidikan Responden	Jumlah	Presentase (%)
SMA	0	0%
D.II/D.III	0	0%
S1	45	100%
Jumlah	45	100%

Sumber : Data Primer Peneliti, 2023

Berdasarkan pada tabel 4.3 diatas, dapat dilihat bahwa semua

responden memiliki jenjang pendidikan Strata 1 (S1) sebanyak 45 responden atau sebesar (100%).

C. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif data digunakan untuk memberikan gambaran mengenai penyebaran data variabel-variabel penelitian yaitu Sistem Informasi Akuntansi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2) dan Etos Kerja Islami (X3) serta variabel Kinerja Karyawan (Y) telah dilakukan dengan baik.

1. Sistem Inforamasi Akuntansi

Tabel 4.3 Data Statistik Deskriptif Sistem Informasi Akuntansi

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
SIA1	30	4,00	5,00	4,7000	,46609
SIA2	30	4,00	5,00	4,6333	,49013
SIA3	30	4,00	5,00	4,6000	,49827
SIA4	30	3,00	5,00	4,6333	,55605
SIA5	30	4,00	5,00	4,6333	,49013
SIA6	30	3,00	5,00	4,7333	,52083
SIA7	30	4,00	5,00	4,6667	,47946
X1	30	26,00	35,00	32,6000	2,73672
Valid N (listwise)	30				

Sumber: Data Olahan, 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa data yang dapat dinyatakan valid sejumlah 30 sampel orang yang dapat dianalisis datanya..

Mean ini adalah nilai rata-rata, rata-rata pada tabel tersebut untuk SIA.1

(4,70), SIA.2 (4,63), S I A .3 (4,60), SIA.4 (4,63), SIA.5 (4,63), S I A.6 (4,73) dan SIA.7 (4,66). Minimum adalah nilai terendah, nilai terendah pada tabel diatas adalah 3,00. Maximum adalah nilai tertinggi pada tabel diatas adalah 5,00. std deviation adalah persebaran data suatu sampel untuk melihat seberapa jauh dan dekat nilai dengan rata-ratanya. Std deviation pada tabel diatas adalah SIA.1 (0,46), SIA.2 (0,49), SIA.3 (0,49), SIA.4 (0,55), SIA.5 (0,49), SIA.6 (0,52) dan SIA.7 (0,47).

2. Gaya Kepemimpinan

Tabel 4.4 Data Statistik Deskriptif Gaya Kepemimpinan

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
GK1	30	2,00	5,00	4,4333	,67891
GK2	30	3,00	5,00	4,6333	,55605
GK3	30	4,00	5,00	4,6000	,49827
GK4	30	3,00	5,00	4,4333	,67891
GK5	30	4,00	5,00	4,5333	,50742
GK6	30	3,00	5,00	4,4667	,68145
GK7	30	4,00	5,00	4,6000	,49827
X2	30	26,00	35,00	31,7000	3,00746
Valid N (listwise)	30				

Sumber: Data Olahan, 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa data yang dapat dinyatakan valid sejumlah 30 sampel orang yang dapat dianalisis datanya. Mean ini adalah nilai rata-rata, rata-rata pada tabel tersebut untuk GK.1 (4,43), GK.2 (4,63), GK.3 (4,60), GK.4 (4,43), GK.5 (4,53), GK.6 (4,46),

dan GK.7 (4.60). Minimum adalah nilai terendah, nilai terendah pada tabel di atas adalah 2.00. Maximum adalah nilai tertinggi, nilai tertinggi pada tabel di atas adalah 5.00. dan std deviation adalah persebaran data suatu sampel untuk melihat seberapa jauh dan dekat nilai dengan rata-ratanya. Std deviation pada tabel di atas adalah. GK.1 (0,67), GK.2 (0,55), GK.3 (0,49), GK.4 (0,67), GK.5 (0,50), GK.6 (0,68) dan GK.7 (0,49).

3. Etos Kerja Islami

Tabel 4.5 Data Statistik Deskriptif Etos Kerja Islami

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
EKI1	30	4,00	5,00	4,8000	,40684
EKI2	30	4,00	5,00	4,7333	,44978
EKI3	30	4,00	5,00	4,8000	,40684
EKI4	30	3,00	5,00	4,5667	,56832
EKI5	30	4,00	5,00	4,7667	,43018
EKI6	30	1,00	5,00	1,7333	1,36289
EKI7	30	4,00	5,00	4,5000	,50855
X3	30	24,00	35,00	29,9000	2,64380
Valid N (listwise)	30				

Sumber: Data Olahan, 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa data yang dapat dinyatakan valid sejumlah 30 sampel orang yang dapat dianalisis datanya. Mean ini adalah nilai rata-rata, rata-rata pada tabel tersebut untuk EKI.1 (4,00), EKI.2 (4,73), EKI.3 (4,80), EKI.4 (4,56), EKI.5 (4,76), EKI.6 (1,73)

dan EKI.7 (4,50). Minimum adalah nilai terendah, nilai terendah pada tabel diatas adalah 1.00. Maximum adalah nilai tertinggi, nilai tertinggi pada tabel diatas adalah 5.00. dan std deviation adalah persebaran data suatu sampel untuk melihat seberapa jauh dan dekat nilai dengan rata-ratanya. Std deviation pada tabel diatas adalah EKI.1 (0,40), EKI.2 (0,44), EKI.3 (0,40), EKI.4 (0,56), EKI.5 (0,43), EKI.6 (1,36) dan EKI.7 (0,50).

4. Kinerja Karyawan

Tabel 4.6 Data Statistik Deskriptif Kinerja Karyawan

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KK1	30	4,00	5,00	4,7000	,46609
KK2	30	3,00	5,00	4,4667	,62881
KK3	30	4,00	5,00	4,6000	,49827
KK4	30	3,00	5,00	4,4333	,72793
KK5	30	4,00	5,00	4,7333	,44978
KK6	30	4,00	5,00	4,7333	,44978
KK7	30	4,00	5,00	4,4000	,49827
Y	30	27,00	35,00	32,0667	2,86397
Valid N (listwise)	30				

Sumber: Data Olahan, 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa data yang dapat dinyatakan valid sejumlah 30 sampel orang yang dapat dianalisis datanya. Mean ini adalah nilai rata-rata, rata-rata pada tabel tersebut untuk KK.1 (4,70), KK.2 (4,46), KK.3 (4,60), KK.4 (4,43), KK.5 (4,73), KK.6 (4,73)

dan KK.7 (4,40). Minimum adalah nilai terendah, nilai terendah pada tabel diatas adalah 3.00. Maximum adalah nilai tertinggi, nilai tertinggi pada tabel diatas adalah 5.00. dan std deviation adalah persebaran data suatu sampel untuk melihat seberapa jauh dan dekat nilai dengan rata- ratanya. Std deviation pada tabel diatas adalah KK.1 (0,46), KK.2 (0,62), KK.3 (0,49), KK.4 (0,72), KK.5 (0,44), KK.6 (0,44) dan KK.7 (0,49).

