

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Obyek dan Subyek Penelitian

##### 1. Gambaran Umum PT. PG Rajawali II

**Tabel 4. 1**  
**uraian peristiwa PT. PG Rajawali II**

NO	TAHUN	NAMA PABRIK	PG/PS	KANTOR DIREKSI	PEMILIK	DOMISILI PEMILIK	LETAK KEBUN
1	1847	Gempol	PG	John poet & Co (indonesia) NV. di jakarta	NV. Amnets suikerfabriken	Belanda	Tjirebon
2	1883	Gist adn spiritus pabriek palimanan	PS	NV. Internationale Gredit en Handels Veringde Rotterdam	NV. Amnets suikerfabriken	Belanda	Tjirebon
3	1876	Khadipaten	PG	Fa. Anement & co. Di surabaya	NV. Cultuur mij khadipaten java	Belanda	Tjirebon
4	1911	Ketangoengan	PG	NV. Veringde voorstenlandsche cultuur mij di surabaya	NV. Cultuur mij ketangoengan west	Belanda	Pekalongan
5	1896	Djtiwangi	PG	NV. Nationale industrie dan landbouw mij di	NV. Mij tot exploitatie djatiwangi	Belanda	Madjalengka
6	1896	Karangsoewoeng	PG	NV. Koey & coester van verhout	NV. Mij tot exploitatie der suiker onderming karangsoewoeng	Belanda	Tjirebon
7	1896	Sindanglaoet	PG	CV. walker & plato	NV. Mij tot exploitatie der suiker onderming sindanglaoet	Belanda	Tjirebon
8	1937	Nieu tersana	PG	NV. Cultuur mij parakan salak di bandung dan jakarta	NV. Landbouw mij tersana	Belanda	Tjirebon
9		Ardjawinangun	PG			Belanda	Tjirebon
10		Paroengdjaja	PG			Belanda	Tjirebon
11		Soerawinangoen	PG			Belanda	Tjirebon
12		Leweung gajah	PG			Belanda	Tjirebon

PT. PG Rajawali II mengalami masa perjalanan yang sangat panjang, dimulai Sebelum Perang Dunia II, Setelah Perang Dunia II, Periode Pendudukan Jepang (1942 - 1945), Periode Pasca Kemerdekaan (1945 - 1949), Periode Pasca Kedaulatan RI (1950 - 1957) dan sampai sekarang dengan masa kejayaan yang pernah dicapainya dimasa lalu.

PT. PG Rajawali II adalah anak perusahaan PT. RNI (Persero) yang merupakan Badan Usaha dimana 100% sahamnya milik pemerintah dengan lokasi usaha tersebar di seluruh wilayah Indonesia, meliputi Bidang Agroindustri yaitu Tebu, CPO, Karet dan Teh. Bidang Farmasi & Alat Kesehatan yaitu obat-obatan, alat kesehatan (kondom dan alat suntik), dan Bidang Perdagangan lainnya yang mempunyai 46 cabang, Industri Karung Plastik dan Kulit.

Kedudukan kantor PT. PG Rajawali II berada di Jl. Dr. Wahidin S. No. 46 Cirebon, dengan bisnis utama produksi gula kristal putih (GKP) dan tetes dengan dukungan 4 unit pabrik gula yang beroperasi saat ini yaitu PG Sindanglaut, PG Tersana Baru, PG Jatitujuh dan PG Subang. Untuk produksi Ethanol 95%, Ethanol 65% dan Spiritus dengan mengoperasikan 1 unit PSA Palimanan dimana produk tersebut di export ke Belanda.

Disamping itu terdapat unit diversifikasi produk meliputi Apotek Raja Farma dengan fasilitas poliklinik, laboratorium klinik dan praktek dokter.

Lokasi wilayah kerja unit-unit usaha PT. PG Rajawali II meliputi beberapa Kabupaten yaitu Cirebon, Kuningan, Majalengka, Indramayu, Sumedang dan Subang.



**Gambar 4. 1 Wilayah kerja PT. PG Rajawali II**

## 2. Gambaran Umum Responden

Penelitian ini menggunakan responden yang bekerja sebagai staf di PT. PG rajawali II. Jumlah responden dalam penelitian ini 74 karyawan/staf di PT. PG Rajawali II. Sampel ini memiliki kriteria yaitu karyawan yang menggunakan Sistem Informasi Akuntansi. Karakteristik responden ini meliputi jenis kelamin, umur, dan lama bekerja. Demografi responden dapat dilihat pada tabel .

