

SKRIPSI

PENGARUH SISTEM INFORMASI, MOTIVASI KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CHOCOLICIUS



**MUH IRFAN
1510321100**

**PROGRAM STUDI S1 AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2019**

SKRIPSI

PENGARUH SISTEM INFORMASI, MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CHOCOLICIOUS



diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
gelar sarjana pada Program Studi S1 Akuntansi

**MUH IRFAN
1510321100**

**PROGRAM STUDI S1 AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2019**

SKRIPSI

PENGARUH SISTEM INFORMASI, MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CHOCOLICIOUS

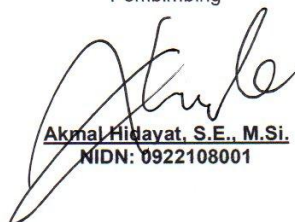
disusun dan diajukan oleh

MUH IRFAN
1510321112

telah diperiksa dan telah diuji

Makassar, 18 September 2019

Pembimbing



Akmal Hidayat, S.E., M.Si.
NIDN: 0922108001

Ketua Program Studi S1 Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar


Yasmi, S.E., M.Si., Ak., CA
NIDN: 0925107801

SKRIPSI

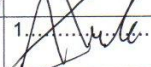



PENGARUH SISTEM INFORMASI, MOTIVASI, GAYA KEPEMIPINAN, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CHOCOCOLICIOUS

disusun dan diajukan oleh

MUH IRFAN
1510321100

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada tanggal **18 September 2019** dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Dewan Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Akmal Hidayat, S.E., M.Si NIDN: 0922108001	Ketua	1. 
2.	Wawan Darmawan, S.E., M.Si., Ak., CA., ACPA NIDN: 0904118302	Sekretaris	2. 
3.	Muhammad Gafur, S.E., M.Si NIDN: 0917128302	Anggota	3. 
4.	Dr. Abdul Samad A, S.E., M.Si NIDN: 0919067801	Eksternal	4. 

Dekan Fakultas Ekonomi
dan Ilmu-ilmu Sosial
Universitas Fajar

Hj. Yusmanizar, S.Sos., M.IKom
NIDN: 0925096902

Ketua Program Studi S1 Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-ilmu Sosial
Universitas Fajar

Yasmi, S.E., M.Si., Ak., CA
NIDN. 0925107801

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : MUH IRFAN
NIM : 1510321100
Program Studi : Akuntansi S1

dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul **Pengaruh Sistem Informasi, Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan** adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiasi, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No.20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 18 September 2019

Yang membuat pernyataan,



MUH IRFAN

PRAKATA

Bismillahirrahmanirrahim.

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Puji syukur kehadiran Allah SWT Yang Maha Mendengar lagi Maha Melihat dan atas segala limpahan rahmat, taufik, serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan.

Skripsi ini bisa diselesaikan tidak terlepas dari bantuan banyak pihak yang telah memberikan masukan-masukan dan pengarahan kepada peneliti. Dikesempatan ini, peneliti mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak terkait yang telah memberikan bantuan baik berupa material, moril, maupun doa, berkat bantuannya segala kendala bisa teratasi dengan baik. Untuk itu dengan kerendahan hati peneliti mengucapkan terima kasih terutama kepada kedua orang tua saya, bapak Muh Yusuf dan Hj Marwah atas segala kasih sayang, dukungan, dan doanya selama ini.

Terimakasih juga kepada Bapak Akmal Hidayat, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi ini, beliau telah memberikan arahan dan tambahan ilmu bagi peneliti selama menjalani penelitian. Saya ucapakan terimakasih juga kepada :

1. Bapak Dr. Mulyadi Hamid, SE., M.Si., selaku Rektor Universitas Fajar.
2. Ibu Hj. Yusmanizar, S.Sos., M.I.Kom., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu-ilmu Sosial Universitas Fajar.
3. Ibu Yasmi S.E., M.Si., Ak., CA selaku Ketua Program Studi S1 Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Ilmu-ilmu Sosial Universitas Fajar.
4. Bapak Siprianus Palete, S.E., M.Si., selaku Pembimbing Akademik.
5. Seluruh Dosen dan Staf Universitas Fajar.

6. Ibu Uyi Syamsuriani, S.M selaku HRD (*Head Resources Departement*) di Chocolicious yang telah memberikan izin peneliti untuk dapat meneliti pokok pembahasan dalam proposal skripsi ini.
7. Kak Nafisah, Kak Juli, Mila, Eka, dan Sultan yang selalu memberikan dukungan kritik maupun saran.
8. Keluarga Baga yang saya sayangi dan saya banggakan Ilham, Naya, Yani, Yudit, Nunu, Putri, Mutia, Nira.
9. Keluarag Vip yang saya sayangi dan saya banggakan Reza, Syeila, Hilda, Bela, Asmi, Bobi, Lulu, dan Wale.
10. Teman-teman angkatan 2015 Akuntansi S1 Universitas Fajar atas segala bantuan dan dukungannya yang tiada henti.
11. Dan semua pihak yang tidak sempat peneliti sebutkan satu per satu yang telah membantu selama penyusunan skripsi ini.

Akhir kata, kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, arahan, dan saran-sarannya semoga amal baktinya dapat diterima disisi Allah Swt. Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna apabila terdapat kesalahan dalam skripsi ini sepenuhnya menjadi tanggungjawab peneliti. Kritik dan sarannya sangat dibutuhkan oleh peneliti untuk menyempurnakan skripsi ini, penulis berharap semoga skripsi ini berguna dan bermanfaat bagi para pembaca umumnya.

Makassar, 18 September 2019

Muh Irfan

ABSTRAK

SISTEM INFORMASI, GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA *CHOCOLICIOUS*

MUH IRFAN
AKMAL HIDAYAT

Penelitian ini bertujuan untuk, (1) Mengetahui dan membuktikan bahwa sistem informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *chocolicious*. (2) Mengetahui dan membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *chocolicious*. (3) Mengetahui dan membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *chocolicious*. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan rancangan penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian deskriptif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh (1) sistem informasi terhadap kinerja karyawan secara empiris menunjukkan jika responden kurang memahami cara pemakaian sistem informasi yang ada di perusahaan sehingga kinerja sistem informasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, (2) pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena salah satu alasannya bahwa bonus yang diberikan perusahaan bukan menjadi hal yang paling utama dalam peningkatan kinerja karyawan. (3) pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil berpengaruh, karena gaya kepemimpinan tergantung pada peran seorang pemimpin jika seorang pemimpin dapat memotivasi karyawan agar sanggup untuk bekerja lebih baik dan dapat mencapai suatu tujuan perusahaan, begitupun sebaliknya. (4) pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan secara parsial tidak berpengaruh, karena budaya organisasi di perusahaan tidak menjadi hal yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan, perusahaan lebih memfokuskan dalam hal pengembangan dan penyelarasan visi dan misi perusahaan dan juga menyejahterakan karyawan. Hasil penelitian secara simultan pengaruh sistem informasi, motivasi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Sistem Informasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Budaya Organisasi,
Kinerja Karyawan

ABSTRACT

INFORMATION SYSTEM, LEADERSHIP STYLE, MOTIVATION, AND ORGANIZATIONAL CULTURE TO EMPLOYEE PERFORMANCE IN CHOCOLICIOUS

**MUH IRFAN
AKMAL HIDAYAT**

Information systems also have a wide-ranging impact on society and company employees both positively and negatively. Positive impacts such as, employees who are accustomed to doing daily work by manual means are now assisted by using computerized information systems. To encourage employees to excel and work as desired by the company, every employee must have high motivation and loyalty towards the company at work so that they can make a positive contribution in achieving the company's goals. This research uses quantitative research methods with the research design used is descriptive research.

The results showed that the effect of (1) information systems on employee performance empirically showed that respondents did not understand how to use information systems in the company so that the performance of information systems did not affect employee performance, (2) the effect of motivation on employee performance did not affect performance employees, for one of the reasons that the bonus given by the company is not the most important thing in improving employee performance. (3) the influence of leadership style on employee performance shows influential results, because leadership style depends on the role of a leader if a leader can motivate employees to be able to work better and can achieve a company goal, and vice versa. (4) the influence of organizational culture on employee performance shows partially no effect, because the organizational culture in the company does not become the most influential thing on employee performance, the company focuses more on developing and aligning the company's vision and mission and also the welfare of employees. Assessment results based on information systems, motivation, leadership style and organizational culture oppose employee performance.

Keywords: Information Systems, Leadership Style, Motivation, Organizational Culture, Employee performance

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	
iv	
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	v
PRAKATA.....	
vi	
ABSTRAK.....	
viii	
<i>ABSTRACT</i>	
ix	
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	
xiii	
DAFTAR GAMBAR	
xiv	
BAB I PENDAHULUAN.....	
1	
1.1 Latar Belakang	
1	
1.2 Rumusan Masalah	
6	
1.3 Tujuan Penelitian.....	
6	
1.4 Kegunaan Penelitian	
7	
1.4.1 Manfaat Teoritis	
7	
1.4.2 Manfaat Praktis	
7	
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
8	
2.1 Teori Organisasi	
8	
2.2 Konsep Dasar Sistem	
9	
2.2.1 Pengertian Sistem.....	
9	
2.2.2 Karakteristik Sistem	10
2.3 Pengertian Informasi	11
2.3.1 Fungsi informasi.....	12
2.3.2 Kriteria Informasi	13
2.4 Pengertian Sistem Informasi.....	14
2.5 Komponen Sistem Informasi.....	15
2.6 Peranan Sistem Informasi.....	17
2.7 Gaya Kepemimpinan.....	18

2.8	Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan	19
2.9	Budaya Organisasi	20
2.9.1	Faktor-Faktor Pembentuk Budaya Organisasi	21
2.9.2	Karakteristik Budaya Organisasi	22
2.10	Motivasi	23
2.11	Membangun Motivasi	24
2.12	Kinerja Karyawan	26
2.12.1	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	27
2.12.2	Penilaian Kinerja	27
2.12.3	Tujuan Penilaian Kinerja	28
2.13	Tinjauan Empirik.....	28
2.14	Kerangka Konseptual.....	30
2.15	Definisi Operasional	31
2.16	Hipotesis Penelitian.....	34
2.17	Kerangka Pemikiran.....	40
BAB III METODE PENELITIAN		
41		
3.1	Rancangan Penelitian	41
3.2	Tempat Dan Waktu	41
3.3	Populasi Dan Sampel.....	42
3.3.1	Populasi	42
3.3.2	Sampel.....	42
3.4	Jenis Dan Sumber Data.....	42
3.4.1	Jenis Data.....	42
3.4.2	Sumber Data.....	42
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	42
3.6	Pengukuran Variabel.....	43
3.7	Instrumen Penelitian	43
3.8	Analisis Data	44
3.9	Analisis Regresi Linier Berganda.....	47
3.10	Pengujian Model	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		
49		
4.1	Sejarah Singkat Perusahaan.....	49
4.2	Deskripsi Responden.....	50
4.2.1	Identitas Responden Berdasarkan Umur.....	51
4.2.2	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
4.2.3	Identitas Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan	53
4.2.4	Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja	53
4.3	Uji Kualitas Data	54
4.3.1	Uji Validitas	54
4.3.2	Uji Reliabilitas	55
4.4	Uji Asumsi Klasik	56
4.4.1	Uji Normalitas.....	57
4.4.2	Uji Multikolinearitas	58
4.4.3	Uji Heteroskedasitas	59
4.5	Analisis Regresi Linier Berganda	60
4.6	Pengujian Model	63
4.6.1	Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)	63
4.6.2	Uji F (Simultan)	64

4.6.3 Uji t (Uji Parsial)	65
4.7 Pembahasan	67
4.7.1 Pengaruh Sistem Informasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	67
4.7.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	68
4.7.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan...	69
4.7.4 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	71
4.7.5 Pengaruh Sistem Informasi, Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya organisasi	72
BAB V PENUTUP	
74	
5.1 Kesimpulan	74
5.2 Keterbatasan Penelitian.....	75
5.3 Saran.....	75
DAFTAR PUSTAKA	76
LAMPIRAN	79

DAFTAR TABEL

Tabel	
Halaman	
2.1 Penelitian Terdahulu	29
.....	29
3.1 Penilaian Skor Pernyataan	
.....	44
4.1 Identitas Responden Berdasarkan Umur	51
.....	51
4.2 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
.....	52
4.3 Identitas Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan	52
.....	52
4.4 Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	53
.....	53
4.5 Hasil Pengujian Validitas.....	54
.....	54
4.6 Hasil Pengujian Reabilitas	55
.....	55
4.7 Hasil Pengujian Normalitas	56
.....	56
4.8 Hasil Pengujian Multikolinieritas	58
.....	58
4.9 Hasil Pengujian Glejser.....	59
.....	59
4.10 Analisis Regresi Berganda.....	60
.....	60
4.11 Hasil Uji Koefisiensi Determinasi	62
.....	62
4.12 Hasil Uji F Simultan.....	63
.....	63
4.13 Hasil Uji t Parsial	64
.....	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar	
Halaman	
2.1 Kerangka Konseptual	
.....	30
2.2 Kerangka Pemikiran	
.....	40
4.1 Grafik Histogram Model Regresi	
.....	57

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Didalam organisasi, kinerja karyawan di pengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal organisasi. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil kerja seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas masing-masing dengan satu maksud mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi dengan cara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Prawirosentono, 1999), Adapun faktor internal dalam organisasi adalah faktor yang berasal dari dalam diri karyawan seperti motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Tania dan Susanto, 2013). Sedangkan untuk faktor eksternal seperti budaya organisasi dan sistem informasi akuntansi (Bachmid, 2016). Banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga ini menjadi isu yang penting untuk di teliti lebih jauh agar dapat dilihat secara keseluruhan faktor apa saja yang memang mempengaruhi kinerja karyawan.