D. Analisis Regresi Berganda

Dalam rangka menguji pengaruh Audit Internal dan pengawasan terhadap transparansi pengelolaan alokasi dana desa, maka digunakan analisis regresi berganda.

Tabel 4.7 Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-15,918	6,153		-2,587	,013
	SISTEM INFORMASI AKUNTANSI	1,101	,217	,579	5,068	,000
	GAYA KEPEMIMPINAN	,433	,107	,446	4,048	,000
	ETOS KERJA ISLAMI	,154	,069	,256	2,243	,030

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Olahan, 2023

Dari tabel di atas, dapat dirumuskan suatu persamaan yang menggambarkan hubungan antara audit Internal. Pengawasan pengelolaan alokasi dana desa, sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

$$Y = - 15.918 + 1.101X_1 + 0,433X_2 + 0,154X_3 + \varepsilon$$

Diketahui:

X_1 = Sistem Informasi Akuntansi

X_2 = Gaya Kepemimpinan

X_3 = Etos Kerja Islami

α = - 15.918 adalah bilangan konstan

$\beta_1 = 1.101$ adalah besarnya koefisien regresi X_1 (Sistem Informasi Akuntansi), yang berarti setiap peningkatan X_1 sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Y sebesar 1.101 atau 110% dengan asumsi variabel bebas lainnya (X_2) dan (X_3) konstan. Jika variabel Sistem Informasi Akuntansi meningkat, maka Kinerja Karyawan meningkat.

$\beta_2 = 0,484$ adalah besarnya koefisien regresi X_2 (Gaya Kepemimpinan), yang berarti setiap peningkatan X_2 sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Y sebesar 0,433 atau 43% dengan asumsi variabel bebas lainnya (X_1) dan (X_3) konstan. Jika variabel Gaya Kepemimpinan meningkat, maka Kinerja Karyawan meningkat.

$\beta_3 = 0,154$ adalah besarnya koefisien regresi X_3 (Etos Kerja Islami), yang

berarti setiap peningkatan X_3 sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Y sebesar 0,154 atau 15% dengan asumsi variabel bebas lainnya (X_1) dan (X_2) konstan. Jika variabel Etos Kerja Islami meningkat, maka Kinerja Karyawan meningkat.

E. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melakukan pengujian pada data penelitian yang dilakukan dengan melihat apakah memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang peneliti gunakan dalam penelitian adalah *Kolmogrov- Smirnov Test*. Data dikatakan terdistribusi normal apabila nilai signifikan dari *Kolmogrov- Smirnov Test* $> 0,05$. Berikut adalah hasil dari uji normalitas.

Tabel 4.8 Hasil uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,57646726
Most Extreme Differences	Absolute	,120
	Positive	,120

Negative	-,088
Test Statistic	,120
Asymp. Sig. (2-tailed)	.109 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Olahan, 2023

Berdasarkan hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* Test pada tabel, dimana menunjukkan nilai signifikan (*Asymp.Sig*) sebesar 0,109 ini menunjukkan bahwa nilai signifikan lebih besar dari tingkat signifikansi sebesar 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa data residual yang diuji terdistribusi normal dan model regresi memenuhi asumsi klasik

2. Hasil Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah untuk melihat apakah korelasi yang tinggi antara variabel independen model regresi linear berganda jika terdapat korelasi yang kuat antar variabel independen, maka hubungan antar variabel independent terhadap variabel dependent menjadi terganggu. Pedoman Keputusan Berdasarkan Nilai Tolerance adalah jika nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi. Dan jika nilai Tolerance lebih kecil dari 0,10 maka artinya terjadi multikolinieritas dalam model regresi.. Untuk lebih jelasnya, berikut peneliti telah menyajikan data pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-15,918	6,153		-2,587	,013		
SISTEM INFORMASI AKUNTANSI	1,101	,217	,579	5,068	,000	,927	1,078
GAYA KEPEMIMPINAN	,433	,107	,446	4,048	,000	,997	1,003
ETOS KERJA ISLAMI	,154	,069	,256	2,243	,030	,925	1,081

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Olahan, 2023

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, tabel output "*Coefficients*" pada bagian "*Collinearity Statistics*" diketahui nilai Tolerance untuk variabel Sistem Informasi Akuntansi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2) dan Etos Kerja Islami (X3) adalah 0,927 0,997 0,925 < 10,00. Sementara, nilai VIF untuk variabel Audit Internal (X1) dan Pengawasan (X2) adalah 1,004 > 0,01. Maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolineritas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolineritas dalam model regresi.

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 23. Tujuan dari uji heteroskedastisitas ini terdapat ketidaksetaraan varians untuk residu pengamatan dan pengamatan lainnya. Untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan menghitung sig t apakah nilainya lebih kecil atau lebih besar. Jika sig t lebih kecil dari 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas namun, jika nilai sig t lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk lebih jelasnya hasil uji heteroskedastisitas ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
1 (Constant)	4,479	3,578		1,252	,218
SISTEM INFORMASI AKUNTANSI	-,135	,126	-,171	-1,070	,291
GAYA KEPEMIMPINAN	,014	,062	,036	,232	,817
ETOS KERJA ISLAMI	-,020	,040	-,079	-,491	,626

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data Olahan, 2023

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat diketahui bahwa nilai signifikan variabel Sistem Informasi Akuntansi (X_1) sebesar 0,291 lebih besar dari 0,05 artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel Sistem Informasi Akuntansi (X_1), variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) sebesar 0,817 lebih besardari 0,05 artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) dan variabel Etos Kerja Islami (X_3) sebesar 0,626 lebih besardari 0,05 artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel Etos Kerja Islami (X_3) sehingga data dapat diuji pada pengujian selanjutnya.

F. Hasil Pengujian Hipotesis

1. Hasil Uji Parsial-t

Pada penelitian ini, hasil uji t dilakukan dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 23. Tujuan dari uji t ini adalah untuk mengukur secara parsial pengaruh antara variabel *independent* terhadap variabel tidak bebas dengan variabel lain yang dianggap konstan. Jika nilai t signifikan $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel *independent* mempengaruhi variabel *dependent*.

