

**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, GAYA  
KEPEMIMPINAN DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN KOPERASI SYARIAH**

**(Studi Kasus KSPPS BINAMA Semarang)**

**SKRIPSI**

Disusun untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat

Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1)

dalam Akuntansi Syariah



**Oleh:**

**Puji Astuti**

**1705046038**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG**

**2024**

# LEMBAR PERSETUJUAN

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Lamp : 4 Eksemplar  
Hal : Naskah Skripsi  
A.n. Sdri. Puji Astuti

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN Walisongo Semarang

*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Setelah kami meneliti dan mengadakan perbaikan sebagaimana mestinya, dengan ini kami kirim naskah skripsi saudara :

Nama : Puji Astuti  
NIM : 1705046038  
Judul : Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus KSPPS BINAMA Semarang)

Dengan ini kami mohon kiranya skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqsyahkan. Demikian harap menjadi maklum.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb*

Semarang, 12 Juni 2024

Pembimbing I



Warno, SE., M.Si  
NIP. 19830721 201503 1 002

Pembimbing II



Naili Saadah, SE., M.Si., AK  
NIP. 198803312019032012

# LEMBAR PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Prof. Dr. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Telp/Fax (024) 7601291, Semarang Kode Pos 50185

## PENGESAHAN

Naskah skripsi berikut ini:

Judul : Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus KSPPS BINAMA Semarang)

Skripsi Saudari : Puji Astuti

NIM : 1705046038

Fakultas/ Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ S1 Akuntansi Syariah

Telah diujikan dalam sidang munaqosah oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Negeri Islam Walisongo Semarang dan dinyatakan LULUS pada tanggal:

26 Juni 2024

Dan dapat diterima sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata 1 dalam Ilmu Akuntansi Syariah tahun akademik 2023/2024.

Ketua Sidang Semarang, 26 Juni 2024  
Sekretaris Sidang

**Tri Widvastuti Ningsih, S. E. I., M. Ak**  
NIP. 19871010 201903 2 017

**Naili Saadah, SE., M.Si., AK**  
NIP. 19880331 201903 2 012

Penguji Utama I

**Fajar Adhitva, S. Pd., MM**  
NIP. 19891009 201503 1 003

Penguji Utama II

**Septiana Na'afi, S.H.I., M.S.I**  
NIP. 19890924 201903 2 018

Pembimbing I

**Warno, SE., M.Si**  
NIP. 19830721 201503 1 002

Pembimbing II

**Naili Saadah, SE., M.Si., AK**  
NIP. 19880331 201903 2 012



## MOTTO

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا<sup>ط</sup>

*“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”*

(Q.S Al-Baqarah, 2: 286)

“Selalu ada harga dalam sebuah proses. Nikmatilah saja lelah-lelah itu. Lebarakan lagi rasa sabar itu. Semua yang kau investasikan untuk menjadikan dirimu seperti yang kau impikan. Mungkin tidak akan berjalan lancar, tapi gelombang-gelombang itu yang nanti bisa diceritakan”

(Boy Candra)

## PERSEMBAHAN

Alhamdulillah. Puji syukur atas kehadiran Allah SWT. yang telah memberikan rahmat dan bimbingan-Nya sehingga penulis mampu menuntaskan skripsi ini dengan baik. Tidak lupa penulis memanjatkan shalawat kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW. Dengan penuh rasa syukur yang sebesar-besarnya terselesaikannya skripsi ini, maka penulis mempersembahkan kepada:

1. Kedua orang tuaku tercinta Ibu Sugiyati dan Bapak Kasno, yang selalu memberikan segala kasih sayang, semangat, dan dukungan moral dan materi. Terima kasih atas doa-doa luar biasa yang selalu kalian panjatkan kepada Allah. Terima kasih untuk semua nasihat saat-saat keterpurukan saya. Terima kasih untuk tidak menyerah kepada saya. Semoga kalian senantiasa dalam lindungan Allah SWT.
2. Semua Kakak-kakakku tercinta, Siti Nurjanah, Sri Rahayu, Agus Suprianto, Yuli Yanti dan Yaniarita Sari. Terima kasih atas segala kebaikan dan pengertian kalian untuk adik bungsumu ini. Semoga kita semua bisa menjadi anak yang berbakti dan membahagiakan bagi kedua orang tua kita.
3. Semua Keponakanku tersayang, yang berjumlah 8 orang (*soon* 9). Aisha Cahya Rani Nabila, Zakia Salwa Salsabila, Rakha Restu Ramadhan, Rayhan Hafidzh, Barra Malik Gumelar, Naura Rizkia Azizah, Arsyila Farzana Sabila dan Muhammad Alfarizki. Terima kasih sudah menjadi teman dan menjadi penghibur saya dengan segala tingkah lucu kalian. Semoga kalian tumbuh menjadi pribadi yang baik dan membahagiakan orang tua kalian.
4. Sahabat-sahabat terdekatku selama masa perkuliahan, Savira Sayyidatina Fathna, Vera Nurlauza Aminah Istiqomah Fauzah dan Elsa Rifda Salsabila. Terima kasih untuk semangat dan motivasinya selama ini. Terima kasih sudah selalu bersedia menjadi tempat bercerita dan berkeluh kesah.
5. Sahabat-sahabatku yang jarang bertemu tapi selalu ada, Melza, Nafis, Mia, Sofia, dan Pipit. Terima kasih telah menjadi sahabat yang tidak pernah mempertanyakan hal yang orang lain pertanyakan.
6. Kost "1001", terima kasih telah menjadi tempat ternyaman dalam perantauan.

7. Untuk teman-teman seangkatan 2017 khususnya AKS A yang telah menjadi keluarga dan sahabat terimakasih atas kebersamaannya.
8. Untuk teman-teman IMT dan IKTASABA terimakasih atas kebersamaannya serta memberi semangat dalam berproses.
9. Untuk diriku sendiri, Terima kasih karena telah menyelesaikan tugas terakhir dalam perkuliahan ini. Terima kasih untuk kerja keras dan usahanya selama ini. Terima kasih untuk tidak menyerah dan tetap bertahan walaupun terlambat.

## DEKLARASI

Dengan bermohon kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan taufiq kepada penulis, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Astuti

Nim : 1705046038

Prodi : S1 Akuntansi Syariah

Judul Skripsi : Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus KSPPS BINAMA Semarang)

Penulis menyatakan bahwa karya ilmiah yang berbentuk skripsi ini dibuat dengan segala kejujuran dan tanggung jawab. Skripsi ini tidak memuat bahan-bahan yang telah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain. Informasi dan hasil skripsi merupakan hasil renungan penulis, kecuali informasi yang terdapat dalam refrensi digunakan sebagai bahan rujukan.

Dengan pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan dapat dipertanggungjawabkan sebagaimana mestinya.

Semarang, 15 Juni 2024  
Deklarator,



Puji Astuti  
1705046038

## PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi merupakan hal yang penting dalam skripsi karena pada umumnya banyak istilah Arab, nama orang, judul buku, nama lembaga dan lain sebagainya yang aslinya ditulis dengan huruf Arab harus disalin ke dalam huruf Latin. Untuk menjamin konsistensi, perlu ditetapkan satu transliterasi sebagai berikut:

### A. Konsonan

ء = ‘	ز = z	ق = q
ب = b	س = s	ك = k
ت = t	ش = sy	ل = l
ث = ts	ص = sh	م = m
ج = j	ض = dl	ن = n
ح = h	ط = th	و = w
خ = kh	ظ = zh	ه = h
د = d	ع = ‘	ي = y
ذ = dz	غ = gh	
ر = r	ف = f	

### A. Vokal

اَ = a

اِ = i

اُ = u

### B. Diftong

اي = ay

او = aw

### C. Syaddah(-)

*Syaddah* dilambangkan dengan konsonan ganda (ّ).

**D. Kata Sandang (...ال)**

Kata sandang (...ال) ditulisdengan *al...* misalnya الصناعات = *al-shina'ah*. *Al* ditulis dengan huruf kecil kecuali jika terletak pada permulaan kalimat.

**E. Ta' Marbutah (ة)**

Setiap *ta' marbutah* ditulis dengan “h” misalnya الطيبة المعيشة = *al-ma'isyah al-thabi'iyah*.

## ABSTRAK

Pertumbuhan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) sangatlah cepat. Perkembangan yang sangat cepat tersebut harus diimbangi dengan manajemen SDM (Sumber Daya Manusia) yang baik. Pencapaian target perusahaan serta keberlanjutannya sangat bergantung pada kualitas performa yang ditunjukkan oleh sumber daya manusianya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan, dan etos kerja islam terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, dan data yang digunakan adalah data primer dengan cara melakukan penyebaran kuesioner. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan KSPPS BINAMA Semarang. Sampel pada penelitian ini sebanyak 25 karyawan, dengan teknik *purposive sampling*. Penelitian ini menggunakan teknik analisis berupa deskripsi data, uji kualitas data (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinearitasregresi), uji hipotesis (analisis regresi linear berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi).Berdasarkan hasil penelitian dan analisis, variabel sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan etos kerja secara parsial (uji T) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan KSPPS BINAMA Semarang. Adapun secara simultan (uji F) atau bersama-sama variabel sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS BINAMA Semarang.

**Kata Kunci: Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kinerja Karyawan**

## ABSTRACT

*The growth of Sharia Savings and Loans and Financing Cooperatives (KSPPS) is speedy. This rapid development must be balanced with good HR (Human Resources) management. Achieving company targets and its sustainability depends on the quality of performance demonstrated by its human resources. This research aims to determine the influence of accounting information systems, leadership style, and Islamic work ethic on employee performance. This research uses a quantitative type of research, and the data used is primary data by distributing questionnaires to the research site directly. The population used in this research were KSPPS BINAMA Semarang employees. The sample in this study was 25 employees, using a purposive sampling technique. This research uses analytical methods in the form of data description, data quality test (validity test and reliability test), classic assumption test (normality test, heteroscedasticity test, and multicollinearity regression test), hypothesis test (multiple linear regression analysis, t-test, f test, and coefficient determination). Based on the results of research and analysis, the accounting information system variables, leadership style and work ethic partially (T test) have a positive and significant effect on the employee performance variables of KSPPS BINAMA Semarang. Meanwhile, simultaneously (F test) or together the accounting information system variables, leadership style and work ethic have a positive and significant effect on the performance of KSPPS BINAMA Semarang employees.*

**Keywords:** *Accounting Information System, Leadership Style, Work Ethic, Employee Performance*

## KATA PENGANTAR

*Assalamualaikum Wr. Wb.*

Segala puji bagi Allah SWT yang telah menguasai alam semesta ini dengan segala rahmat, petunjuk, dan karunia-Nya. Serta salam sejahtera senantiasa tercurah kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW. Dengan berkat-Nya, penulis berhasil menyelesaikan skripsi dengan judul “PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus KSPPS BINAMA Semarang)”. Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat guna menyelesaikan pendidikan S1 pada jurusan Akuntansi Syariah Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.

Penulis sangat menyadari bahwa penyelesaian skripsi ini tidak tercapai tanpa bantuan, arahan, dorongan, dan perhatian dari berbagai pihak. Karena itu, penulis dengan tulus ingin mengucapkan terimakasih yang mendalam terhadap:

1. Bapak Prof. Dr. Nizar, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
2. Bapak Dr. H. Nur Fatoni, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
3. Bapak Warno, SE, M.Si selaku Kaprodi Akuntansi Syariah dan Ibu Naili Sa'adah SE., M.Si., AK selaku Sekprodi Akuntansi Syariah serta staff ahli program studi Akuntansi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang.
4. Bapak Warno, SE, M.Si selaku dosen pembimbing I dan selaku dosen pembimbing II Ibu Naili Sa'adah SE., M.Si., AK yang selalu sabar bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan pengarahan dan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Nazrul Fahmi Zaki Fuadi, Lc., M.Si. selaku Wali Dosen yang telah memberikan bimbingan selama kuliah.
6. Seluruh dosen pengajar Program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang yang telah memberikan ilmunya kepada penulis.

7. Orang tuaku Ibu Sugiyati dan Bapak Kasno yang senantiasa mendukung setiap langkah dan selalu memberikan kasih sayang, bantuan, dukungan, moril serta materil.
8. Kantor KSPPS BINAMA Semarang yang telah memberikan izin penelitian, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
9. Sahabat-sahabati semua serta tman-teman seperjuangan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang yang telah memberikan motivasi dan doa.

Penulis mengakui bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan dan mengharapkan masukan yang membangun untuk meningkatkan kualitasnya.

Akhir kata, penulis berharap agar skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua yang memerlukan.

*Wassalamualaikum Wr. Wb.*

Semarang, 13 Juni 2024

Penulis



Puji Astuti  
1705046038

## DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN .....	i
LEMBAR PENGESAHAN .....	ii
PERSEMBAHAN .....	iv
DEKLARASI.....	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI .....	vii
ABSTRAK .....	ix
ABSTRACK.....	x
KATA PENGANTAR.....	xi
DAFTAR ISI .....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	6
1.4 Sisematika Penulisan.....	7
BAB II.....	8
TINJAUAN PUSTAKA .....	8
2.1 Landasan Teori .....	8
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
2.1.2 Sistem Informasi Akuntansi .....	10
2.1.3 Gaya Kepemimpinan.....	16
2.1.4 Etos Kerja.....	23
2.1.5 Kinerja Karyawan.....	29
2.2 Penelitian Terdahulu ( <i>State of the Art</i> ) .....	33
2.3 Kerangka Berfikir .....	38
2.4 Hipotesis.....	39
2.4.1 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan.....	39
2.4.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan .....	40
2.4.3 Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	41
2.4.4 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	41

BAB III.....	43
METODE PENELITIAN .....	43
3.1 Jenis dan Sumber Data .....	43
3.1.1 Jenis Penelitian .....	43
3.1.2 Sumber Data Penelitian.....	43
3.2 Populasi dan Sampel .....	44
3.2.1 Populasi.....	44
3.2.2 Sampel .....	44
3.3 Metode Pengukuran Data .....	44
3.4 Variabel Penelitian .....	45
3.4.1 Variabel Bebas (Independen).....	45
3.4.2 Variabel Terikat (Dependen) .....	46
3.4.3 Definisi Operational Variabel Penelitian .....	46
3.5 Teknik Analisis Data .....	48
3.5.1 Statistik Deskriptif. ....	49
3.5.2 Uji Validitas. ....	49
3.5.3 Uji Reabilitas. ....	50
3.5.4 Uji Asumsi Klasik.....	50
3.5.5 Analisis Regresi Linier Berganda. ....	51
3.5.6 Uji Hipotesis.....	52
BAB IV .....	55
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	55
4.1 Gambaran Umum KSPPS BINAMA Semarang.....	55
4.1.1 Sejarah Berdirinya KSPPS BINAMA Semarang .....	55
4.1.2 Visi dan Misi KSPPS BINAMA Semarang .....	56
4.1.3 Manfaat dan Sasaran yang Hendak Dicapai KSPPS BINAMA .....	56
4.1.4 Struktur Organisasi KSPPS BINAMA Semarang .....	58
4.1.5 Produk Produk KSPPS BINAMA Semarang.....	62
4.2 Deskriptif Data.....	66
4.2.1 Jenis Kelamin .....	67
4.2.2 Usia.....	67
4.2.3 Pendidikan Terakhir.....	68
4.2.4 Lama Bekerja .....	68
4.3 Hasil Penelitian .....	69
4.3.1 Statistik Deskriptif .....	69
4.3.2 Uji Validitas .....	70

4.3.3 Uji Reabilitas .....	73
4.3.4 Uji Asumsi Klasik.....	75
4.3.5 Analisis Regresi Linier Berganda .....	78
4.3.6 Uji Hipotesis.....	80
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian .....	83
4.4.1 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan...83	
4.4.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.....84	
4.4.3 Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....85	
4.4.4 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan.....87	
BAB V.....	88
PENUTUP .....	88
5.1 Kesimpulan.....	88
5.2 Saran .....	89
DAFTAR PUSTAKA.....	91
LAMPIRAN-LAMPIRAN .....	97
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	114

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....</b>	<b>34</b>
<b>Tabel 3. 1 Skala Likert .....</b>	<b>45</b>
<b>Tabel 3. 2 Definisi Variabel Penelitian .....</b>	<b>46</b>
<b>Tabel 4. 1 Karkteristik Berdasarkan Jenis kelamin .....</b>	<b>67</b>
<b>Tabel 4. 2 Karakteristik Berdasarkan Usia .....</b>	<b>67</b>
<b>Tabel 4. 3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....</b>	<b>68</b>
<b>Tabel 4. 4 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja .....</b>	<b>68</b>
<b>Tabel 4. 5 Statistik Deskriptif.....</b>	<b>69</b>
<b>Tabel 4. 6 Uji Validitas Sistem Informasi Akuntansi .....</b>	<b>70</b>
<b>Tabel 4. 7 Uji Validitas Gaya Kepemimpinan.....</b>	<b>71</b>
<b>Tabel 4. 8 Uji Validitas Etos Kerja Islam .....</b>	<b>72</b>
<b>Tabel 4. 9 Uji Validitas Kinerja Karyawan .....</b>	<b>73</b>
<b>Tabel 4. 10 Uji Realibilitas Sistem Informasi Akuntansi .....</b>	<b>74</b>
<b>Tabel 4. 11 Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan .....</b>	<b>74</b>
<b>Tabel 4. 12 Uji Reliabilitas Etos Kerja Islami .....</b>	<b>75</b>
<b>Tabel 4. 13 Uji Realibilitas Kinerja Karyawan .....</b>	<b>75</b>
<b>Tabel 4. 14 Uji Normalitas.....</b>	<b>76</b>
<b>Tabel 4. 15 Uji Multikolinealitas .....</b>	<b>76</b>
<b>Tabel 4. 16 Uji Heteroskedastisitas .....</b>	<b>77</b>
<b>Tabel 4. 17 Analisis Regresi Linier Berganda .....</b>	<b>78</b>
<b>Tabel 4. 18 Uji T.....</b>	<b>80</b>
<b>Tabel 4. 19 Uji F .....</b>	<b>82</b>
<b>Tabel 4. 20 Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) .....</b>	<b>82</b>

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir .....</b>	<b>39</b>
<b>Gambar 4. 1 Sruktur Organisasi KSPPS BINAMA Semarang .....</b>	<b>58</b>

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Perusahaan memerlukan individu yang memiliki kemampuan dan integritas tinggi, baik di tingkat kepemimpinan maupun pegawai, yang dapat melaksanakan tugas mereka dengan terampil dan efisien, sambil tetap mematuhi aturan dan prosedur yang ada. Hal ini sangat krusial untuk mencapai sasaran perusahaan. Meningkatkan performa karyawan merupakan aspek vital bagi kelangsungan perusahaan di tengah persaingan bisnis yang dinamis dan kompetitif. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi tantangan manajerial utama, karena pencapaian target perusahaan serta keberlanjutannya sangat bergantung pada kualitas performa yang ditunjukkan oleh sumber daya manusianya.

Kinerja karyawan sebagai landasan bagi kinerja dari sebuah perusahaan. Maka dari itu, sangatlah penting untuk memahami beberapa perilaku karyawan dalam perusahaan sebelum menilai kinerja individu dari seorang karyawan. Kinerja setiap karyawan sering kali dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan mereka, sektor industri di mana mereka bekerja, serta keahlian teknis dan sistem yang diterapkan oleh organisasi mereka.<sup>1</sup> Kinerja optimal suatu perusahaan dapat diukur melalui perbandingan output karyawan terhadap standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan memaksimalkan kinerja setiap individu, organisasi dapat meningkatkan keseluruhan performa dan mencapai tingkat kesuksesan yang diinginkan.<sup>2</sup> Kinerja dalam Islam terdapat dalam Q.S An-Nahl Ayat 97:

---

<sup>1</sup> Omi Hairul Izam, "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan," *COMSERVA : Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat* 3, no. 10 (March , 2024),h 3968.

<sup>2</sup> Dimas Azharino Wijaya and Hero Priono, "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan," *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan* 4, no. 12 (July 25, 2022), h. 5409.

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْتَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: “Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”.<sup>3</sup>

Ayat tersebut menekankan bahwasanya di dunia kerja, seseorang harus bekerja dengan tekun dan dedikasi untuk memperoleh imbalan yang layak sesuai dengan usaha yang sudah mereka lakukan.

Salah satu faktor penyebab kinerja perusahaan dapat berkembang dengan baik yaitu sistem informasi akuntansi. Sistem informasi akuntansi saat ini berkembang menjadi sistem informasi berbasis komputer yang dapat meningkatkan kepuasan pengguna karena kemudahan akses yang didapat dalam mengambil suatu keputusan. Sistem Informasi Akuntansi yang terkomputerisasi memungkinkan pemakai laporan keuangan dapat melihat laporan keuangan setiap saat dengan lebih cepat dan akurat. Sistem informasi akuntansi pada sebuah perusahaan merupakan bagian yang tidak boleh diabaikan. Hal ini didukung dengan banyaknya perusahaan yang telah memakai sistem informasi akuntansi berbasis komputer karena selain memberikan kemudahan bagi penggunanya juga untuk mendapat informasi yang berkualitas. Sistem informasi akuntansi mengacu pada sebuah sistem menyeluruh yang mampu mengumpulkan, mencatat, menyimpan, serta menganalisis data untuk menghasilkan informasi berharga bagi pihak yang bertanggung jawab dalam pengambilan keputusan.<sup>4</sup>

Faktor berikutnya merupakan gaya kepemimpinan yang adalah gambaran citra yang dibuat buat menggabungkan tujuan perusahaan dan tujuan individu guna memenuhi capaian tujuan tertentu. Gaya

---

<sup>3</sup> <https://tafsirweb.com/4445-surat-an-nahl-ayat-97.html> diakses pada tanggal 15 mei 2024.