Linda dan Kristin (2018), penelitian ini sebelumnya hanya menguji dari salah satu faktor saja memepengaruhi kinerja karyawan, dalam penelitian ini hanya menguji faktor eksternal yaitu, sistem informasi akuntansi. Peneltian sebelumnya yang dilakukan Parjanti, dkk (2014), yang hanya menguji faktor eksternal yaitu, sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan, dan kompleksitas tugas. Pada peneltian ini akan diuji secara keseluruhan baik faktor internal maupun faktor eksternal organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dimana seperti yang diketahui bahwa organisasi dibangun atas kedua faktor tersebut.

Teori organisasi merupakan topik yang menarik untuk diulas. Berasal dari bahasa Yunani: Oroganon, organisasi memiliki pengertian yaitu sekumpulan orang yang berada dalam satu tempat dan memiliki tujuan bersama. Visi misi yang sama dalam anggota organisasi merupakan salah satu aspek yang penting dalam terbentuknya organisasi. Pengertian organisasi sudah banyak dijelaskan oleh para ahli, namun demikian tidak ada perbedaan yang mendasar. Menurut Weber dikutip oleh Silalahi (2011:124), organisasi merupakan tata hubungan sosial, dimana setiap individu yang melakukan kerjasama melakukan proses interaksi dengan individu lainnya.

Sistem informasi juga berdampak luas kepada masyarakat dan karyawan perusahaan baik secara positif maupun negatif. Dampak positif seperti, karyawan yang terbiasa dalam melakukan pekerjaan sehari-hari dengan cara manual sekarang dibantu dengan menggunakan sistem informasi yang telah terkomputerisasi. Dilihat dari segi waktu pekerjaan menjadi lebih cepat. Karena dengan semakin baik kinerja para karyawan, diharapkan mampu memberikan hasil yang terbaik untuk perusahaan. Sedangkan dampak negatif seperti, akan terdapat penurunan kinerja karyawan apabila penggunaan sistem informasi yang terlalu rumit, disertai daya kerja karyawan yang rendah.

Motivasi kerja secara sederhana dapat diartikan sebagai kondisi atau tindakan yang mendorong seseorang agar melakukan sebuah pekerjaan semaksimal mungkin untuk menghasilkan kinerja yang baik. Seseorang yang menunjukkan pikiran tidak nyaman dan tidak senang pada pekerjaannya cenderung memiliki motivasi yang rendah. Untuk menjaga kelangsungan operasional perusahaan, maka seorang pemimpin harus memperhatikan serta berusaha mempengaruhi dan mendorong karyawannya agar bekerja dengan

semaksimal mungkin. Dalam hal ini peningkatan semangat kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sangat berperan penting pada motivasi kerja, sehingga sebagian besar motivasi yang dimiliki oleh seseorang sebagai karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Pelaksanaan sistem informasi yang berkualitas harus didukung oleh semua aspek, khususnya pada sumber daya manusia. Sumber daya manusia pada setiap perusahaan harus diperhatikan agar sumber daya manusia dapat terjaga, baik dalam kesehatan, kompensasi maupun kinerja sumber daya yang ada pada perusahaan tersebut. Pengaruh seorang pemimpin tidak lepas dari keberhasilan pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas. Dimana seorang pemimpin biasanya akan mempengaruhi perilaku-perilaku karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Maka, pemimpin sebagai pengelola sumber daya manusia diwajibkan untuk memiliki gaya kepemimpinan yang dapat bekerja sama dan menekan kemungkinan konflik yang akan terjadi dalam kelompok bekerja sehingga perusahaan atau organisasi dapat mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan selain pengendalian internal pada suatu perusahaan, gaya kepemimpinan juga perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Seorang pemimpin yang ideal juga harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik sehingga kinerja karyawannya akan meningkat.

Budaya organisasi merupakan identitas atau karakter utama perusahaan yang harus dipelihara, dipertahankan dan dapat menjadi pembeda dengan perusahaan lainnya. Hal ini Didukung dengan bagaimana pengaruh kerja dan motivasi para manajer kepada untuk mencapai karyawan. Bila budaya organisasi telah dapat digambarkan maka elemen pengendalian lainnya (misalnya struktur organisasi dan inti sistem pengendalian) akan membantu

menyebarkan dan menguatkan budaya ini sistem kepada anggota organisasi dalam menerapkan strategis, membuat keputusan dan mengambil suatu tindakan, dengan demikian berarti budaya akan mendukung keberhasilan manajemen dalam mengimplementasikan strartegi perusahaan.

Untuk mendorong karyawan agar dapat berprestasi dan bekerja sesuai yang diinginkan oleh perusahaan, maka setiap karyawan harus memiliki motivasi dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan di tempat bekerja sehingga dapat memberikan kontribusi positif dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Faktor motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Dengan demikian, kinerja dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan

Chocolicious merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan *cake*, *brownies* dan *snack* agar dapat bersaing dengan perusahaan sejenisnya, maka chocolicious harus memperhatikan produk yang dihasilkan. sejauh yang saya ketahui chocolicious Makassar sudah sangat terkenal dikalangan Masyarakat dengan menghandalkan cita rasa produk dijualnya mampu membuat konsumen menaruh kepercayaan dan membuat pelanggan melakukan keputusan pembelian terhadap produk yang ditawarkan sehingga pendapatan yang diperolehnya cukup baik, adanya pendapatan yang cukup baik maka ada pula kinerja karyawan yang mempengaruhinya. Penggunaan sistem informasi penjualan oleh chocolicious merupakan sebagai bentuk usaha dalam memperbaiki SPI (Sistem Pengendalian Internal)

Motivasi kerja pada chcolicious berjalan dengan baik karena dari pihak perusahaan akan memberikan peluang bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya sehingga dapat menunjang kinerja yang lebih baik. Selain itu kesejahteraan karyawan juga sudah diperhatikan dengan memberikan bonus yang didapatkan dari hasil kerja karyawan itu sendiri. Dapat dilihat seberapa besar motivasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan akan mempegaruhi tingkat kinerjanya. Sedangkan gaya kepemimpinan yang diterapkan pada chocolicious ada dua yaitu, gaya kepemimpinan otoriter adalah yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab oleh si pemimpin yang otoriter tersebut, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan, dan gaya kepemimpinan demokrasi adalah gaya yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan. Setiap ada permasalahan selalau megikut sertakan bawahan sebagai suatu tim yang utuh. Dalam gaya kepemimpinan demokrasi pemimpin demokrasi pemimpin banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab bawahannya.

Konsep budaya organisasi yang diterapkan pada chocolicious yaitu kebudayaan klan (*clan culture*), didalam organisasi memiliki rasa kebersamaan dan kekeluargaan, dimana terdapat lingkungan yang dapat mengatur dengan baik usahanya melalui teamwork, pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia) serta memperlakukan konsumen sebagai rekanan dan tugas utama dari manajemen adalah menegendalikan dan membina karyawan sehingga memudahkan mereka untuk berpartisipasi.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk meneliti judul **“Pengaruh Sistem Informasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena yang diamati terkait dengan rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah Sistem Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan chocolicious?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan chocolicious?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan chocolicious?
4. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan chocolicious?
5. Apakah Sistem Informasi, Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan chocolicious?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah , penelitian bermaksud untuk mengetahui:

1. Mengetahui dan membuktikan bahwa sistem informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan chocolicious
2. Mengetahui dan membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan chocolicious.

3. Mengetahui dan membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan chocolicious.
4. Mengetahui dan membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan chocolicious.
5. Mengetahui dan membuktikan bahwa sistem informasi, motivasi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan chocolicious.

1.4 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Melalui penelitian ini penulis berharap dapat memberikan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan sebagai salah satu informasi tambahan dalam pengaruh sistem informasi, motivasi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Adapun manfaat akademis dari penelitian ini adalah :

- a. Bagi penulis, sebagai tambahan pengetahuan dan wawasan mengenai sistem informasi, motivasi, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan
- b. Bagi Universitas Fajar, Penelitian ini berguna sebagai bahan masukan kepada para pembaca dan penelitian-penelitian yang akan datang.
- c. Bagi Chocolicious, sebagai masukan bagi chocolicious dalam mengefektifkan sistem informasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Organisasi

Teori organisasi adalah teori yang mempelajari kinerja dalam sebuah organisasi, salah satu kajian teori organisasi, diantaranya membahas tentang bagaimana sebuah organisasi menjalankan fungsi dari mengaktualisasikan visi dan misi organisasi tersebut. Selain itu, dipelajari bagaimana sebuah organisasi memengaruhi dan dipengaruhi oleh orang didalamnya maupun lingkungan kerja organisasi tersebut. Teori organisasi adalah studi tentang bagaimana organisasi menjalankan fungsinya dan bagaimana mereka mempengaruhi dan dipengaruhi oleh orang-orang yang bekerja di dalamnya atau pun masyarakat di lingkup mereka.

Teori organisasi suatu konsepsi pandangan, tinjauan ajaran, pendapat atau pendekatan tentang pemecahan masalah organisasi agar lebih berhasil dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Masalah adalah segala sesuatu yang ada hubungannya dengan kepentingan organisasi yang pemecahan dan pengambilan. Teori organisasi adalah teori yang berusaha menerangkan /meramalkan bagaimana organisasi dan orang didalamnya berperilaku dalam berbagai struktur organisasi, budaya dan lingkungan untuk mencapai tujuan. menurut Hasibuan (2013:24), suatu sistem perserikatan formal, berstruktur dan terkordinasi dari kelompok orang yang bekerjasama dalam mencapai tujuan tertentu. Mangkunegara (2005: 15), faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Adapun faktor eksternal, yaitu faktor yang

mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Faktor internal dan faktor eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang. Jenis-jenis atribusi yang dibuat para karyawan memiliki sejumlah akibat psikologis dan berdasarkan kepada tindakan. Dengan kata lain, faktor individu dapat dikategorikan sebagai faktor internal dan faktor lingkungan kerja organisasi sebagai faktor eksternal. Ini pula yang dipakai oleh penulis dalam penelitian ini, bahwa profesionalisme kerja mewakili faktor individu (internal) dan iklim komunikasi organisasi mewakili faktor lingkungan kerja organisasi (eksternal).