**Tabel 4. 2**  
**Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis kelamin	Jumlah	Presentase %
Laki-laki	67	90,5 %
Perempuan	7	0,95 %
<b>Jumlah</b>	<b>74</b>	<b>100 %SS</b>

Berdasarkan tabel 4.2 responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 67 responden (90,5%) dan perempuan sebanyak 7 responden (0,95%). Hal ini menunjukkan yang menduduki jabatan bagian keuangan/akuntansi dan pegawai/staf keuangan/akuntansi adalah paling banyak laki-laki

**Tabel 4. 3**  
**Jumlah Responden Berdasarkan Umur**

Umur	Jumlah	Presentase %
20-30 Tahun	29	39,2 %
31-40 Tahun	28	37,8 %
41-50 Tahun	13	17,6 %
≥50 Tahun	4	5,4 %
<b>Jumlah</b>	<b>74</b>	<b>100 %</b>

Berdasarkan tabel 4.3 usia responden didominasi usia 20-30 Tahun sebanyak 19 orang (39,2%) selanjutnya disusul dengan usia 31-40 Tahun sebanyak 28 orang (37,8%), usia responden 41-50 Tahun sebanyak 13 orang (17,6%) dan kemudian lebih dari 50 tahun sebanyak 4 orang (5,4%).

**Tabel 4. 4**  
**Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama Bekerja	Jumlah	Presentase %
1-5	22	29,7 %
6-10	25	33,8 %
≥10	27	36,5 %
<b>Jumlah</b>	<b>74</b>	<b>100%</b>

Pada tabel 4.4 Lama bekerja responden dalam bekerja paling lama yaitu lebih dari 10 tahun sebanyak 27 responden (36,5%). Sisanya menjabat selama 1-5 tahun dan lebih dari 6-10 tahun berturut-turut sebanyak 22 responden (29,7%) dan 25 responden (29,7%).

### **B. Hasil Uji Statistik Deskriptif**

Tes statistik deskriptif dalam penelitian ini menyajikan sejumlah data dari masing-masing variabel penelitian, ada Sistem informasi akuntansi , Insentif ,Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan. Data menunjukkan bahwa informasi tentang nilai minimum, nilai maksimum, rata-rata, dan standar deviasi masing-masing variabel penelitian. Hasil statistik deskriptif disajikan dalam tabel 4.5 di bawah ini:

**Tabel 4. 5**  
**Hasil uji Statistik Deskriptif**

<b>VARIABLE</b>	<b>N</b>	<b>MINIMUM</b>	<b>MAXIMUM</b>	<b>MEAN</b>	<b>STD.DEVIATIOM</b>
Sistem Informasi Akuntansi	74	14	30	22.50	2.897
Insentif	74	6	30	20.28	4.498
Gaya Kepemimoinan Partisipatif	74	31	60	43.70	5.329
Kinerja Karyawan	74	72	120	92.09	8.450

Berdasarkan tabel 4.5, dapat dilihat bahwa ada 74 sampel yang digunakan dalam hal ini penelitian. Hasil uji statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan atau menjelaskan jumlah jawaban yang diberikan oleh responden di setiap variabel penelitian. Penjelasanannya adalah sebagai berikut:

1. Variabel Sistem Informasi Akuntansi memiliki nilai minimum 14, maksimum nilai 30, dan rata-rata 22.50 dengan nilai untuk standar deviasi

- 2.897. Ini berarti bahwa nilai minimum dari variabel kinerja perusahaan pada skala Likert dan nilai maksimum adalah skala Likert.
2. Variabel Insentif memiliki nilai minimum 6, maksimum nilai 30, dan rata-rata 20.28 dengan nilai untuk standar deviasi 4.498. Ini berarti bahwa nilai minimum dari variabel kinerja perusahaan pada skala Likert dan nilai maksimum adalah skala Likert.
  3. Variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif memiliki nilai minimum 31, maksimum nilai 60, dan rata-rata 43.70 dengan nilai untuk standar deviasi 5.329. Ini berarti bahwa nilai minimum dari variabel kinerja perusahaan pada skala Likert dan nilai maksimum adalah skala Likert.
  4. Variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif memiliki nilai minimum 72, maksimum nilai 120, dan rata-rata 92.09 dengan nilai untuk standar deviasi 8.450. Ini berarti bahwa nilai minimum dari variabel kinerja perusahaan pada skala Likert dan nilai maksimum adalah skala Likert.