Berdasarkan tabel 4.7, dapat disimpulkan sebagai berikut :

a. Pengujian Hipotesis Pertama (H_1)

Berdasarkan hasil Sistem Informasi Akuntansi (X_1) pada Uji parsial (Uji-t) dengan nilai t-hitung 5.068 $>$ nilai t-tabel 2.052 dan nilai sig.t 0,00 $<$ $\alpha = 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Sistem

Informasi Akuntansi (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), hal ini membuktikan bahwa keputusan H_{a1} diterima dan H_{01} ditolak.

b. Pengujian Hipotesis Kedua (H_2)

Berdasarkan hasil Uji parsial (Uji-t) pada variabel Pengawasan (X_2) dengan nilai t_{hitung} 4,048 > nilai t_{tabel} 2.052 dan nilai sig.t 0,00 < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Karyawan (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), hal ini membuktikan bahwa keputusan H_{a1} diterima dan H_{01} ditolak.

c. Pengujian Hipotesis Ketiga (H_3)

Berdasarkan hasil Uji parsial (Uji-t) pada variabel Pengawasan (X_3) dengan nilai t_{hitung} 2,243 > nilai t_{tabel} 2.052 dan nilai sig.t 0,03 < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa variabel Etos Kerja Islami (X_3) secara parsial berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), hal ini membuktikan bahwa keputusan H_{a1} diterima dan H_{01} ditolak.

2. Hasil Uji F

Pada penelitian hasil uji F dilakukan dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 23. Tujuan dari hasil uji F ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel *independent* berpengaruh terhadap variabel *dependent*. Dengan kriteria pengujian tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau nilai signifikansi 5% ($\alpha=0,05$). Jika nilai signifikasinya > 0,05 H_3

ditolak dan jika nilai nya $< 0,05$ maka H_3 diterima. Untuk lebih jelasnya, hasil uji F dapat dilihat sebagai berikut :

TABEL 4.11 HASIL UJI F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	111,227	3	37,076	13,901	.000 ^b
Residual	109,351	41	2,667		
Total	220,578	44			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), ETOS KERJA ISLAMI, GAYA KEPEMIMPINAN, SISTEM INFORMASI AKUNTANSI

Sumber: Data Olahan, 2023

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, diketahui hasil uji F diperoleh F_{hitung} sebesar $13.901 > F_{tabel} 3,35$ dan nilai sig. $0,000 < 0,05$, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa Hipotesis diterima atau dengan kata lain, Sistem Informasi Akuntansi (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) dan Etos Kerja Islami (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3. Hasil Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Pada penelitian hasil uji R^2 dilakukan dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 25. Tujuan dari hasil uji R^2 ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel *independent* berpengaruh terhadap variabel *dependent*.

TABEL 4.12 Hasil Uji R² (Koefisien Determinasi)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.710 ^a	.504	.468	1,63312

a. Predictors: (Constant), ETOS KERJA ISLAMI, GAYA KEPEMIMPINAN, SISTEM INFORMASI AKUNTANSI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Olahan, 2023

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, diketahui nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0,710. Besarnya angka R Square adalah 0,710 atau sama dengan 71%, mengandung arti bahwa variabel Sistem Informasi Akuntansi (X₁), Gaya Kepemimpinan (X₂) dan Etos Kerja Islami secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 71%. Sedangkan sisanya (100% - 71% = 29%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi atau variabel yang diteliti.

G. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja

Karyawan. Hal ini telah dibuktikan, dengan nilai ketentuan $t_{tabel} = 2,052$ yaitu $t_{hitung} 5,068$ dan nilai $sig.t 0,00 > a = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya Sistem Informasi Akuntansi yang baik, tentunya akan memberikan nilai yang baik dan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dwi Astuti Nandasari dan St.Ramlah (2019) bahwa Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada RSUD Labuang Baji Makassar.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini telah dibuktikan, dengan nilai ketentuan $t_{hitung} 4,048 > nilai t_{tabel} 2.052$ dan nilai $sig.t 0,00 < 0,05$. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, semakin baik Gaya Kepemimpinan maka akan semakin baik juga Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Siti Nur Aisah & Rahma Wardani (2020) menyatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Bank Pengkreditan Rakyat Kawan Malang.

3. Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa Etos Kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini telah dibuktikan, dengan nilai ketentuan $t_{hitung} 2,243 > \text{nilai } t_{tabel} 2.052$ dan nilai $\text{sig.t } 0,03 < 0,05$. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Etos Kerja Islami berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, semakin baik Etos Kerja Islami seorang karyawan maka akan semakin baik juga Kinerjanya.

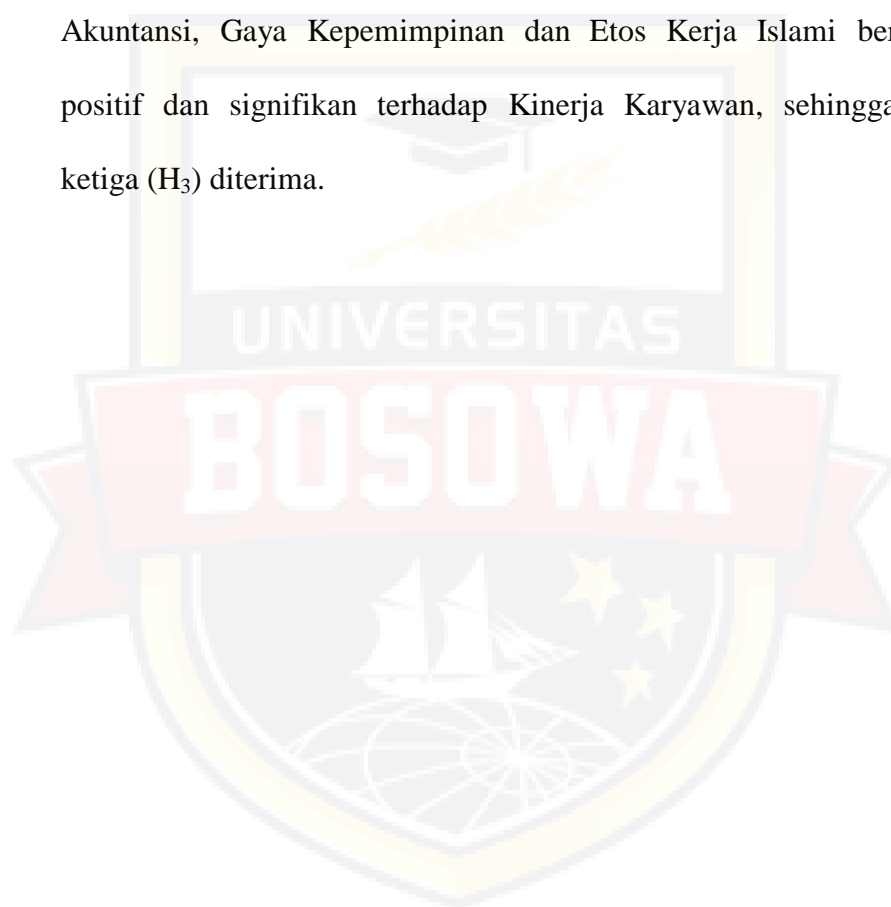
Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ahmad Syaikhul Amri (2020) menyatakan bahwa variabel Etos Kerja Islami berepengaruh positif terhadap Kinerja di BPRS AMAN SYARIAH SEKAMPUNG.

4. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian (Uji F) variabel Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan, secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan. Hal ini dibuktikan, dengan nilai $F_{hitung} 12,714 > \text{nilai } F_{tabel} 3,35$ dan nilai $\text{sig.t } 0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini berarti semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh auditor internal dalam mengelola alokasi dana desa maka publik dengan mudah mendapat informasi mengenai pengelolaan alokasi dana desa. Sama halnya dengan semakin baik pengawasan dalam mengelola

alokasi dana desa juga akan mudah dalam mengakses informasi pengelolaan dana desa.

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji F diperoleh F_{hitung} sebesar $13,901 > F_{tabel} 3,35$ dan nilai P value sebesar $0,000^b$ lebih kecil dari $0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Islami berepengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian berupa analisis data, pengujian hipotesis dan pembahasan penelitian mengenai Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan maka peneliti menyimpulkan sebagai berikut:

1. Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN KCS Makassar. Apabila Sistem Informasi Akuntansi baik maka kinerja karyawan akan menjadi baik.
2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN KCS Makassar. Apabila Gaya Kepemimpinan baik maka Kinerja Karyawan akan menjadi baik
3. Etos Kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN KCS Makassar. Apabila Etos Kerja Islami baik maka Kinerja Karyawan akan menjadi baik
4. Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Islami secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN KCS Makassar

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas, pengujian hipotesis dan pembahasan penelitian mengenai Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan , maka peneliti akan memberikan beberapa saran yang dapat digunakan oleh Bank BTN KCS Makassar dan kepada peneliti selanjutnya yakni sebagai berikut:

1. Bagi Bank BTN KCS Makassar, agar lebih meningkatkan kinerja karyawannya
2. Bagi Bank BTN KCS Makassar, agar penelitian ini menjadi bahan masukan atau pertimbangan dalam peningkatan Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan
3. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan agar menambah variabel independent lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Amri, A. S. (2020). *Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan di BPRS Aman Syariah Sekampung* (Doctoral dissertation, IAIN Metro).
- Arnisa, Z. T. (2020). *Penerapan etos kerja Islam pada Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Teluk Betung* (Doctoral dissertation, IAIN Metro).
- Batubara, S. S. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada departemen pengadaan PT Inalum (Persero). *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3(1), 40-58.
- Christian, D., & Kurniawan, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 113-125.
- Devi, G. P., & Darma, E. S. (2021). Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Sistem Informasi Akuntansi Pada BMT di Daerah Istimewa Yogyakarta. *Prosiding Konferensi Nasional Ekonomi Manajemen dan Akuntansi (KNEMA)*, 1(1).
- Fatmawati, S. R. (2020). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Etos Kerja Islam Dengan Budaya Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada BMT MBS Syariah Jiwan Kab. Madiun* (Doctoral dissertation, IAIN Ponorogo).
- GAOL, Y. M. J. L. (2023). Sistem informasi akuntansi. *Circle Archive*, 1(1).
- Himanisyah, W. (2020). *PENGARUH ETOS KERJA ISLAM DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Cleaning Service Institut Agama Islam Negeri Bengkulu)* (Doctoral dissertation, IAIN BENGKULU).
- Hotmania, T. (2019). *Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah Negeri 2 Bandar Lampung* (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).

- Jumaidi, L. T., Lestari, B. A. H., & Rahman, R. (2021). *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Gaya Kepemimpinan, Trust, dan Ketidakpastian Lingkungan terhadap Kinerja Manajerial*. Valid: Jurnal Ilmiah.
- Kurniawati, D. (2022). *Pengaruh penggunaan teknologi informasi, efektivitas sistem informasi akuntansi, kepercayaan atas sistem informasi akuntansi, dan kesesuaian tugas terhadap kinerja individual karyawan* (Doctoral dissertation, Widya Mandala Surabaya Catholic University).
- Kusumawati, N. (2022). SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN GAYA KEPEMIMPINAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA INDIVIDU. *Yudishtira Journal: Indonesian Journal of Finance and Strategy Inside*, 2(2), 293-306.
- Mauliza, P., Yusuf, R., & Ilhamsyah, T. R. (2016). *Pengaruh etos kerja Islami dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional serta implikasinya pada kinerja pegawai Wilayatul Hisbah Kota Banda Aceh*. Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam (Darussalam Journal of Economic Perspec.
- Noor, M. (2019). Gaya Kepemimpinan Kyai. *Jurnal Kependidikan*, 7(1), 141-156.
- Noviana, N. (2022). *Pengaruh Sistem Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Kota Parepare* (Doctoral dissertation, IAIN Parepare).
- Nufus Budi Elyas. (2017). *Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening* (Studi kasus pada PT. Ningrat Muda Mandiri Yogyakarta). Departemen Manajemen.
- Parashakti, R. D., & Setiawan, D. I. (2019). *Gaya kepemimpinan dan motivasiterhadap kinerja karyawan pada bank BJB cabang Tangerang*. Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis.
- Rozi, F. (2021). *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengawasan Internal Dan Key Performance Indicators (KPI) Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Bekerja Sebagai Variabel Moderating Di Perum Perumnas Regional I Medan* (Doctoral dissertation).