2.2 Konsep Dasar Sistem

Konsep dasar sistem terdiri dari pengertian sistem, serta karakteristik sistem, yaitu:

2.2.1 Pengertian Sistem

Sistem adalah suatu kesatuan yang terdiri komponen atau elemen yang dihubungkan bersama untuk memudahkan aliran informasi, materi atau energi untuk mencapai suatu tujuan. Istilah ini sering digunakan untuk menggambarkan suatu set entitas yang berinteraksi. Suatu sistem sangatlah dibutuhkan dalam suatu perusahaan atau instansi pemerintahan, karena sistem sangatlah menunjang terhadap kinerja perusahaan atau instansi pemerintahan, baik yang berskala kecil maupun besar.

Menurut Mardi (2014), sistem suatu kesatuan yang memiliki tujuan bersama dan memiliki bagian-bagian yang saling berintegritasi satu sama lain. Sebuah sistem harus memiliki dua kegiatan; pertama, adanya masukan (*input*) yang merupakan sebagai sumber tenaga untuk dapat beroperasinya sebuah sistem. Kedua, adanya kegiatan operasional (proses) yang mengubah masukan

menjadi keluaran (*output*) berupa hasil operasi (tujuan/sasaran/target pengoperasian suatu sistem).

Dari definisi mengenai sistem di atas, dapat disimpulkan sistem adalah bentuk kesatuan yang terdiri dari beberapa unsur atau elemen yang berinteraksi sesuai alur kerja untuk melaksanakan suatu proses pekerjaan guna mencapai tujuan bersama yang sudah ditetapkan.

2.2.2 Karakteristik Sistem

Menurut Al-Bahra (2013:3) Suatu sistem mempunyai karakteristik atau sifat-sifat tertentu, yaitu mempunyai komponen-komponen, batas sistem, lingkungan luar sistem, penghubung, masukan, keluaran, pengolah, dan sasaran atau tujuan. Adapun penjelasan dari masing-masing karakteristik sistem menurut Al-Bahra (2013:4) adalah sebagai berikut:

1. Komponen Sistem

Suatu sistem terdiri dari sejumlah komponen yang saling berinteraksi, yang artinya saling bekerjasama membentuk suatu kesatuan. Komponen-komponen sistem atau elemen-elemen sistem dapat berupa suatu subsistem atau bagianbagian dari sistem.

2. Batasan Sistem

Batas sistem merupakan daerah yang membatasi anantara suatu sistem dengan sistem yang lainnya atau dengan lingkungan luarnya. Batas sistem ini memungkinkan suatu sistem dipandang sebagai suatu kesatuan dan menunjukkan ruang lingkup dari sistem tersebut.

3. Lingkungan Luar Sistem

Lingkungan luar dari suatu sistem adalah apapun diluar batas dari sistem yang mempengaruhi operasi sistem. Lingkungan luar sistem dapat bersifat menguntungkan dan juga merugikan.

4. Penghubung Sistem

Penghubung merupakan media yang menghubungkan antara satu subsistem dengan subsistem yang lainnya. Melalui penghubung ini kemungkinan sumberdaya mengalir dari satu subsistem ke subsistem lainnya.

5. Masukan Sistem

Masukan sistem adalah energi yang dimasukkan ke dalam sistem. Masukan dapat berupa masukan perawatan dan masukan sinyal maintenance input adalah energi yang dimasukkan supaya sistem tersebut dapat berjalan. Sinyal input adalah energi yang diproses untuk mendapatkan keluaran dari sistem.

6. Keluaran Sistem

Keluaran sistem adalah energi yang diolah dan diklasifikasikan menjadi keluaran yang berguna. Keluaran dapat merupakan masukan untuk subsistem yang lain.

7. Pengolahan Sistem

Suatu sistem dapat mempunyai suatu bagian pengolah atau sistem itu sendiri sebagai pengolahnya. Pengolah yang akan merubah masukan menjadi keluaran.

8. Sasaran Sistem

Suatu sistem mempunyai tujuan atau sasaran, kalau sistem tidak mempunyai sasaran maka sistem tidak akan ada. Suatu sistem dikatakan berhasil bila mengenai sasaran atau tujuannya. Sasaran sangat berpengaruh pada masukan dan keluaran yang dihasilkan.

2.3 Pengertian Informasi

Informasi merupakan salah satu sumber daya terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi. Sumber informasi adalah data. Data adalah kenyataan yang menggambarkan kejadian-kejadian dan kesatuan nyata. Informasi diperoleh dari

hasil pengolahan data-data mentah, yang kemudian dibentuk menjadi sesuatu yang lebih berguna bagi keperluan manajemen dalam pengambilan keputusan.

Adapun pengertian informasi menurut Bodnar dan Hopwood (2010:1), informasi merupakan suatu data yang diorganisasikan sehingga dapat mendukung ketepatan pengambilan keputusan. Sedangkan menurut McLeod (1995) dalam Azhar Susanto (2013:38), mengatakan bahwa suatu informasi yang berkualitas harus memiliki ciri-ciri:

1. Akurat artinya informasi harus mencerminkan keadaan yang sebenarnya. Pengujian akurasi dilakukan oleh dua orang atau lebih yang berbeda, apabila pengujian tersebut menghasilkan hasil yang sama maka data tersebut dianggap akurat.
2. Tepat waktu artinya informasi itu harus tersedia atau ada pada saat informasi tersebut diperlukan, tidak besok atau tidak beberapa jam lagi.
3. Relevan artinya informasi yang diberikan harus sesuai dengan yang dibutuhkan oleh individu yang ada di berbagai tingkatan dan bagian dalam organisasi
4. Lengkap artinya informasi harus diberikan secara lengkap.

Kegunaan informasi adalah untuk mengurangi ketidakpastian di dalam proses pengambilan keputusan tentang suatu keadaan. Informasi yang digunakan di dalam suatu sistem informasi umumnya digunakan untuk beberapa kegunaan. Informasi digunakan tidak hanya oleh satu orang pihak di dalam organisasi.

2.3.1 Fungsi Informasi

Fungsi Informasi, yaitu menambah pengetahuan atau mengurangi ketidakpastian pemakai informasi, karena informasi berguna memberikan gambaran tentang suatu permasalahan sehingga pengambil keputusan dapat menentukan

keputusan lebih cepat, informasi juga memberikan standart, aturan maupun indikator bagi pengambil keputusan.

2.3.2 Kriteria Informasi

Menurut Romney dan Steinbart (2015), mengemukakan kriteria informasi yang baik sebagai berikut:

1. Relevan

Informasi bisa dikatakan relevan apabila informasi yang termuat didalamnya dapat mempengaruhi keputusan pengguna dengan membantu mereka mengevaluasi peristiwa masa lalu atau masa kini, dan memprediksi masa depan, serta menegaskan atau mengoreksi hasil evaluasi mereka di masa lalu.

2. Andal

Informasi harus bebas dari pengertian yang menyesatkan dan kesalahanmaterial, menyajikan setiap fakta secara jujur, serta dapat diverifikasi. Informasi mungkin relevan, tetapi jika penyajiannya tidak akurat maka penggunaan informasi tersebut secara potensial dapat menyesatkan.

3. Lengkap

Informasi disajikan selengkap mungkin, yaitu mencakup semua Informasi yang dapat mempengaruhi pengambilan keputusan. Informasi yang melatar belakangi setiap butir informasi utama yang termuat dalam informasi manajemen keuangan diungkapkan dengan jelas agar kekeliruan dalam penggunaan informasi tersebut dapat dicegah.

4. Tepat Waktu

Informasi disajikan tepat waktu sehingga dapat berpengaruh dan berguna dalam pengambilan keputusan.

5. Dapat Dipahami

Informasi yang disajikan dalam informasi manajemen keuangan dinyatakan dalam bentuk serta istilah yang disesuaikan dengan batas pemahaman para pengguna.

6. Dapat Diverifikasi

Informasi yang disajikan dalam informasi manajemen keuangan dapat diuji, dan apabila pengujian dilakukan lebih dari sekali oleh pihak yang berbeda, hasilnya tetap menunjukkan simpulan yang tidak berbeda jauh.

7. Dapat Diakses

Informasi tersedia pada saat dibutuhkan dan dengan format yang dapat digunakan.

2.4 Pengertian Sistem Informasi

Menurut Jogiyanto (2005), sistem informasi adalah suatu sistem di dalam suatu organisasi yang mempertemukan kebutuhan pengolahan transaksi harian, mendukung operasi, bersifat manajerial dan kegiatan strategi dari suatu organisasi dan menyediakan pihak luar tertentu dengan laporan-laporan yang diperlukan. Menurut Kristanto (2018) sistem informasi merupakan kumpulan dari perangkat keras dan perangkat lunak komputer serta perangkat manusia yang akan mengolah data menggunakan perangkat keras dan perangkat lunak tersebut sedangkan menurut Laudon (2012) sistem informasi ialah sebuah komponen-komponen yang saling berkaitan yang bekerja bersama-sama untuk mengumpulkan, mengolah, menyimpan, dan menampilkan sebuah informasi untuk mendukung pengambilan keputusan, koordinasi, pengaturan, analisa, dan visualisasi pada sebuah organisasi.

Berdasarkan pengertian beberapa ahli peneliti menyimpulkan bahwa, sistem informasi adalah sistem yang saling berhubungan satu sama lain

sehingga diperoleh informasi akurat dari berbagai perusahaan yang dapat dijadikan sebagai acuan dalam pengambilan keputusan untuk mencapai tujuan bersama.

2.5 Komponen Sistem Informasi

Menurut Sujarweni (2015), sebuah sistem informasi yang terdiri dari beberapa elemen yang saling berkaitan untuk menghasilkan informasi. Keberadaan sebuah elemen dalam sebuah sistem adalah sangat penting. Komponen sistem adalah :

1. Input, input atau masukan berupa pesan yang dimasukkan dalam sistem informasi.
2. Model, setelah pesan yang sudah dimasukkan dalam sistem supaya dapat menghasilkan keluaran yang diinginkan, maka perlu dilakukan pengolahan menggunakan *logico-mathe-matical models*. Yang di maksud blok model di sini adalah pengolahan data dengan menggunakan bahasa pemrograman.
3. Keluaran, keluaran dari sistem informasi adalah informasi yang mutu dan dibutuhkan oleh pihak-pihak tertentu.
4. Teknologi, teknologi dalam sistem adalah sebagai mesin untuk menjalankan sistem yang menghasilkan informasi.
5. Basis Data merupakan tempat yang dipergunakan untuk menyimpan data. Data tersebut merupakan data yang digunakan untuk melayani kebutuhan pemakai informasi.
6. Pengendalian akan berfungsi menjamin sebuah sistem akan bekerja dengan baik.

Sistem dikatakan berkualitas jika memenuhi indikator sebagai berikut :

1. *Ease of Use* (Kemudahan Pengguna)

Kemudahan pengguna adalah kepercayaan seseorang dalam mengaplikasikan suatu sistem yang bisa dengan mudah digunakan serta dipahami.

2. *System Flexibility* (Fleksibilitas)

Fleksibilitas suatu informasi menunjukkan bahwa sistem informasi yang diterapkan tersebut memiliki kualitas yang baik. Fleksibilitas yang dimaksud adalah kemampuan sistem informasi dalam melakukan perubahan-perubahan kaitannya dengan memenuhi kebutuhan pengguna.

3. *Response Time* (Kecepatan Akses)

Kecepatan akses merupakan salah satu indikator kualitas sistem informasi. Jika akses sistem informasi yang dimiliki kecepatan yang optimal maka layak dikatakan bahwa sistem informasi yang diterapkan mempunyai kualitas yang baik.

4. *Security* (Keamanan)

Suatu sistem dikatakan baik jika keamanan sistem tersebut dapat diandalkan. Keamanan sistem ini dapat dilihat melalui data pengguna yang aman disimpan oleh sistem informasi. Data pengguna ini harus terjaga kerahasiannya dengan cara data tersimpan oleh sistem informasi sehingga pihak lain tidak dapat mengakses data tersebut secara bebas.

5. *Accuracy* (Akurat)

Merupakan informasi harus bebas dari kesalahan dan tidak bias atau menyesatkan. Akurat juga berarti informasi harus jelas mencerminkan maksudnya. Informasi harus akurat karena dari sumber informasi sampai ke penerima informasi kemungkinan banyak terjadi gangguan (*noise*) yang dapat merubah atau merusak informasi tersebut.