### **C. Hasil Uji Kualitas Instrumen**

#### **1. Hasil Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan untuk menggambarkan tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan dalam mengukur sesuatu yang ingin diukur (Nazaruddin dan Basuki, 2015). Penelitian ini menggunakan metode *bivariate pearson* atau bisa juga disebut dengan metode korelasi *product moment pearson* untuk pengujian validitas dengan bantuan *software* SPSS versi 15.0. Berikut hasil uji validitas dari masing-masing variabel:

**Tabel 4. 6**  
**Hasil uji Validitas Sistem Informasi Akuntansi**

<b>Item Pertanyaan</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Keterangan</b>
• X1.1	0,589	0.227	<b>Valid</b>
• X1.2	0,751	0.227	<b>Valid</b>
• X1.3	0,586	0.227	<b>Valid</b>
• X1.4	0,277	0.227	<b>Valid</b>
• X1.5	0,611	0.227	<b>Valid</b>
• X1.6	0,657	0.227	<b>Valid</b>

Sumber: Data Primer yang diolah dengan SPSS V.15

Tabel 4.6 menunjukkan variabel sistem informasi akuntansi mempunyai kriteria valid untuk semua item pertanyaan dengan r hitung lebih besar dari r tabel maka item pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

**Tabel 4. 7**  
**Hasil uji Validitas Insentif (X2)**

<b>Indikator</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Keterangan</b>
• X2.1	0,792	0.227	<b>Valid</b>
• X2.2	0,604	0.227	<b>Valid</b>
• X2.3	0,829	0.227	<b>Valid</b>
• X2.4	0,842	0.227	<b>Valid</b>
• X2.5	0,765	0.227	<b>Valid</b>
• X2.6	0,692	0.227	<b>Valid</b>

Sumber: Data Primer yang diolah dengan SPSS V.15

Tabel 4.7 menunjukkan variabel Insentif mempunyai kriteria valid untuk semua item pertanyaan dengan r hitung lebih besar dari r tabel maka item pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

**Tabel 4. 8**  
**Hasil uji Validitas Gaya kepemimpinan Partisipatif (X3)**

<b>Indikator</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Keterangan</b>
• X3.1	0,675	0.227	<b>Valid</b>
• X3.2	0,363	0.227	<b>Valid</b>
• X3.3	0,677	0.227	<b>Valid</b>
• X3.4	0,359	0.227	<b>Valid</b>
• X3.5	0,370	0.227	<b>Valid</b>
• X3.6	0,493	0.227	<b>Valid</b>
• X3.7	0,601	0.227	<b>Valid</b>
• X3.8	0,603	0.227	<b>Valid</b>
• X3.9	0,680	0.227	<b>Valid</b>
• X3.10	0,707	0.227	<b>Valid</b>
• X3.11	0,499	0.227	<b>Valid</b>
• X3.12	0,571	0.227	<b>Valid</b>

Sumber: Data Primer yang diolah dengan SPSS V.15

Tabel 4.8 menunjukkan variabel Gaya kepemimpinan Partisipatif mempunyai kriteria valid untuk semua item pertanyaan dengan r hitung lebih besar dari r tabel maka item pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

**Tabel 4. 9**  
**Hasil uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

<b>Indikator</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Keterangan</b>
• Y.1	0,560	0.227	<b>Valid</b>
• Y.2	0,524	0.227	<b>Valid</b>
• Y.3	0,638	0.227	<b>Valid</b>
• Y.4	0,619	0.227	<b>Valid</b>
• Y.5	0,594	0.227	<b>Valid</b>
• Y.6	0,709	0.227	<b>Valid</b>
• Y.7	0,410	0.227	<b>Valid</b>
• Y.8	0,392	0.227	<b>Valid</b>
• Y.9	0,750	0.227	<b>Valid</b>
• Y.10	0,504	0.227	<b>Valid</b>
• Y.11	0,615	0.227	<b>Valid</b>
• Y.12	0,410	0.227	<b>Valid</b>
• Y.13	0,648	0.227	<b>Valid</b>