<sup>4</sup> Fictor Hasan, Lesi Hertati, and Reny Aziatul Pebriani, “Jurnal Mirai Management Pengaruh Disiplin Kerja, Tingkat Kepuasan Kerja Terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Implikasi Pada Kinerja Organisasi Survey Pada Karyawan PT.Sampoerna Agro Tbk,” *Jurnal Mirai Management* 8, no. 2 (2023), h. 239.

kepemimpinan seseorang pemimpin dikategorikan sukses jika pemimpin bisa menghimpun bawahannya untuk bekerja sama, bisa membangkitkan semangat, tekun melaksanakan pekerjaan, dan wajib mempunyai rasa tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan. Dan hal ini akan bisa pada ukur melalui kinerja karyawan pada kurun saat periode tertentu.<sup>5</sup>

Gaya kepemimpinan merujuk pada metode yang digunakan pemimpin untuk memengaruhi bawahan, yang tercermin melalui pola perilaku atau karakteristik kepribadian tertentu. Gaya kepemimpinan melibatkan serangkaian perilaku yang diterapkan oleh seorang individu untuk secara efektif mempengaruhi orang lain sesuai dengan tujuannya. Organisasi membutuhkan gaya kepemimpinan yang tepat guna menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mencapai peningkatan kinerja staf, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas.<sup>6</sup> Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dengan karakteristik dan tanggung jawab karyawan dapat mengurangi semangat dan komitmen mereka terhadap pekerjaan, sehingga mengakibatkan kurangnya keseriusan dan fokus.

Etos kerja juga menjadi faktor yang begitu penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Mengingat saat ini telah berkembang semakin kompleks bukan hanya seputar manajemen dan teknologi tetapi juga kharisma moral serta kekuatan spiritual yang mendasari kerja. Etos kerja adalah sikap positif yang muncul dari keyakinan dasar dan komitmen penuh terhadap paradigma kerja yang integral. Jika individu, organisasi, atau komunitas mengadopsi paradigma kerja tersebut dengan percaya dan berkomitmen, hal tersebut akan menciptakan budaya kerja yang khas. Oleh karena itu, setiap individu atau kelompok perlu memiliki etos kerja. Pegawai yang memiliki etos kerja akan menunjukkan sikap yang baik dalam

---

<sup>5</sup> Herlina Risnawati Sitorus, Arthur Simanjuntak, and Duma Rahel Situmorang, "PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN, REWARD DAN SISTEM PENGUKURAN KINERJA TERHADAP KINERJA MANAJERIAL," *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX* 5, no. 1 (March 1, 2022), h. 16.

<sup>6</sup> Oktarini Oktarini, "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI," *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 3, no. 1 (October 12, 2021) h. 109.

menjalankan pekerjaan dengan optimal, karena mereka percaya dan berkomitmen pada pekerjaan mereka dapat meningkatkan kinerja mereka.<sup>7</sup>

Menurut penelitian yang dilakukan Omi Hairul Izam (2024) yang berjudul “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan menyatakan sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung (2,899) > t tabel (1,980). Ini dapat diartikan bahwa variabel sistem informasi akuntansi secara langsung mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Semakin baik sistem informasi akuntansi, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan.<sup>8</sup>

Penelitian yang dilakukan I Gusti Agung Ayu Pramitha Indraswari & I.G.N Alit Sumantri (2023) yang berjudul “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Denpasar” menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.<sup>9</sup>

Penelitian yang dilakukan Herlina Risnawati Sitorus, Arthur Simanjuntak & Duma Rahel Situmorang (2022) dengan judul “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Reward dan Sistem Pengukuran Kinerja terhadap Kinerja Manajerial” menyatakan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja manajerial. Sedangkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja manajerial.<sup>10</sup>

Penelitian yang dilakukan Calvin Alfa Tangkudung & Rita N. Taroreh (2021) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan

---

<sup>7</sup> Ari Susanto, “Etos Kerja Islami Dalam Perspektif Ahmad Janan Asifudin,” *Jurnal Pendidikan YPAIR* 1, no. 2 (2023), h.1 .

<sup>8</sup> Hairul Izam, “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan.”

<sup>9</sup> I Gusti Agung Ayu Pramita Indraswari and I.G.A.N Alit Sumantri, “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Denpasar,” *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi* 3, no. 3 (November 8, 2023).

<sup>10</sup> Sitorus, Simanjuntak, and Situmorang, “PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN, REWARD DAN SISTEM PENGUKURAN KINERJA TERHADAP KINERJA MANAJERIAL.”

Transformasional, Etos Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Central Manado” menyatakan gaya kepemimpinan transformasional dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>11</sup>

Penelitian yang dilakukan Nur Halizah, Endah Tri Wisudaningsih & Waqi’atul Aqidah (2023) dengan judul “Pengaruh Etos Kinerja Islami, Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening” menyatakan etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.<sup>12</sup>

Berdasarkan latar belakang tersebut, terdapat perbedaan antara tahun, lokasi, fenomena dan adanya *research gap* pada penelitian penelitian sebelumnya, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul ”Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada KSPPS BINAMA Semarang)

## 1.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang tersebut, masalahnya dapat dirumuskan dengan:

- a. Apakah Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada KSPPS BINAMA Semarang?
- b. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja KSPPS Syariah BINAMA Semarang?
- c. Apakah Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada KSPPS BINAMA Semarang?

---

<sup>11</sup>C.A. Tangkudung and R.N. Taroreh, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Gran Central Manado,” *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 9, no. 1 (2021): 1382–91.

<sup>12</sup> Nur Halizah et al., “Pengaruh Etos Kerja Islami, Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening,” *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 9, no. 01 (2023): 387–94.

- d. Apakah Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan?

### **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Sesuai dengan rumusan permasalahan tersebut, maka tujuan dari penelitian ini yaitu:

- a. Untuk mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan KSPPS BINAMA Semarang.
- b. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan KSPPS BINAMA Semarang.
- c. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan KSPPS BINAMA Semarang.
- d. Untuk mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan etos kerja terhadap kinerja karyawan KSPPS Semarang.

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini meliputi:

- a. Bagi Peneliti

Memperoleh informasi dan keahlian yang diperlukan untuk melaksanakan penelitian, termasuk yang mencakup aspek teoritis ataupun praktis, serta pengembangan, penerapan, dan pengetahuan yang didapat.

- b. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai sumber bacaan yang berharga bagi para peneliti selanjutnya, baik sebagai bahan referensi maupun sebagai bagian dari koleksi perpustakaan.

- c. Bagi Akademisi

Meningkatkan pemahaman dengan menyampaikan informasi yang komprehensif terkait pengaruh sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan etos kerja islami terhadap kinerja karyawan KSPPS BINAMA Semarang.

## **1.4 Sisematika Penulisan**

Sisematika penulisan mengacu pada struktur penulisan yang mengorganisir gagasan untuk diskusi lebih lanjut. Rangkaian sistematika penulisan ini mencakup:

### **BAB I            PENDAHULUAN**

Bab ini memberikan gambaran latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan struktur penulisan.

### **BAB II           TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini menyajikan tinjauan literatur yang komprehensif, dengan fokus pada konsep-konsep seperti akuntabilitas, reliabilitas, transparansi, kerangka teori, dan hipotesis penelitian.

### **BAB III          METODE PENELITIAN**

Bab ini memuat metodologi penelitian, mencakup jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, serta variabel serta pengukuran penelitian.

### **BAB IV          HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini memberikan penjelasan mendetail tentang data dan responden, uji reliabilitas dan validitas, deskripsi variabel, serta analisis dan pembahasan temuan penelitian.

### **BAB V           PENUTUP**

Bab ini memuat kesimpulan akhir dari penelitian serta saran yang diajukan berdasarkan temuan penelitian tersebut.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **2.1.1.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Istiantara (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia dibutuhkan dalam rangka mencapai peningkatan efisiensi personel dalam suatu organisasi dengan tujuan melengkapi perusahaan dengan tenaga kerja yang kompeten dan efektif. Proses manajemen SDM meliputi pemerolehan, pengembangan, pemanfaatan, evaluasi, dan retensi staf dalam jumlah dan kualitas yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.<sup>13</sup>

Manajemen sumber daya manusia mengacu pada proses sistematis dan koordinasi pengelolaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi yang menghasilkan keuntungan atau keuntungan finansial yang signifikan. Ini mencakup administrasi karyawan yang sistematis dan strategis, yang meliputi rekrutmen, pelatihan, dan koordinasi berbagai aspek pengelolaan sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia juga melibatkan penanganan masalah yang berkaitan dengan karyawan, pekerja, supervisor, dan anggota staf lainnya, dengan tujuan

---

<sup>13</sup> Dedik Tri Istiantara, "Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Guna Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Dosen Politeknik Perkeretaapian Indonesia," *Jurnal Perkeretaapian Indonesia (Indonesian Railway Journal)* 3, no. 2 (December 4, 2019), h.94.

memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan yang diinginkan.<sup>14</sup>

Manajemen sumber daya manusia mengacu pada aspek khusus dalam manajemen umum yang meliputi proses perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, dan pengorganisasian. Kepemilikan sumber daya manusia sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi atau komersial dengan sukses. SDM merupakan komponen kunci dalam suatu organisasi dibandingkan dengan sumber daya lainnya seperti modal dan teknologi, karena manusia memiliki kemampuan untuk mengatur dan mempengaruhi faktor-faktor tersebut.<sup>15</sup>

#### **2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Dalam buku milik Sabrina (2021) fungsi manajemen sumber daya manusia merupakan fundamental dari pelaksanaan proses yang dinilai efisien dan efektif untuk mencapai harapan perusahaan.<sup>16</sup> Secara singkat terdapat lima fungsi yang diuraikan seperti di bawah ini :

a. Fungsi Pengadaan

Adalah proses sistematis dalam merekrut, memilih, menempatkan, mengorientasikan, dan mendorong individu yang mempunyai kualifikasi serta keterampilan yang diperlukan guna memenuhi persyaratan spesifik suatu perusahaan atau organisasi.

b. Fungsi Pengembangan

---

<sup>14</sup> R. Sabrina, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*, 2021, h.3.

<sup>15</sup> Rizky Nuriyana Husaini and Utama Utama, "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Instansi Pendidikan," *Didaktis: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Pengetahuan* 21, no. 1 (February 5, 2021), h.61.

<sup>16</sup> Sabrina, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h.4-6.

Pendidikan dan pelatihan dapat menghasilkan peningkatan kemampuan konseptual, teoritis, teknis, serta moral pekerja atau angkatan kerja. Ini adalah fungsi yang terkait dengan proses pengembangan. Sementara itu, tugas saat ini dan di masa depan harus selaras dengan pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada karyawan.

c. Fungsi Kompensasi

Mencakup memberikan imbalan kepada pekerja, pegawai, atau tenaga kerja dalam bentuk uang atau barang. Remunerasi ini disertakan dalam paket kompensasi atau sebagai hasil dari kerja atau output yang dihasilkan oleh individu. Prinsip yang mendasari pemberian kompensasi adalah adil dan berimbang, mempertimbangkan kinerja atau prestasi karyawan serta tugas yang mereka lakukan.

d. Fungsi Pengintegrasian

Kegiatan yang menyelaraskan kepentingan organisasi dengan kebutuhan dan aspirasi pegawai, memfasilitasi kerja sama yang harmonis dan saling menguntungkan baik bagi organisasi maupun personelnnya.

e. Fungsi Pemeliharaan

Fungsi pemeliharaan digunakan untuk mempertahankan dan meningkatkan aspek fisik, mental, dan loyalitas karyawan, dengan tujuan membangun hubungan kemitraan jangka panjang.

## **2.1.2 Sistem Informasi Akuntansi**

### **2.1.2.1 Definisi Sistem Informasi Akuntansi**

Sistem Informasi Akuntansi berfungsi untuk mengidentifikasi, menilai, menyimpan, menggabungkan, dan

menyampaikan informasi ekonomi yang penting terhadap para pengambil keputusan. Sistem informasi terdiri dari aplikasi komputer yang mencakup perangkat keras, perangkat lunak, dan peran serta manusia dalam mengoperasikan sistem untuk mengubah data menjadi informasi. Sistem informasi akuntansi merupakan sekumpulan sumber daya yang mengubah data transaksi, baik yang bersifat keuangan ataupun nonkeuangan, menjadi informasi yang memiliki nilai bagi para pengambil keputusan.<sup>17</sup>

Menurut Turner dalam jurnal Kosadi (2019) sistem informasi akuntansi terdiri dari proses, prosedur, dan sistem yang menangkap data akuntansi dari proses bisnis, merekam data akuntansi dalam catatan yang sesuai, memproses data akuntansi secara terperinci dengan mengklasifikasikan, merangkum, dan menggabungkan, serta melaporkan data akuntansi yang diringkas kepada pengguna internal dan eksternal.<sup>18</sup> Sedangkan Shintia & Riduwan (2021) mengungkapkan bahwasanya Sistem informasi akuntansi berperan sebagai fondasi untuk mendapatkan informasi yang akurat dan terpercaya, serta menunjukkan keandalan data. Kecepatan dalam mengacu pada kemampuan sistem informasi akuntansi dalam mencapai peningkatan efisiensi operasional dalam perusahaan. Ini dicapai dengan mempercepat proses akuntansi dan menghasilkan informasi berharga yang mendukung pengambilan keputusan.<sup>19</sup>

---

<sup>17</sup> Resti Windi Astutik, Anik Malikhah, and M. Cholid Mawardi, "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank BSI KCP Malang Lawang) Resti," *Jurnal Ilmiah Riset Akuntansi* 3, no. 1 (2023), h. 893.

<sup>18</sup> Ferry Kosadi, "Sistem Informasi Keuangan & Akuntansi Berbasis Web Dalam Penyusunan Laporan Keuangan Koperasi Simpan Pinjam," *Jurnal Indonesia Membangun* 18, no. 3 (2019), h.3.

<sup>19</sup> Indriani Rahma Shintia, "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja Dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja," *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi* 10, no. 3 (2021), h.3.

Sistem Informasi Akuntansi (SIA) menawarkan informasi akuntansi dan keuangan serta data lain yang didapat melalui penanganan rutin transaksi akuntansi. Subsistem yang disebut SIA juga menghasilkan data keuangan untuk penggunaan manajerial dan eksternal. Setelah diolah, data keuangan yang dihasilkan menggunakan database akuntansi. Subsistem SIA memproses transaksi finansial dan nonfinansial yang memiliki efek langsung pada proses transaksi finansial. Contohnya adalah pembaruan data mengenai perubahan data konsumen ataupun karyawan. Meskipun secara teknis merupakan transaksi nonfinansial, perubahan tersebut memberi informasi yang vital untuk memproses penjualan atau penggajian pada konsumen atau karyawan.<sup>20</sup>

Sistem informasi akuntansi mengacu pada upaya untuk menghasilkan data yang dibutuhkan pada suatu proses pengambilan keputusan, sistem informasi akuntansi diukur untuk menentukan kapasitasnya untuk mengoperasikan sistem atau kepuasan penggunaannya.<sup>21</sup> Sistem informasi akuntansi mengacu pada sistem guna memproses, mengumpulkan, melaporkan, dan menyimpan data untuk menghasilkan data berkualitas tinggi yang dapat digunakan manajemen untuk mengambil tindakan dan membuat keputusan.<sup>22</sup>

Sistem informasi akuntansi mengajarkan supaya lebih waspada dalam mengambil sebuah keputusan. Sistem informasi

---

<sup>20</sup> Ninda Sherly Anggraini, Cris Kuntadi, and Rachmat Pramukty, "Pengaruh Teknologi Informasi, Pengendalian Internal Dan Kompetensi Pengguna Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi," *Manajemen Kreatif Jurnal (MAKREJU)* 1, no. 3 (2023), h.30.

<sup>21</sup> Junialdi Eka Putra, Ruhul Fitrios, and Rheny Afriana Hanif, "PENGARUH PENGGUNAAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMPETENSI PENGGUNA TERHADAP KUALITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, SERTA DAMPAKNYA PADA KUALITAS INFORMASI AKUNTANSI," *Jurnal Riset Akuntansi* 12, no. 1 (April 13, 2020),h.3.

<sup>22</sup> Ayi Astuti, Erina Pinasti, and Ari Bramasto, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Teknologi Informasi Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Pada Pt. Inti (Persero)," *Jurnal Riset Akuntansi* 11, no. 1 (2019), h.3.

akuntansi merupakan sebuah informasi yang berguna bagi para pemakainya,<sup>23</sup> hal ini berhubungan dengan Q.S Al-Hujarat Ayat:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِن جَاءَكُمْ فَاسِقٌ بِنَبَأٍ فَتَبَيَّنُوا أَن تُصِيبُوا قَوْمًا  
بِجَهْلَةٍ فَتُصْحَبُوا عَلَىٰ مَا فَعَلْتُمْ نَادِمِينَ

Artinya: “*Hai orang-orang yang beriman, apabila orang munafik datang kepadamu dengan membawa berita, maka tunggu lah hingga sampai kebenaran mengenai berita itu datang supaya tidak terjadi kebodohan bagi suatu kaum sebab dirimu sehingga kamu menyesal atas yang telah diperbuat*”<sup>24</sup>

#### 2.1.2.2 Komponen Sistem Informasi Akuntansi

Dalam rangka mencapai tujuan, sistem informasi akuntansi mempunyai enam komponen yang saling terkait dan berinteraksi menurut Anwar & Hadi (2022), diantaranya:<sup>25</sup>

a. Orang

Orang merupakan salah satu komponen yang berperan penting dalam Sistem Informasi Akuntansi. Orang mempunyai peran dalam menggunakan dan mengoperasikan sebuah sistem.

b. Prosedur dan Instruksi

Atas sistem yang dioperasikan oleh orang, pentingnya prosedur dan instruksi terletak pada pengorganisasian pengumpulan, pemrosesan, dan penyimpanan data dengan tepat.

c. Data

---

<sup>23</sup> Dinda Adrena, Skripsi: “*Analisis Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Atas Bagi Hasil Dari Penjualan Bersih (Net Sales) Di PT. Tuah Globe Mining*”, (Medan: UIN Sumatera Utara Medan, 2023), h. 13.

<sup>24</sup> <https://tafsirweb.com/9776-surat-al-hujurat-ayat-6.html> diakses pada tanggal 21 Mei 2024.

<sup>25</sup> Ahmad Inzil Anwar and Miftahul Hadi, “Implementasi Aplikasi Sakti Dan Span Dalam Penyusunan Laporan Keuangan,” *Jurnal Informatika* 1, no. 2 (September 27, 2022): 32–55.

Data dalam hal ini terkait dengan organisasi dan aktivitas bisnisnya yang berperan sebagai input yang akan diolah dalam sebuah Sistem Informasi Akuntansi.

d. Perangkat Lunak

Perangkat Lunak (software) berperan sebagai pengolah data yang diharapkan dapat menghasilkan informasi berupa laporan keuangan yang dibutuhkan organisasi dalam aktivitas bisnisnya.

e. Infrastruktur Teknologi Informasi

Infrastruktur teknologi informasi mencakup semua perangkat keras seperti komputer, periferal, dan peralatan jaringan komunikasi yang dipergunakan pada Sistem Informasi Akuntansi.

f. Pengendalian Internal dan Keamanan

Atas data yang diolah dan disimpan dalam Sistem Informasi Akuntansi, diperlukan adanya pengukuran keamanan serta pengendalian internal untuk memastikan tidak adanya kesalahan, kecurangan, maupun kegagalan sistem yang terjadi pada proses pengolahan data.

### **2.1.2.3 Tujuan Sistem Informasi Akuntansi**

Syahrman (2020) mengidentifikasi delapan tujuan khusus sistem informasi akuntansi:<sup>26</sup>

- a. Membantu operasional perusahaan sehari-hari.
- b. Memfasilitasi proses pengambilan keputusan.
- c. Membantu manajemen perusahaan dalam memenuhi kewajiban kepada pihak lain.

---

<sup>26</sup> Syahrman, "PERANAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DALAM MENGAMBIL KEPUTUSAN MANAJEMEN PADA PT WALET SOLUSINDO," *Bisnis-Net Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 3, no. 2 (December 29, 2020), h. 187.

- d. Mengumpulkan dan memasukkan data transaksi ke dalam sistem informasi akuntansi.
- e. Mengawasi transaksi.
- f. Menyimpan data untuk penggunaan di masa mendatang.
- g. Memberikan informasi yang dibutuhkan kepada pengguna atau pengambil keputusan (manajemen).
- h. Mengelola semua proses yang terjadi.

#### **2.1.2.4 Indikator Sistem Informasi Akuntansi**

Dalam jurnal milik Putra & Hanif (2020) indikator sistem informasi akuntansi terbagi menjadi tiga indikator, yaitu:<sup>27</sup>

- a. Integrasi

Integrasi bertujuan agar sistem dapat mengubah data keuangan menjadi informasi keuangan, sistem tersebut perlu diintegrasikan dengan komponen sistem lainnya.

- b. Fleksibel

Fleksibilitas sistem informasi dapat didefinisikan sebagai kapasitasnya untuk beradaptasi dengan kebutuhan pengguna yang berubah, baru, atau alternatif.

- c. Dapat diandalkan

Suatu sistem yang menciptakan informasi yang tepat waktu, lengkap, akurat, dan sah dianggap dapat diandalkan.

---

<sup>27</sup> Putra, Fitrius, and Hanif, "PENGARUH PENGGUNAAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMPETENSI PENGGUNA TERHADAP KUALITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, SERTA DAMPAKNYA PADA KUALITAS INFORMASI AKUNTANSI, h.3."

## 2.1.3 Gaya Kepemimpinan

### 2.1.3.1 Definisi Gaya Kepemimpinan

Menurut Nawawi dalam jurnal Nabilah & Supeni (2020) gaya kepemimpinan merujuk pada cara atau pendekatan khusus yang diadopsi oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi pikiran, emosi, sikap, dan tindakan bawahannya dalam sebuah organisasi. Memilih gaya kepemimpinan yang sesuai dan sesuai dengan situasi dapat memberikan manfaat yang besar dalam menyelesaikan masalah, terutama yang terkait dengan bawahan atau karyawan.<sup>28</sup> Ariani *et al* (2020) gaya kepemimpinan mengacu pada suatu upaya yang dikerahkan oleh seorang pemimpin tersebut menjadi inspirasi dan memotivasi karyawan yang bekerja di perusahaan sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang baik.<sup>29</sup>

Gaya kepemimpinan mengacu pada bagaimana seorang pemimpin menjalankan peran kepemimpinannya dan bagaimana pemimpin yang melihat dirinya berusaha atau mempersepsikannya dari luar. Gaya kepemimpinan mengacu pada sikap atau perilaku yang dipergunakan seorang pemimpin dalam memimpin. Pola perilaku tidak dipahami dalam penegetian statis, tetapi dalam pengertian dinamis.<sup>30</sup> Gaya kepemimpinan merujuk pada cara seseorang mempengaruhi dan membujuk orang lain, termasuk

---

<sup>28</sup> Sayu Titah Nabilah, Tamriatin Hidayah, and Nely Supeni, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Pada Kantor PT. Telekomunikasi Indonesia Cabang Jember.," *JMBI : Jurnal Manajemen Bisnis Dan Informatika* 1, no. 1 (2020), h. 28.