6. *Timeliness* (Tepat Waktu)

Merupakan informasi yang datang pada penerima tidak boleh terlambat. Informasi yang sudah usang tidak akan mempunyai nilai lagi. Karena informasi merupakan landasan di dalam pengambilan keputusan.

7. *Completeness* (Kelengkapan)

Informasi yang komplet, berarti informasi yang dihasilkan atau dibutuhkan harus memiliki kelengkapan yang baik, karena bila informasi yang dihasilkan sebagian-sebagian tentunya akan mempengaruhi dalam pengambilan keputusan atau menentukan tindakan secara keseluruhan, sehingga akan berpengaruh terhadap kemampuannya untuk mengontrol atau memecahkan suatu masalah dengan baik.

8. Format

Di dalam sebuah sistem harus memiliki format yang jelas dan memiliki menu-menu yang mudah dipahami oleh pengguna sehingga tidak membuat bingung yang mengakses sistem tersebut.

2.6 Peranan Sistem Informasi

Menurut Kristanto (2018) sistem informasi memiliki tiga peran yang vital dalam suatu bisnis yaitu :

1. Mendukung Operasi Bisnis

Pada bagian *accounting*, sistem informasi digunakan untuk mencatat order *customer*, menyediakan informasi bagi pihak manajemen dalam operasi bisnis yang menyediakan informasi bagi pihak manajemen dalam operasi bisnis yang digunakan sehari-hari.

2. Mendukung Dalam Pengambilan Keputusan Managerial

Sistem informasi dapat mengkombinasikan informasi untuk membantu proses bisnis menjadi lebih baik. Informasi tersebut dapat membantu seorang manager untuk mengidentifikasi *trend an* mengevaluasi hasil dari

keputusan sebelumnya. Sistem informasi membantu seorang manager agar dapat membuat keputusan dengan lebih baik, lebih cepat, dan lebih banyak informasi yang dihasilkan.

3. Meraih Keuntungan Strategik

Sistem informasi di desain untuk suatu tujuan yang strategik yang akan membantu perusahaan atau organisasi dalam meraih keuntungan pasar yang kompetitif. Kebutuhan akan sistem informasi suatu organisasi dari tingkat rendah sampai tertinggi : *database information system, transactional information system, management information system, decision support system dan exwcutive information system.*

2.7 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan berasal dari kata pemimpin dan kepemimpinan. Menurut Rivai (2011), menyatakan bahwa kepemimpinan meliputi proses dalam mempengaruhi untuk menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku karyawannya untuk mencapai suatu tujuan dan mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok atau budayanya. Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi akan sangat membantu dalam mengatasi masalah, terutama yang berhubungan dengan bawahan atau karyawan. Kebutuhan, situasi dan kondisi lingkungan harus disesuaikan dengan gaya kepemimpinan yang baik. Sedangkan menurut Hasibuan (2012:167), gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

2.8 Jenis – Jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut Robert House dalam syamsul, (2012:30), jenis- jenis gaya kepemimpinan yaitu, sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Pengarah

Pemimpin memberitahukan kepada bawahan apa yang diharapkan dari mereka, memberitahukan jadwal kerja yang harus disesuaikan dan standar kerja, memberitahukan jadwal kerja yang harus disesuaikan dan standar kerja, serta memberikan bimbingan/arahan secara spesifik tentang cara-cara menyelesaikan tugas tersebut, termasuk di dalamnya aspek perencanaan, organisasi, kordinasi, dan pengawasan.

2. Kemampuan memotivasi.

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menuaikan kewajibannya yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

4. Kemampuan mengendalikan bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan tempatnya demi kepentingan jangka Panjang perusahaan.

5. Tanggung Jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikuljawab, menanggung segala sesuatu atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

6. Kemampuan Mengendalikan Emosional

Kemampuan mengendalikan adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

2.9 Budaya Organisasi

Penggunaan istilah budaya organisasi mengacu pada budaya yang berlaku dalam perusahaan, karena pada umumnya perusahaan itu merupakan suatu bentuk organisasi, yaitu kerja sama antara beberapa orang yang membentuk kelompok atau satuan kerja tersendiri. Budaya organisasi (*organizational culture*) sering diartikan sebagai nilai-nilai, simbol yang mengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggota organisasi merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi yang berbeda dengan organisasi lain.

Menurut Schein (2018:18), budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang ditentukan atau dikembangkan oleh sekelompok orang ketika mereka belajar mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal, yang telah berhasil dengan baik sehingga dianggap sah untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk berfikir, melihat, merasakan dan memecahkan masalah. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2013:512), budaya organisasi adalah Definisi diatas dapat diartikan bahwa budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang diselenggarakan oleh anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lain.

2.9.1 Faktor-faktor Pembentuk Budaya Organisasi

Menurut Tika (2010:5), ada beberapa unsur yang mempengaruhi terbentuknya budaya organisasi yaitu:

1. Asumsi Dasar

Asumsi dasar berfungsi sebagai pedoman bagi anggota maupun kelompok dalam organisasi untuk berperilaku.

2. Keyakinan untuk dianut

Dalam budaya organisasi terdapat keyakinan yang dianut dan dilaksanakan oleh para anggota organisasi. Keyakinan ini mengandung nilai-nilai yang dapat berbentuk slogan atau moto, asumsi dasar, tujuan umum organisasi/perusahaan, filosofi usaha, atau prinsip-prinsip yang menjelaskan usaha.

3. Pemimpin atau kelompok pencipta pengembangan budaya organisasi

Budaya organisasi perlu diciptakan dan dikembangkan oleh pemimpin organisasi atau kelompok tertentu dalam organisasi tersebut.

4. Pedoman mengatasi masalah

Dalam organisasi terdapat dua masalah pokok yang sering muncul, yakni masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Kedua masalah tersebut dapat diatasi dengan asumsi dasar keyakinan yang dianut bersama anggota organisasi.

5. Berbagi nilai (sharing value)

Dalam budaya organisasi perlu berbagai nilai terhadap apa yang paling penting diinginkan atau apa yang lebih baik atau berharga bagi seseorang.

6. Pewarisan (learning process)

Asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi perlu diwariskan kepada anggota-anggota baru dalam organisasi sebagai pedoman untuk bertindak dan berperilaku dalam organisasi/perusahaan tersebut.

7. Penyesuaian atau adaptasi

Perlu adanya penyesuaian terhadap pelaksanaan peraturan atau norma yang berlaku dalam organisasi tersebut, serta penyesuaian antara organisasi dengan perubahan lingkungan.

2.9.2 Karakteristik Budaya Organisasi

Budaya organisasi merujuk pada suatu sistem makna bersama yang dipegang oleh anggota-anggota suatu organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini dalam pengamatan yang lebih seksama merupakan serangkaian karakter penting yang menjadi suatu organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2013:512), karakteristik budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko (*Innovation and risk taking*)
Yaitu sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian terhadap detil (*Attention to detail*)
Yaitu sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan kecermatan, analisis dan perhatian pada hal-hal detil.
3. Berorientasi kepada hasil (*Outcome orientation*)
Yaitu sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Berorientasi kepada manusia (*People orientation*)
Yaitu sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut pada orang-orang di dalam organisasi.
5. Berorientasi tim (*Team orientation*)
Yaitu sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja diorganisasikan pada tim tidak hanya pada individu-individu.
6. Agresifitas (*Aggressiveness*)
Yaitu sejauh mana orang-orang dalam organisasi itu agresif dan kompetitif dari pada santai.
7. Stabilitas (*Stability*)

Yaitu sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dalam perbandingannya dengan pertumbuhan.

2.10 Motivasi

Menurut Hasibuan (2011:141), Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi adalah “hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal”.

Menurut Sutrisno (2013:109), mengemukakan motivasi adalah “faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”. Mangkunegara (2012:61), juga mengemukakan motivasi adalah “kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”.

2.11 Membangun Motivasi

Menurut Wibowo (2016:324). Teknik memotivasi harus dapat memastikan bahwa lingkungan dimana mereka bekerja memenuhi jumlah kebutuhan manusia yang penting. Beberapa cara yang dapat dilakukan untuk dapat membangun motivasi.

1. Menilai sikap

Adalah penting bagi manajer untuk memahami sikap mereka terhadap bawahannya. Pikiran mereka dipengaruhi oleh pengalaman mereka dan akan membentuk bagaimana cara berperilaku terhadap semua orang yang dijumpai.

Kekuatan yang mendorong secara kuat mempengaruhi perilaku motivasi, karena itu penting untuk mempengaruhi asumsi dan prioritas, memberi perhatian terutama ambisi pribadi dan organisasi, sehingga dapat memotivasi orang lain dengan efektif. Apabila kita mengutamakan pekerjaan maka kita akan sangat termotivasi dan karier kita akan mendapat keuntungan dari keberhasilan.

Manajer perlu memastikan bahwa bawahannya mengetahui peran dan arti penting mereka. Manajer harus menunjukkan kompetensi dari setiap kesempatan, sehingga bawahan yakin atas kemampuan pimpinannya. Disamping itu, manajer perlu memperbaiki perintah dan pengendalian dengan menggunakan manajemen kolaborasi.

2. Menjadi manajer yang baik

Manajer sering mengikuti kursus-kursus mempelajari kepemimpinan, tetapi *good leaders* (pemimpin yang baik) tidak perlu menjadi *good managers* (manajer yang baik). Kepemimpinan hanya satu bagian untuk menjadi manajer, dan manajer sukses memerlukan keterampilan kepemimpinan, sedangkan kemampuan lainnya sama pentingnya. Seorang manajer yang baik mempunyai karakteristik:

1. Mempunyai komitmen untuk bekerja
2. Melakukan kolaborasi dengan bawahan
3. Mempercai orang
4. Loyal pada teman sekerja
5. Menghindari politik kantor

3. Memperbaiki komunikasi

Komunikasi antara manajer dengan bawahan dengan menyediakan informasi secara akurat dan detail secepat mungkin. Informasi menyangkut apa yang ingin diberitahukan manajer maupun apa yang ingin mereka ketahui.

Manajemen yang motivasional mendorong dan membina diskusi tentang keterlibatan dan kontribusi bawahan lebih lanjut. Diskusi dapat dilakukan secara formal maupun informal. Perlu dibuka kesempatan untuk menyampaikan pendapat berbeda yang sering menghasilkan konsensus.

Untuk memotivasi anggota tim perlu melibatkan mereka yang akan terkena pengaruh dari keputusan manajer. Melibatkan pekerja pada tahap awal akan mendorong semua anggota tim merasa bahwa mereka dapat membuat perbedaan, namun manajer tidak boleh terlibat politik kantor.

4. Menciptakan budaya tidak menyalahkan

Setiap orang yang mempunyai tanggung jawab harus dapat menerima kegagalan. Tetapi untuk memotivasi secara efektif diperlukan „budaya tidak menyalahkan“. Kesalahan harus dikenal dan kemudian menggunakannya untuk memperbaiki kesempatan keberhasilan dimasa yang akan datang. Mengambil sikap konstruktif dan simpatik pada kegagalan akan memotivasi dan mendorong bawahan. Menghukum kegagalan atau memotivasi berdasar ketakutan, tidak akan menciptakan keberhasilan jangka panjang.

5. Memenangkan kerja sama

Komponen dasar dari lingkungan motivasional adalah kerja sama, yang harus diberikan manajer kepada bawahannya dan sebaliknya diharapkan dari mereka. Adalah penting mengawasi dan mendukung bawahan, namun perlu diperhatikan tidak merusak motivasi ditempat kerja.

Memberikan insentif yang murah atau mudah adalah cara sederhana dan penting untuk memenangkan dan memelihara kerja sama. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara menyampaikan pengakuan didepan publik, memberi penghargaan tertulis, dan melalui pertemuan yang meningkatkan moral.

6. Mendorong inisiatif

Tanda yang pasti untuk motivasi tinggi adalah banyak inisiatif. Kemampuan mengambil inisiatif tergantung pada pemberdayaan dan lingkungan yang mengenal kontribusi. Semakin banyak kita mengharapkan orang lain, semakin banyak mereka memberi, selama kita mendukungnya.