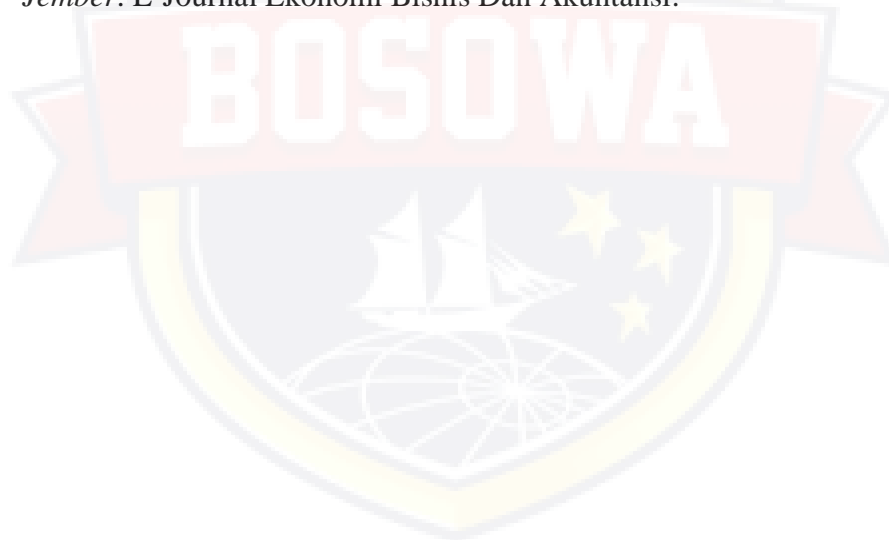
Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., ... & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*.

SITI, D. U. (2021). *PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN ETOS KERJA ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT. Pegadaian Syariah di Bandar Lampung)* (Doctoral dissertation, UIN RADEN INTAN LAMPUNG).

Suryadi, S., Rahman, B., & Hariri, H. (2018). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Kepala sekolah berintegritas di Provinsi Lampung*. *JURNAL MANAJEMEN MUTU PENDIDIKAN*.

Utari, S., & Hadi, M. M. (2020). *Gaya Kepemimpinan Demokratis Perpustakaan Kota Yogyakarta (Studi Kasus)*. *Jurnal Pustaka Ilmiah*, 6(1), 994-1002.

Zainuri, Z., Mahardiyanto, A., & Rohmah, R. M. (2021). *Pengaruh Fungsi Manajemen Koperasi Pondok Pesantren dan Etos Kerja Islami Terhadap Pembentukan Jiwa Wirausaha Santri di Pondok Pesantren Al-Qodiri Jember*. *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*.



LAMPIRAN

A. Lampiran 1 : Surat Ijin Penelitian

1. Surat Permohonan Ijin Penelitian



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 Jl. Bougainville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
 Website : <http://gimap-new.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
 Makassar 90231

Nomor	: 20299/S.01/PTSP/2023	Kepada Yth.
Lampiran	: -	Pimpinan PT Bank BTN Syariah Cab. Makassar
Perihal	: <u>Izin penelitian</u>	

di-
Tempat

Berdasarkan surat Dekan Fak. Ekonomi dan Bisnis UNIVERSITAS BOSOWA MAKASSAR Nomor : A.1253/FEB/UNIBOS/VI/2023 tanggal 14 Juni 2023 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a	: LA ODE MUHAMAD FERDIANSYAH ALGIFAHRI	
Nomor Pokok	: 4519013005	
Program Studi	: Akuntansi	
Pekerjaan/Lembaga	: Mahasiswa (S1)	
Alamat	: Jl. Urip Sumoharjo Km. 04 Makassar	

PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

" PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN ETOS KERJA ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA BANK BTN SYARIAH MAKASSAR) "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **27 Juni s/d 27 Juli 2023**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami *menyetujui* kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada Tanggal 27 Juni 2023

A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN
PLT. KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN



Drs. MUH SALEH, M.Si.
 Pangkat : PEMBINA UTAMA MUDA
 Nip : 19690717.199112.1002

Tembusan Yth

1. Dekan Fak. Ekonomi dan Bisnis UNIVERSITAS BOSOWA MAKASSAR di Makassar;
2. *Peringgal.*

Nomor: 20299/S.01/PTSP/2023

KETENTUAN PEMEGANG IZIN PENELITIAN :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan, kepada yang bersangkutan melapor kepada Bupati/Walikota C q. Kepala Bappelitbangda Prov. Sulsel, apabila kegiatan dilaksanakan di Kab/Kota
2. Penelitian tidak menyimpang dari izin yang diberikan
3. Mentaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku dan mengindahkan adat istiadat setempat
4. Menyerahkan 1 (satu) eksampulardcopy dan softcopy kepada Gubernur Sulsel, Cq. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Prov. Sulsel
5. Surat izin akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat izin ini tidak mentaati ketentuan tersebut diatas.

REGISTRASI ONLINE IZIN PENELITIAN DI WEBSITE :
<https://izin-penelitian.sulselprov.go.id>



NOMOR REGISTRASI/ 20230627931775



Catatan :
• UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 'Informasi Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti yang sah.'
• Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan **sertifikat elektronik** yang diterbitkan **BSrE**.
• Surat ini dapat dibuktikan keasliannya dengan melakukan scan pada QR Code



2. Surat Balasan Penelitian



Sahabat Keluarga Indonesia

Makassar, 18 Juli 2023

No. : ~~882~~/S/MKS/Supp/VII/2023

Lamp : -

Kepada Yth :

Sdr. LA ODE MUHAMAD FERDIANSYAH ALGIFAHRI

Di -

Tempat

Perihal : Izin / Rekomendasi Penelitian

Menunjuk surat Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Universitas Bosowa Makassar No. 20299/S.01/PTSP/2023 Perihal Izin Penelitian pada Tanggal 27 Juni 2023. Maka pada prinsipnya kami dapat menyetujui permohonan tersebut dengan syarat-syarat sebagai berikut :

1. Penelitian dilakukan oleh Mahasiswa dari Universitas Hasanuddin dengan data sebagai berikut :

Nama	: La Ode Muhamad Ferdiansyah Algifahri
Nomer Pokok	: 4519013005
Program Studi	: Akuntansi (S1)

2. Mengupayakan agar pada saat kegiatan Penelitian tidak mengganggu kegiatan operasional Bank.
3. Mentaati peraturan dan ketentuan yang berlaku di Bank BTN Kantor Cabang Syariah Makassar.
4. Menyerahkan 1 (satu) rangkap hasil kegiatan Penelitian kepada pihak Bank BTN Kantor Cabang Syariah Makassar.
5. Bersedia dan berjanji menjaga kerahasiaan Bank.
6. Surat izin / rekomendasi ini akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku bila terjadi penyimpangan dalam pelaksanaannya.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO), Tbk.
KANTOR CABANG SYARIAH MAKASSAR


Hidayah Setiyono
DBM Supporting

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Tingkat Pendidikan : SD SMP SMA/SMK
 D3 S1 S2

Lainnya

4. Jabatan :

Petunjuk Pengisian

Pilihlah jawaban di bawah ini dengan memberi tanda centang (√) pada salah satu jawaban yang Anda pilih.