<sup>29</sup> Deasy Ariani et al., "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telekomunikasi Indonesia Wilayah Sumatera Selatan (Witel Sumsel) Tbk," *The Manager Review*, 2020, h.18.

<sup>30</sup> Yusrina Ayu Setiani et al., "Kepemimpinan Dan Gaya Manajemen : Studi Literature," *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen* 1, no. 3 (2023), h.255.

bawahannya, agar bekerja menuju tujuan bersama dalam sebuah organisasi.<sup>31</sup>

Menurut Adriyanti & Bahasoan (2023) kepemimpinan adalah proses di mana seseorang memberikan pengaruh terhadap perilaku orang lain dengan tujuan membimbing mereka menuju pencapaian tujuan tertentu. Ini melibatkan penggunaan pengaruh atau memberi teladan oleh seorang pemimpin kepada bawahannya untuk memenuhi capaian tujuan organisasi. Pada konteks ini, kepemimpinan melibatkan penggunaan pengaruh oleh pemimpin untuk menetapkan tujuan organisasi bagi karyawan atau bawahan, memotivasi mereka untuk mencapai tujuan tersebut, serta membangun budaya kerja yang produktif dalam perusahaan.<sup>32</sup>

Menurut Erri & Asymar (2021) gaya kepemimpinan mengacu pada karakteristik dan perilaku khusus yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam membimbing dan memotivasi bawahannya secara efektif demi memenuhi capaian tujuan organisasi. Ini juga dapat diartikan sebagai pola perilaku yang konsisten yang diterapkan oleh seorang pemimpin dan umumnya diterima dengan baik. Gaya kepemimpinan mencakup tindakan dan strategi yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk memengaruhi kinerja bawahannya, dan dipengaruhi oleh kombinasi ideologi, keterampilan, kualitas, dan sikap pemimpin tersebut.<sup>33</sup>

---

<sup>31</sup> Fahmi Kamal, Widi Winarso, and Edy Sulistio, "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus: PT Agung Citra Transformasi)," *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen ...* 15, no. 2 (2019), h. 40.

<sup>32</sup> Adriyanti, Fitriani Latief, and Shandra Bahasoan, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulselbar Cabang Jeneponto," *Malomo: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi* 1, no. 1 (2023), h. 2.

<sup>33</sup> Dirgahayu Erri, Ajeng Puji Lestari, and Hasta Herlan Asymar, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta," *Jurnal Inovasi Penelitian* 1, no. 9 (2021), h. 1898.

Kepemimpinan dalam Islam adalah proses mengatur yang tidak mengenal tirani atau kekacauan. Sebab pemimpin muslim adalah manusia-manusia yang mempunyai prinsip hidup sesuai dengan prinsip Islam, dan kepercayaan yang sepenuhnya diyakini. Melakukan proses kepemimpinan dengan cara musyawarah untuk mengambil keputusan yang obyektif, adil dan tidak timpang.<sup>34</sup> Hal ini sesuai dengan Q.S An-Nisa Ayat 59:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ  
مِنْكُمْ ۖ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ  
بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ ءَاخِرِ ۚ ذَٰلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan kepada para pemimpin di antara kamu. Kemudian jika kamu berselisih pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah dan Rasul (Nya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari akhir. Yang demikian itu lebih utama dan lebih baik akibatnya”<sup>35</sup>

### 2.1.3.2 Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut Kamal (2019) gaya kepemimpinan mencakup berbagai pendekatan yang diadopsi oleh seorang pemimpin dalam perannya. Berikut adalah beberapa bentuk kepemimpinan yang lazim dikenal:<sup>36</sup>

#### a. Tipe Otokratik

Bentuk ini didasarkan pada asumsi bahwa kepemimpinan adalah hak yang melekat pada

---

<sup>34</sup> Ahmad Sulhan, *Teori Kepemimpinan Organisasi Dalam Pendidikan Islam, TADBIR: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2020, h.55.

<sup>35</sup> <https://tafsirweb.com/1591-surat-an-nisa-ayat-59.html> diakses pada tanggal 22 Mei 2024

<sup>36</sup> Kamal, Winarso, and Sulistio, “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus: PT Agung Citra Tranformasi)”, h.40-41

pemimpin, sehingga pemimpin tidak memerlukan konsultasi dengan orang lain dan sering kali menolak campur tangan dari pihak luar. Pemimpin otokratis cenderung menunjukkan perilaku egois dan mengabaikan kontribusi bawahan dalam pengambilan keputusan.

b. Tipe Kendali Bebas atau Masa Bodo (Laissez Faire)

Gaya ini adalah kebalikan dari kepemimpinan otokratis. Dalam gaya ini, pemimpin sering memperlihatkan sikap pasif dan cenderung menghindari tanggung jawab. Mereka memberikan otonomi yang maksimal kepada bawahannya dan percaya bahwa hal ini akan membawa keberhasilan dalam operasional perusahaan.

c. Tipe Paternalistik

Pemimpin paternalistik memandang perannya sebagai figur ayah yang protektif dan dapat diandalkan bagi bawahannya. Mereka berperan sebagai mentor dan dukungan bagi bawahan, sambil mengedepankan kepentingan dan kesejahteraan mereka dalam organisasi.

d. Tipe Kharismatik

Pemimpin karismatik mempunyai daya tarik yang kuat dan mampu mengumpulkan pengikut berkat pesona dan kepribadian mereka yang menawan. Mereka sering memiliki pengaruh signifikan dan mampu menginspirasi orang lain, meskipun faktor-faktor yang mendasari karisma mereka masih menjadi studi yang belum sepenuhnya dipahami oleh akademisi.

e. Tipe Militeristik

Pemimpin dengan pendekatan militeristik berbeda dengan pemimpin dalam konteks militer. Mereka cenderung menggunakan struktur berbasis komando, sangat menghargai hierarki dan pangkat, serta menekankan pada formalitas yang ketat. Mereka mengharapkan disiplin yang ketat dari bawahannya dan mungkin sulit menerima kritik.

f. Tipe Pseudo-Demokratik

Gaya kepemimpinan ini juga disebut manipulatif atau semi-demokratis. Pemimpin dalam kategori ini berusaha untuk menunjukkan kesan bahwa keputusan dibuat melalui proses demokratis, namun pada kenyataannya, mereka mengatur segalanya sendiri dan hanya mencari validasi atas rekomendasi mereka sendiri. Mereka menggunakan demokrasi sebagai alat untuk memperoleh dukungan tertentu tanpa mematuhi prinsip-prinsip demokrasi sejati.

g. Tipe Demokratik

Pemimpin yang demokratis menekankan prinsip-prinsip demokrasi, yang melibatkan penerimaan dan penghargaan terhadap masukan dari staf dan bawahan. Kepemimpinan partisipatif adalah contoh dari gaya ini, di mana pemimpin secara aktif mengajak dialog dan konsultasi untuk mencapai kesepakatan bersama.

### **2.1.3.3 Sifat-Sifat Gaya Kepemimpinan**

Untuk mencapai kinerja optimal sebagai seorang pemimpin, adalah penting bagi mereka untuk memiliki sifat dan karakteristik kepemimpinan yang sesuai. Kamal (2019)

menjelaskan tentang ciri-ciri yang berkaitan dengan kepemimpinan yang baik, antara lain:<sup>37</sup>

a. Memiliki karakter dan kepribadian yang menarik

Seorang pemimpin harus memiliki karakter dan kepribadian yang menarik agar dapat memenangkan kepercayaan dari bawahannya dan orang-orang di luar organisasi.

b. Berorientasi pada pelayanan kepada bawahan

Seorang pemimpin harus yakin akan kemampuan dan potensi bawahannya. Mereka aktif meminta masukan dari bawahannya dan berusaha keras untuk membantu mereka meningkatkan keterampilan dan kemajuan karir mereka.

c. Memahami situasi lingkungan

Seorang pemimpin tidak hanya perlu menyadari lingkungan sekitarnya tetapi juga memiliki pemahaman yang cukup untuk mengevaluasi kesenjangan dalam kondisi organisasi dan bawahannya.

d. Memiliki kemampuan kognitif yang luar biasa

Seorang pemimpin harus memiliki kapasitas untuk terlibat dalam pemikiran tingkat tinggi, mampu menganalisis masalah secara mendalam, cepat dalam memperoleh pengetahuan baru, dan cenderung untuk meneliti informasi baru.

e. Berorientasi ke depan

Seorang pemimpin harus memiliki intuisi dan visi ke depan, serta kemampuan visioner untuk mengantisipasi dan memahami potensi dampak terhadap bisnis yang mereka kelola.

---

<sup>37</sup> Kamal, Winarso, and Sulistio, h. 40.

f. Sikap terbuka dan lugas

Pemimpin harus mampu mempertimbangkan informasi dan kemajuan baru dengan tegas dan lugas dalam pendiriannya.

#### **2.1.3.4 Indikator Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan merujuk pada cara individu menggunakan kekuatannya untuk mempengaruhi orang lain, mendorong mereka untuk berusaha maksimal guna mencapai tujuan bersama. Akhiriani & Risal (2023) mengidentifikasi beberapa indikator gaya kepemimpinan:<sup>38</sup>

a. Pengambilan keputusan

Pengambilan keputusan adalah proses memilih tindakan terbaik dari berbagai opsi untuk mencapai hasil di masa depan.

b. Hubungan antara atasan dan bawahan

Sebagai tanggung jawab mereka, pemimpin harus membangun hubungan berdasarkan pengajaran untuk membimbing bawahan, sehingga membantu mereka meningkatkan keterampilan dan perilaku kerja.

c. Penetapan tujuan

Mengarahkan upaya organisasi untuk mencapai tindakan yang tepat dan menghindari yang tidak tepat.

d. Pemecahan masalah

Ini melibatkan proses menyelesaikan kesenjangan antara hasil yang ada dan yang dikehendaki, serta menetapkan solusi terbaik dari beragam opsi yang ada.

---

<sup>38</sup> Anggi Dinanti Akhiriani and Taufik Risal, "The Influence of the Work Environment and Leadership Style on Employee Performance At the Office of Industry and Trade in the Province of North Sumatera," *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen (EBISMEN)* 2, no. 1 (2023), h. 29.

## 2.1.4 Etos Kerja

### 2.1.4.1 Definisi Etos Kerja

Secara etimologis, kata "etos" berasal dari bahasa Yunani "ethos" yang merujuk kepada karakter, moralitas, tradisi, atau kebiasaan seseorang. Etos sebagai konsep mengacu pada prinsip-prinsip etika yang dipergunakan individu atau kelompok untuk menilai moralitas atau kebenaran dari perilaku mereka. Setiap organisasi yang ingin maju harus mengajak anggotanya untuk meningkatkan kualitas kinerja mereka, yang mana memerlukan adanya sebuah etos kerja yang kokoh.<sup>39</sup>

Menurut Ruslan, *et al* (2024) etos kerja adalah elemen krusial dalam pencapaian individu, baik dalam lingkup kelompok kerja tertentu maupun dalam konteks masyarakat secara umum. Dengan etos kerja yang tinggi perusahaan atau organisasi akan dapat meningkatkan produktivitas sebagaimana yang diharapkan. Peningkatan etos kerja dalam organisasi merupakan tugas dan tanggung jawab semua lapisan, terutama pimpinan dalam membina serta membimbing bawahannya supaya dapat bekerja dengan baik dan benar sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing. Dengan etos kerja yang baik maka akan tercipta suasana kerja yang kondusif yang akan mendukung pelaksanaan tugas yang baik dan memberikan tingkat produktivitas yang tinggi.<sup>40</sup>

Menurut Hasing & Sulkarnain, (2019) etos kerja dapat didefinisikan mengacu pada kumpulan keyakinan dan nilai-

---

<sup>39</sup> Wahyu Firmansyah Hasing and Sulkarnain Sulkarnain, "Pengaruh Budaya Kerja, Kompensasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia," *BALANCA : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam* 1, no. 2 (December 20, 2019), h. 244.

<sup>40</sup> Nur Jaya Biduri Ruslan et al., "Pengaruh Budaya Kerja, Kompensasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mamuju," *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi* 3, no. 2 (December 20, 2024): 1075–87.

nilai yang dipeluk oleh individu atau kelompok terkait dengan konsep pekerjaan yang baik dan benar. Hal ini tercermin dalam perilaku sehari-hari terkait dengan pekerjaan. Etos kerja mencakup pola pikir dan perilaku yang melekat, meliputi semua tahapan dari perencanaan, pelaksanaan, hingga hasil kerja, yang pada akhirnya memberikan manfaat bagi organisasi.<sup>41</sup> Menurut Huda (2016) yang dimaksud dengan etos kerja adalah semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu. Etos kerja juga dapat dimaknai sebagai sikap atau pandangan manusia terhadap kerja yang dilakukan dan yang dilatarbelakangi nilai-nilai yang diyakininya. Nilai-nilai itu dapat berasal dari suatu agama tertentu, adat istiadat, kebudayaan, serta peraturan perundang-undangan tertentu dalam suatu negara.<sup>42</sup>

Ayat yang menjelaskan etos kerja terdapat dalam Q.S An-Nahl ayat 97:

مَنْ عَمَلٍ صَالِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ أَنثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً  
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: “Barang siapa mengerjakan amal sholeh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik, dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”<sup>43</sup>

#### 2.1.4.2 Karakteristik Etos Kerja

Konsep etos kerja mencakup beberapa karakteristik yang berbeda yang menentukan intinya. Badriati (2021)

---

<sup>41</sup> Hasing and Sulkarnain, “Pengaruh Budaya Kerja, Kompensasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia”, h. 45

<sup>42</sup> Choirul Huda, “Etos Kerja Pengusaha Muslim (Studi Kasus pada Pengusaha Muslim Alumni UIN Walisongo Semarang), *Ekonomica: Jurnal Ekonomi Islam*, 7, no. 2 (Oktober, 2016), h. 80.

<sup>43</sup> <https://tafsirweb.com/4445-surat-an-nahl-ayat-97.html> diakses pada tanggal 22 Mei 2024.

mengidentifikasi tiga karakteristik utama yang menjadi penentu etos kerja:<sup>44</sup>

a. Keahlian Interpersonal

Ini mencakup kemampuan karyawan untuk membangun hubungan profesional dengan individu baik di dalam maupun di luar organisasi. Keterampilan interpersonal mencakup berbagai aspek seperti kebiasaan, sikap, perilaku, penampilan, dan cara berinteraksi dengan orang lain. Ada tujuh belas atribut yang bisa menunjukkan keterampilan interpersonal seseorang, seperti kesopanan, keramahan, perhatian, kerjasama, dan keinginan untuk membantu.

b. Inisiatif

Ini adalah atribut yang mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka secara terus-menerus dan menghindari puas dengan pencapaian yang biasa-biasa saja. Terdapat enam belas ciri yang mencerminkan inisiatif karyawan, termasuk kecerdasan, produktivitas, inisiatif, ambisi, efisiensi, dan ketahanan kerja.

c. Dapat Diandalkan

Keandalan berkaitan dengan harapan mengenai kinerja karyawan dan komitmen mereka untuk memenuhi tanggung jawab pekerjaan. Karyawan yang dapat diandalkan diharapkan mematuhi instruksi, aturan, dan memiliki reputasi yang baik dalam hal kepatuhan, kepercayaan, kejujuran, dan ketepatan waktu.

---

<sup>44</sup> Baiq El Badriati, *Etos Kerja Dalam Perspektif Islam Dan Budaya*, (Mataram: Sinabil, 2021), h.9.

### 2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja

Badriati (2021) dalam bukunya menjelaskan bahwa etos kerja dapat terpengaruh dengan beberapa faktor, yakni meliputi :<sup>45</sup>

a. Agama

Agama adalah seperangkat prinsip dan keyakinan yang mempengaruhi cara individu menjalani kehidupannya. Jika seseorang mengikuti gaya hidup beragama secara sungguh-sungguh, maka cara berpikir, bertindak, dan berperilaku akan tercermin dari ajaran agama yang dianutnya. Ketidakmampuan untuk mengembangkan etos kerja sering kali berkorelasi dengan kurangnya kekuatan keyakinan agama dan nilai-nilai budaya yang konservatif, yang pada akhirnya dapat menyebabkan rendahnya motivasi kerja.

b. Budaya

Etos budaya mencakup pola pikir, disiplin, kendali diri, dan komitmen kerja yang dianut bersama dalam suatu masyarakat, sering kali dikenal sebagai etos kerja dalam konteks praktis. Etos kerja seseorang sangat dipengaruhi oleh sistem nilai budaya yang dominan di lingkungannya. Di masyarakat dengan nilai budaya progresif, etos kerja sering kali kuat dan terjaga dengan baik. Sebaliknya, dalam lingkungan yang didominasi oleh nilai budaya konservatif, etos kerja bisa terlihat lemah atau bahkan tidak terbentuk sama sekali.

c. Sosial Politik

---

<sup>45</sup> Badriati, h. 21-23.

Politik sosial merujuk pada studi interaksi dan dinamika antara individu dan kelompok dalam masyarakat, terutama yang berkaitan dengan kekuasaan, sumber daya, dan struktur sosial. Etos kerja dalam masyarakat sangat tergantung pada kerangka politik yang mendukung budaya kerja yang gigih dan memastikan bahwa individu dapat mengharapkan hasil dari usaha mereka. Membangun etos kerja yang kuat dimulai dengan kesadaran akan pentingnya mengambil tanggung jawab terhadap masa depan bangsa dan negara. Hanya dengan menganut orientasi hidup yang berorientasi pada masa depan yang lebih baik secara kolektif, masyarakat dapat diberdayakan untuk mengatasi kemiskinan, buta huruf, dan keterbelakangan.

d. Kondisi Lingkungan

Faktor-faktor geografis memainkan peran penting dalam pembentukan etos kerja. Lingkungan ekologis yang mendukung dapat memotivasi individu untuk aktif terlibat dalam pengelolaan dan pemanfaatannya. Selain itu, lingkungan yang kondusif juga dapat menarik imigran yang mencari peluang untuk mengembangkan kehidupan mereka di lingkungan tersebut.

e. Pendidikan

Kualitas sumber daya manusia sangat terkait erat dengan etos kerja yang dimilikinya. Peningkatan jumlah dan kualitas sumber daya manusia dapat berkontribusi pada pembentukan etos kerja yang kuat. Melalui pendidikan yang adil dan berkualitas, serta pengalaman dan keterampilan yang diperluas,

masyarakat dapat mengalami peningkatan aktivitas dan produktivitas ekonomi.

f. Struktur Ekonomi

Struktur ekonomi suatu masyarakat mempengaruhi pembentukan etos kerja. Keberadaan struktur ekonomi yang memberikan insentif kepada individu untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja mereka dapat memperkuat etos kerja dalam komunitas tersebut.

g. Motivasi Intrinsik Individu

Individu dengan etos kerja yang kuat biasanya didorong oleh motivasi intrinsik. Etos kerja mencerminkan pandangan hidup dan nilai-nilai personal seseorang, yang menjadi pendorong utama motivasi kerja mereka. Motivasi ini bersumber dari dalam diri individu dan tidak selalu dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal.

#### **2.1.4.4 Indikator Etos Kerja**

Menurut Asifudin dalam jurnal Nisak & Adityawarman (2021) ada tiga indikator etos kerja, yakni mencakup:<sup>46</sup>

a. Kerja Merupakan Penjabaran dari Aqidah

Keyakinan seorang muslim bahwa bekerja dengan niat ibadah karena Allah untuk mencari ridha-Nya. Menjadikan aqidah sebagai landasan moral dan spiritual dalam setiap keputusan yang diambil dalam konteks pekerjaan.

b. Kerja Berlandaskan Ilmu

---

<sup>46</sup> Saimatun Nisak and Adityawarman, "Analisis Pengaruh Etos Kerja Islami, Disiplin Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah," *Diponegoro Journal of Islamic Economics and Business* 1, no. 1 (2021), h. 31-32.

Tanpa adanya pengetahuan dan keimanan, individu mungkin rentan terhadap keserakahan dan egoisme yang didorong semata-mata oleh dorongan materialistik. Ketidakmampuan untuk memahami dan mempraktikkan pengetahuan dan keimanan dapat mengarahkan seseorang pada penilaian yang tidak seimbang.

- c. Kerja dengan Meneladani Sifat Ilahi dan Mengikuti Ptunjuk-Nya.

Suatu kewajiban esensial yang harus dijalankan dengan penuh tanggung jawab sesuai dengan ajaran fikih dalam Islam.

## **2.1.5 Kinerja Karyawan**

### **2.1.5.1 Definisi Kinerja Karyawan**

Menurut Sihaloho & Siregar (2020) kinerja karyawan adalah upaya menyeluruh dari seorang pegawai untuk mencapai hasil optimal dengan memanfaatkan semua kemampuannya, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Tujuannya adalah untuk mencapai efektivitas dan efisiensi dalam semua tindakan yang dilakukan, yang pada gilirannya mendorong kemajuan perusahaan ke tingkat yang lebih tinggi.<sup>47</sup> Hermayanti & Sabu (2023) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merujuk pada hasil konkret dari tugas atau aktivitas tertentu yang didokumentasikan dalam periode waktu tertentu. Total kinerja suatu jabatan ditentukan oleh rata-rata hasil dari fungsi atau

---

<sup>47</sup> Ronal Donra Sihaloho and Hotlin Siregar, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan," *Jurnal Ilmiah Socio Secretum* 9, no. 2 (2020), h. 277.

aktivitas yang dilakukan oleh pegawai. Dengan demikian, kinerja merupakan hasil dari aksi individu yang dilakukan.<sup>48</sup>

Menurut. Jufrizen & Hadi (2021) kinerja karyawan merujuk pada bagaimana seorang individu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan, sesuai dengan peran dan wewenang yang diberikan, dengan tujuan mencapai tujuan organisasi. Kinerja ini dinilai berdasarkan hasil upaya karyawan dalam periode waktu tertentu, yang dievaluasi dengan membandingkannya dengan standar, target, atau kriteria yang telah ditetapkan dan disepakati bersama.<sup>49</sup> Kinerja Karyawan menurut Mathis and Jackson dalam jurnal Suherman (2018) dipengaruhi oleh kemampuan individu untuk mengerjakan tugas, usaha yang dicurahkan dan adanya dukungan dari organisasi.<sup>50</sup>

Menurut Abidin & Budiono (2023) dalam jurnalnya menjelaskan bahwa kinerja karyawan mengacu pada hasil kerja yang dicapai individu dalam menyelesaikan tanggung jawab mereka. Tingkat keberhasilan seseorang dalam melangsungkan tugas secara keseluruhan di periode tertentu disebut juga dengan kinerja. Penyelesaian tugas dan tanggung jawab oleh sekelompok orang pada suatu organisasi dapat juga disebut dengan kinerja.<sup>51</sup>

---

<sup>48</sup> Hermayanti and Junius Menase Sau Sabu, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor," *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 19, no. 2 (2023), h. 348.