2.12 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Veithzal, 2005:97). Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari.

Menurut Marwansyah (2016:229), Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Widodo (2015:131), Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Menurut Nawawi (2011:131), Kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/non materian.

Dari beberapa pengertian diatas menurut para ahli dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah perwujudan fungsi dan kerja yang dilakukan karyawan dalam kurun waktu tertentu dengan memanfaatkan kemampuan berfikir dan teknologi untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

2.12.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (dalam Widodo, 2015:133), berpendapat bahwa terhadap dua faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu:

1. Kemampuan

Manusia pada dasarnya memiliki dua kemampuan yaitu kemampuan potensi dan kemampuan reality. Kemampuan reality merupakan penggabungan antara pengetahuan (*kenoledge*) dan keterampilan (*skill*). Dalam dunia kerja, untuk dapat mencapai kinerja yang baik, pegawai , karyawan atau pekerja harus memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya.

2. Motivasi

Setiap pegawai atau karyawan memiliki motivasi didalam dirinya untuk bekerja dalam mencapai tujuannya. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.

2.12.2 Penilaian Kinerja

Menurut Dessler (2010:322), Penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan atau dimasa lalu relatif terhadap standar kinerjanya. Penilaian kinerja juga selalu mengasumsikan bahwa karyawan memahami apa standar kinerja mereka, dan penyedia juga memberikan karyawan umpan balik, pengembangan, dan insentif yang diperlukan untuk membantu orang lain yang bersangkutan menghilangkan kinerja yang kurang baik atau melanjutkan kinerja yang baik.

Menurut Nawawi (2011:236), Penilaian kinerja adalah usaha mengidentifikasi, mengukur (menilai) dan mengelola (manajemen) pekerjaan yang dilaksanakan oleh para pekerja (SDM) dilingkungan suatu organisasi/perusahaan. Menurut Marwansyah (2016:232), Penilaian kinerja adalah uraian sistematis tentang kekuatan atau kelebihan dan kelemahan yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang atau suatu kelompok.

2.12.3 Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja menurut Marwansyah (2016:232), adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengukur kinerja secara fair dan objektif berdasarkan persyaratan pekerjaan ini memungkinkan karyawan yang efektif untuk mendapat imbalan atas upaya mereka dan karyawan yang tidak efektif mendapat konsekuensi sebaliknya atas kinerja buruk.
2. Untuk meningkatkan kinerja dengan mengidentifikasi tujuan pengembangan yang spesifik
3. Untuk mengembangkan tujuan karier sehingga karyawan dapat selalu menyesuaikan diri dengan tuntutan dinamika organisasi.

2.13 Tinjauan Empirik

Tinjauan Empirik merupakan hasil penelitian yang mengemukakan beberapa konsep yang relevan dan terkait dengan sistem informasi terhadap kualitas pelayanan. Adapun tinjauan empirik dalam penelitian ini yakni:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Nama Penelitian	Judul	Hasil Penelitian
ARNISRI MARDIKAWATI NURWAKHIDA (2016)	PENGARUH EFEKTIVITAS PENERAPAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA BPRS BANGUN DRAJAT WARGA)	Sistem informasi akuntansi berperan positif dalam motivasi terhadap kinerja karyawan.
MAHARANI PRADHIKA (2016)	PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN AKUNTANSI PADA PT.	Sistem informasi akuntansi di PT. INDOAGUNG SURYA MOTOR SEMARANG memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap gaya kepemimpinan dan motivasi kinerja karyawan bagian akuntansi.

	INDOAGUNG SURYA MOTOR SEMARANG	
Luh Ayu Regita, dkk Pratami (2018)	Budaya Organisasi Memediasi Kualitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi dan Kepercayaan Teknologi Informasi Pada Kinerja Karyawan	Kualitas penerapan SIA berpengaruh terhadap budaya organisasi di BPR Kabupaten Gianyar. Sehingga untuk mempertahankan budaya organisasi yang kuat maka kualitas penerapan sistem informasi yang digunakan harus baik dan unggul serta Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPR Kabupaten Gianyar.

2.14 Kerangka Konseptual

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

Tinjauan teori dan Konsep	Tinjauan Empiris
Organisasi	<p>Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>Rizaldi dan Suryono (2015); Dita dan Putra (2016)</p> <p>Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>Khairiyah dan Annisa (2013); Murty dan Hudiwinarsih (2012)</p> <p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan</p>



Khairiyah dan Annisa (2013);

Gitayani, dkk (2015)

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Melina dan Ratnawati (2012); Pratami dan Damayanti (2018)

Hipotesis

H1::Sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H2: Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

H3: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H4: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H5: Sistem Informasi, Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organsasi berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan



Definisi operasional adalah penjelasan yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti atau memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur suatu variabel.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan satu variabel dependen (terikat) dan tiga variabel independen (bebas), adapun masing-masing definisi tiap variabel adalah sebagai berikut:

1. Kinerja Karyawan (Y)

Penelitian ini akan mengetahui baik buruknya sistem informasi yang ada dalam perusahaan, kemudian mengetahui gaya kepemimpinan yang ditunjukkan

oleh pemimpin dalam mendorong, membimbing dan memotivasi karyawannya , dan akan mengetahui motivasi kerja yang telah diberikan oleh perusahaan pada karyawannya dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kuesioner yang digunakan bersumber dari Rizaldi dan Suryono (2015), dengan beberapa dimensi yang meliputi pekerjaan dapat diselesaikan sesuai target dengan adanya sistem informasi, peningkatan kerjasama dengan menggunakan sistem informasi, adanya kreativitas setelah menggunakan sistem informasi, bersedia untuk bekerja sama dengan karyawan lain saat menggunakan sistem informasi, kualitas pekerjaan meningkat dengan adanya sistem informasi, melaksanakan pekerjaan dengan tanggung jawab dan semangat dengan adanya sistem informasi. Terdapat enam buah pertanyaan dan setiap indikator akan diukur dengan lima skala *likert*, skala *likert* lima akan menunjukkan tingkat kinerja karyawan yang tinggi dan skala *likert* satu akan menunjukkan tingkat kinerja karyawan yang rendah. Adapun indikatornya:

1. Cepat menyelesaikan
2. Kuantitas kerja
3. Keterampilan
4. Keterbukaan
5. Kualitas layanan kerja
6. Nilai Pekerjaan

2. Sistem Informasi (X₁)

Penelitian ini variabel sistem informasi diartikan untuk mengukur baik atau buruknya sistem informasi. Kuesioner yang digunakan bersumber dari Rizaldi dan Suryono (2015), dengan beberapa dimensi yang meliputi sistem informasi yang diterapkan sesuai dengan kebutuhan perusahaan, proses pengeditan data menggunakan sistem informasi dilakukan dengan mudah, struktur organisasi

dapat memisahkan tugas dan wewenang dalam menggunakan sistem informasi, adanya dukungan akan sistem informasi dapat dipahami dengan mudah, adanya pelatihan dalam mengoperasikan sistem informasi. Terdapat enam buah pertanyaan dan setiap responden akan diminta untuk menjawab beberapa pertanyaan dengan memilih skala pernyataan dari skala *likert* satu (menunjukkan sistem informasi yang rendah) dan lima (menunjukkan sistem informasi yang tinggi). Adapun indikatornya:

1. Kualitas sistem
2. Mudah dipahami
3. Kepuasan pemakai
4. Terpercaya

3. Motivasi Kerja (X_2)

Penelitian ini akan mengukur motivasi kerja yang telah diberikan oleh perusahaan pada karyawannya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kuesioner yang digunakan bersumber dari Khairiyah dan Annisa (2013), dengan beberapa dimensi yang meliputi adanya tunjangan, gaji dan bonus, kemudian adanya motivasi, pengarahan dan dorongan dari pimpinannya, pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik, dan adanya kepercayaan pimpinan atas pekerjaan yang telah diberikan. Terdapat delapan buah pertanyaan dan setiap indikator akan diukur dengan lima skala *likert*, skala *likert* lima akan menunjukkan tingkat motivasi kerja yang tinggi dan skala *likert* satu akan menunjukkan tingkat motivasi kerja yang rendah. Adapun indikatornya:

1. Kebutuhan akan kekuasaan
2. Kebutuhan untuk berprestasi

4. Gaya Kepemimpinan (X_3)

Dalam penelitian ini, peneliti akan mengukur seberapa besar pengaruh seorang pemimpin dalam mengoperasikan suatu perusahaan dan bertanggung jawab terhadap para karyawannya. Kuesioner yang digunakan bersumber dari Khairiyah dan Annisa (2013), dengan beberapa dimensi yang meliputi pemimpin yang memberi pengarahan terhadap karyawannya dalam menggunakan sistem informasi, pemimpin menjelaskan tugas-tugas karyawan dalam menggunakan sistem informasi, pemimpin yang sering menekankan pentingnya tugas, dan pemimpin yang menghargai hasil kerja karyawan. Terdapat sepuluh buah pertanyaan dan setiap indikator akan diukur dengan lima skala *likert*, skala *likert* lima akan menunjukkan tingkat gaya kepemimpinan tertinggi dan skala *likert* satu akan menunjukkan tingkat gaya kepemimpinan yang rendah. Adapun indikatornya:

1. Iklim saling mempercayai
2. Penghargaan terhadap ide bawahan
3. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para karyawan
4. Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya

5. Budaya Organisasi (X₄)

Budaya Organisasi mencerminkan orientasi perilaku yang seimbang antara mementingkan karyawan (*people-oriented*) dengan mementingkan tugas (*task-oriented*) untuk mencapai tujuan organisasi melalui pengembangan sumber daya manusia (Cooke & Szumal, 1993; Pool, 2003), budaya organisasi diukur dengan menggunakan instrumen penelitian Cooke & Szumal (1993) pada skala Likert 1 sampai dengan 5. Adapun indikatornya:

1. Keleluasaan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan

2. Toleransi organisasi terhadap pekerjaan yang beresiko
3. Komitmen karyawan secara keseluruhan terhadap organisasi
4. Toleransi terhadap konflik, sejauh mana pegawai didorong untuk mengemukakan konflik dan pendapat secara terbuka

2.15 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2009) hipotesis adalah jawaban yang masih bersifat sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang mana rumusan masalah penelitian sudah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis maka dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori.

Penelitian ini menggunakan lima variabel yaitu Sistem Informasi (X_1) Motivasi (X_2) Gaya Kepemimpinan (X_3) Budaya Organisasi (X_4) sebagai variabel independen dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Dalam penelitian ini hipotesis umum yang diajukan penulis adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Sistem Informasi Terhadap Kinerja Karyawan

Sistem informasi yang menggunakan teori TAM (*Technology Acceptance Model*) dengan penekanan pada kegunaan persepsian (*perceive usefulness*) dan kemudahan penggunaan persepsian (*perceived ease of use*) yang memiliki hubungan untuk memprediksi sikap dalam menggunakan sistem informasi. Dengan demikian menggunakan TAM (*Technology acceptance Model*) maka akan mampu menjelaskan mengapa sistem informasi yang digunakan di perusahaan bisa diterima atau tidak untuk dapat mengambil keputusan. Penggunaan model ini akan mempengaruhi seorang karyawan untuk menggunakan sistem informasi.

Sistem informasi yang handal juga dapat menjadi pengaruh untuk peningkatan kinerja karyawannya, karena suatu sistem informasi dirancang untuk menghasilkan informasi keuangan dalam proses pengambilan keputusan

penting didalam suatu perusahaan atau organisasi (Mulyadi, 2001), Kebutuhan akan sistem informasi pada perusahaan atau organisasi saat ini tidak diragukan lagi. Keberadaan sistem informasi akan memberikan dukungan dalam peningkatan kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan dapat membuat perusahaan atau organisasi memiliki keunggulan yang kompetitif. Dalam arti bahwa suatu perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain yang juga mempergunakan sistem informasi. Penelitian yang dilakukan Dita dan Putra (2016), bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini disebabkan karena penerapan sistem informasi akan mempermudah dan mempercepat tugas yang dilakukan setiap individu. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Rizaldi dan Suryono (2015), mengungkapkan bahwa sistem informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. maka semakin meningkat pula kinerja karyawan perusahaan tersebut.