<b>Indikator</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Keterangan</b>
• Y.14	0,540	0.227	<b>Valid</b>
• Y.15	0,533	0.227	<b>Valid</b>
• Y.16	0,411	0.227	<b>Valid</b>
• Y.17	0,316	0.227	<b>Valid</b>
• Y.18	0,283	0.227	<b>Valid</b>
• Y.19	0,621	0.227	<b>Valid</b>
• Y.20	0,620	0.227	<b>Valid</b>
• Y.21	0,649	0.227	<b>Valid</b>
• Y.22	0,517	0.227	<b>Valid</b>
• Y.23	0,570	0.227	<b>Valid</b>
• Y.24	0,591	0.227	<b>Valid</b>

Sumber: Data Primer yang diolah dengan SPSS V.15

Tabel 4.9 menunjukkan variabel Kinerja Karyawan mempunyai kriteria valid untuk semua item pertanyaan dengan r hitung lebih besar dari r tabel maka item pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

## 2. Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian realibilitas dalam penelitian ini menggunakan metode Cronbach's Alpha dalam *software* SPSS versi 15. Menurut Azwar (2013) menyatakan terdapat 5 klasifikasi nilai realibilitas yaitu:

- a) 0 – 0,20 dikatakan tidak reliabel.
- b) 0,20 – 0,40 dikatakan agak reliabel.
- c) 0,40 – 0,60 dikatakan cukup reliabel.
- d) 0,60 – 0,80 dikatakan reliabel.
- e) Lebih dari 0,80 dikatakan sangat reliabel.

Berikut hasil pengujian reliabilitas setiap variabel dalam penelitian ini:

**Tabel 4. 10**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Nilai Cronbach's Alpha</b>	<b>Keterangan</b>
Sistem Informasi Akuntansi	0,724	<b>Reliabel</b>
Insentif	0,790	<b>Reliabel</b>
Gaya kepemimpinan	0,734	<b>Reliabel</b>
Kinerja Karyawan	0,745	<b>Reliabel</b>

Sumber: Data Primer yang diolah dengan SPSS V.15

Dari tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's alpha* untuk sistem informasi akuntansi adalah 0,724. Hal ini berarti  $0.724 \geq 0.60$  bahwa konstruk pertanyaan yang disusun untuk mengukur tingkat pemanfaatan sistem informasi akuntansi adalah reliabel. Begitu pula dengan variabel insentif, gaya kepemimpinan, dan kinerja karyawan memiliki nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,790, 0,734 dan 0,745. Ketiga variabel tersebut  $\geq 0.60$  yang berarti bahwa konstruk pertanyaan untuk mengukur ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel.

#### **D. Hasil Uji Asumsi Klasik**

##### **1. Hasil Uji Normalitas**

Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan *one sample kolmogorov smirnov*. Data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila memiliki nilai *probability asymp.sig (2-tailed)*  $> 0,05$ . Berikut tabel hasil uji normalitas menggunakan metode *one sample kolmogorov smirnov*:

**Tabel 4. 11**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		74
Normal Parameters(a,b)	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.47435968
Most Extreme Differences	Absolute	.057
	Positive	.042
	Negative	-.057
Kolmogorov-Smirnov Z		.494
Asymp. Sig. (2-tailed)		.968
a Test distribution is Normal.		
b Calculated from data.		

Sumber: Data Primer yang diolah dengan SPSS V.25

Pada tabel 4.11 terlihat bahwa nilai *asymp. sig. (2-tailed)* sebesar 0,968 yang artinya lebih besar dari nilai alpha 0,05. Hal tersebut mengindikasikan bahwa semua konsep pengukur variabel yang digunakan tidak mengandung masalah normalitas dan dapat dikatakan data berdistribusi normal. Maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak untuk mengukur kinerja Karyawan PT. PG Rajawali II.

## 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen (Ghozali, 2011). Model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi antara variabel independen. Cara yang digunakan untuk pengujian multikolinearitas adalah dengan melihat nilai VIF dan *tolerance* dari masing-masing variabel independen. Jika nilai VIF variabel independen  $< 10$  dan nilai *tolerance*  $> 0,1$ ,

maka dapat dikatakan data bebas dari gejala multikolinearitas. Berikut masing-masing nilai VIF dari variabel independen:

**Tabel 4. 12**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Sistem Informasi Akuntansi	.783	1.277
	Insentif	.649	1.540
	Gaya Kepemimpinan	.642	1.558

Sumber: Data Primer yang diolah dengan SPSS V.25

Pada tabel 4.12 dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* dari setiap variabel independen menunjukkan nilai 0,783, 0,649 dan 0,642 yang nilainya  $> 0,1$  dan nilai dari VIF dari setiap variabel independen berada pada nilai 1,277, 1,540 dan 1,558 yang nilainya  $< 10$ . Hal tersebut mengindikasikan bahwa setiap variabel independen dalam penelitian ini terbebas dari gejala multikolinearitas. Maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak untuk mengukur kinerja Karyawan PT. PG Rajawali II.