<sup>49</sup> Jufrizen and Fadilla Puspita Hadi, "Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja," *Sains Manajemen* 7, no. 1 (2021), h. 37.

<sup>50</sup> Usep Dede Suherman, "Pengaruh Penerapan Nilai-nilai Islami dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bank Umum Syariah di Jawa Barat", *Economica: Jurnal Ekonomi Islam*, 9. no. 1 (2018), h. 52.

<sup>51</sup> Zainal Abidin and Karim Budiono, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Disiplin Kerja Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitratani Dua Tujuh Jember," *Riemba - Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 1, no. 1 (2023), h. 186.

Menurut Ariani *et al* (2020) kinerja karyawan adalah hasil dari evaluasi yang dilakukan dengan mengikuti prosedur yang diakui dalam periode waktu tertentu, menggunakan pedoman, tolak ukur, atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pada sistem berapapun ukurannya, semua pekerjaan saling berhubungan. Hasil dari seperangkat kinerja pekerjaan adalah masukan bagi usaha kinerja lainnya. Karena saling bergantung, apa yang tampaknya merupakan perolehan kinerja yang kecil dalam suatu aspek pekerjaan dapat menghasilkan perolehan besar secara keseluruhan.<sup>52</sup>

Menurut Zadjuli dalam penelitian Anugrahadi & Prasetyo (2019) menilai kinerja religius seseorang dapat dilihat dari niat bekerjanya karena Allah, dan dalam bekerja sesuai dengan syariat Islam.<sup>53</sup> Kinerja menurut Islam terdapat dalam Q.S An-Najm Ayat 39-41:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ . وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَىٰ  
ثُمَّ يُجْزَاهُ الْجَزَاءَ الْأَوْفَىٰ .

Artinya: *“Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya. Dan bahwasannya usaha itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya). Kemudian akan diberi balasan kepadanya dengan balasan yang paling sempurna”*<sup>54</sup>

---

<sup>52</sup> Ariani et al., “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telekomunikasi Indonesia Wilayah Sumatera Selatan (Witel Sumsel) Tbk.”, h.21

<sup>53</sup> Yoga Dwi Anugrahadi and Ari Prasetyo, “Mengetahui Pengaruh Kinerja Islam Terhadap Motivasi Islam, Komitmen Islam, Dan Pelatihan Islam Pada Karyawan Pt. Asuransi Takaful Keluarga Di Jakarta,” *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan* 6, no. 11 (2020), h. 2259.

<sup>54</sup> <https://quran.com/an-najm/39-41> diakses pada tanggal 20 mei 2024.

### 2.1.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan dalam jurnal milik Sihalohe & Siregar (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:<sup>55</sup>

a. Faktor internal pegawai

Aspek internal mencakup elemen-elemen yang bersifat alami atau diperoleh dari pengembangan individu. Faktor genetik termasuk kemampuan bawaan, sifat-sifat personal, serta kondisi fisik dan psikologis. Sementara faktor yang diperoleh mencakup pengetahuan, keterampilan, motivasi kerja, pengalaman kerja, dan etos kerja.

b. Faktor lingkungan internal organisasi

Dukungan yang diberikan oleh majikan memainkan peran penting dalam memengaruhi produktivitas karyawan, baik dalam konteks kinerja tinggi maupun rendah. Komponen lingkungan internal perusahaan mencakup visi, misi, tujuan, kebijakan, teknologi, strategi, sistem manajemen, kompensasi, gaya kepemimpinan, budaya, dan dinamika rekan kerja.

c. Faktor lingkungan eksternal organisasi

Faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja pegawai mencakup elemen-elemen yang hadir di luar kontrol langsung organisasi, seperti kondisi ekonomi, situasi politik, dinamika sosial, pengaruh budaya, agama, dan persaingan dari pesaing di pasar.

---

<sup>55</sup> Sihalohe and Siregar, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan.", h. 277-278

### 2.1.5.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Setiawan dalam jurnal milik Sihalofo & Siregar (2020) dalam menjalankan pengukuran terkait kinerja dapat melalui penggunaan indikator-indikator yang mencakup<sup>.56</sup>

a. Ketepatan penyelesaian tugas

Menunjukkan kemampuan manajemen waktu yang efisien dan ketepatan karyawan dalam menyelesaikan tugas.

b. Kesesuaian jam kerja

Mencerminkan kesiapan karyawan untuk mematuhi persyaratan perusahaan terkait datang tepat waktu, pulang kerja, dan kehadiran yang teratur.

c. Tingkat kehadiran

Memberikan indikasi yang jelas tentang ketersediaan mereka. Kemampuan kolaborasi karyawan mengacu pada kemampuan mereka untuk bekerja bersama secara efektif dengan orang lain dalam mencapai tujuan bersama, dengan tujuan mencapai efisiensi dan hasil yang optimal.

## 2.2 Penelitian Terdahulu (*State of the Art*)

Dalam penelitian ini, peneliti mengkaji beberapa hasil penelitian sejenis dari penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan judul atau konsep dalam penelitian. Beberapa hasil dari penelitian terdahulu adalah sebagai berikut :

---

<sup>56</sup> Sihalofo and Siregar, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan,".

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Resti Windi Astutik, Anik Malikah dan M. Cholid Mawardi (2023)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank BSI KCP Malang Lawang)	Berdasarkan hasil penelitian, Dapat disimpulkan sebagai berikut yaitu terdapat pengaruh signifikan antara sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan di BSI KCP Malang Lawang. Kemudian terdapat pengaruh signifikan antara sistem pengendalian internal terhadap kinerja karyawan di BSI KCP Malang Lawang. Hasil nilai dari variabel sistem informasi akuntansi (X1) menunjukkan nilai signifikan $0,002 < 0,05$ yang diindikasikan H1 diterima, yang artinya sistem informasi akuntansi dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil nilai dari variabel sistem pengendalian internal (X2) menunjukkan nilai signifikan $0,002 < 0,05$ yang diindikasikan H1 diterima, yang artinya sistem pengendalian internal dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2	Sayu Titah Nabilah, Tamriatin Hidayah dan Nely Supeni (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan Melalui Motivasi Pada Kantor PT. Telekomunikasi Indonesia Cabang Jember	Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa ada korelasi yang jelas antara gaya kepemimpinan dan kompensasi dengan motivasi kerja di PT Telekomunikasi Indonesia cabang Jember. Kompensasi dan motivasi kerja memiliki dampak langsung terhadap kinerja karyawan di cabang tersebut. Namun, gaya kepemimpinan tidak menunjukkan pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan di PT Telekomunikasi Indonesia cabang Jember. Uji Sobel menegaskan bahwa tidak ada bukti bahwa motivasi pasar berperan sebagai mediator dalam hubungan antara gaya kepemimpinan, kompensasi, dan kinerja karyawan di PT Telekomunikasi Indonesia cabang Jember.
3	Wahyu Firmansyah Hasing dan Sulkarnain (2019)	Pengaruh Budaya Kerja, Kompensasi dan Etos kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja berdampak signifikan dan positif secara statistik terhadap kinerja karyawan. Peningkatan dalam budaya kerja perusahaan berhubungan langsung dengan peningkatan kinerja karyawan secara proporsional. Selain itu,

			<p>hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa gaji memiliki pengaruh yang signifikan dan positif secara statistik terhadap kinerja karyawan. Terdapat hubungan positif antara tingkat gaji yang ditawarkan oleh perusahaan dan peningkatan kinerja karyawan. Selanjutnya, hasil uji hipotesis juga menegaskan bahwa etos kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif secara statistik terhadap kinerja karyawan. Semakin baik etos kerja seorang pegawai, semakin tinggi kinerja yang dapat dicapai oleh pegawai tersebut. Etos kerja dan kinerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.</p>
4	<p>Deasy Ariani, Marlina Widiyanti dan Bambang Bemby Soebyakto (2020)</p>	<p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Wilayah Sumatera Selata (Witel Sumsel) Tbk</p>	<p>Berdasarkan analisis, ditemukan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) memiliki pengaruh dominan dan signifikan yang lebih kuat terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Telekomunikasi Indonesia Wilayah Sumatera Selatan (Witel Sumsel) Tbk. Temuan ini didukung oleh fakta bahwa 75% dari publikasi</p>

			ilmiah yang mempertimbangkan variabel independen yang sama menunjukkan nilai bobot yang paling signifikan sebesar 54,432. Lebih lanjut, hasil pengujian yang beragam juga konsisten dengan hipotesis ketiga yang diajukan.
5	Nur Jaya Baiduri Ruslan, Ira Nasriani, Irma, Andi Kamal M.Sallo (2024)	Pengaruh Budaya Kerja, Kompensasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Telkom Mamuju	Temuan penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Peningkatan budaya kerja di dalam organisasi berhubungan langsung dengan peningkatan kinerja karyawan secara proporsional. Selain itu, kompensasi juga memberikan dampak yang besar dan menguntungkan terhadap kinerja karyawan, dengan adanya korelasi positif antara tingkat remunerasi yang diterima oleh karyawan dan kinerjanya. Etos kerja karyawan juga memainkan peran yang penting dalam meningkatkan kinerja, dimana peningkatan etos kerja di dalam organisasi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

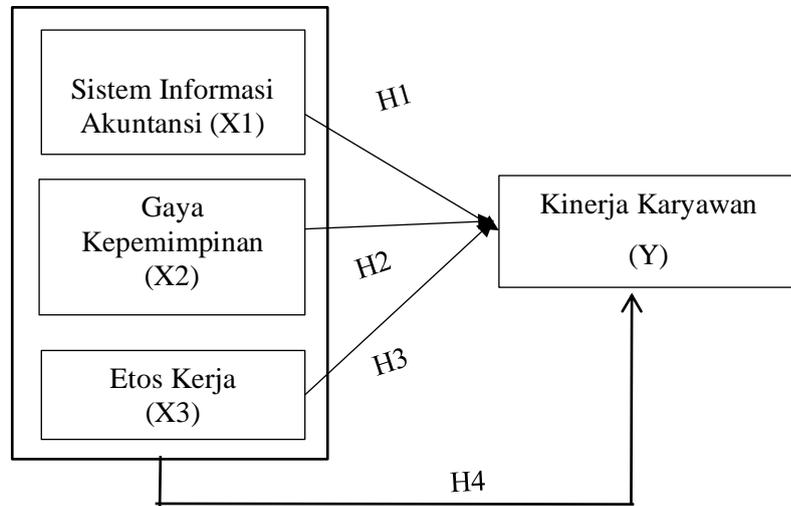
Dari Tabel 2.1 dapat dilihat bahwa dari variabel-variabel yang diteliti terdapat beberapa penelitian yang variabelnya sama namun menggunakan dimensi dan pengukuran indikator yang berbeda dengan penelitian ini. Berdasarkan hal tersebut menjelaskan bahwa terdapat beberapa perbedaan antara penelitian-penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dituangkan dalam penelitian ini, salah satunya yaitu jumlah variabel yang diteliti serta perusahaan atau lembaga yang diteliti berbeda.

### **2.3 Kerangka Berfikir**

Kerangka berfikir merupakan gambaran antara variabel dependen dengan independen. Dalam penelitian ini dikembangkanlah suatu konsep atau kerangka teori dengan tujuan untuk mempermudah peneliti dalam melakukan penelitiannya. Adanya kerangka berfikir ini, maka tujuan yang akan dilakukan oleh peneliti akan semakin jelas karena telah terkonsep terlebih dahulu.

Kerangka berfikir adalah adalah interpretasi sementara dari gejala yang menjadi subjek penelitian. Kriteria utama untuk menciptakan kerangka berfikir yang meyakinkan bagi para ilmuwan adalah pemikiran logis dalam membentuk cara berpikir yang dapat mengarah pada kesimpulan hipotetis. Variabel yang telah dipilih untuk diteliti dimuat dalam kerangka berfikir pada tabel berikut :

**Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir**



## 2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan yang belum terbukti untuk menerangkan fakta-fakta atau fenomena tertentu dan juga merupakan jawaban yang memungkinkan terhadap suatu pertanyaan riset. Hipotesis penelitian ini adalah :

### 2.4.1 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan.

Sistem informasi akuntansi adalah sistem komprehensif yang didesain untuk menangani berbagai tugas terkait pemrosesan data, termasuk pengumpulan, pencatatan, penyimpanan, dan pemrosesan data akuntansi serta informasi lain yang relevan. Data yang telah dianalisis akan diubah menjadi informasi berharga yang dapat digunakan untuk pengambilan keputusan. Keefektifan sistem informasi akuntansi dapat membantu manajemen dalam merumuskan strategi-strategi penting untuk meningkatkan organisasi. Hubungan antara akuntansi dan sistem informasi terlihat dari penggunaan terminologi umum dalam informasi akuntansi yang berlaku di semua departemen dan institusi.

Teknologi informasi yang dapat meningkatkan kinerja individu dan organisasi adalah teknologi yang dapat diimplementasikan dengan mudah. Keefektifan sistem ini juga sangat dipengaruhi oleh sikap dan kepercayaan pengguna terhadap sistem informasi tersebut. Kepercayaan ini tidak hanya tergantung pada kualitas intrinsik sistem itu sendiri, tetapi juga sejauh mana pengguna yakin bahwa sistem tersebut dapat memenuhi kebutuhan dan persyaratan mereka dengan memadai. Dalam penelitian yang dilakukan I Gusti Agung Ayu Pramitha Indraswari & I.G.N Alit Sumantri (2023) menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.<sup>57</sup> Sehingga hipotesis yang diajukan sesuai uraian tersebut, yaitu:

**H<sub>1</sub> : Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan**

#### **2.4.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan**

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara atau metode yang digunakan seorang pemimpin dalam mengarahkan, memotivasi, dan mengelola sebuah tim atau organisasi demi mencapai tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan mencakup strategi komunikasi, pengambilan keputusan, serta interaksi antara pemimpin dan anggota. Kepemimpinan dalam prakteknya dapat mempengaruhi tingkah laku atau aktivitas kelompok.

Seorang pemimpin memegang peran kunci dalam menentukan hasil akhir organisasi, baik itu berdampak positif maupun negatif. Cocoknya karakteristik karyawan, tugas pekerjaan, dan situasi dengan gaya kepemimpinan yang tepat dapat secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan Ariani, *et al* (2020) menyatakan gaya kepemimpinan

---

<sup>57</sup> I Gusti Agung Ayu Pramitha Indraswari and I.G.A.N Alit Sumantri, "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Denpasar."

berpengaruh terhadap kinerja karyawan.<sup>58</sup> Sehingga hipotesis yang diajukan sesuai uraian tersebut, yaitu:

**H<sub>2</sub> : Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan**

#### **2.4.3 Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Etos kerja islami merujuk pada usaha tekun yang dilakukan oleh seorang Muslim untuk menggunakan seluruh potensinya dalam rangka beribadah kepada Allah. Hal ini menghasilkan karya yang bermanfaat dan bernilai, baik bagi dirinya sendiri maupun orang lain. Etos kerja Islami mencakup seperangkat nilai, perilaku, dan sikap terhadap pekerjaan yang berasal dari sistem keyakinan atau aqidah Islam. Ini mencakup pandangan dasar tentang kehidupan dan hubungan seseorang dengan Tuhan.

Etos kerja sangat terkait dengan prinsip integritas dan profesionalisme, yang berkontribusi pada peningkatan produktivitas pegawai. Dalam penelitian yang dilakukan Nisak & Adityawarman (2021) menyatakan etos kerja islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan.<sup>59</sup> Sehingga hipotesis yang diajukan sesuai uraian tersebut, yaitu:

**H<sub>3</sub> : Etos Kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan**

#### **2.4.4 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan, dan etos kerja merupakan faktor krusial dalam meningkatkan sumber daya manusia di dalam organisasi. Mereka tidak hanya memberikan bimbingan dan

---

<sup>58</sup> Ariani et al., "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telekomunikasi Indonesia Wilayah Sumatera Selatan (Witel Sumsel) Tbk."

<sup>59</sup> Nisak and Adityawarman, "Analisis Pengaruh Etos Kerja Islami, Disiplin Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah."

instruksi, tetapi juga menjadi sumber motivasi yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kombinasi sistem akuntansi yang efektif, gaya kepemimpinan yang mendukung dan penerapan etos kerja secara konsisten dapat menghasilkan kinerja karyawan yang optimal.

Penelitian yang dijalankan Alghifari (2023) mendapati bahwasanya sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan etos kerja islami secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.<sup>60</sup> Sehingga hipotesis yang diajukan sesuai uraian tersebut, yaitu:

**H4 : Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan**

---

<sup>60</sup> La Ode Muhamad Ferdiansyah Alghifari, Skripsi: *“Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan”*, (Makasar: Universitas Bosowa, 2023).

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis dan Sumber Data**

##### **3.1.1 Jenis Penelitian**

Pada penelitian ini penulis melibatkan penggunaan jenis studi kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan alat untuk olah data menggunakan statistik, sehingga data yang diperoleh dan hasil yang didapatkan berupa angka. Penelitian kuantitatif sangat menekankan pada hasil yang objektif, melalui penyebaran kuesioner data bisa diperoleh dengan objektif dan di uji menggunakan proses validitas dan reliabilitas. Untuk dapat melakukan penilaian terhadap masalah yang akan diteliti, penelitian kuantitatif membagi komponen masalah dalam beberapa variabel dan setiap variabel ditentukan dengan simbol yang berbeda sesuai dengan kebutuhan atau masalah yang akan diteliti oleh peneliti.<sup>61</sup>

##### **3.1.2 Sumber Data Penelitian**

###### **3.1.2.1 Sumber Data Primer**

Data primer merujuk pada informasi yang dikumpulkan langsung dari sumbernya oleh peneliti. Ini disebut juga sebagai data asli atau data terkini karena merupakan informasi yang baru-baru ini dikumpulkan dan belum diproses sebelumnya.<sup>62</sup> Pada penelitian ini data primer didapat dari kusioner yang responden yaitu karyawan KSPS BINAMA Semarang.

###### **3.1.2.2 Sumber Data Sekunder**

Data sekunder adalah informasi yang diperoleh oleh peneliti dari sumber yang sudah ada sebelumnya, bukan hasil

---

<sup>61</sup> Syafrida Hafni Sahir, *Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Penerbit KBM Indonesia, 2022), h.13.

<sup>62</sup> Sandu Siyoto and M. Ali Sidik, *Dasar Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015), h. 67.

pengumpulan langsung oleh peneliti sendiri. Sumber-sumber ini bisa berasal dari peneliti lain yang telah melakukan penelitian sebelumnya dan menyediakan data tersebut.<sup>63</sup> Sumber data sekunder pada penelitian ini ialah jurnal, makalah, artikel, skripsi, buku atau lainnya yang dikategorikan sebagai karya ilmiah.

## **3.2 Populasi dan Sampel**

### **3.2.1 Populasi**

Populasi merujuk pada keseluruhan subjek penelitian, yang dapat berupa organisme hidup, objek, gejala, nilai ujian, atau peristiwa, yang digunakan sebagai sumber data untuk merepresentasikan ciri-ciri tertentu dalam suatu studi.<sup>64</sup> Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada KSPPS BINAMA Semarang yakni sebanyak 30 karyawan.

### **3.2.2 Sampel**

Sampel adalah bagian terpilih dari populasi. Apabila populasi dalam sebuah penelitian terlalu besar, maka akan diambil beberapa populasi yang sesuai dan mewakili karakteristik penelitian tersebut. Pengambilan sampel pada penelitian ini melibatkan penggunaan *purposive sampling* yakni suatu teknik penentuan sampel melalui pertimbangan khusus atau seleksi khusus.<sup>65</sup> Sampel penelitian ini menyeleksi karyawan yang mempunyai pekerjaan yang relevan dengan semua variabel penelitian, terutama variabel sistem informasi akuntansi, maka dari populasi 30 karyawan menghasilkan sampel 25 karyawan.

## **3.3 Metode Pengukuran Data**

Pada penelitian ini peneliti mempergunakan metode angket atau kuesioner, yang termasuk metode pengumpulan data berupa daftar

---

<sup>63</sup> Siyoto and M. Ali Sidik, *Dasar Metodologi Penelitian*, h. 68.

<sup>64</sup> Dameria Sinaga, *Buku Ajar Statistika*, UKI Press (Jakarta, 2014), h. 5.

<sup>65</sup> Siyoto and M. Ali Sidik, *Dasar Metodologi Penelitian*, h. 66.

pertanyaan yang disusun secara sistematis untuk diisi oleh responden. Angket mempunyai beberapa komponen yaitu petunjuk pengisian, identitas responden (nama, alamat, jenis kelamin, pekerjaan, usia, dan lainnya), dan daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis.<sup>66</sup>

Jenis kuesioner yang dipilih dalam penelitian ini yakni kuesioner tertutup, artinya kuesioner yang berisi daftar pertanyaan dengan sejumlah alternatif jawaban yang telah ditetapkan peneliti. Para responden diharapkan memberikan pandangan mereka terhadap pernyataan-pernyataan dalam kuesioner dengan menggunakan skala Likert 1-5. Skala Likert mencakup pernyataan-pernyataan yang bersifat deklaratif yang harus dijawab oleh peserta untuk menunjukkan tingkat persetujuan terhadap pernyataan-pernyataan tersebut.

**Tabel 3. 1 Skala Likert**

<b>Jawaban</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Skor</b>
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
N	Netral	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

### **3.4 Variabel Penelitian**

Variabel penelitian adalah suatu objek penelitian, keadaan atau konsep yang mempunyai variasi dari segi bentuk, kualitas, kuantitas mutu dan standar lainnya.<sup>67</sup> Variasi tersebut telah ditentukan oleh peneliti untuk kemudian diambil kesimpulannya.

#### **3.4.1 Variabel Bebas (Independen)**

Variabel bebas mengacu pada variabel yang menyebabkan munculnya variabel terikat (dependen).<sup>68</sup> Variabel ini disebut

<sup>66</sup> Rahmadi, *Pengantar Metodologi Penelitian*, (Banjarmasin: Antasari Press, 2018), h. 84.

<sup>67</sup> Rahmadi, *Pengantar Metodologi Penelitian* h. 49.