Berdasarkan dari beberapa uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis pertama sebagai berikut:

H1: Sistem informasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut teori *maslow*, motivasi terdiri atas dari beberapa hal salah satu diantaranya adalah kebutuhan akan aktualisasi diri yang merupakan diri seseorang karyawan terdapat kemampuan yang perlu dikembangkan, sehingga dapat memberikan hasil yang besar terhadap kepentingan organisasi. Melalui kemampuan kerja yang semakin meningkat, akan semakin mampu memuaskan berbagai kebutuhannya dan pada tingkatan ini orang cenderung untuk selalu mengembangkan diri serta berbuat yang lebih baik.

Motivasi merupakan sebuah keahlian dalam mengarahkan karyawan pada tujuan organisasi agar mau bekerja dan berusaha sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi dapat tercapai. Motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan ekonomis yaitu untuk memperoleh uang, sedangkan kebutuhan nonekonomis dapat diartikan sebagai kebutuhan untuk memperoleh penghargaan dan keinginan lebih maju. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja, untuk mencapai hal ini diperlukan adanya motivasi dalam melakukan pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Khairiyah dan Annisa (2013) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Murty dan Hudiwinarsih (2012) menyatakan bahwa semakin besar motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, maka kinerja karyawan akan meningkat. Berdasarkan dari penelitian-penelitian sebelumnya mendorong peneliti untuk menguji kembali apakah variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi dapat mendorong seseorang bekerja dan selalu berkeinginan untuk melanjutkan usahanya. Jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula.

Berdasarkan dari beberapa uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis keempat sebagai berikut:

H2: Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut *path-goal theory* menjelaskan bahwa seorang pemimpin yang efektif tidak hanya ditunjukkan pada jumlah kekuasaan yang dimiliki tapi

ditunjukkan oleh perhatian dan komitmen pertumbuhan bawahannya, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja yang lebih baik dan juga dapat meningkatkan kinerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Rivai (2011), menyatakan bahwa kepemimpinan meliputi proses dalam mempengaruhi untuk menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku karyawannya untuk mencapai suatu tujuan dan mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok atau budayanya. Dalam penelitian Khairiyah dan Annisa (2013), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Gitayani, dkk (2015), menyatakan jika semakin baik suatu gaya kepemimpinan di perusahaan atau organisasi, maka semakin baik pula kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Dan dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini, gaya kepemimpinan kurang mengapresiasi karyawannya karena tidak adanya dukungan dari pimpinan dalam hal memberi pengarahan dalam menjelaskan beberapa pekerjaan yang harus dilakukan karyawannya untuk mencapai suatu tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Hal ini akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan karena tanpa ada pengarahan dari pimpinan, karyawan tidak akan paham dengan pekerjaan yang harus dikerjakan. Maka hal ini sangat berpengaruh pada tingkat kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Dengan gaya kepemimpinan yang tepat, maka akan berpengaruh terhadap kebijakan-kebijakan yang diambil sehingga secara langsung karyawan dapat termotivasi dan dapat meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan dari beberapa uraian diatas, maka rumusan hipotesis ketiga sebagai berikut:

H3: Gaya kepemimpinan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan

4. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Yamin (2014), budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku dan diikuti oleh para anggota dalam organisasi, maka budaya organisasi akan memberikan suasana psikologis bagi semua anggota, bagaimana mereka bekerja, bagaimana berhubungan dengan atasan maupun rekan sekerja dan bagaimana menyelesaikan masalah merupakan wujud budaya yang khas bagi setiap organisasi.

Penelitian Melina dan Ratnawati (2012), menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan hal ini menunjukkan semakin kuat budaya organisasi maka semakin baik kinerja karyawan, sedangkan penelitian Damayanti dan ratamhi (2018), budaya organisasi yang kuat berkaitan dengan kinerja yang unggul karena budaya organisasi yang kuat menciptakan suatu tingkat motivasi dalam diri, memberikan struktur dan kontrol yang mendorong anggota organisasi mempunyai komitmen terhadap kemajuan organisasi. Adanya budaya organisasi yang dapat dijadikan pedoman dalam sebuah perusahaan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Berdasarkan dari beberapa uraian diatas, maka rumusan hipotesis keempat sebagai berikut:

H4: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjabaran hipotesis satu sampai lima dengan menunjukkan bahwa variabel sistem informasi, motivasi, gaya kepemimpinan, dan

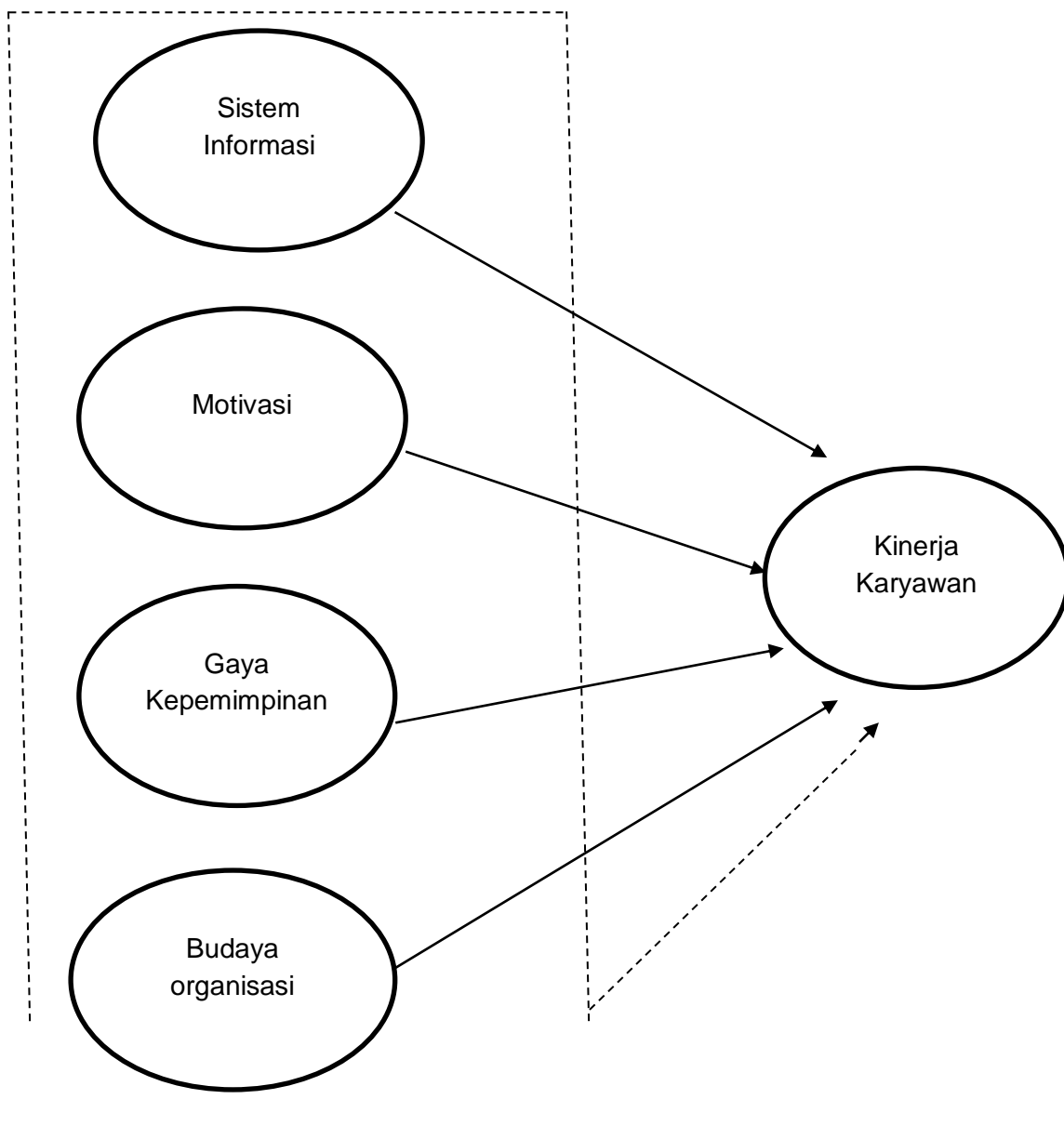
budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, maka dapat dirumuskan sebagai berikut.

H5: Sistem informasi, motivasi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan.

2.16 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.2

Kerangka Pemikiran



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan rancangan penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui masing-masing variabel, baik satu variabel atau lebih sifatnya independen tanpa membuat hubungan maupun perbandingan dengan variabel yang lain. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif karena penulis ingin mengetahui tanggapan responden mengenai. Pengaruh sistem informasi, motivasi, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan lima variabel yaitu sistem informasi, motivasi, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi sebagai variabel independen dan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen.

Dalam pelaksanaan penelitian deskriptif menggunakan metode penelitian survey, dimana informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner. Penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan untuk mengumpulkan informasi yang dilakukan dengan cara menyusun pertanyaan yang diajukan pada responden. Penelitian survey bertujuan untuk mengumpulkan informasi yang dilakukan dengan cara menyusun daftar pertanyaan yang diajukan pada responden.

3.2 Tempat dan Waktu

Tempat penelitian yaitu seluruh karyawan Chocolicious di kota Makassar. Proses penelitian ini dimulai dari bulan Juni sampai Agustus 2019.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Chocolicious di kota Makassar yang berjumlah 34 orang.

3.3.2 Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2014:82). Sehingga didapatkan sampel sebanyak 30 orang. Kriteria pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan pemakai sistem informasi di chocolicious

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, Metode kuantitatif adalah menekankan analisisnya pada data numerik (angka) yang diolah dengan metode statistik, yaitu data yang diperoleh dari hasil kuisisioner yang dibagikan dengan karyawan chocolicious.

3.4.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian adalah Data Primer, data yang diperoleh secara langsung dari hasil melalui wawancara dan observasi di chololiciuos.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan adalah kuisisioner yang merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab. Penulis menggunakan kuisisioner dengan pernyataan tanpa meminta komentar tertulis mengenai pernyataan dalam kuisisioner, karena jawabnya telah disediakan oleh penulis. Jadi responden hanya diminta menjawab sesuai pilihan yang disajikan penulis.

3.6 Pengukuran Variabel

Variabel diukur dengan menggunakan instrument dalam bentuk kuisisioner yang berisi sejumlah pernyataan secara tertulis guna memperoleh data dari responden. Pengukuran atas jawaban responden dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert* atau yang biasa disebut dengan *summated rating scale* yang mempunyai gradasi penilaian dari angka 1 sampai dengan 5 yakni: Sangat Setuju, Setuju, Netral, Tidak Setuju, dan Sangat Tidak Setuju.

Skala *likert* umum digunakan karena memberi peluang kepada responden untuk mengekspresikan perasaan mereka dalam bentuk persetujuan terhadap suatu pernyataan.

3.7 Instrumen Penelitian

Instrument penelitian adalah alat bantu yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan informasi kuantitatif tentang variabel yang sedang diteliti. Instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan angket atau kuesioner yang disusun berdasarkan indicator-indikator dari variabel penelitian, indicator tersebut berisi butir-butir pertanyaan yang akan diberi jawaban oleh responden. Adapun kuesioner untuk mengukur variable Sistem Informasi (X_1), Motivasi (X_2), Gaya Kepemimpinan (X_3), dan Budaya Organisasi (X_4) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Untuk mengukur pendapat responden digunakan 5 skala likert dengan memberi skor dari jawaban kuesioner yang diisi responden dengan perincian sebagai berikut :

Tabel 3.1
Penilaian Skor Pernyataan

Jenis Pernyataan	Jenis Jawaban	Skor
Positif	Sangat Setuju (SS)	5
	Setuju (S)	4
	Netral (N)	3
	Tidak Setuju (TS)	2
	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Data Primer yang diolah (2019)

3.8 Analisis Data

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan metode deskriptif kuantitatif, dengan menggunakan analisis deskriptif untuk menganalisis variabel independen yaitu Sistem Informasi, Motivasi, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Metode analisis data akan dilakukan dengan bantuan aplikasi *computer program IBM SPSS 23 for windows*.