- Penilaian :**
- SS = Sangat Setuju
- S = Setuju
- KS = Kurang Setuju
- TS = Tidak Setuju
- STS = Sangat Tidak Setuju

B. Lampiran 2 : Instrument Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Hal : Permohonan Pengisian Kuesioner

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Responden

Ditempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penyelenggaraan tugas akhir sebagai mahasiswa Program Strata satu (S1) Universitas Bosowa, saya :

Nama/Nim : La Ode Muhamad Ferdiansyah Algifahri / 4519013005

Fakultas/Jurusan/semester : Ekonomi dan Bisnis/Akuntansi/VIII

Bermaksud melakukan penelitian ilmiah untuk penyusunan skripsi dengan judul :

“Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan Dan Etos kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank BTN KCS Makassar)”

Untuk itu saya sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk menjadi responden dengan mengisi lembar kuesioner ini secara lengkap dan sebelumnya mohon maaf telah mengganggu waktu bekerja anda. Data yang diperoleh hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian, mohon diisi dengan lengkap dan sebenar – benarnya.

Atas kesediaan Bapak/ibu meluangkan waktu untuk mengisi dan menjawab semua pertanyaan dalam penelitian ini. Saya sampaikan terima kasih.

Hormat saya

La Ode Muhamad Ferdiansyah Algifahri

DAFTAR PERTANYAAN

1. Variabel Sistem Informasi Akuntansi

Indikator	Pernyataan		SS	S	KS	TS	STS
Adaptasi	1	Keefektifan data harus sesuai dengan laporan hasil system informasi perusahaan					
Ketersediaan	2	Sistem informasi akuntansi memiliki keamanan dalam penyimpanan data					
Keandalan Sistem	3	Transaksi yang dilakukan dicatat dalam formulir, disahkan dan diperiksa datanya untuk memastikan ketetapan dan kelengkapan datanya					
	4	System informasi akuntansi memberikan informasi yang penting dan akurat terhadap perusahaan					
Waktu Respon	5	System informasi akuntansi menyediakan throughput dan waktu yang cukup					

	6	Aplikasi system informasi akuntansi dengan teknologi yang baik dapat mempercepat laporan selesai tepat waktu					
Kegunaan	7	Proses input data dalam system informasi akuntansi yang ditetapkan pada lembaga dilakukan dengan mudah					

2. Variabel Gaya Kepemimpinan

Indikator	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Kepemimpinan berorientasi pada prestasi	8 Pemimpin ditempat saya bekerja menghargai dan memuji bawahan yang mempunyai kinerja bagus					
	9 Pemimpin ditempat saya bekerja mendorong bawahannya untuk menyelesaikan tugas tepat waktu					
Kepemimpinan direktif	10 Pemimpin ditempat saya bekerja menumbuhkan kesadaran tentang pentingnya patuh terhadap peraturan yang berlaku					

Kepemimpinan Partisipatif	11	Pemimpin ditempat saya bekerja melibatkan partisipasi bawahan dalam setiap kegiatan-kegiatan perusahaan					
	12	Jika muncul permasalahan pemimpin ditempat saya bekerja bersedia membantu dan memberikan jalan keluar dan menjadikan suatu keputusan organisasi					
Kepemimpinan suportif	13	Pemimpin ditempat saya bekerja memperhatikan konflik yang terjadi pada pegawai					
	14	Pemimpin ditempat saya bekerja selalu memberikan solusi jika bawahannya bertanya bertanya tentang masalah-masalah yang terkait dengan pekerjaan					

3. Variabel Etos Kerja Islami

Indikator	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Kerja merupakan penjabaran dari Aqidah	15 Saya selalu memulai pekerjaan dengan niat untuk beribadah hanya kepada Allah SWT.					
	16 Dalam bekerja saya selalu bertawwakal kepada Allah SWT.					
Kerja berlandaskan ilmu	17 Saya mampu membedakan antara tujuan yang benar dan salah, baik/buruk.					
	18 Saya mengedepankan sikap hidup kritis konstruktif (disiplin, professional dan menjaga amanah)					
Kerja dengan meneladani sifat Ilahi dan mengikuti petunjuk-Nya	19 Saya mempunyai kehidupan motivasi, terutama digerakan oleh motivasi ibadah dan hasrat memperoleh kehidupan surgawi kelak					
	20 Saya tidak berpendirian teguh dan tidak istiqomah dalam bekerja					

	21	Saya mengedepankan efisien dan efektifitas dalam bekerja					
--	----	--	--	--	--	--	--

4. Variable Kinerja Karyawan

Indikator		Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Kualitas	22	Saya mampu bekerja secara efektif dan efisien					
	23	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu					
	24	Saya berusaha dalam bekerja lebih keras dari pada seharusnya					
Kuantitas	25	Kuantitas kerja yang saya miliki melebihi rata-rata karyawan lain					
Tuntunan tugas	26	Saya memahami tugas yang diberikan oleh perusahaan					
Tanggung jawab atas pekerjaan	27	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan					
	28	Saya mampu mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan					

C. Lampiran 3 : Hasil Pengujian Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,57646726
Most Extreme Differences	Absolute	,120
	Positive	,120
	Negative	-,088
Test Statistic		,120
Asymp. Sig. (2-tailed)		.109 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data yang diolah, 2023

2. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-15,918	6,153		-2,587	,013		
SISTEM INFORMASI AKUNTANSI	1,101	,217	,579	5,068	,000	,927	1,078
GAYA KEPEMIMPINAN	,433	,107	,446	4,048	,000	,997	1,003

ETOS KERJA ISLAMIS	,154	,069	,256	2,243	,030	,925	1,081
--------------------	------	------	------	-------	------	------	-------

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data yang diolah, 2023

3. Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,479	3,578		1,252	,218
SISTEM INFORMASI AKUNTANSI	-,135	,126	-,171	-1,070	,291
GAYA KEPEMIMPINAN	,014	,062	,036	,232	,817
ETOS KERJA ISLAMIS	-,020	,040	-,079	-,491	,626

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Data yang diolah, 2023

D. Lampiran 4 : Data Mentah

1. System Informasi Akuntansi

Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	TOTAL
1	3	4	4	4	3	4	3	25
2	4	4	4	3	3	3	3	24
3	4	4	4	3	3	3	3	24
4	4	4	3	3	3	3	3	23
5	4	4	3	3	3	4	4	25
6	4	4	3	3	2	2	2	20