<sup>68</sup> Rahmadi, *Pengantar Metodologi Penelitian* h. 50.

variabel bebas karena bebas memengaruhi variabel lainnya. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Sitem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja.

### 3.4.2 Variabel Terikat (Dependen)

Variabel terikat mengacu pada variabel yang muncul akibat adanya variabel bebas.<sup>69</sup> Variabel terikat yang dipergunakan pada penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan.

### 3.4.3 Definisi Operational Variabel Penelitian

Mendefinisikan variabel secara operational berarti mendeskripsikan variabel penelitian sedemikian rupa, secara spesifik dan terukur. Variabel pada penelitian ini menggunakan variabel bebas dan terikat.<sup>70</sup> Adapun indikator dalam setiap variabel penelitian ini terlihat dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 3. 2 Definisi Variabel Penelitian**

<b>Variabel Peneletian</b>	<b>Definisi Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala Pengukur an</b>
Sistem Informasi Akuntansi (X <sub>1</sub> )	Suatu sistem untuk mengidentifikasi, menganalisis, menyimpan, merangkum, dan menyampaikan informasi ekonomi yang relevan bagi para pembuat keputusan, Sistem informasi terdiri dari aplikasi komputer yang mencakup perangkat keras, perangkat lunak, dan peran	1. Integrasi. 2. Fleksibel 3. Dapat diandalkan (Putra, Fitrioso, & Hanif, 2020)	Skala Likert

<sup>69</sup> Rahmadi, *Pengantar Metodologi Penelitian* h. 50.

<sup>70</sup> Dodiet Aditya Setyawan, *Hipotesis Dan Variabel Penelitian*, (Surakarta, Tahta Media Grup, 2021), h. 59.

	serta manusia dalam mengoperasikan sistem untuk mengubah data menjadi informasi. (Astutik, Malikhah, & Mawardi, 2023)		
Gaya Kepemimpinan (X <sub>2</sub> )	Suatu upaya yang dikerahkan oleh seorang pemimpin untuk menjadi inspirasi dan memotivasi karyawan yang bekerja di perusahaan sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang baik. (Ariani, Widiyanti, Soebyakto, & Adam, 2020)	1. Pengambilan keputusan. 2. Hubungan antara atasan dan bawahan. 3. Penetapan tujuan. 4. Pemecahan masalah. (Kamal, Winarso, & Sulistio, 2019)	Skala Likert
Etos Kerja (X <sub>3</sub> )	Karakter dan kebiasaan manusia dalam bekerja, terlihat dari keimanan atau aqidah Islam yang menjadi landasan sikap hidup terhadap-Nya. (Asifudin, 2004)	1. Kerja merupakan penjabaran dari aqidah. 2. Kerja berlandaskan ilmu. 3. Kerja dengan meneladani sifat Ilahi dan	Skala Likert

		mengikuti petunjuk-Nya. (Asifudin, 2004)	
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan ditentukan oleh dedikasi mereka yang sepenuh hati untuk mencapai hasil optimal, baik dalam jumlah maupun kualitas. Pendekatan ini memastikan bahwa seluruh kegiatan berjalan dengan efektivitas dan efisiensi, yang pada akhirnya mendorong kemajuan organisasi (Sihaloho & Siregar, 2020)	1. Ketetapan penyelesaian tugas. 2. Kesesuaian jam kerja. 3. Tingkat Kehadiran. (Sihaloho & Siregar, 2020)	Skala Likert

### 3.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan proses atau metode untuk mengubah data menjadi informasi yang dapat dipahami, yang memungkinkan identifikasi pola atau fitur dari data dan mendukung penemuan jawaban terhadap tantangan atau pertanyaan penelitian yang diajukan.<sup>71</sup>

Data yang diperoleh dalam penelitian ini akan dianalisis menggunakan aplikasi komputer, yaitu program *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). SPSS adalah sebuah perangkat lunak komputer yang dikembangkan secara khusus untuk melakukan perhitungan statistik.

---

<sup>71</sup> Karimuddin Abdullah et al., *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Pidie: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini, 2021), h. 87.

Penggunaan program ini diharapkan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam melakukan analisis data statistik.

### 3.5.1 Statistik Deskriptif.

Teknik analisis statistik deskriptif merupakan metode dalam menganalisis data dengan menggambarkan data yang sudah dikumpulkan tanpa membuat kesimpulan secara umum. Teknik analisis ini akan memberikan deskripsi awal untuk setiap variable dalam penelitian. Gambaran data tersebut dapat dilihat dari nilai mean (rata-rata), maksimum-minimum, dan standar deviasi.<sup>72</sup>

### 3.5.2 Uji Validitas.

Uji validitas adalah proses kuantitatif untuk mengevaluasi keakuratan atau kebenaran suatu instrumen. Tujuan utama dari uji validitas adalah untuk menilai seberapa baik suatu instrumen dapat mengukur dengan tepat dan efektif variabel atau atribut yang dimaksudkan. Sebuah instrumen dianggap valid jika mampu secara akurat mengukur kuantitas atau atribut tertentu yang ingin diidentifikasi atau diukur.<sup>73</sup> Instrumen yang dimaksudkan pada penelitian ini yaitu pernyataan pada kuesioner.

Penilaian apakah suatu instrumen cocok untuk digunakan sering dievaluasi dengan melakukan uji signifikansi menggunakan ambang batas 0,05. Ini berarti bahwa instrumen dianggap valid jika terdapat korelasi yang signifikan dengan skor keseluruhan atau variabel yang relevan dalam penelitian. Pernyataan kuesioner dianggap valid dan berkorelasi signifikan jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Sebaliknya, jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka pernyataan kuesioner tersebut dikatakan tidak valid.

---

<sup>72</sup> Abdullah et al, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, h. 88.

<sup>73</sup> Marwan Hamid et al., "*Analisis Jalur Dan Aplikasi Spss Versi 25*, (Bireuen: 2019), h. 26.

### 3.5.3 Uji Reabilitas.

Pengujian reliabilitas dipergunakan dalam menjamin konsistensi suatu alat ukur, mengevaluasi keandalannya, dan kemampuannya untuk mempertahankan konsistensi ketika pengukuran dilakukan secara berulang.<sup>74</sup> Sebuah variabel dianggap dapat diandalkan jika nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,60, menunjukkan bahwa data penelitian memiliki tingkat keandalan yang cukup. Sebaliknya, jika skor Cronbach Alpha kurang dari 0,60, itu menunjukkan bahwa data penelitian kurang kredibel.

### 3.5.4 Uji Asumsi Klasik.

#### 3.5.4.1 Uji Normalitas.

Uji normalitas adalah prosedur statistik yang dipergunakan dalam mengevaluasi apakah sebuah sampel data berasal dari populasi yang terdistribusi secara normal. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan dalam analisis normalitas data yaitu Liliefors, kolmogrof-smirnov, chi square, dan sebagainya.<sup>75</sup> Dalam penelitian ini cara yang digunakan adalah kolmogrof-smirnov. Dasar yang digunakan dalam pengambilan keputusan yaitu, bila nilai signifikansi atau probabilitas kurang dari 0,05, maka distribusi dianggap tidak normal. Sebaliknya, bila nilai signifikansi atau probabilitas lebih besar dari 0,05, maka distribusi dianggap normal.

#### 3.5.4.2 Uji Multikolinealitas.

Uji multikolinearitas ditujukan guna menentukan apakah variabel-variabel independen dalam suatu penelitian saling berkorelasi atau memiliki hubungan yang kuat di antara mereka. Variabel independen yang akan dianalisis tidak diperbolehkan memiliki aspek, indikator, atau dimensi yang

---

<sup>74</sup> Hamid et al, *Analisis Jalur Dan Aplikasi Spss Versi 25*, h. 30.

<sup>75</sup> Nuryadi et al., *Dasar-Dasar Statistik Penelitian* (Yogyakarta: Sibuku Media, 2017, h.

sama, karena jika terjadi hal tersebut maka koefisien regresi yang didapatkan menjadi bias dan tidak bermakna.<sup>76</sup> Uji multikolinealitas dijalankan melalui peninjauan apakah nilai *Variance Inflation Vector* atau  $VIF > 10$  atau tidak. Jika nilai  $VIF > 10$  maka dapat disimpulkan bahwa penelitian tersebut memiliki gejala multikolinealitas.

#### **3.5.4.3 Uji Heteroskedastisitas.**

Uji heteroskedastisitas dipergunakan dalam memeriksa apakah terdapat ketidaksamaan dalam varians dari residual (kesalahan prediksi) dalam model regresi. Jika suatu model analisis regresi terdapat penyimpangan, estimasi model yang dilakukan menjadi sulit karena varian data yang tidak konsisten.<sup>77</sup> Untuk mengetahui suatu model analisis regresi terbebas dari heteroskedastisitas atau tidak, bisa menggunakan metode *Uji White*, *Uji Park*, *Uji Glejser*, dan lain sebagainya. Penelitian ini menggunakan teknik Glejser, yang melibatkan pembentukan hubungan antara nilai sisa dan masing-masing variabel individu. Jika p-value lebih besar dari tingkat kepercayaan 5% maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### **3.5.5 Analisis Regresi Linier Berganda.**

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui bentuk hubungan dan pengaruh variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Pada penelitian ini bertugas dalam rangka memahami sebesar apa pengaruh sistem informasi akuntansi ( $X_1$ ), gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) dan etos kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Bentuk persamaan regresi diketahui melalui rumus:

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

---

<sup>76</sup> Wayan Wildana and Putu Lia Muliani, *Uji Persyaratan Analisis* (Lumajang: Klik Media, 2020), h. 55.

<sup>77</sup> Wildana and Putu Lia Muliani, h. 65.

Di mana:

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

b : Koefisiensi regresi

X<sub>1</sub> : Sistem Informasi Akuntansi

X<sub>2</sub> : Gaya Kepemimpinan

X<sub>3</sub> : Etos Kerja

e : Kesalahan

### 3.5.6 Uji Hipotesis.

Uji hipotesis merujuk kepada pendekatan statistik yang dipergunakan dalam mengevaluasi kebenaran suatu proposisi dan menentukan apakah proposisi tersebut dapat diterima atau ditolak berdasarkan bukti data yang ada.<sup>78</sup>

#### 3.5.6.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t dipergunakan dalam menjalankan uji terkait tingkat signifikansi dari variabel bebas (independen) secara parsial atau masing-masing terhadap variabel terikat (dependen).<sup>79</sup> Pengambilan keputusannya pada pengujian ini adalah yaitu mencakup:<sup>80</sup>

- a. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai Sig.  $< 0,05$ , maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan pada suatu

---

<sup>78</sup> Gangga Anuraga, Artanti Indrasetianingsih, and Muhammad Athoillah, "Pelatihan Pengujian Hipotesis Statistika Dasar Dengan Software R," *BUDIMAS : JURNAL PENGABDIAN MASYARAKAT* 3, no. 2 (July 19, 2021), h. 328.

<sup>79</sup> Jihan Suci Lestari, Umi Farida, and Siti Chamidah, "Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Dan Lingkungan Kerjaterhadap Prestasi Kerja Guru," *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 2, no. 2 (2020), h. 44.

<sup>80</sup> Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*, 9th ed. (Semarang: Badan Penerbit Undip, 2018.), h. 99.

variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen ( $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak)

- b. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan nilai Sig.  $> 0,05$ , maka dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan pada suatu variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen ( $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima).

### 3.5.6.2 Uji Simultan (Uji F).

Uji F dipergunakan dalam uji tingkat signifikansi dari pengaruh variabel bebas (independen) secara serempak atau bersamaan atas variabel terikat (dependen).<sup>81</sup> Pengambilan keputusan pada pengujian ini mencakup:<sup>82</sup>

- a. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan nilai Sig.  $> 0,05$ , maka dapat disimpulkan variabel independen secara serempak tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan nilai Sig.  $< 0,05$ , maka dapat disimpulkan variabel independen secara serempak berpengaruh terhadap variabel dependen.

### 3.5.6.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).

Koefisien determinasi mengukur seberapa besar variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam sebuah model regresi. Jika koefisien determinasi rendah atau mendekati nol, ini menunjukkan bahwa variabel independen tidak mampu menjelaskan variasi yang signifikan dalam variabel dependen. Sebaliknya, jika koefisien determinasi mendekati satu, hal ini menunjukkan bahwa variabel independen mampu menjelaskan sebagian besar variasi

---

<sup>81</sup> Lestari, Farida, and Chamidah, "Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Dan Lingkungan Kerjaterhadap Prestasi Kerja Guru.", h. 44.

<sup>82</sup> Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*, h. 98.

dalam variabel dependen, menunjukkan adanya pengaruh yang kuat dari variabel independen terhadap variabel dependen.<sup>83</sup>

---

<sup>83</sup> Syafrida Hafni Sahir, *Metodologi Penelitian*, h. 54.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum KSPPS BINAMA Semarang**

##### **4.1.1 Sejarah Berdirinya KSPPS BINAMA Semarang**

KSPPS BINAMA (Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Bina Niaga Utama), adalah lembaga keuangan koperasi yang mengkhususkan diri dalam menyediakan layanan keuangan syariah. Lembaga ini bertujuan untuk memenuhi kebutuhan anggotanya dan calon anggotanya dengan menawarkan berbagai produk pendanaan dan pembiayaan yang sesuai dengan prinsip-prinsip keuangan Islam. Selain itu, KSPPS BINAMA juga aktif dalam proses pengembangan masyarakat, menciptakan dampak positif bagi masyarakat sekitarnya. KSPPS BINAMA didirikan pada tanggal 18 Agustus 1993, disahkan badan hukum dengan nomor 12102/BH/VI tanggal 18 Agustus 1993.

KSPPS Binama diperkasai oleh para aktivis muda yang kemudian didukung oleh para tokoh masyarakat. Latar belakang yang memulai pendirian ini yaitu, Pada awal tahun 1990an, banyak usaha kecil dan mikro mengalami kesulitan dalam mengembangkan bisnis mereka, terutama terkait dengan masalah pendanaan. Pengusaha kecil dan mikro menghadapi tantangan besar ketika mencoba mendapatkan pinjaman dari bank komersial, karena bank-bank tersebut tidak aktif dalam melayani sektor ini. Meskipun demikian, Bank Kredit Rakyat (BPR) dan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) juga mengalami keterbatasan yang signifikan dalam memenuhi kebutuhan keuangan dari usaha kecil dan mikro.

KSPPS BINAMA didirikan dengan tujuan menjadi lembaga perantara yang menghubungkan anggota yang memiliki dana menganggur dengan usaha kecil dan mikro yang membutuhkan

modal. Misi utamanya adalah memfasilitasi aliran dana dari anggota yang memiliki kelebihan dana ke sektor usaha yang membutuhkan. KSPPS BINAMA beralamat di Jalan Arteri Soekarno Hatta No. 10 E Kelurahan Tlogosari Kulon, Kecamatan Pedurungan, Kota Semarang, Provinsi Jawa Tengah.

#### **4.1.2 Visi dan Misi KSPPS BINAMA Semarang**

##### **4.1.2.1 Visi**

Menjadi Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah terbaik di Jawa Tengah pada tahun 2025.

##### **4.1.2.2 Misi**

Mewujudkan KSPPS BINAMA yang:

- a. Berkinerja unggul dan berkesinambungan, yaitu senantiasa tumbuh, berkembang dan berpredikat sehat dari tahun ke tahun.
- b. Memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan berdedikasi tinggi.
- c. Memiliki anggota yang loyal.
- d. Memberi solusi keuangan secara optimal bagi anggota, baik dalam simpanan maupun pembiayaan secara syariah.
- e. Memberi kontribusi sosial ekonomi kepada masyarakat di wilayah kamtor pelayanan.

#### **4.1.3 Manfaat dan Sasaran yang Hendak Dicapai KSPPS BINAMA**

##### **4.1.3.1 Manfaat**

###### **a. Manfaat Sosial**

Keanggotaan KSPPS memberikan manfaat sosial dengan memperkuat solidaritas dan kerjasama antar anggota, yang pada gilirannya meningkatkan komunikasi ekonomi dan produktivitas.

b. Manfaat Ekonomis

- KSPPS membentuk lembaga keuangan yang mampu menyediakan pendanaan untuk usaha kecil dan menengah.
- KSPPS berperan dalam memperluas perusahaan yang menghasilkan nilai tambah, sehingga meningkatkan potensi ekonomi umat Islam.
- KSPPS meningkatkan perolehan aset ekonomi oleh masyarakat Islam.

**4.1.3.2 Sasaran**

a. Sasaran *Financing*

Sasaran *financing* (pembiayaan) yang dimaksud adalah usaha-usaha kecil dan menengah yang berpeluang menumbuhkan lapangan pekerjaan. Sampai dengan akhir Desember 2022 terdapat 5.229 orang pengusaha kecil meliputi segala sektor yang telah diberi pembiayaan oleh KSPPS BINAMA.

b. Sasaran *Funding*

Sasaran *funding* (penggalangan dana) yang dimaksudkan adalah anggota yang berasal dari individu, lembaga-lembaga donor, BUMN, dan instansi pemerintahan. Tercatat jumlah anggota sampai dengan akhir Desember 2022 sebanyak 28.558 orang.



d. Divisi Baitul Maal

- Sebagai unit kerja yang mengkoordinasikan kegiatan CSR KSPPS BINAMA.
- Sebagai lembaga penjangkauan dana Zakat, Infaq, Shadaqah, dan Wakaf.
- Sebagai mediator KSPPS BINAMA untuk menyalurkan dana kepada yang membutuhkan.

e. Manajer Operasional & Umum

Menjaga eksistensi, keberlangsungan dan pengembangan KSPPS Binama di bidang Operasional dan Umum sesuai dengan ketentuan, arah dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh Manajemen KSPPS BINAMA.

f. Manajer Marketing

Menjaga eksistensi, keberlangsungan dan pengembangan Marketing (Funding dan Lending) KSPPS Binama sesuai dengan ketentuan, arah dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh Manajemen KSPPS BINAMA.

g. Support Marketing

Menjaga eksistensi, keberlangsungan dan pengembangan Marketing (Funding dan Lending) KSPPS Binama sesuai dengan ketentuan, arah dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh Manajemen KSPPS BINAMA.

h. Kadiv Marketing Corporate

Menjaga eksistensi, keberlangsungan dan pengembangan Marketing (Funding dan Lending) dibidang Corporate Koperasi Binama sesuai dengan ketentuan, arah dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh Manajemen KSPPS BINAMA.

i. Kadiv Marketing Retail

Menjaga eksistensi, keberlangsungan dan pengembangan Marketing (Funding dan Lending) dibidang retail KSPPS Binama sesuai dengan ketentuan, arah dan

kebijakan yang telah ditetapkan oleh Manajemen KSPPS BINAMA.

j. Spv Marketing Corporate Wilayah I / II

Menjaga eksistensi, keberlangsungan dan pengembangan Marketing (Funding dan Lending) KSPPS Binama dibidang corporate sesuai dengan ketentuan, arah dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh Manajemen KSPPS BINAMA.

k. Relationship Marketing

Menjaga eksistensi, keberlangsungan dan pengembangan Marketing KSPPS Binama dalam hal membina komunikasi dan citra yang baik antara perusahaan dengan anggota sesuai dengan ketentuan, arah dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh Manajemen KSPPS BINAMA.

l. Kadiv IT & GA

Menjaga eksistensi, keberlangsungan dan pengembangan yang mendukung kegiatan dibidang Operasional dan Umum KSPPS Binama sesuai dengan ketentuan, arah dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh Manajemen KSPPS BINAMA.

m. Divisi Informasi & Teknologi

Menjaga eksistensi, keberlangsungan dan pengembangan yang mendukung kegiatan dibidang Operasional dan Umum KSPPS Binama sesuai dengan ketentuan, arah dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh Manajemen KSPPS BINAMA.

n. Koordinator Divisi Operasional

Membantu Manajer Operasional dan Umum dalam mengkoordinasikan kegiatan operasional khususnya pengelolaan keuangan dan administrasinya, optimalisasi penggunaan program dan kegiatan pelayanan seluruh kantor.

o. Divisi Program & Pelayanan

Membantu Koordinator Divisi Operasional dalam pengelolaan keuangan dan administrasinya khususnya dalam optimalisasi penggunaan software atau program dan kelancaran kegiatan pelayanan seluruh cabang.

p. Divisi Akuntansi

Membantu Koordinator Divisi Operasional dalam melakukan pengelolaan keuangan dan administrasinya, khususnya yang berkaitan dengan lembaga keuangan lain.

q. Divisi Human Capital

Melakukan fungsi manajemen SDM sesuai ketentuan, arah dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh Manajemen KSPPS BINAMA, agar dapat menunjang dan meningkatkan kinerja SDM dalam mencapai target perusahaan.

r. Staff Human Capital

Membantu Divisi Human Capital dalam melakukan fungsi manajemen SDM sesuai ketentuan, arah dan kebijakan yang telah ditetapkan agar dapat menunjang dan meningkatkan kinerja SDM dalam mencapai target perusahaan.

s. Staff Umum

Sebagai unit kerja yang membantu kegiatan ekspedisi kesekretariatan dan umum.

t. Driver

Sebagai unit kerja yang bertanggung jawab atas kelancaran transportasi, ekspedisi dan melayani karyawan yang memerlukan bantuannya demi mendukung kegiatan kantor.

u. Office Boy

Sebagai unit yang berfungsi meningkatkan performa perusahaan dibidang umum khususnya dalam hal menjaga kebersihan dan kerapihan seluruh area dan fasilitas kantor.

#### 4.1.5 Produk Produk KSPPS BINAMA Semarang

SiStem yang digunakan oleh KSPPS BINAMA baik dalam produk Simpanan (*funding*) maupun Pembiayaan (*financing*) adalah dengan sistem syariah yaitu bagi hasil.