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur kualitas sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan sah atau valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner itu (Ghozali, 2013). Kriteria pengujian validitas adalah sebagai berikut :

- 1) Jika $R_{hitung} > R_{tabel}$ dan berkorelasi positif maka butir atau pertanyaan tersebut valid.
- 2) Jika $R_{hitung} < R_{tabel}$ dan berkorelasi negative maka butir atau pertanyaan tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliable jika memiliki *Cronbach Alpha* > 0,60 atau lebih besar daripada 0,60 (Ghozali, 2013).

2. Uji Asumsi Klasik

Pada penelitian ini akan menguji asumsi klasik yang terikat pada suatu persamaan model regresi, sehingga data-data yang akan digunakan dalam pengujian hipotesis tersebut akan dinyatakan terbebas dari asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen, atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal, atau tidak. Model regresi yang baik, hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal. Mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui sebuah grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Umar, 2011).

Menurut Ghozali (2013) salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati normal. Metode yang lebih handal juga dapat melihat dari normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji *Kolmogorov smirnov* (K-S).

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2013) pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Jika nilai *tolerance* $\geq 0,1$ atau sama dengan $VIF < 10$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah keadaan dimana ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi, sehingga uji ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas pada penelitian ini akan menggunakan uji *Glejser* (Ghozali, 2013). Uji *Glejser* dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas (Ghozali, 2013).

3.9 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengukur antara lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengertian analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

“Analisis yang digunakan peneliti, bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya)”.

Rumus analisis regresi linear berganda untuk menguji hipotesis-hipotesis adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3, b_4 = Koefisien Regresi

X_1 = Sistem Informasi

X_2 = Motivasi

X_3 = Gaya Kepemimpinan

X_4 = Budaya Organisasi

Y = Kinerja Karyawan

e = error term

3.10 Pengujian Model

Metode pengujian hipotesis diuraikan menjadi tiga, yaitu analisis koefisien determinasi (R^2), pengujian secara simultan (Uji F) dan pengujian secara parsial (Uji Pengujian hipotesis sebagai berikut:

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan yang paling baik dalam analisa regresi, hal ini ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu). Jika koefisien determinasi nol maka variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Karena variabel independen

pada penelitian ini lebih dari 2, maka koefisien determinasi yang digunakan adalah Adjusted R Square.

2. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2013) uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hipotesis nol yang hendak diuji adalah apakah semua parameter secara simultan sama dengan nol. Pengujian dilakukan dengan cara menggunakan signifikan level 0,05 atau $\alpha = 5\%$. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 diterima, yang berarti koefisien regresi signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

3. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual terhadap variabel. Pengujian dilakukan dengan membandingkan signifikansi t-hitung dengan ketentuan jika nilai signifikansi $t < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Chocolicious Indonesia lahir dari kecintaan terhadap *bakery and pastry*. Tahun 2013, dimulai dari industri rumahan hingga kini menjadi industri modern dan telah memiliki beberapa gerai di kota Makassar. Berawal dari rasa cinta menjadi salah satu produk yang dicintai.

Mengusung *tagline* "*Premium Cookies and Cake*" Chocolicious menghadirkan beberapa varian *cake and cookies* dengan kualitas terbaik dan nomor satu di Makassar. Hal ini terbukti dengan banyaknya penghargaan yang telah diraih oleh Chocolicious Indonesia.

Produk Chocolicious Indonesia terdiri dari *Cake, Brownies, and Snack*. Terdapat berbagai macam varian *cake* yang dimana jumlah varian sebanyak 12 varian. *Cheese Cake* terdiri dari 8 varian. *Brownies* terdiri dari 15 varian. Adapun produk berupa kue terdiri dari kue tradisional maupun kue produk asli Chocolicious. Kue Tradisional diantaranya Barongko, Klapetart, Sanggara Balanda, dan Katrisalla. kue produk perusahaan diantaranya *Mushroom, Chicken Potato, Pia Bakar Taiwan, Blanket, Mochi, Tart Cheese, Tart Susu, Molten Lava, Roti Manis, Beef Fired* dan berbagai macam varian lainnya.

Adapun produk unggulan Chocolicious yakni *Everlasting Love, Oreotiramisu, Red Velvet Baked, Cheese Cake, Love A FairCake, Blanket "Crunchy and Melted"* yang terdiri dari beberapa varian rasa diantaranya coklat pisang, coklat keju, durian. *Blanket* juga bisa dijadikan oleh-oleh saat berkunjung ke kota Makassar. Setiap hari merupakan hari untuk belajar menjadi semakin baik dalam memberikan *cake* yang terbaik untuk Anda karena kami percaya sesuatu yang dibuat dengan hati akan sampai ke hati. Sampai hari ini

Chocolicious sudah memiliki cabang diantaranya yang bertempat di Jl. Pettarani No. 40 E, Perintis Kemerdekaan KM 12, Aeropala ruko 3C Hertasning Baru, Jl. Karunrung No. 6, Jl. Boulevard No. 21 Blok F5B, dan Outlet NIPAH Mall.

Visi dan Misi Chocolicious

Visi Chocolicious : Menjadi perusahaan *Cake & Bakery* yang unggul dengan kualitas dan cita rasa dengan skala internasional

Misi Chocolicious :

1. Menyediakan *cake & bakery* dengan beberapa varian dengan kualitas dan cita rasa yang nomor satu.
2. Senantiasa berinovasi untuk memenuhi kebutuhan pasar.
3. Memberikan pelayanan yang prima kepada pelanggan.
4. Meningkatkan kualitas dan mutu produk sehingga bisa bersaing baik di dalam negeri maupun di dunia internasional.
5. Mengedepankan proses dan pengolahan produksi yang terjamin kehalalan dan kebersihannya.
6. Mempunyai komitmen penuh dalam memuaskan pelanggan dan pihak-pihak yang terkait dengan tetap memperhatikan kinerja perusahaan agar dapat tumbuh dan berkembang.

4.2 Deskripsi Responden

Pembahasan hasil penelitian dimulai dari uraian mengenai karakteristik responden yang digunakan sebagai objek penelitian. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh data yang dapat memberikan informasi berkaitan dengan karakteristik karyawan Chocolicious dari kuesioner yang telah diisi oleh responden. Penyajian data mengenai identitas responden yaitu untuk memberikan gambaran mengenai keadaan data individu dari responden yang meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan masa kerja responden. Berikut ini merupakan data identitas responden:

4.2.1 Identitas Responden Berdasarkan Umur

Berdasarkan umur responden, ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Identitats Responden Berdasarkan Umur

Sumber : Data Primer yang diolah 2019

Berdasarkan kelompok usia dalam penelitian ini yang menjadi responden usia 18-29 tahun. Usia responden yang paling banyak menjadi responden yaitu pekerja yang berumur 20 tahun ada sebanyak 9 orang atau sebesar 20,6%, diikuti dengan usia 22 tahun sebanyak 7 orang atau 20,6%. Selanjutnya umur 21 tahun dan 23 tahun masing-masing sebanyak 5 orang atau masing-masing sebesar 14,7%. Dalam hal ini dapat dilihat bahwa umur 20 tahun yang mendominasi responden pada penelitian ini.

4.2.2 Identitas Responden Berdasarkan Jenis kelamin

berdasarkan jenis kelamin responden, ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.2

No	Umur	Frekuensi	Presentasi
1	18	1	2,9%
2	19	3	8,8%
3	20	9	26,5%
4	21	5	14,7%
5	22	7	20,6%
6	23	5	14,7%
7	24	1	2,9%
8	25	2	5,9%
9	29	1	2,9%
	Jumlah	34	100%

Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentasi
1	Pria	9	26,5%
2	Wanita	25	73,5%
	Jumlah	34	100%

Sumber : Data Primer yang diolah 2019

Berdasarkan tabel di atas, Menunjukkan bahwa responden perempuan pada presentase tertinggi yaitu sebanyak 25 responden atau sebesar 73,5%,

kemudian responden pria sebanyak 9 responden atau sebesar 26,5%. Artinya bahwa dalam penelitian ini yang mendominasi yaitu responden perempuan.

4.2.3 Identitas Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Berdasarkan Jenjang Pendidikan responden, ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Identitas Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentasi
1	S1	4	11,8%
2	SMA/SMK	30	88,2%
	Jumlah	34	100%

Berdasarkan jenjang pendidikan, responden terbanyak adalah pendidikan SMA/SMK yaitu sebanyak 30 orang atau sebesar 88,2% diikuti dengan pendidikan S1 sebanyak 4 orang atau sebesar 11,8%. Dapat diartikan bahwa Pendidikan karyawan di Chocolicious yang mendominasi yaitu dengan Pendidikan terakhir SMA/SMK menengah banyak diperlukan oleh perusahaan.

4.2.3.1 Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan lama bekerja responden, ditunjukkan pada table berikut:

Tabel 4.4
Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Presentasi
1	≤ 1 Tahun	25	73,5%
2	1-5 Tahun	9	26,5
	Jumlah	34	100%

Sumber : Data Primer yang diolah 2019

Lama bekerja responden paling banyak adalah selama ≤1 tahun yaitu sebanyak 25 orang atau sebesar 73,5% diikuti dengan lama bekerja selama 1-5 tahun yaitu sebanyak 9 orang atau sebesar 26,5%. Hal ini memberikan indikasi bahwa rata-rata karyawan Chocolicious adalah mereka yang jangka waktu pekerjaannya kurang lebih ≤ 1 Tahun.

4.3 Uji Kualitas Data

Tujuan dari uji kualitas data adalah untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan. Uji kualitas data yang dihasilkan dan penggunaan instrument penelitian dapat di analisis dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas

4.3.1 Uji Validitas

Uji Validitas adalah prosedur untuk memastikan apakah kuisisioner yang akan dipakai untuk mengukur variabel penelitian valid atau tidak. Kuisisioner dapat dikatakan valid jika pernyataan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuisisioner tersebut. Untuk mengetahui item pernyataan itu valid yaitu dengan melihat *Corrected Item Total Correlation*. Apabila item pernyataan mempunyai $R_{hitung} > R_{tabel}$ maka dapat dikatakan valid. Pada penelitian ini terdapat jumlah sampel (n)=34 responden dengan R_{tabel} sebesar 0,339 Adapun hasil uji validitas data dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5
Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Sistem Informasi	X1.1	0,810	0,339	Valid
	X1.2	0,647	0,339	Valid
	X1.3	0,790	0,339	Valid
	X1.4	0,700	0,339	Valid
Motivasi Kerja	X2.1	0,794	0,339	Valid
	X2.2	0,658	0,339	Valid
	X2.3	0,687	0,339	Valid
	X2.4	0,659	0,339	Valid
Gaya Kepemimpinan	X3.1	0,647	0,339	Valid
	X3.2	0,801	0,339	Valid
	X3.3	0,714	0,339	Valid
	X3.4	0,828	0,339	Valid
Budaya Organisasi	X4.1	0,793	0,339	Valid
	X4.2	0,863	0,339	Valid
	X4.3	0,562	0,339	Valid
	X4.4	0,599	0,339	Valid
Kinerya Karyawan	Y1	0,628	0,339	Valid
	Y2	0,681	0,339	Valid
	Y3	0,603	0,339	Valid
	Y4	0,447	0,339	Valid
	Y5	0,739	0,339	Valid
	Y6	0,602	0,339	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah 2019

Tabel di atas memperlihatkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi positif dan lebih besar daripada R_{tabel} . Hal ini berarti data yang diperoleh telah valid dan dapat dilakukan pengujian data lebih lanjut.