### 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah didalam regresi linier terdapat ketidaksamaan *variance* dari residual satu ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2011). Pada penelitian ini, pengujian heteroskedastisitas dilakukan menggunakan metode uji *glejser*. Data mengalami heteroskedastisitas apabila nilai *sig*  $< 0,05$ . Sedangkan data dikatakan bebas dari heteroskedastisitas apabila nilai *sig*  $> 0,05$ . Berikut tabel

yang menunjukkan nilai signifikansi hasil regresi variabel residuan terhadap variabel independen dalam penelitian ini:

**Tabel 4. 13**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model		Sig.
1	(Constant)	.569
	Sistem Informasi Akuntansi	.097
	Insentif	.569
	Gaya Kepemimpinan	.524

Sumber: Data Primer yang diolah dengan SPSS V.25

Pada tabel 4.13 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari setiap variabel independen mempunyai nilai  $> 0,05$  yang artinya lebih besar dari nilai alpha. Hal tersebut mengindikasikan bahwa setiap variabel independen yaitu sistem informasi akuntansi, insentif dan gaya kepemimpinan tidak mengandung masalah heteroskedastisitas. Maka dapat dikatakan model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak untuk mengukur kinerja Karyawan PT. PG Rajawali II.

## E. Pengujian Hipotesis

### 1. Hasil Uji F

Penelitian ini melakukan uji F untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel independen yaitu Sistem Informasi Akuntansi, Insentif dan Gaya Kepemimpinan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan PT. PG Rajawali II secara bersama-sama atau secara simultan. Apabila angka probabilitas signifikansi  $> 0,05$  maka hipotesis diterima. Sedangkan jika angka probabilitas signifikansi  $< 0,05$  maka hipotesis ditolak. Berikut hasil analisis regresi linear berganda yang menunjukkan hasil uji F yaitu:

**Tabel 4. 14**  
**ANOVA(b)**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1134.116	3	378.039	6.489	.001(a)
	Residual	4078.222	70	58.260		
	Total	5212.338	73			

Pada tabel 4.14 dapat dilihat bahwa hasil pengujian memperoleh nilai F sebesar 6.489 dan nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen yaitu Sistem Informasi Akuntansi, Insentif, dan Gaya Kepemimpinan Partisiptif secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan PT. PG Rajawali II.

## **2. Hasil Uji t**

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari setiap variabel independen yaitu Sistem Informasi Akuntansi, Insentif, dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan PT. PG Rajawali II secara sendiri-sendiri atau parsial. Pengujian ini merupakan inti dari penelitian ini karena penelitian ini ingin menguji hipotesis dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Setelah melakukan berbagai pengujian, peneliti mendapatkan hasil dari uji t yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4. 15 Hasil Uji t****Coefficients(a)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1 (Constant)	56.585	8.598		6.581	.000
Sistem Informasi Akuntansi (X1)	.303	.348	.104	.870	.387
Insentif (X2)	-.028	.246	-.015	-.114	.910
Gaya Kepemimpinan (X3)	.670	.209	.422	3.200	.002

$$Y = 56,585 + 0,303 \text{ Sistem Informasi Akuntansi} - 0,028 \text{ Insentif} + 0,670$$

**Gaya Kepemimpinan**

Dari persamaan regresi yang dihasilkan dapat disimpulkan bahwa variabel Sistem Informasi Akuntansi, dan variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif tidak memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien korelasi parsial Sistem Informasi Akuntansi = 0,303 dan Gaya Kepemimpinan = 0,670. Sementara variabel insentif memiliki hubungan negatif terhadap kinerja individual karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien korelasi parsial X2 = -0,028

Berdasarkan hasil pengujian regresi linear berganda tersebut dapat disimpulkan untuk uji t dalam menguji hipotesis peneliti diperoleh hasil sebagai berikut:

- a) **H<sub>1</sub>: Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.**

Berdasarkan hasil uji t yang telah ada, diketahui bahwa variabel X1 yaitu Sistem Informasi Akuntansi memiliki nilai  $t_{hitung}$  0,870 <

$t_{tabel}$  1,997 dan nilai signifikansi sebesar  $0,387 > 0,05$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel X1 yaitu Sistem Informasi Akuntansi tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan PT. PG Rajawali II. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa **H<sub>1</sub> ditolak** yang artinya variabel Sistem Informasi Akuntansi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan PT. PG Rajawali II.