##### 4.1.5.1 Simpanan (*funding*)

###### a. SISUKA (Simpanan Suka Rela Berjangka)

Didasarkan akad *Mudharabah*, yaitu banyaknya keuntungan yang diberikan ditentukan sesuai nisbah bagi hasil yang ditawarkan KSPPS BINAMA dan apabila ada perubahan penawaran nisbah bagi hasil akan diumumkan dikantor KSPPS BINAMA. Penarikan simpanan ini hanya dapat dilakukan saat jatuh tempo dan apabila dilakukan diluar jatuh tempo akan dikenakan denda. Setoran awal simpanan ini minimal Rp. 1.000.000,-. Nisbah bagi hasil pada simpanan ini adalah sebagai berikut;

- 3 bulan = 45% anggota : 55 % KSPPS BINAMA
- 6 bulan = 50% anggota : 50 % KSPPS BINAMA
- 12 bulan = 55 % anggota : 45 % KSPPS BINAMA

###### b. SIRELA (Simpanan Suka Rela Lancar)

Didasarkan akad *Mudharabah*, yaitu banyaknya keuntungan yang diberikan ditentukan sesuai nisbah bagi hasil yang ditawarkan KSPPS BINAMA dan apabila ada perubahan penawaran nisbah bagi hasil akan diumumkan dikantor KSPPS BINAMA. Penyetoran dan penarikan simpanan ini dapat dilakukan sewaktu-waktu. Setoran awal simpanan ini minimal Rp. 25.000,-. Nisbah bagi hasil dalam simpanan ini adalah 25% anggota : 75% KSPPS BINAMA.

###### c. TARBIAH (Tabungan Rencana Berhadiah)

Didasarkan akad *Wadiah*, yang mana tidak ada bagi hasil dalam simpanan ini karena anggota menitipkan dana dan memberikan izin kepada KSPPS BINAMA dapat

memanfaatkan dana yang dititipkan. Pencairan dana dapat dilakukan saat jatuh tempo. Setoran awal dan selanjutnya dalam simpanan ini adalah sesuai ketentuan yang berlaku pada saat itu. Sedangkan pemberian hadiah selama jangka waktu berlangsung yang penentuan pemenangnya dilakukan setiap satu bulan sekali selama jangka waktu berlangsung.

d. TASAQUR (Tabungan Persiapan Qurban)

Didasarkan akad *Mudharabah*, yaitu banyaknya keuntungan yang diberikan ditentukan sesuai nisbah bagi hasil yang ditawarkan KSPPS BINAMA dan apabila ada perubahan penawaran nisbah bagi hasil akan diumumkan dikantor KSPPS BINAMA. Penyetoran dalam simpanan ini dapat dilakukan sewaktu-waktu, sedangkan penarikan dilakukan secara periodic satu tahun sekali yaitu pada bulan Dzulhijjah. Setoran awal simpanan ini minimal Rp. 25.000,- dan setoran selanjutnya minimal Rp. 10.000,-. Nisbah bagi hasil simpanan ini adalah 25% anggota : 75% KSPPS BINAMA.

e. Tabungan THAWAF

Didasarkan akad *Mudharabah*, yaitu banyaknya keuntungan yang diberikan ditentukan sesuai nisbah bagi hasil yang ditawarkan KSPPS BINAMA dan apabila ada perubahan penawaran nisbah bagi hasil akan diumumkan dikantor KSPPS BINAMA. Peruntukannya khusus sebagai dana simpanan persiapan pelaksanaan ibadah haji dan umrah. Penyetoran simpanan ini dapat dilakukan sewaktu-waktu. Setoran awal simpanan ini minimal Rp. 25.000,- dan setoran selanjutnya minimal Rp. 10.000,-. Nisbah bagi hasil simpanan ini adalah 45% anggota : 55% KSPPS BINAMA.

f. SIMPANAN (Simpanan Pembiayaan)

Didasarkan akad *Wadiah*, yang mana tidak ada bagi hasil dalam simpanan ini karena anggota menitipkan dana

dan memberikan izin kepada KSPPS BINAMA dapat memanfaatkan dana yang dititipkan. Simpanan ini dirancang sebagai rekening tampungan *dropping* dan pembayaran angsuran bulanan. Anggota yang mempunyai kewajiban membayar angsuran pembiayaan akan dilakukan pendebitan rekening untuk angsuran secara otomatis melalui sistem. Jika ada kelebihan angsuran maka anggota bisa mengambil sewaktu-waktu sesuai kebutuhan. Setoran awal dan setoran selanjutnya dalam simpanan ini minimal Rp. 10.000,-.

g. TAMASA (Tabungan Manfaat Wisata)

Didasarkan akad *Wadiah*, yang mana tidak ada bagi hasil dalam simpanan ini karena anggota menitipkan dana dan memberikan izin kepada KSPPS BINAMA dapat memanfaatkan dana yang dititipkan. Simpanan ini dirancang sebagai simpanan untuk memudahkan anggota merencanakan perjalanan wisata, dimana penyeteroran dan penempatan dana dilakukan setiap bulan selama jangka waktu tertentu sesuai dengan paket destinasi wisata yang telah ditentukan

#### **4.1.5.2 Pembiayaan (*financing*)**

a. Pembiayaan Serba-Serbi

Pembiayaan serba-serbi adalah pembiayaan yang diberikan kepada anggota untuk memenuhi kebutuhan serbaguna yang bersifat konsumtif dan produktif. Seperti renovasi rumah, pembelian laptop, pembelian handphone, pembelian mabel, dan lain sebagainya. Keunggulan pembiayaan ini adalah jumlah angsuran tidak akan berubah selama masa perjanjian dan bebas *finalty* untuk pelunasan sebelum jatuh tempo. Jangka waktu pembiayaan ini adalah 12 sampai 60 bulan.

b. Pembiayaan Barang Modal Kerja/Investasi

Pembiayaan barang modal kerja/investasi adalah pembiayaan yang diberikan kepada anggota untuk memenuhi kebutuhan modal kerja atau investasi, yaitu barang dagangan, bahan baku produksi dan alat-alat kerja. Keunggulan pembiayaan ini adalah jumlah angsuran tidak akan berubah selama masa perjanjian dan bebas *finalty* untuk pelunasan sebelum jatuh tempo. Jangka waktu pembiayaan ini adalah 1 sampai 60 bulan.

c. Pembiayaan Kepemilikan Kendaraan Mobil dan Motor

Pembiayaan kepemilikan kendaraan mobil dan motor adalah pembiayaan yang diberikan kepada anggota untuk pembelian motor ataupun mobil. Keunggulan pembiayaan ini adalah jumlah angsuran tidak akan berubah selama masa perjanjian, *fleksibel* untuk pembelian kendaraan baru maupun *second*, uang muka ringan minimal 20% dari harga kendaraan, dan bebas *finalty* untuk pelunasan sebelum jatuh tempo. Jangka waktu untuk pembiayaan kepemilikan motor adalah 1 sampai 48 bulan, sedangkan untuk pembiayaan kepemilikan mobil adalah 1 sampai 60 bulan.

d. Pembiayaan Kepemilikan Tanah

Pembiayaan kepemilikan tanah adalah pembiayaan yang diberikan kepada anggota untuk pembelian tanah. Keunggulan pembiayaan ini adalah jumlah angsuran tidak akan berubah selama masa perjanjian, uang muka ringan minimal 20% dari harga tanah, dan bebas *finalty* untuk pelunasan sebelum jatuh tempo. Jangka waktu untuk pembiayaan ini adalah 1 sampai 60 bulan.

e. Pembiayaan Griya Idaman

Pembiayaan griya idaman adalah pembiayaan yang diberikan kepada anggota untuk pembelian rumah. Keunggulan pembiayaan ini adalah jumlah angsuran tidak akan berubah selama masa perjanjian, *fleksibel* untuk

pembelian rumah baru maupun *second*, uang muka ringan minimal 20% dari harga rumah, dan bebas *finalty* untuk pelunasan sebelum jatuh tempo. Jangka waktu untuk pembiayaan ini adalah 1 sampai 120 bulan.

f. Pembiayaan Multijasa

Pembiayaan multijasa adalah pembiayaan yang bersifat konsumtif diberikan kepada anggota untuk pembelian barang dan jasa. Pembiayaan ini bertujuan untuk membiayai kebutuhan anggota dalam rangka memperoleh manfaat atas suatu jasa. Seperti biaya pendidikan, biaya pernikahan, biaya kesehatan, biaya umroh dan jasa lainnya yang halal. Keunggulan pembiayaan ini adalah jumlah angsuran tidak akan berubah selama masa perjanjian, plafon pembiayaan 80% dari harga jaminan dan bebas *finalty* untuk pelunasan sebelum jatuh tempo. Jangka waktu pembiayaan ini adalah 1 sampai 60 bulan.

g. Pembiayaan Talangan Haji dan Umroh

Pembiayaan talangan haji dan umroh merupakan pembiayaan yang bersifat konsumtif dengan prinsip transaksi multijasa, yang ditunjukkan kepada anggota untuk memenuhi kebutuhan biaya setoran awal dan biaya penyelenggaraan ibadah haji yang ditentukan oleh kementerian agama untuk mendapatkan *seat* porsi haji. Bentuk pembiayaan berupa angsuran tetap perbulan, berupa pengembalian pokok dan margin. . Keunggulan pembiayaan ini adalah jumlah angsuran tidak akan berubah selama masa perjanjian dan bebas *finalty* untuk pelunasan sebelum jatuh tempo.

## 4.2 Deskriptif Data

Pada penelitian ini, penulis menerapkan metode purposive sampling, di mana sampel dipilih berdasarkan kriteria atau pertimbangan khusus. Penyebaran kuesioner dilakukan pada periode 31 Mei hingga 5

Juni 2024 dan disampaikan langsung kepada responden. Studi ini melibatkan 25 responden sebagai sampel. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26. Karakteristik responden dalam penelitian ini dilihat berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja.

#### 4.2.1 Jenis Kelamin

**Tabel 4. 1 Karkteristik Berdasarkan Jenis kelamin**

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	12	48.0	48.0	48.0
	Wanita	13	52.0	52.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

*Sumber : Data Diolah (2024)*

Berdasarkan tabel 4.1 diketahui mayoritas sampel berjenis kelamin wanita dengan yang berjumlah 13 orang atau sebesar 52% sedangkan responden laki-laki berjumlah 12 orang atau sekitar 48% dari total sampel penelitian, hal ini menjelaskan bahwa mayoritas pegawai adalah berjenis kelamin wanita.

#### 4.2.2 Usia

**Tabel 4. 2 Karakteristik Berdasarkan Usia**

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 tahun	11	44.0	44.0	44.0
	31-40 tahun	9	36.0	36.0	80.0
	>40 tahun	5	20.0	20.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

*Sumber : Data Diolah (2024)*

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui mayoritas sampel merupakan pegawai dengan rentang usia 20-30 tahun yang berjumlah 11 orang atau sekitar 40% dari total populasi, sedangkan posisi kedua berada diusia 31-40 tahun berjumlah 9 orang atau

sekitar 36% dan dengan usia >40 ada 5 orang atau hanya 20% dari total keseluruhan sampel.

#### 4.2.3 Pendidikan Terakhir

**Tabel 4. 3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

		Pendidikan Terakhir			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	SMA	4	16.0	16.0	16.0
	Sarjana	19	76.0	76.0	92.0
	Pasca Sarjana	2	8.0	8.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

*Sumber : Data Diolah (2024)*

Berdasarkan tabel 4.3 diketahui mayoritas sampel merupakan pegawai dengan pendidikan terakhir sarjana yang berjumlah 19 orang sedangkan pegawai dengan pendidikan terakhir SMA dan pasca sarjana berjumlah 2 orang dari masing-masing kategori, hal ini menjelaskan bahwa perusahaan merekrut karyawan dengan pendidikan terendah SLTA.

#### 4.2.4 Lama Bekerja

**Tabel 4. 4 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja**

		Durasi Bekerja			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	1-3 tahun	3	12.0	12.0	12.0
	4-5 tahun	5	20.0	20.0	32.0
	>5 tahun	17	68.0	68.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

*Sumber : Data Diolah (2024)*

Berdasarkan tabel 4.4 diketahui mayoritas sampel dengan kategori lama bekerja dengan rentang >5 tahun mendominasi dengan jumlah 17 orang atau sebanyak 68% dari total sampel, serta

4-5 tahun berjumlah 5 orang atau 20% dari total sampel dan 1-3 tahun 3 orang atau sekitar 12%, hal ini menjelaskan bahwa tidak banyak karyawan yang keluar masuk perusahaan yang mungkin disebabkan oleh pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja atau hal lain yang membuat kinerja dan etos kerja karyawan meningkat.

### 4.3 Hasil Penelitian

#### 4.3.1 Statistik Deskriptif

Teknik analisis ini akan memberikan deskripsi awal untuk setiap variabel dalam penelitian. Gambaran data tersebut dapat dilihat dari nilai mean (rata-rata), maksimum-minimum, dan standar deviasi.

**Tabel 4. 5 Statistik Deskriptif**

<b>Descriptive Statistics</b>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
SistemInformasiAkuntansi	25	21.00	30.00	26.6800	2.60960
GayaKepemimpinan	25	20.00	25.00	21.5600	1.63503
EtosKerja	25	15.00	25.00	22.8000	2.92973
KinerjaKaryawan	25	14.00	25.00	20.1600	3.22335
Valid N (listwise)	25				

*Sumber : Data Diolah (2024)*

Berdasarkan hasil statistik deskriptif pada tabel 4.5 dengan jumlah 25 responden pada variabel sistem informasi akuntansi memiliki nilai minimum sebesar 21.00, dengan nilai maximum 30.00, nilai mean 26.6800 dan nilai standar deviasi 2.60960, sedangkan pada variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai minimum sebesar 20.00, dengan nilai maximum 25.00, nilai mean 21.5600 dan nilai standar deviasi 1.63503, untuk variabel etos kerja islami memiliki nilai minimum sebesar 15.00, dengan nilai maximum 25.00, nilai mean 22.8000 dan nilai standar deviasi

2.92973, dan pada variabel kinerja karyawan memiliki nilai minimum sebesar 14.00, dengan nilai maximum 25.00, nilai mean 20.1600 dan nilai standar deviasi 3.22335.

#### 4.3.2 Uji Validitas

Uji validitas mengukur seberapa efektif suatu instrumen dalam memenuhi tujuan yang ditetapkan. Suatu instrumen dianggap valid jika dapat mengukur dengan akurat kuantitas atau atribut yang dimaksudkan. Kesesuaian instrumen untuk digunakan sering dievaluasi dengan melakukan uji signifikansi dengan ambang batas 0,05. Ini berarti bahwa suatu instrumen dianggap valid jika menunjukkan korelasi yang signifikan dengan skor keseluruhan yang diukur. Pernyataan kuesioner dianggap valid dan berkorelasi signifikan jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Sebaliknya, jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka pernyataan kuesioner tersebut dikatakan tidak valid.

**Tabel 4. 6 Uji Validitas Sistem Informasi Akuntansi**

<b>Pernyataan</b>	<b>Nilai R Hitung</b>	<b>Nilai Sig.</b>	<b>Nilai R Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
Sistem informasi akuntansi memudahkan pekerjaan dalam menyusun dan menganalisis laporan keuangan	0.598	0.002	0.381	Valid
Sistem akuntansi mampu melakukan pertukaran data otomatis dengan sistem lain tanpa intervensi manual.	0.644	0.001	0.381	Valid
Sistem informasi akuntansi mampu menangani peningkatan jumlah transaksi dan data tanpa mengalami penurunan kinerja.	0.878	0.000	0.381	Valid
Sistem informasi akuntansi mudah dipahami dan selalu diperbarui sesuai	0.835	0.000	0.381	Valid

dengan perkembangan teknologi dan peraturan akuntansi				
Sistem informasi akuntansi dapat diandalkan dalam mengamankan data transaksi perusahaan	0.789	0.000	0.381	Valid
Sistem informasi akuntansi memberikan informasi yang penting dan akurat	0.749	0.000	0.381	Valid
Sistem informasi akuntansi membantu meningkatkan efisiensi dalam mengelola dan menyimpan data transaksi perusahaan	0.762	0.000	0.381	Valid

*Sumber : Data Diolah (2024)*

Berdasarkan tabel 4.6 terlihat nilai r hitung yang dihasilkan lebih besar dibandingkan nilai r tabel yaitu 0,381 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan dalam variabel ini dinyatakan valid atau layak untuk dilakukan pengujian dalam penelitian ini.

**Tabel 4. 7 Uji Validitas Gaya Kepemimpinan**

<b>Pernyataan</b>	<b>Nilai R Hitung</b>	<b>Nilai Sig.</b>	<b>Nilai R Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
Pemimpin mampu mengambil keputusan sesuai dengan kebutuhan perusahaan	0.510	0.000	0.381	Valid
Pemimpin mengapresiasi karyawan ketika berhasil menyelesaikan pekerjaan dan mencapai target yang telah ditentukan	0.600	0.002	0.381	Valid
Pemimpin memberikan motivasi dan semangat kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan	0.617	0.001	0.381	Valid

Pemimpin memastikan bahwa tujuan atau target yang ditetapkan mampu dipahami dan dicapai oleh seluruh karyawan	0.587	0.002	0.381	Valid
Pemimpin mampu mencari solusi ketika ada masalah terkait pekerjaan	0.763	0.000	0.381	Valid

Sumber : Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.7 terlihat nilai r hitung yang dihasilkan lebih besar dibandingkan nilai r tabel yaitu 0,381 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan dalam variabel ini dinyatakan valid atau layak untuk dilakukan pengujian dalam penelitian ini.

**Tabel 4. 8 Uji Validitas Etos Kerja**

<b>Pernyataan</b>	<b>Nilai R Hitung</b>	<b>Nilai Sig.</b>	<b>Nilai R Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
Memulai pekerjaan dengan niat untuk beribadah hanya kepada Allah SWT.	0.836	0.000	0.381	Valid
Menjalankan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan amanah	0.697	0.000	0.381	Valid
Mampu membedakan antara perilaku yang baik dan buruk	0.815	0.000	0.381	Valid
Bekerja secara jujur dan bertindak sesuai dengan nilai-nilai Islam	0.777	0.000	0.381	Valid
Meluangkan waktu untuk merenungkan nilai-nilai spiritual terkait pekerjaan	0.89	0.000	0.381	Valid

Sumber : Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.4 terlihat nilai r hitung yang dihasilkan lebih besar dibandingkan nilai r tabel yaitu 0,381 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan dalam variabel ini

dinyatakan valid atau layak untuk dilakukan pengujian dalam penelitian ini.

**Tabel 4. 9 Uji Validitas Kinerja Karyawan**

<b>Pernyataan</b>	<b>Nilai R Hitung</b>	<b>Nilai Sig.</b>	<b>Nilai R Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kualitas dan kuantitas perusahaan	0.597	0.002	0.381	Valid
Karyawan memberikan pelayanan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan.	0.631	0.001	0.381	Valid
Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu.	0.688	0.000	0.381	Valid
Karyawan datang dan pulang tepat waktu sesuai jam kerja.	0.689	0.000	0.381	Valid
Tingkat kehadiran karyawan yang rendah dapat mengganggu alur kerja, produktivitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan	0.653	0.000	0.381	Valid

*Sumber : Data Diolah (2024)*

Berdasarkan 4.9 terlihat nilai r hitung yang dihasilkan lebih besar dibandingkan nilai r tabel yaitu 0,381 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan dalam variabel ini dinyatakan valid atau layak untuk dilakukan pengujian dalam penelitian ini.

#### **4.3.3 Uji Reabilitas**

Uji reliabilitas adalah suatu prosedur untuk mengevaluasi konsistensi hasil yang diperoleh dari sekelompok partisipan dengan asumsi bahwa aspek yang diukur pada individu tersebut tetap konstan. Suatu variabel dianggap reliabel jika nilai Cronbach Alpha melebihi 0,60, yang menunjukkan bahwa data penelitian dapat

diandalkan. Sebaliknya, jika skor Cronbach Alpha kurang dari 0,60, ini mengindikasikan bahwa data penelitian tidak dapat dianggap kredibel.

**Tabel 4. 10 Uji Realibilitas Sistem Informasi Akuntansi**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.866	7

*Sumber : Data Diolah (2024)*

Pernyataan pada tabel 4.10 merujuk pada hasil analisis reliabilitas instrumen untuk variabel sistem informasi akuntansi ( $X_1$ ) menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*, didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.866, maka nilai tersebut lebih besar dari 0.60 sehingga dapat ditarik simpulan bahwasanya instrumen untuk variabel sistem informasi akuntansi ( $X_1$ ) yang terdiri dari 7 aitem pernyataan dinyatakan reliable dan dapat dilanjutkan untuk penelitian selanjutnya.

**Tabel 4. 11 Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.662	5

*Sumber : Data Diolah (2024)*

Pernyataan pada tabel 4.11 merujuk pada hasil analisis reliabilitas instrumen untuk variabel gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*, didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.662, maka nilai tersebut lebih besar dari 0.60 sehingga dapat ditarik simpulan bahwasanya instrumen untuk variabel gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) yang terdiri dari 5 aitem pernyataan dinyatakan reliable dan dapat dilanjutkan untuk penelitian selanjutnya.

**Tabel 4. 12 Uji Reliabilitas Etos Kerja**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.785	5

*Sumber : Data Diolah (2024)*

Pernyataan pada tabel 4.12 merujuk pada hasil analisis reliabilitas instrumen untuk variabel etos kerja ( $X_3$ ) menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*, didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.785, maka nilai tersebut lebih besar dari 0.60 sehingga dapat ditarik simpulan bahwasanya instrumen untuk variabel etos kerja islami ( $X_3$ ) yang terdiri dari 5 aitem pernyataan dinyatakan reliable dan dapat dilanjutkan untuk penelitian selanjutnya.

**Tabel 4. 13 Uji Realibilitas Kinerja Karyawan**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.654	5

*Sumber : Data Diolah (2024)*

Pernyataan pada tabel 4.13 merujuk pada hasil analisis reliabilitas instrumen untuk variabel kinerja karyawan (Y) menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*, didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.654, maka nilai tersebut lebih besar dari 0.60 sehingga dapat ditarik simpulan bahwasanya instrumen untuk variabel kinerja karyawan (Y) yang terdiri dari 5 aitem pernyataan dinyatakan reliable dan dapat dilanjutkan untuk penelitian selanjutnya.

#### **4.3.4 Uji Asumsi Klasik**

##### **4.3.4.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas adalah suatu teknik statistik yang dipergunakan dalam menentukan apakah data berasal dari populasi yang mengikuti distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah Kolmogorov-

Smirnov. Jika nilai signifikansi atau probabilitasnya kurang dari 0,05, maka distribusi dianggap tidak normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih dari 0,05, distribusi dianggap normal.

**Tabel 4. 14 Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		25
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.37215655
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.063
	Negative	-.079
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

*Sumber : Data Diolah (2024)*

Berdasarkan pada tabel 4.14 hasil uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* yang mempunyai nilai signifikan *2-tailed* sebesar 0,200 artinya nilai tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal sehingga pengujian selanjutnya dapat dilakukan.