7	4	4	3	3	3	4	4	25
8	4	4	3	3	3	3	3	23
9	4	4	3	3	3	3	2	22
10	4	4	3	3	3	3	3	23
11	4	4	3	3	3	3	3	23
12	4	4	3	3	3	3	2	22
13	4	4	3	3	3	3	3	23
14	4	4	3	3	3	3	3	23
15	4	4	3	3	3	3	3	23
16	4	4	3	3	3	3	2	22
17	4	4	3	3	3	3	2	22
18	4	4	3	3	3	3	3	23
19	4	4	3	3	3	3	3	23
20	4	4	3	3	3	3	2	22
21	4	4	3	3	3	3	2	22
22	4	4	3	3	3	3	3	23
23	4	4	3	3	3	3	2	22
24	4	4	3	3	3	3	3	23
25	4	4	3	3	3	3	2	22
26	4	4	3	3	3	3	2	22
27	4	4	3	3	3	3	2	22
28	4	4	3	3	3	3	4	24
29	4	4	3	3	3	3	4	24
30	4	4	3	3	3	3	4	24
31	4	4	3	3	3	3	5	25
32	4	4	3	3	3	3	4	24
33	4	4	3	3	3	3	4	24
34	4	4	3	3	3	3	3	23
35	4	4	3	3	3	3	5	25
36	4	4	3	3	2	2	2	20
37	4	4	3	3	3	3	5	25
38	4	4	3	3	3	3	3	23
39	4	4	3	3	3	3	2	22
40	4	4	3	3	3	3	3	23
41	4	4	3	3	3	3	3	23

42	4	3	3	3	3	3	3	22
43	4	4	3	3	3	3	3	23
44	4	4	3	3	3	3	3	23
45	4	4	3	3	3	3	3	23

2. Gaya Kepemimpinan

Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	TOTAL
1	3	2	3	3	3	3	3	20
2	3	2	3	3	3	4	4	22
3	3	2	3	3	3	3	2	19
4	3	2	3	3	3	3	3	20
5	3	2	4	4	4	4	4	25
6	3	3	3	3	3	3	3	21
7	3	3	3	3	3	3	3	21
8	3	4	5	3	3	3	3	24
9	3	3	4	4	4	4	3	25
10	3	3	4	4	4	4	3	25
11	3	3	4	4	3	4	3	24
12	3	3	4	4	4	4	3	25
13	3	2	3	3	3	3	3	20
14	3	2	4	3	4	4	4	24
15	3	2	4	4	4	4	3	24
16	3	2	3	3	3	3	3	20
17	3	2	3	2	2	2	3	17
18	3	2	3	3	3	3	3	20
19	3	2	3	2	3	3	3	19
20	3	2	4	5	5	3	3	25
21	3	2	3	3	3	3	3	20
22	3	2	2	3	3	3	3	19
23	3	2	3	3	3	3	3	20
24	4	3	4	4	3	3	3	24
25	3	3	4	4	4	3	3	24
26	3	2	3	3	3	3	3	20
27	3	2	3	3	4	4	3	22

28	3	2	3	4	4	4	3	23
29	3	2	3	3	3	4	4	22
30	3	2	3	4	4	4	4	24
31	3	2	3	3	3	3	3	20
32	3	2	4	4	3	3	3	22
33	3	2	3	3	3	2	3	19
34	3	2	3	3	3	3	3	20
35	3	3	4	4	4	4	3	25
36	3	3	3	3	3	3	3	21
37	3	3	3	3	3	3	3	21
38	3	4	4	4	3	3	3	24
39	3	2	4	4	4	4	4	25
40	3	4	4	4	4	3	3	25
41	3	2	4	4	4	4	3	24
42	3	4	4	4	4	3	3	25
43	3	2	3	3	3	3	3	20
44	3	2	4	4	4	4	3	24
45	3	2	4	4	4	4	3	24

3. System Informasi Akuntansi

Responden	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	TOTAL
1	2	2	3	3	3	1	5	19
2	2	2	3	3	3	3	5	21
3	2	2	3	3	3	2	5	20
4	2	2	3	4	4	4	5	24
5	2	2	3	3	3	1	5	19
6	2	2	3	4	4	5	5	25
7	2	2	3	4	4	5	5	25
8	2	2	3	3	3	3	5	21
9	2	2	3	3	4	5	5	24
10	2	2	3	3	3	4	5	22
11	2	2	3	3	4	4	5	23
12	2	2	3	3	5	4	5	24
13	2	2	3	4	4	3	5	23

14	2	2	3	3	3	1	5	19
15	2	2	3	4	5	4	5	25
16	2	2	3	3	3	3	5	21
17	2	2	3	3	5	4	5	24
18	2	2	3	3	5	5	5	25
19	2	2	3	3	5	3	5	23
20	2	2	3	3	4	4	5	23
21	2	2	3	4	4	5	5	25
22	2	2	3	3	5	3	5	23
23	2	2	3	3	4	5	5	24
24	2	2	3	3	3	5	5	23
25	2	2	3	3	3	4	5	22
26	2	2	3	3	3	1	4	18
27	2	2	3	3	2	1	4	17
28	2	2	3	3	5	5	5	25
29	2	2	3	3	5	5	5	25
30	2	2	3	3	3	2	3	18
31	2	2	3	3	3	1	5	19
32	2	2	3	3	3	3	5	21
33	2	2	3	3	3	2	5	20
34	2	2	3	3	4	5	5	24
35	2	2	3	3	3	1	5	19
36	2	2	3	3	5	5	5	25
37	2	2	3	3	5	5	5	25
38	2	2	3	3	3	3	5	21
39	2	3	5	5	5	5	5	30
40	2	2	2	2	2	2	2	14
41	2	2	3	4	5	4	3	23
42	2	3	5	5	5	5	5	30
43	2	2	2	2	2	2	2	14
44	2	2	2	2	2	2	2	14
45	2	2	2	2	2	2	2	14