- b) **H<sub>2</sub>: Pemberian insentif yang baik akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.**

Berdasarkan hasil uji t yang telah ada, diketahui bahwa variabel X2 yaitu Standar Pelayanan memiliki nilai  $t_{hitung}$  -0,114 <  $t_{tabel}$  1,997 dan nilai signifikansi sebesar  $0,910 < 0,05$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel X2 yaitu Insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PG Rajawali II. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa **H<sub>2</sub> ditolak** yang artinya variabel insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT. PG Rajawali II.

- c) **H<sub>3</sub>: Gaya Kepemimpinan mempunyai berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji t yang telah ada, diketahui bahwa variabel X3 yaitu Gaya Kepemimpinan mempunyai nilai  $t_{hitung}$  3,200 <  $t_{tabel}$  1,997 dan nilai signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel X3 yaitu Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. PG Rajawali II. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa **H<sub>3</sub> diterima**



yang artinya variabel Sistem Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan PT. PG Rajawali II.

## **F. Pembahasan**

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa variabel independen yaitu Sistem Informasi Akuntansi, Insentif, dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan PT. PG Rajawali II. Namun, untuk hasil analisis data secara sendiri-sendiri setiap variabel independen terhadap variabel dependen terdapat dua variabel independen yaitu Mobile Payment dan insentif yang tidak berpengaruh positif terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Sedangkan satu variabel independen lainnya yaitu Gaya Kepemimpinan dan berpengaruh positif terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Berikut pembahasan yang akan dijabarkan lebih lanjut dalam penelitian ini:

### **1. Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi tidak berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan**

Dari analisis data dalam penelitian ini menunjukkan hasil bahwa Sistem Informasi Akuntansi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan dengan penelitian Rizaldi (2015) yang menyatakan terdapat pengaruh positif penerapan sistem informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. tetapi penelitian ini juga didukung dengan penelitian dari Lukiman (2016) menyatakan tidak ada pengaruh positif penerapan sistem informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penerapan sistem informasi akuntansi dilakukan dengan bertujuan mengurangi kekeliruan informasi yang didapat dan memberikan informasi yang akurat dan relevan sehingga dapat membantu pekerjaan seorang karyawan akan tetapi hal tersebut tidak ditunjukkan pada hasil statistik, hasil statistik mengatakan bahwa penerapan sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja individual karyawan. Hal ini terjadi dikarenakan karyawan belum sepenuhnya yakin bahwa penerapan sistem informasi akuntansi dapat membantunya dalam melaksanakan tugasnya. Bisa dilihat dari nilai rata-rata yaitu 22.50 , walaupun kebanyakan karyawan menjawab setuju, tetapi sebanyak 16% karyawan yang menjawab ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Dengan begitu bisa disimpulkan bahwa karyawan belum sepenuhnya yakin bahwa sistem informasi akuntansi yang diterapkan dapat meningkatkan kinerja individu karyawan

## **2. Pemberian insentif yang baik akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.**

Dari hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan hasil bahwa Insentif tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini juga tidak sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Firza Umar Salim (2016) bahwa jika dalam pemberian insentif dilakukan dengan baik maka berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. tetapi penelitian ini juga di dukung oleh penelitian dari Desy Lesmana (2011) yang menyatakan bahwa pemberian insentif tidak memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. dari beberapa pendapat karyawan yang bekerja mengatakan bahwa

pemberian insentif tidak sebanding dengan pekerjaan yang di kerjakan. Dorongan mereka bekerja hanya mengharapkn gaji pokok yang tinggi dan bekerja tidak jauh dari rumah.

### **3. Gaya Kepemimpinan mempunyai berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan hasil bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kkerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti diantaranya Penelitian yang dilakukan Indah Dahlia yuanda (2013), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. begitu jugada dengan penelitian Hartono dan Rotinsulu (2015) menyatakan bahwa ada pengruh positif gaya kepemimipinan pada kinerja karyawan.