#### 4.3.4.2 Uji Multikolinealitas

Uji multikolinearitas ditujukan guna menilai sejauh mana variabel-variabel independen dalam suatu penelitian memiliki ciri-ciri yang serupa atau terkait satu sama lain. Uji ini dilakukan dengan memeriksa apakah nilai Variance Inflation Factor (VIF) dari setiap variabel independen melebihi 10. Jika nilai  $VIF > 10$  maka dapat disimpulkan bahwa penelitian tersebut memiliki gejala multikolinealitas.

**Tabel 4. 15 Uji Multikolinealitas**

		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	SistemInformasiAkuntansi	.974	1.027
	GayaKepemimpinan	.949	1.054
	EtosKerja	.973	1.028

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.15 hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini terlihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang dihasilkan pada variable sistem informasi akuntansi ( $X_1$ ) adalah 1.027, variable gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) adalah 1.054, dan pada variable etos kerja islam ( $X_3$ ) adalah 1.028 lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan pada model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinieritas.

#### 4.3.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dipergunakan dalam memeriksa apakah terdapat penyimpangan dalam analisis model regresi. Dalam penelitian ini, pendekatan Glajser digunakan, yang melibatkan hubungan antara nilai sisa dan setiap variabel. Jika nilai p-value lebih besar dari tingkat signifikansi 5%, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas yang signifikan dalam model regresi tersebut.

**Tabel 4. 16 Uji Heteroskedastisitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.908	6.887		1.003	.327
Sistem Informasi Akuntansi	-.070	.149	-.102	-.468	.644
Gaya Kepemimpinan	-.015	.191	-.017	-.079	.937

Etos Kerja	-.061	.146	-.091	-.421	.678
------------	-------	------	-------	-------	------

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber : Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.16 hasil uji heteroskedastisitas pada variabel sistem informasi akuntansi ( $X_1$ ) mempunyai nilai signifikan 0,644 yang artinya nilai tersebut lebih besar dari 0.05 atau 5% sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel tersebut, pada variabel gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) mempunyai nilai signifikan 0,937 yang artinya nilai tersebut lebih besar dari 0.05 atau 5% sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel tersebut dan pada variabel etos kerja ( $X_3$ ) mempunyai nilai signifikan 0,678 yang artinya nilai tersebut lebih besar dari 0.05 atau 5% sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel tersebut.

#### 4.3.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui bentuk hubungan dan pengaruh variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Dalam penelitian ini bertugas untuk mengetahui sebesar apa pengaruh sistem informasi akuntansi ( $X_1$ ), gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) dan etos kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

**Tabel 4. 17 Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.909	2.238		1.746	.084
Sistem Informasi Akuntansi	.049	.023	.164	2.159	.033
Gaya Kepemimpinan	.158	.065	.224	2.444	.016
Etos Kerja	.579	.105	.492	5.526	.000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

*Sumber : Data Diolah (2024)*

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$
$$3.909 + 0.049 + 0.158 + 0.579$$

Berdasarkan persamaan regresi pada tabel 4.17 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 3.909, artinya adalah apabila kinerja karyawan (Y) dengan variabel sistem informasi akuntansi ( $X_1$ ), variabel gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) dan variabel etos kerja ( $X_3$ ) diasumsikan bernilai nol (0), maka kinerja karyawan (Y) pada KSPPS BINAMA Semarang sebesar 3.909 atau apabila variabel independen tidak ada maka variabel dependen tidak mengalami perubahan.
2. Nilai koefisien regresi ( $b_1X_1$ ) 0.049 menyatakan variabel sistem informasi akuntansi ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan (Y) yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan setelah variabel sistem informasi akuntansi ( $X_1$ ) maka akan mempengaruhi kinerja karyawan (Y) sebesar 0.049, dengan asumsi variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Nilai koefisien regresi ( $b_2X_2$ ) 0.158 menyatakan variabel gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan (Y) yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan setelah variabel gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) maka akan mempengaruhi kinerja karyawan (Y) sebesar 0.158 dengan asumsi variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
4. Nilai koefisien regresi ( $b_3X_3$ ) 0.579 menyatakan variabel etos kerja ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan (Y) yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan setelah variabel etos kerja islam ( $X_3$ ) maka akan

mempengaruhi kinerja karyawan (Y) sebesar 0.579 dengan asumsi variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

- Standar *error* (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

#### 4.3.6 Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah prosedur statistik yang dipergunakan dalam mengevaluasi kebenaran suatu pernyataan atau hipotesis dengan cara mengumpulkan dan menganalisis data. Tujuannya adalah untuk menentukan apakah hasil yang diamati secara signifikan mendukung atau menentang hipotesis yang diajukan.

##### 4.3.6.1 Uji T

Uji t dipergunakan dalam menguji tingkat signifikansi dari variabel bebas (independen) secara parsial atau masing-masing terhadap variabel terikat (dependen). Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai Sig.  $< 0,05$ , maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan pada suatu variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen ( $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak).

**Tabel 4. 18 Uji T**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.909	2.238		1.746	.084
Sistem Informasi Akuntansi	.049	.023	.164	2.159	.033
Gaya Kepemimpinan	.158	.065	.224	2.444	.016
Etos Kerja	.579	.105	.492	5.526	.000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

*Sumber : Data Diolah (2024)*

Berdasarkan tabel 4.18 dapat diketahui bahwa nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel (2.059) yaitu 2.159 serta nilai signifikansi untuk variabel sistem informasi akuntansi ( $X_1$ ) adalah sebesar 0.033 yang berarti lebih kecil dari 0.05, sehingga dapat ditarik simpulan bahwasanya hipotesis pertama ( $H_1$ ) variabel sistem informasi akuntansi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) atau  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel (2.059) yaitu 2.444 serta nilai signifikansi untuk variabel gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) adalah sebesar 0.016 yang berarti lebih kecil dari 0.05, sehingga dapat ditarik simpulan bahwasanya hipotesis kedua ( $H_2$ ) gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) atau  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel (2.059) yaitu 5.526 serta nilai signifikansi untuk variabel etos kerja ( $X_3$ ) adalah sebesar 0.000 yang berarti lebih kecil dari 0.05, sehingga dapat ditarik simpulan bahwasanya hipotesis ketiga ( $H_3$ ) etos kerja islam ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) atau  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima.

#### **4.3.6.2 Uji F**

Uji F dipergunakan dalam menguji tingkat signifikansi dari pengaruh variabel bebas (independen) secara serempak atau bersama-sama terhadap variabel terikat (dependen). Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan nilai Sig.  $> 0,05$ , maka dapat disimpulkan variabel independen secara serempak tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

**Tabel 4. 19 Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	431.853	3	143.951	34.144	.000 <sup>b</sup>
	Residual	404.737	96	4.216		
	Total	836.590	99			

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

b. Predictors: (Constant), EtosKerja, SistemInformasiAkuntansi, GayaKepemimpinan

*Sumber : Data Diolah (2024)*

Berdasarkan tabel 4.19 dapat diketahui bahwa nilai f hitung lebih besar dari f tabel (2.99) yaitu 34.144 serta nilai signifikansi sebesar 0.000 yang artinya nilai tersebut kurang dari atau lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat ditarik simpulan bahwasanya variabel sistem informasi akuntansi ( $X_1$ ), gaya kepemimpinan ( $X_2$ ), etos kerja ( $X_3$ ) berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

#### 4.3.6.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi mengukur seberapa baik variabel independen menjelaskan variasi variabel dependen dalam model regresi. Jika nilai koefisien determinasi tetap kecil atau mendekati nol, ini menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang rendah atau bahkan tidak signifikan terhadap variabel dependen. Namun, jika nilai koefisien determinasi mendekati satu (1), ini menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang kuat dan mampu menjelaskan sebagian besar variasi variabel dependen dalam model regresi (Sahir, 2021).

**Tabel 4. 20 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.718 <sup>a</sup>	.516	.501	2.05329

a. Predictors: (Constant), EtosKerja, SistemInformasiAkuntansi, GayaKepemimpinan

Sumber : Data Diolah (2024)

Tabel 4.20 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi, yang disesuaikan (Adjusted R Square), adalah 0,516. Ini berarti bahwa variabel independen yang dimasukkan dalam model memberikan kontribusi sebesar 51,6% terhadap variasi variabel dependen yang diamati dalam penelitian ini. Sisanya, sebesar 48,4%, mungkin disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan atau diukur dalam penelitian ini.

#### 4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

##### 4.4.1 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari uji t atau parsial diketahui bahwa variabel bebas sistem informasi akuntansi ( $X_1$ ) menunjukkan hasil pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dinyatakan dengan nilai  $T_{hitung}(2.159) > T_{tabel}(2,059)$  dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan sistem informasi akuntansi ( $X_1$ ) dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y), selain itu arti positif berarti terdapat hubungan yang berjalan searah dengan kinerja karyawan (Y), jika sistem informasi akuntansi ( $X_1$ ) meningkat maka akan berdampak dalam mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan (Y) dan sebaliknya jika sistem informasi akuntansi ( $X_1$ ) menurun maka akan berdampak dalam penurunan kinerja karyawan (Y).

Pada uji regresi linier berganda diperoleh koefisien  $b_1(X_1) = 0.049$  dengan nilai positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap

peningkatan sistem informasi akuntansi ( $X_1$ ) 1 kali maka akan meningkatkan kinerja karyawan ( $Y$ ) 0.049. sistem informasi akuntansi ( $X_1$ ) merupakan sekumpulan sumber daya yang mengubah data transaksi, baik yang bersifat keuangan maupun nonkeuangan, menjadi informasi yang memiliki nilai bagi para pengambil keputusan. Sistem Informasi Akuntansi yang terkomputerisasi memungkinkan pemakai laporan keuangan dapat melihat laporan keuangan setiap saat dengan lebih cepat dan akurat. Sistem informasi akuntansi pada sebuah perusahaan merupakan bagian yang tidak boleh diabaikan. Hal ini didukung dengan banyaknya perusahaan yang telah memakai sistem informasi akuntansi berbasis komputer karena selain memberikan kemudahan bagi penggunaanya juga untuk mendapat informasi yang berkualitas

Terdapat keselarasan dari penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu oleh Resti Windi Astutik, Anik Malikhah dan M. Cholid Mawardi (2023) yang berjudul “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank BSI KCP Malang Lawang)” menyimpulkan terdapat pengaruh signifikan antara sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan di BSI KCP Malang Lawang.

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

Berdasarkan hasil dari uji t atau parsial diketahui bahwa variabel bebas gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) menunjukkan hasil pengaruh pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Hal ini dinyatakan dengan nilai  $T_{hitung}$  (2.444) >  $T_{tabel}$  (2,059) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), selain itu arti positif berarti terdapat hubungan yang berjalan searah dengan kinerja karyawan ( $Y$ ), jika gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) dari seorang atasan baik atau tidak

melanggar aturan sebagai pemimpin maka akan berdampak dalam mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan (Y) dan sebaliknya jika gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) seorang atasan jelek atau tidak sesuai aturan maka akan berdampak dalam penurunan kinerja karyawan (Y).

Pada uji regresi linier berganda diperoleh koefisien  $b_2 (X_2) = 0.158$  dengan nilai positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) 1 kali maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) 0.158, gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) merupakan suatu upaya yang dikerahkan oleh seorang pemimpin tersebut menjadi inspirasi dan memotivasi karyawan yang bekerja di perusahaan sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang baik. Gaya kepemimpinan seseorang pemimpin dikatakan berhasil jika pemimpin bisa menghimpun bawahannya untuk bekerja sama, bisa membangkitkan semangat, tekun melaksanakan pekerjaan, dan wajib mempunyai rasa tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan.

Terdapat keselarasan dari penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu oleh Deasy Ariani, Marlina Widiyanti dan Bambang Bemby Soebyakto (2020) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Wilayah Sumatera Selatan (Witel Sumsel) Tbk” menyimpulkan bahwa variabel  $X_1$  yang menggambarkan Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh yang dominan dan sangat signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Telekomunikasi Indonesia Wilayah Sumatera Selatan (Witel Sumsel) Tbk.

#### **4.4.3 Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil dari uji t atau parsial diketahui bahwa variabel bebas etos ( $X_3$ ) menunjukkan hasil pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini

dinyatakan dengan nilai  $T_{hitung} (5.526) > T_{tabel} (2,059)$  dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan etos kerja islam ( $X_3$ ) dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), selain itu arti positif berarti terdapat hubungan yang berjalan searah dengan kinerja karyawan ( $Y$ ), jika etos kerja ( $X_3$ ) dari seorang pegawai meningkat maka akan berdampak dalam mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan ( $Y$ ) dan sebaliknya jika etos kerja ( $X_3$ ) seorang menurun maka akan berdampak dalam penurunan kinerja karyawan ( $Y$ ).

Pada uji regresi linier berganda diperoleh koefisien  $b_2 (X_2) = 0.579$  dengan nilai positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan etos kerja ( $X_3$ ) 1 kali maka akan meningkatkan kinerja karyawan ( $Y$ ) 0.579, etos kerja ( $X_3$ ) merujuk pada inti pola pikir dan perilaku yang mencakup semua aspek dari proses masukan, prosedur, dan hasil, yang pada akhirnya memberikan manfaat bagi perusahaan. Etos kerja yang kuat memerlukan kesadaran yang kuat pula bagi setiap orang yang bersangkutan atas pekerjaannya sehingga mampu melihat secara menyeluruh dari pandangan hidupnya. Etos kerja yang kuat dapat memberi manfaat dan kesadaran akan makna pekerjaan dan tujuan hidupnya.

Terdapat keselarasan dari penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu Nur Jaya Baiduri Ruslan, Ira Nasriani, Irma, Andi Kamal M.Sallo (2024) yang berjudul “Pengaruh Budaya Kerja, Kompensasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Telkom Mamuju” menyimpulkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik etos kerja karyawan di dalam perusahaan, maka kinerja karyawan semakin meningkat.

#### **4.4.4 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi ( $X_1$ ), gaya kepemimpinan ( $X_2$ ), etos kerja ( $X_3$ ) berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Pernyataan tersebut dapat dibuktikan dari uji F, dalam penelitian ini memiliki hasil F hitung  $34.144 > F$  tabel 2,99 dan nilai Sig.  $0,000 < 0,05$ , yang artinya  $H_4$  diterima, dengan nilai Koefisien determinasi R square diperoleh hasil sebesar 0.516 dengan presentase 51,6%, artinya semakin tinggi atau semakin baik sistem informasi akuntansi ( $X_1$ ), gaya kepemimpinan ( $X_2$ ), etos kerja ( $X_3$ ) yang dilakukan pada KSPPS BINAMA Semarang akan semakin tinggi juga kinerja karyawan ( $Y$ ) terhadap perusahaan.

Temuan ini menunjukkan pentingnya penerapan sistem informasi akuntansi yang baik, gaya kepemimpinan yang efektif, dan etos kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kombinasi dari ketiga faktor ini berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Pada hasil dan pembahasan penelitian terkait Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Karyawan KSPPS Semarang, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Sistem Informasi Akuntansi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini digambarkan dari perolehan nilai hasil uji t sebesar 2.159 dan nilai  $t_{tabel}$  2.059 yang berarti nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2.159 > 2.059$ ), dengan nilai signifikansi 0.033 lebih kecil dari 0.05 ( $0.033 < 0.05$ ). Artinya semakin baik sistem informasi akuntansi pada perusahaan, maka semakin berpengaruh baik pula terhadap kinerja karyawan.
2. Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini digambarkan dari perolehan nilai hasil uji t sebesar 2.444 dan nilai  $t_{tabel}$  2.059 yang berarti nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2.444 > 2.059$ ), dengan nilai signifikansi 0.016 lebih kecil dari 0.05 ( $0.016 < 0.05$ ). Artinya semakin baik gaya kepemimpinan seorang pemimpin dalam perusahaan, maka semakin berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan.
3. Etos Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini digambarkan dari perolehan nilai hasil uji t sebesar 5.526 dan nilai  $t_{tabel}$  2.059 yang berarti  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $5.526 > 2.059$ ), dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ). Artinya semakin baik etos kerja islami seseorang, maka semakin berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan.
4. Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, dan Etos Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini digambarkan dari perolehan  $f_{hitung}$  sebesar 34.144 dan nilai  $f_{tabel}$  2.99 yang berarti  $f_{hitung}$  lebih besar dari  $f_{tabel}$  (

34.144 > 2.99), dengan nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05 (0.000 < 0.05). Artinya semakin baik sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan etos kerja, maka semakin berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil-hasil penelitian di atas, berbagai saran dapat diberikan kepada pihak-pihak yang terlibat dalam penelitian ini, dengan harapan dapat memberikan manfaat dan menjadi dasar perbaikan. Menurut hasil penelitian yang menunjukkan pengaruh sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan di KSPPS BINAMA Semarang, sarannya adalah sebagai berikut:

### 1. Bagi Perusahaan

Perusahaan sebaiknya terus memonitor kinerja pegawai KSPPS BINAMA Semarang secara konsisten untuk memastikan tingkat kinerja tetap optimal. Upaya mempertahankan atau meningkatkan kinerja ini memerlukan perhatian yang berkelanjutan terhadap karyawan. Penting bagi manajemen untuk terus memberikan bimbingan dan masukan kepada karyawan, mengatasi tantangan pekerjaan secara efektif, serta menunjukkan tanggung jawab terhadap sistem informasi akuntansi perusahaan, gaya kepemimpinan, dan etos kerja. Berdasarkan hasil penelitian, ketiga faktor ini memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di KSPPS BINAMA Semarang.

### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan agar peneliti di masa mendatang yang menginvestigasi dampak sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan, dan etos kerja islami terhadap kinerja karyawan harus mempertimbangkan untuk menyertakan variabel independen tambahan, seperti motivasi bekerja, kompensasi atau lingkungan kerja. Langkah ini berpotensi untuk mengungkap lebih banyak isu

yang relevan dan menghasilkan temuan penelitian yang lebih berharga bagi stakeholders.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Karimuddin, Ummul Aiman, Zahara Fadilla, and Ketut Ngurah Ardiawan. *Metodologi Penelitian Kuantitatif. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini*. Pidie, 2021.
- Abidin, Zainal, and Karim Budiono. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Disiplin Kerja Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitratani Dua Tujuh Jember.” *Riemba - Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 1, no. 1 (2023): 183–96.
- Adriyanti, Fitriani Latief, and Shandra Bahasoan. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulselbar Cabang Jeneponto.” *Malomo: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi* 1, no. 1 (2023): 1–13.
- Ahmad Inzil Anwar, and Miftahul Hadi. “Implementasi Aplikasi Sakti Dan Span Dalam Penyusunan Laporan Keuangan.” *Jurnal Informatika* 1, no. 2 (September 27, 2022): 32–55.
- Akhiriani, Anggi Dinanti, and Taufik Risal. “The Influence of the Work Environment and Leadership Style on Employee Performance At the Office of Industry and Trade in the Province of North Sumatera.” *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen (EBISMEN)* 2, no. 1 (2023): 27–36.
- Anggraini, Ninda Sherly, Cris Kuntadi, and Rachmat Pramukty. “Pengaruh Teknologi Informasi, Pengendalian Internal Dan Kompetensi Pengguna Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi.” *Manajemen Kreatif Jurnal (MAKREJU)* 1, no. 3 (2023): 28–39.
- Anugrahadi, Yoga Dwi, and Ari Prasetyo. “Mengetahui Pengaruh Kinerja Islam Terhadap Motivasi Islam, Komitmen Islam, Dan Pelatihan Islam Pada Karyawan Pt. Asuransi Takaful Keluarga Di Jakarta.” *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan* 6, no. 11 (2020): 2252.
- Anuraga, Gangga, Artanti Indrasetianingsih, and Muhammad Athoillah.

“Pelatihan Pengujian Hipotesis Statistika Dasar Dengan Software R.”  
*BUDIMAS : JURNAL PENGABDIAN MASYARAKAT* 3, no. 2 (July 19, 2021).

Ariani, Deasy, Marlina Widiyanti, Bemby Soebyakto, and Mohamad Adam.  
“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telekomunikasi Indonesia Wilayah Sumatera Selatan (Witel Sumsel) Tbk.” *The Manager Review*, 2020, 18–31..

Astuti, Ayi, Erina Pinasti, and Ari Bramasto. “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Teknologi Informasi Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Pada Pt. Inti (Persero).” *Jurnal Riset Akuntansi* 11, no. 1 (2019): 1–15.

Astutik, Resti Windi, Anik Malikhah, and M. Cholid Mawardi. “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank BSI KCP Malang Lawang) Resti.” *Jurnal Ilmiah Riset Akuntansi* 3, no. 1 (2023): 10–27.

Badriati, Baiq El. *Etos Kerja Dalam Perspektif Islam Dan Budaya. Etos Kerja Dalam Perspektif Islam Dan Budaya*, 2021.

C.A. Tangkudung, and R.N. Taroreh. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Gran Central Manado.” *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 9, no. 1 (2021): 1382–91.

Dameria Sinaga. *Buku Ajar Statistika. UKI Press. Jakarta*, 2014.

Dirgahayu Erri, Ajeng Puji Lestari, and Hasta Herlan Asymar. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta.” *Jurnal Inovasi Penelitian* 1, no. 9 (2021): 189–1905.

Efrina, Lisa. “Etos Kerja Islam Dan Budaya Organisasi: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Multifinance Syari’Ah.” *Equilibrium: Jurnal Ekonomi Syariah* 7, no. 2 (2019): 259.

Hairul Izam, Omi. “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Kualitas Sumber

Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan.” *COMSERVA : Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat* 3, no. 10 (March 5, 2024): 3967–75.

Halizah, Nur, Endah Tri Wisudaningsih, atul Aqidah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, and Universitas Zainul Hasan Genggong. “Pengaruh Etos Kerja Islami, Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.” *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 9, no. 01 (2023): 387–94.

Hamid, Marwan, Ibrahim Sufi, Wen Konadi, Akmal Yusrizal, and Jamaluddin Iddris. “Analisis Jalur Dan Aplikasi Spss Versi 25 Edisi Pertama.” *Aceh. Kopelma Darussalam*, 2019, 26.

Hasan, Fictor, Lesi Hertati, and Reny Aziatul Pebriani. “Jurnal Mirai Management Pengaruh Disiplin Kerja, Tingkat Kepuasan Kerja Terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Implikasi Pada Kinerja Organisasi Survey Pada Karyawan PT.Sampoerna Agro Tbk.” *Jurnal Mirai Management* 8, no. 2 (2023): 238–53.