4. Kinerja Karyawan

Responden	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	TOTAL
1	4	4	4	3	4	3	3	25
2	4	4	4	3	4	3	3	25
3	4	4	4	3	4	3	2	24
4	4	3	3	3	3	3	3	22
5	4	4	4	3	4	3	3	25
6	4	4	4	2	2	2	2	20
7	4	4	4	2	4	3	3	24
8	4	4	4	3	2	2	2	21
9	4	4	4	3	4	3	3	25
10	4	4	4	3	4	2	2	23
11	4	4	4	3	4	2	2	23
12	4	4	4	3	4	3	3	25
13	4	4	4	2	2	2	2	20
14	4	4	4	2	2	2	3	21
15	4	4	4	3	2	2	2	21
16	4	2	2	2	2	2	2	16
17	4	2	2	2	3	3	3	19
18	4	4	3	2	2	2	3	20
19	4	4	4	2	2	2	2	20
20	4	4	4	3	4	3	3	25
21	4	4	4	2	2	2	2	20
22	4	4	3	2	2	3	3	21
23	4	4	4	2	2	2	2	20
24	4	4	4	2	3	3	3	23
25	4	4	4	2	2	2	2	20
26	4	4	4	2	2	2	2	20
27	4	4	4	3	4	3	2	24
28	4	4	4	3	4	3	3	25
29	4	4	4	3	4	2	2	23
30	4	4	4	3	4	2	2	23
31	4	4	4	3	4	3	3	25
32	4	4	4	3	4	3	3	25

33	4	4	4	3	4	3	2	24
34	4	4	4	3	3	2	2	22
35	4	4	4	3	4	3	3	25
36	4	4	4	2	2	2	2	20
37	4	4	4	3	2	4	3	24
38	4	4	4	3	2	2	2	21
39	4	4	4	3	4	3	3	25
40	4	4	4	3	2	3	3	23
41	4	4	4	3	4	2	2	23
42	4	4	4	3	4	3	3	25
43	4	4	3	3	2	2	2	20
44	4	4	2	3	2	3	3	21
45	4	4	4	2	3	2	2	21

E. Lampiran 5 : Analisis dan Hasil Pengujian Hipotesis

1. Hasil Parsial Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-15,918	6,153		-2,587	,013
SISTEM INFORMASI AKUNTANSI	1,101	,217	,579	5,068	,000
GAYA KEPEMIMPINAN	,433	,107	,446	4,048	,000
ETOS KERJA ISLAMI	,154	,069	,256	2,243	,030

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data yang diolah, 2023

2. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	111,227	3	37,076	13,901	.000 ^b
Residual	109,351	41	2,667		
Total	220,578	44			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), ETOS KERJA ISLAMI, GAYA KEPEMIMPINAN, SISTEM INFORMASI AKUNTANSI

Sumber : Data yang diolah, 2023

3. Hasil Uji R2 (Koefisien Determinasi)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.710 ^a	.504	.468	1,63312

a. Predictors: (Constant), ETOS KERJA ISLAMI, GAYA KEPEMIMPINAN, SISTEM INFORMASI AKUNTANSI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data yang diolah, 2023

4. Table Parsial Uji t

TABEL NILAI KRITIS DISTRIBUSI T

df	One-Tailed Test						
	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005	0,001
	Two-Tailed Test						
	0,50	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01	0,002
1	1,000000	3,077684	6,313752	12,706205	31,820516	63,656741	318,308839
2	0,816497	1,885618	2,919986	4,302653	6,964557	9,924843	22,327125
3	0,764892	1,637744	2,353363	3,182446	4,540703	5,840909	10,214532
4	0,740697	1,533206	2,131847	2,776445	3,746947	4,604095	7,173182
5	0,726687	1,475884	2,015048	2,570582	3,364930	4,032143	5,893430
6	0,717558	1,439756	1,943180	2,446912	3,142668	3,707428	5,207626
7	0,711142	1,414924	1,894579	2,364624	2,997952	3,499483	4,785290
8	0,706387	1,396815	1,859548	2,306004	2,896459	3,355387	4,500791
9	0,702722	1,383029	1,833113	2,262157	2,821438	3,249836	4,296806
10	0,699812	1,372184	1,812461	2,228139	2,763769	3,169273	4,143700
11	0,697445	1,363430	1,795885	2,200985	2,718079	3,105807	4,024701
12	0,695483	1,356217	1,782288	2,178813	2,680998	3,054540	3,929633
13	0,693829	1,350171	1,770933	2,160369	2,650309	3,012276	3,851982
14	0,692417	1,345030	1,761310	2,144787	2,624494	2,976843	3,787390
15	0,691197	1,340606	1,753050	2,131450	2,602480	2,946713	3,732834
16	0,690132	1,336757	1,745884	2,119905	2,583487	2,920782	3,686155
17	0,689195	1,333379	1,739607	2,109816	2,566934	2,898231	3,645767
18	0,688364	1,330391	1,734064	2,100922	2,552380	2,878440	3,610485
19	0,687621	1,327728	1,729133	2,093024	2,539483	2,860935	3,579400
20	0,686954	1,325341	1,724718	2,085963	2,527977	2,845340	3,551808
21	0,686352	1,323188	1,720743	2,079614	2,517648	2,831360	3,527154
22	0,685805	1,321237	1,717144	2,073873	2,508325	2,818756	3,504992
23	0,685306	1,319460	1,713872	2,068658	2,499867	2,807336	3,484964
24	0,684850	1,317836	1,710882	2,063899	2,492159	2,796940	3,466777
25	0,684430	1,316345	1,708141	2,059539	2,485107	2,787436	3,450189
26	0,684043	1,314972	1,705618	2,055529	2,478630	2,778715	3,434997
27	0,683685	1,313703	1,703288	2,051831	2,472660	2,770683	3,421034
28	0,683353	1,312527	1,701131	2,048407	2,467140	2,763262	3,408155
29	0,683044	1,311434	1,699127	2,045230	2,462021	2,756386	3,396240
30	0,682756	1,310415	1,697261	2,042272	2,457262	2,749996	3,385185
31	0,682486	1,309464	1,695519	2,039513	2,452824	2,744042	3,374899
32	0,682234	1,308573	1,693889	2,036933	2,448678	2,738481	3,365306
33	0,681997	1,307737	1,692360	2,034515	2,444794	2,733277	3,356337
34	0,681774	1,306952	1,690924	2,032245	2,441150	2,728394	3,347934
35	0,681564	1,306212	1,689572	2,030108	2,437723	2,723806	3,340045
36	0,681366	1,305514	1,688298	2,028094	2,434494	2,719485	3,332624
37	0,681178	1,304854	1,687094	2,026192	2,431447	2,715409	3,325631
38	0,681001	1,304230	1,685954	2,024394	2,428568	2,711558	3,319030
39	0,680833	1,303639	1,684875	2,022691	2,425841	2,707913	3,312788
40	0,680673	1,303077	1,683851	2,021075	2,423257	2,704459	3,306878

5. Table Uji F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89