Hasing, Wahyu Firmansyah, and Sulkarnain Sulkarnain. “Pengaruh Budaya Kerja, Kompensasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia.” *BALANCA : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam* 1, no. 2 (December 20, 2019): 238–58.

Hermayanti, and Junius Menase Sau Sabu. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor.” *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 19, no. 2 (2023): 346–58.

Husaini, Rizky Nuriyana, and Utama Utama. “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Instansi Pendidikan.” *Didaktis: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Pengetahuan* 21, no. 1 (February 5, 2021).

I Gusti Agung Ayu Pramita Indraswari, and I.G.A.N Alit Sumantri. “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang

Denpasar.” *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi* 3, no. 3 (November 8, 2023): 72–80.

Imam Ghozali. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. 9th ed. Semarang: Badan Penerbit Undip, 2018.

Istiantara, Dedik Tri. “Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Guna Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Dosen Politeknik Perkeretaapian Indonesia.” *Jurnal Perkeretaapian Indonesia (Indonesian Railway Journal)* 3, no. 2 (December 4, 2019).

Jufrizen, and Fadilla Puspita Hadi. “Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja.” *Sains Manajemen* 7, no. 1 (2021): 35–54.

Kamal, Fahmi, Widi Winarso, and Edy Sulistio. “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus: PT Agung Citra Transformasi).” *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen ...* 15, no. 2 (2019): 38–49.

Kosadi, Ferry. “Sistem Informasi Keuangan & Akuntansi Berbasis Web Dalam Penyusunan Laporan Keuangan Koperasi Simpan Pinjam.” *Jurnal Indonesia Membangun* 18, no. 3 (2019): 1–15.

Lestari, Jihan Suci, Umi Farida, and Siti Chamidah. “Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Dan Lingkungan Kerjaterhadap Prestasi Kerja Guru.” *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 2, no. 2 (2020): 38–55.

Nabilah, Sayu Titah, Tamriatin Hidayah, and Nely Supeni. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Pada Kantor PT. Telekomunikasi Indonesia Cabang Jember.” *JMBI: Jurnal Manajemen Bisnis Dan Informatika* 1, no. 1 (2020): 25–37.

Nisak, Saimatun, and Adityawarman. “Analisis Pengaruh Etos Kerja Islami, Disiplin Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah.” *Diponegoro*

- Journal of Islamic Economics and Business* 1, no. 1 (2021): 28–42.
- Nuryadi, Tutut Dewi Astuti, Endang Sri Utami, and M. Budiantara. *Dasar-Dasar Statistik Penelitian*. Yogyakarta: Sibuku Media, 2017.
- Oktarini, Oktarini. “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI.” *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 3, no. 1 (October 12, 2021): 108–21.
- Putra, Junialdi Eka, Ruhul Fitrius, and Rheny Afriana Hanif. “PENGARUH PENGGUNAAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMPETENSI PENGGUNA TERHADAP KUALITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, SERTA DAMPAKNYA PADA KUALITAS INFORMASI AKUNTANSI.” *Jurnal Riset Akuntansi* 12, no. 1 (April 13, 2020): 1–13.
- Rahmadi. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Banjarmasin: Antasari Press, 2018.
- Ruslan, Nur Jaya Biduri, Ira Nasriani, Andi Kamal M.Sallo, Nur Afra, and Ahmad Zulfiqam. “Pengaruh Budaya Kerja, Kompensasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mamuju.” *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi* 3, no. 2 (December 20, 2024): 1075–87.
- Sabrina, R. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2021.
- Setiani, Yusrina Ayu, Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Dan Bisnis, Rheza Ray, Farandy Prodi Manajemen, and Moch Isa Anshori. “Kepemimpinan Dan Gaya Manajemen : Studi Literature.” *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen* 1, no. 3 (2023): 238–55.
- Setyawan, Dodiet Aditya. *Hipotesis Dan Variabel Penelitian..* Surakarta, Tahta Media Group 2021.
- Shintia, Indriani Rahma. “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja Dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja.” *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi* 10, no. 3 (2021): 1–16.
- Sihaloho, Ronal Donra, and Hotlin Siregar. “Pengaruh Lingkungan Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan.” *Jurnal Ilmiah Socio Secretum* 9, no. 2 (2020): 273–81.

Sitorus, Herlina Risnawati, Arthur Simanjuntak, and Duma Rahel Situmorang. “PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN, REWARD DAN SISTEM PENGUKURAN KINERJA TERHADAP KINERJA MANAJERIAL.” *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX* 5, no. 1 (March 1, 2022): 15–30.

Siyoto, Sandu, and M. Ali Sidik. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015.

Sulhan, Ahmad. *Teori Kepemimpinan Organisasi Dalam Pendidikan Islam*. *TADBIR: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2020.

Susanto, Ari. “Etos Kerja Islami Dalam Perspektif Ahmad Janan Asifudin.” *Jurnal Pendidikan YPAIR* 1, no. 2 (2023): 1–9.

Syafrida Hafni Sahir. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit KBM Indonesia, 2022.

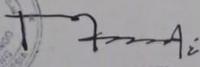
Syahrman, Syahrman. “PERANAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DALAM MENGAMBIL KEPUTUSAN MANAJEMEN PADA PT WALET SOLUSINDO.” *Bisnis-Net Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 3, no. 2 (December 29, 2020): 185–92.

Wijaya, Dimas Azharino, and Hero Priono. “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan.” *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan* 4, no. 12 (July 25, 2022).

Wildana, Wayan, and Putu Lia Muliani. *Uji Persyaratan Analisis*. Lumajang: Klik Media, 2020.

## LAMPIRAN-LAMPIRAN

### Lampiran 1 Surat Permohonan Penelitian

	<b>KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA</b> <b>UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG</b> <b>FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM</b> Jl. Prof. Dr. Hamka Kampus III Ngaliyan telp/Fax (024)7608454 Semarang 50185 website : febi. Walisongo.ac.id – Email febi @ walisongo.ac.id
Nomor : 1465/Un.10.5/D1/TA.00.01/05/2024	2 Mei 2024
Sifat : Biasa	
Lamp. : -	
Hal : Permohonan Ijin Riset / Penelitian	
Yth :	
Koperasi Syariah BINAMA Semarang. di tempat.	
<i>Assalamu'alaikum Wr. Wb.</i>	
Dengan hormat, kami sampaikan bahwa dalam rangka penyusunan Skripsi untuk mencapai gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, dengan ini kami memohon kesediaan Bapak / Ibu memberikan izin riset kepada :	
Nama	: PUJI ASTUTI
Nim	: 1705046038
Jurusan / Prodi	: S1 Akuntansi Syari'ah
Alamat	: Jl. Taman karonsih Raya no 1001, Ngaliyan, Semarang.
Tujuan Penelitian	: Mencari data untuk penyusunan Skripsi.
Judul Skripsi	: PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN ETOS KERJA ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS KOPERASI SYARIAH BINAMA NGALIYAN)
Waktu Penelitian	: 6 Mei 2024
Lokasi Penelitian	: Jl. Soekarno Hatta No. 10 E, Tlogosari Kulon, Kec. Pedurungan, Kota Semarang.
Demikian surat permohonan riset, dan dipergunakan sebagaimana mestinya.	
<i>Wassalamu'alaikum Wr. Wb.</i>	
an. Dekan	
Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan	
  <b>MUCHAMAD FAUZI</b>	
Tembusan :	
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang. :	

## Lampiran 2 Kuesioner Peneliti

### LEMBAR KUESIONER

Kepada Yth,

Bapak/Ibu/Saudara/i responden

Pada KSPPS BINAMA Semarang

Di tempat

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini ;

Nama : Puji Astuti

NIM : 1705046038

Instansi Pendidikan : S1 Akuntansi Syariah UIN Walisongo Semarang

Judul penelitian : Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus KSPPS BINAMA Semarang)

Dengan ini saya memohon ketersediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk memberikan waktunya mengisi kuesioner penelitian ini. Penelitian ini hanya bertujuan untuk kepentingan akademis semata. Semua data akan dijamin kerahasiaannya. Diharapkan Bapak/Ibu/Saudara/i mengisi kuesioner ini sesuai dengan keadaan tempat kerja yang sesungguhnya.

Atas ketersediaan Bapak/Ibu/Saudara/i meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian ini saya ucapkan terima kasih.

Dengan Hormat

Puji Astuti

## IDENTIFIKASI RESPONDEN

Nama :

Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan

Usia :  20-30 tahun  41-50 tahun  
 31-40 tahun

Pendidikan Terakhir :  SLTA/ Sederajat  
 Diploma  
 Sarjana  
 Pasca Sarjana

Lama Bekerja :  <1 tahun  1-3 tahun  
 4-5 tahun  > 5 tahun

Petunjuk Pengisian:

Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai menurut pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i dengan memberi tanda *checklist* (√) pada kolom yang tersedia, dengan keterangan sebagai berikut:

1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

2 : Tidak Setuju (TS)

3 : Kurang Setuju (KS)

4 : Setuju (S)

5 : Sangat Setuju (SS)

## DAFTAR PERTANYAAN

### 1. Variabel Sistem Informasi Akuntansi.

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Sistem informasi akuntansi memudahkan pekerjaan dalam menyusun dan menganalisis laporan keuangan.					
2.	Sistem akuntansi mampu melakukan pertukaran data otomatis dengan sistem lain tanpa intervensi manual.					
3.	Sistem informasi akuntansi mampu menangani peningkatan jumlah transaksi dan data tanpa mengalami penurunan kinerja.					
4.	Sistem informasi akuntansi mudah dipahami dan selalu diperbarui sesuai dengan perkembangan teknologi dan peraturan akuntansi					
5.	Sistem informasi akuntansi dapat diandalkan dalam mengamankan data transaksi perusahaan.					
6.	Sistem informasi akuntansi memberikan informasi yang penting dan akurat.					
7.	Sistem informasi akuntansi membantu meningkatkan efisiensi dalam mengelola dan menyimpan data transaksi perusahaan					

### 2. Variabel Gaya Kepemimpinan.

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Pemimpin mampu mengambil keputusan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.					
2.	Pemimpin mengapresiasi karyawan ketika berhasil menyelesaikan pekerjaan dan mencapai target yang telah ditentukan.					

3.	Pemimpin memberikan motivasi dan semangat kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.					
4.	Pemimpin memastikan bahwa tujuan atau target yang ditetapkan mampu dipahami dan dicapai oleh seluruh karyawan.					
5.	Pemimpin mampu mencari solusi ketika ada masalah terkait pekerjaan					

### 3. Variabel Etos Kerja.

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Memulai pekerjaan dengan niat untuk beribadah hanya kepada Allah SWT.					
2.	Menjalankan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan amanah.					
3.	Mampu membedakan antara perilaku yang baik dan buruk.					
4.	Bekerja secara jujur dan bertindak sesuai dengan nilai-nilai Islam.					
5.	Meluangkan waktu untuk merenungkan nilai-nilai spiritual terkait pekerjaan.					

### 4. Kinerja Karyawan.

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kualitas dan kuantitas perusahaan.					
2.	Karyawan memberikan pelayanan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan.					
3.	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu.					

4.	Karyawan datang dan pulang tepat waktu sesuai jam kerja.					
5.	Tingkat kehadiran karyawan yang rendah dapat mengganggu alur kerja, produktivitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan.					

### Lampiran 3 Tabulasi Data Responden

#### A. Sistem Informasi Akuntansi (X<sub>1</sub>)

Sistem Informasi Akuntansi (X <sub>1</sub> )							TOTAL
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	
4	3	4	4	4	4	4	27
4	4	3	4	4	4	4	27
5	5	5	4	5	4	5	33
4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	5	5	5	5	5	35
5	4	4	5	5	5	5	33
5	5	5	5	5	5	5	35
5	4	4	4	5	5	4	31
5	3	5	5	5	5	5	33
5	4	4	4	4	4	4	29
5	4	4	4	5	5	5	32
5	3	4	4	4	4	5	29
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	3	4	4	4	4	27
5	5	5	5	5	5	5	35
5	4	4	4	4	4	5	30
5	4	4	4	4	4	4	29
4	2	3	4	4	4	4	25
5	4	5	5	5	5	5	34
5	2	4	4	4	4	4	27
5	3	5	5	5	5	5	33
5	5	4	4	4	5	5	32
4	2	3	4	4	4	5	26
5	3	4	4	5	5	5	31
5	3	4	5	4	5	5	31

#### B. Gaya Kepemimpinan (X<sub>2</sub>)

Gaya Kepemimpinan (X <sub>2</sub> )	TOTAL
-------------------------------------	-------

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
4	4	4	5	5	22
5	4	4	5	4	22
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	4	4	5	5	23
5	5	4	3	5	22
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	5	4	4	21
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	5	4	4	5	22
5	2	3	5	5	20
4	4	4	4	5	21
5	4	4	4	4	21
5	4	5	5	5	24
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	4	19
4	4	4	4	4	20
4	3	4	4	3	18
5	4	3	4	3	19
3	4	4	5	4	20
4	5	5	4	3	21

### C. Etos Kerja (X3)

Etos Kerja Islami (X3)					TOTAL
X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	
5	4	4	4	4	21
5	5	5	5	5	25
5	4	4	4	3	20
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	4	24
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	4	24
5	4	4	4	4	21

5	5	5	5	4	24
5	5	5	5	4	24
5	5	5	5	4	24
5	5	4	5	4	23
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	4	24
5	5	5	5	4	24
5	5	5	5	4	24
5	5	5	5	5	25
5	4	5	4	3	21
4	4	5	4	3	20
4	5	5	5	3	22

#### D. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan (Y)					TOTAL
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	
4	4	4	4	5	21
4	4	4	4	5	21
4	4	4	4	5	21
3	4	3	5	5	20
5	5	4	4	5	23
2	4	4	5	3	18
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	5	4	4	4	21
4	4	4	4	3	19
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
5	5	5	4	5	24
4	4	5	5	4	22
5	5	5	5	5	25
4	4	4	5	4	21
5	5	5	4	5	24
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
4	4	3	3	4	18
3	4	3	3	5	18
4	5	5	3	4	21
2	4	3	5	5	19

4	3	3	4	5	19
3	4	4	5	3	19

#### Lampiran 4 Hasil Uji Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Sistem Informasi Akuntansi	25	21.00	30.00	26.6800	2.60960
Gaya Kepemimpinan	25	20.00	25.00	21.5600	1.63503
Etos Kerja	25	15.00	25.00	22.8000	2.92973
KinerjaKaryawan	25	14.00	25.00	20.1600	3.22335
Valid N (listwise)	25				

#### Lampiran 5 Hasil Uji Validitas

##### A. Variabel Sistem Informasi Akuntansi (X<sub>1</sub>)

		Correlations							TOTAL
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X1
X1	Pearson Correlation	1	.148	.359	.243	.345	.599**	.646**	.598**
	Sig. (2-tailed)		.480	.078	.243	.092	.002	.000	.002
	N	25	25	25	25	25	25	25	25
X2	Pearson Correlation	.148	1	.623**	.485*	.330	.247	.302	.644**
	Sig. (2-tailed)	.480		.001	.014	.107	.234	.143	.001
	N	25	25	25	25	25	25	25	25
X3	Pearson Correlation	.359	.623**	1	.856**	.640**	.472*	.565**	.878**
	Sig. (2-tailed)	.078	.001		.000	.001	.017	.003	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25
X4	Pearson Correlation	.243	.485*	.856**	1	.690**	.519**	.554**	.835**
	Sig. (2-tailed)	.243	.014	.000		.000	.008	.004	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25

X5	Pearson Correlation	.345	.330	.640**	.690**	1	.690**	.510**	.789**
	Sig. (2-tailed)	.092	.107	.001	.000		.000	.009	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25
X6	Pearson Correlation	.599**	.247	.472*	.519**	.690**	1	.554**	.749**
	Sig. (2-tailed)	.002	.234	.017	.008	.000		.004	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25
X7	Pearson Correlation	.646**	.302	.565**	.554**	.510**	.554**	1	.762**
	Sig. (2-tailed)	.000	.143	.003	.004	.009	.004		.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25
TOTAL X1	Pearson Correlation	.598**	.644**	.878**	.835**	.789**	.749**	.762**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	25	25	25	25	25	25	25	25

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

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

## B. Variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>2</sub>)

		Correlations					TOTAL
		X1	X2	X3	X4	X5	X2
X1	Pearson Correlation	1	-.081	.265	.114	.435*	.510**
	Sig. (2-tailed)		.699	.201	.588	.030	.009
	N	25	25	25	25	25	25
X2	Pearson Correlation	-.081	1	.190	.256	.280	.600**
	Sig. (2-tailed)	.699		.363	.216	.175	.002
	N	25	25	25	25	25	25
X3	Pearson Correlation	.265	.190	1	.114	.435*	.617**
	Sig. (2-tailed)	.201	.363		.588	.030	.001
	N	25	25	25	25	25	25
X4	Pearson Correlation	.114	.256	.114	1	.261	.587**
	Sig. (2-tailed)	.588	.216	.588		.207	.002
	N	25	25	25	25	25	25
X5	Pearson Correlation	.435*	.280	.435*	.261	1	.763**
	Sig. (2-tailed)	.030	.175	.030	.207		.000
	N	25	25	25	25	25	25
TOTALX 2	Pearson Correlation	.510**	.600**	.617**	.587**	.763**	1
	Sig. (2-tailed)	.009	.002	.001	.002	.000	
	N	25	25	25	25	25	25

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

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

### C. Variabel Etos Kerja (X3)

		Correlations					TOTAL
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.750**	.670**	.656**	.602**	.836**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.001	.000
	N	25	25	25	25	25	25
X3.2	Pearson Correlation	.750**	1	.366	.890**	.444*	.697**
	Sig. (2-tailed)	.000		.072	.000	.026	.000
	N	25	25	25	25	25	25
X3.3	Pearson Correlation	.670**	.366	1	.392	.613**	.815**
	Sig. (2-tailed)	.000	.072		.053	.001	.000
	N	25	25	25	25	25	25
X3.4	Pearson Correlation	.656**	.890**	.392	1	.632**	.777**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.053		.001	.000
	N	25	25	25	25	25	25
X3.5	Pearson Correlation	.602**	.444*	.613**	.632**	1	.890**
	Sig. (2-tailed)	.001	.026	.001	.001		.000
	N	25	25	25	25	25	25
TOTALX 3	Pearson Correlation	.836**	.697**	.815**	.777**	.890**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	25	25	25	25	25	25

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

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

#### D. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

##### Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TOTAL Y
Y1	Pearson Correlation	1	.348	.175	.196	.206	.597**
	Sig. (2-tailed)		.088	.402	.348	.324	.002
	N	25	25	25	25	25	25
Y2	Pearson Correlation	.348	1	.112	.336	.194	.631**
	Sig. (2-tailed)	.088		.596	.100	.353	.001
	N	25	25	25	25	25	25
Y3	Pearson Correlation	.175	.112	1	.567**	.437*	.688**
	Sig. (2-tailed)	.402	.596		.003	.029	.000
	N	25	25	25	25	25	25
Y4	Pearson Correlation	.196	.336	.567**	1	.248	.689**
	Sig. (2-tailed)	.348	.100	.003		.233	.000
	N	25	25	25	25	25	25
Y5	Pearson Correlation	.206	.194	.437*	.248	1	.653**
	Sig. (2-tailed)	.324	.353	.029	.233		.000
	N	25	25	25	25	25	25
TOTALL Y	Pearson Correlation	.597**	.631**	.688**	.689**	.653**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.000	.000	.000	
	N	25	25	25	25	25	25

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

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

## Lampiran 6 Uji Reabilitas

### A. Variabel Sistem Informasi Akuntansi (X<sub>1</sub>)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.866	7

### B. Variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>2</sub>)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.662	5

### C. Variabel Etos Kerja (X<sub>3</sub>)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.785	5

### D. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.654	5

## Lampiran 7 Hasil Uji Normalitas

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		25
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.37215655
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.063
	Negative	-.079
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

### Lampiran 8 Hasil Uji Multikolonieritas

Model		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error					
1	(Constant)	7.175	12.982		.553	.586		
	Sistem Informasi Akuntansi	-.190	.261	-.125	-.728	.474	.974	1.027
	Gaya Kepemimpinan	-.192	.409	-.082	-.471	.643	.949	1.054
	Etos Kerja	.887	.255	.598	3.484	.002	.973	1.028

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

### Lampiran 9 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	6.908	6.887		1.003	.327
	Sistem Informasi Akuntansi	-.070	.149	-.102	-.468	.644
	Gaya Kepemimpinan	-.015	.191	-.017	-.079	.937
	Etos Kerja	-.061	.146	-.091	-.421	.678

a. Dependent Variable: ABS\_RES

## Lampiran 10 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.909	2.238		1.746	.084
	Sistem Informasi Akuntansi	.049	.023	.164	2.159	.033
	Gaya Kepemimpinan	.158	.065	.224	2.444	.016
	Etos Kerja	.579	.105	.492	5.526	.000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

## Lampiran 11 Hasil Uji T

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.908	6.887		1.003	.327
	Sistem Informasi Akuntansi	-.070	.149	-.102	-.468	.644
	Gaya Kepemimpinan	-.015	.191	-.017	-.079	.937
	Etos Kerja	-.061	.146	-.091	-.421	.678

a. Dependent Variable: ABS\_RES

## Lampiran 12 Hasil Uji F

Model		ANOVA <sup>a</sup>				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	431.853	3	143.951	34.144	.000 <sup>b</sup>
	Residual	404.737	96	4.216		
	Total	836.590	99			

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

b. Predictors: (Constant), EtosKerjaislami, SistemInformasiAkuntansi, GayaKepemimpinan

### Lampiran 13 Hasil Uji Koefisiensi Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.718 <sup>a</sup>	.516	.501	2.05329

a. Predictors: (Constant), EtosKerjIslami, SistemInformasiAkuntansi, GayaKepemimpinan

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Bahwa yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Lengkap : Puji Astuti

Tempat, Tanggal Lahir : Tegal, 26 Maret 1999

Kewarganegaraan : Indonesia

Alamat : Jl. Kamboja RT 02 RW 03 Jembayat, Kec.  
Margasari, Kab. Tegal, Jawa Tengah.

Nomor Telp./HP : - / 085226271758

Email : pujiastuti2699@gmail.com

### PENDIDIKAN FORMAL

1. TK Muslimat NU Masyitoh 02 Jembayat
2. SD N Jembayat 02
3. MTs Nurul Ulum Jembayat
4. MA N Tegal
5. UIN Walisongo Semarang

Semarang, 16 Juni 2024



Puji Astuti