4.3.2 Uji Realibilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabilitas atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha* yakni suatu instrument dikatakan *reliabel* bila memiliki koefisien keandalan reliabilitas sebesar 0,60 atau lebih. Hasil pengujian reliabilitas data dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.6
Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Sistem Informasi	0,722	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0,664	Reliabel
3	Gaya Kepemimpinan	0,745	Reliabel
4	Budaya Organisasi	0,675	Reliabel
5	Kinerja Karyawan	0,747	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah 2019

Dari hasil tabel diatas, menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien *alpha* yang lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

4.4 Uji Asumsi Klasik

Pada penelitian ini akan menguji asumsi klasik yang terikat pada suatu persamaan model regresi, sehingga data-data yang akan digunakan dalam pengujian hipotesis tersebut akan dinyatakan terbebas dari asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas. Hasil pengujian asumsi klasik dapat disajikan sebagai berikut:

4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual memiliki distribusi normal. Untuk menguji apakah distribusi data dikatakan normal atau tidak, maka dapat dilakukan dengan menggunakan uji

Kolmogorov-Smirnov (K-S). Hasil output dari pengujian normalitas dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov (K-S)* dapat dilihat pada tabel 4.7 :

1. Hasil Uji Kolmogrov

Tabel 4.7
Hasil Pengujian Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.44333033
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.075
	Negative	-.068
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

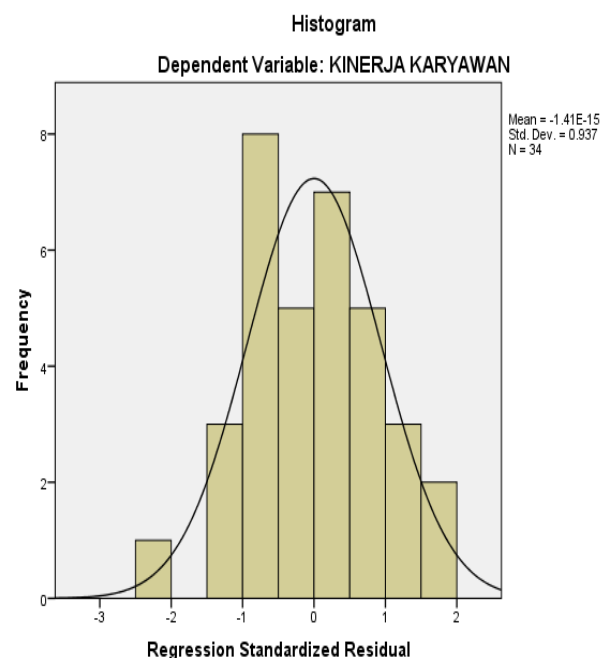
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Primer yang diolah 2019

Dari hasil tabel diatas diperoleh nilai 0,075 dengan tingkat sig = 0,200 yang berada diatas 0,05. Artinya variabel dalam penelitian ini berdistribusi secara normal.

2. Hasil Uji Dengan Metode Grafik

Gambar 4.1
Grafik
Histogram
Model
Regresi



Berdasarkan grafik histogram di atas dapat terlihat bahwa residual pada model regresi telah berdistribusi secara normal dengan bentuk kurva yang berbentuk simetris tidak menceng ke kanan ataupun menceng ke kiri.

4.4.2 Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat pada nilai VIF. Pengujian multikolinearitas dilakukan pada model regresi. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 4.8 :

Tabel 4.8
Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.081	2.800		3.601	.001		
	Sistem Informasi	.072	.180	.066	.399	.693	.437	2.288
	Motivasi Kerja	.336	.267	.293	1.259	.218	.225	4.450
	Gaya Kepemimpinan	.718	.180	.621	3.993	.000	.503	1.988
	Budaya Organisasi	-.191	.230	-.146	-.830	.413	.392	2.548

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
sumber: Data primer yang diolah 2019

Berdasarkan hasil tabel diatas terlihat setiap variabel bebas mempunyai nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF <10. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel terbebas dari multikolinearitas.

4.4.3 Uji Heteroskedastitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari data pengamatan satu ke pengamatan yang lain. Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Uji Glejser. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 4.9 :

Tabel 4.9
Hasil Pengujian Glejser

Model		Coefficients ^a				Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.877	1.556		.564	.577
	SISTEM INFORMASI	-.051	.100	-.136	-.510	.614
	MOTIVASI	-.177	.148	-.443	-1.193	.242
	GAYA KEPEMIMPINAN	.111	.100	.276	1.114	.275
	BUDAYA ORGANISASI	.122	.128	.267	.952	.349

a. Dependent Variable: GLEJSER
sumber: Data primer yang diolah 2019

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan Uji *Glejser test*, terlihat bahwa semua variabel independen mempunyai tingkat koefisien signifikansi diatas 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terdapat heteroskedastisitas.

4.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Pada pengolahan data dengan cara regresi linier berganda, memiliki cara untuk mengetahui hubungan dari antar variabel independen dan variabel dependen, dengan cara mencari hubungan dari variabel sistem informasi (X1), Motivasi Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X3), Budaya Organisasi (X4), terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 4.10

Tabel 4.10
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	10.081	2.800		3.601	.001		
	Sistem Informasi	.072	.180	.066	.399	.693	.437	2.288
	Motivasi Kerja	.336	.267	.293	1.259	.218	.225	4.450

Gaya Kepemimpinan	.718	.180	.621	3.993	.000	.503	1.988
Budaya Organisasi	-.191	.230	-.146	-.830	.413	.392	2.548

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
sumber: Data primer yang diolah 2019

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa variabel dependen pada uji regresi ini yaitu kinerja karyawan (Y) sedangkan variabel independen adalah sistem informasi (X1), Motivasi Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X3), dan Budaya Organisasi (X4). Dalam penelitian ini, persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

$b_1 b_2 b_3 b_4$ = Koefisien Regresi

X_1 = Sistem Informasi

X_2 = Motivasi

X_3 = Gaya Kepemimpinan

X_4 = Budaya Organisasi

Y = Kinerja Karyawan

e = eror term

Adapun pada penelitian ini diperoleh persamaan berikut:

$$Y = 10,081 + 0,072(X1) + 0,336(X2) + 0,718(X3) + - 0,191(X4) + e$$

Persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Angka 10,081 merupakan konstanta yang artinya apabila variabel sistem informasi, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki nilai nol (0), maka nilai konstanta sama dengan nilai variabel dependen (kinerja karyawan).
2. Angka 0,072 adalah koefisien regresi dari variabel sistem informasi, apabila sistem informasi (X1) naik satu satuan maka variabel kinerja karyawan (Y) akan turun sebesar 0,072.
3. Angka 0,336 adalah koefisien regresi dari variabel motivasi kerja, apabila motivasi kerja (X2) naik satu satuan maka variabel kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,336.

4. Angka 0,718 adalah koefisien regresi dari variabel gaya kepemimpinan, apabila gaya kepemimpinan (X3) naik satu satuan maka variabel kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,718.
5. Angka -0,191 adalah koefisien regresi dari variabel budaya organisasi, apabila budaya organisasi (X4) naik satu satuan maka variabel kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar -0,191.

4.6 Pengujian Model

4.6.1 Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.11:

Tabel 4.11
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.805 ^a	.648	.599	1.540

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Sistem Informasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
sumber: Data primer yang diolah 2019

Berdasarkan tabel hasil uji regresi didapatkan angka koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,599. Hal ini menunjukkan bahwa variabel sistem informasi, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi memiliki nilai kontribusi sebesar 59,9% dalam menjelaskan kinerja karyawan, sedangkan 40,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar variabel penelitian.

4.6.2 Uji F (Simultan)

Pada uji F bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel independen dapat dipakai dalam model regresi ini yang memiliki pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap dependen. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 4.12:

Tabel 4.12
Hasil Uji F Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	126.313	4	31.578	13.321	.000 ^b
	Residual	68.746	29	2.371		
	Total	195.059	33			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Sistem Informasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja

Sumber: Data primer yang diolah 2019

Dari hasil tabel diatas untuk hipotesis pertama dilakukan dengan menggunakan uji F yaitu pengujian secara simultan atau bersama-sama apakah ada pengaruh sistem informasi (X1), motivasi kerja (X2), gaya kepemimpinan (X3), dan Budaya Organisasi (X4) terhadap kinerja karyawan (Y). Sig 0,000 < 0,05 jadi diartikan bahwa secara bersama-sama variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel sistem informasi (X1), motivasi kerja (X2), gaya kepemimpinan (X3), dan budaya organisasi (X4) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

4.6.3 Uji t (Uji Parsial)

Hasil penguiannya dapat dilihat pada table 4.13

Tabel 4.13
Hasil Uji t Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.081	2.800		3.601	.001		
Sistem Informasi	.072	.180	.066	.399	.693	.437	2.288
Motivasi Kerja	.336	.267	.293	1.259	.218	.225	4.450
Gaya Kepemimpinan	.718	.180	.621	3.993	.000	.503	1.988
Budaya Organisasi	-.191	.230	-.146	-.830	.413	.392	2.548

a Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah 2019

1. Variabel Sistem Informasi

Pada variabel sistem informasi ini memiliki nilai thitung sebesar 0,399 dengan nilai signifikansi sebesar 0,693, nilai tersebut lebih besar dari 5% ($0,693 > 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa uji hipotesis pada penelitian ini adalah sistem informasi secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Variabel Motivasi Kerja

Pada variabel motivasi kerja ini memiliki nilai thitung sebesar 1,259 dengan nilai signifikansi sebesar 0,218, nilai tersebut lebih besar dari 5% ($0,218 > 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa uji hipotesis pada penelitian ini adalah motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Variabel Gaya Kepemimpinan

Pada variabel motivasi kerja ini memiliki nilai thitung sebesar 3,993 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, nilai tersebut lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa uji hipotesis pada penelitian ini adalah motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Variabel Budaya Organisasi

Pada variabel motivasi kerja ini memiliki nilai thitung sebesar -0,830 dengan nilai signifikansi sebesar 0,413, nilai tersebut lebih I dari 5% ($0,413 > 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 4 ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa uji hipotesis pada penelitian ini adalah budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

4.7 Pembahasan

4.7.1 Pengaruh Sistem Informasi Terhadap Kinerja Karyawan

Sistem informasi yang menggunakan teori TAM (*Technology Acceptance Model*) dengan penekanan pada kegunaan persepsian (*perceive usefulness*) dan kemudahan penggunaan persepsiaan (*perceived ease of use*) yang memiliki hubungan untuk memprediksi sikap dalam menggunakan sistem informasi.

Dengan demikian menggunakan TAM (*Technology acceptance Model*) maka akan mampu menjelaskan mengapa sistem informasi yang digunakan dip perusahaan bisa diterima atau tidak untuk dapat mengambil keputusan. Penggunaan model ini akan mempengaruhi seorang karyawan untuk menggunakan sistem informasi.

Dita dan Putra (2016), bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini disebabkan karena penerapan sistem informasi akan mempermudah dan mempercepat tugas yang dilakukan setiap individu, sedangkan penelitian Rizaldi dan Suryono (2015) diantaranya adalah SIA secara layak dapat memisahkan tugas dan wewenang (pemisahan tugas pada bagian keuangan dan akuntansi), SIA dapat memproses pengeditan data laporan keuangan (berupa laporan neraca, L/R, anggaran, arus kas) dengan mudah, SIA yang diterapkan dalam penyusunan laporan keuangan (berupa laporan neraca, L/R, anggaran, arus kas) sesuai dengan kebutuhan perusahaan, mengabsen karyawan dengan mesin kehadiran dapat mendukung SIA, penerapan SIA dalam penyusunan laporan keuangan (berupa laporan neraca, L/R, anggaran, arus kas) dapat dipahami dengan mudah, dan adanya pelatihan dalam mengoperasikan SIA dalam penyusunan laporan keuangan (berupa laporan neraca, L/R, anggaran, arus kas).

Hasil penelitian ini secara empiris menunjukkan jika responden kurang memahami cara pemakaian sistem informasi yang ada di perusahaan sehingga kinerja karyawannya tidak akan mengalami peningkatan dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari mayoritas responden yang terlihat dalam penelitian ini cenderung adalah karyawan baru dimana lama bekerja kurang dari satu tahun. Penggunaan sistem informasi cenderung sama, baik perusahaan yang memiliki program pelatihan dan pendidikan maupun perusahaan yang tidak memiliki program pelatihan dan pendidikan sistem informasi yang dilakukan oleh perusahaan.

4.7.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut teori *maslow*, motivasi terdiri atas dari beberapa hal salah satu diantaranya adalah kebutuhan akan aktualisasi diri yang merupakan diri seseorang karyawan terdapat kemampuan yang perlu dikembangkan, sehingga dapat memberikan hasil yang besar terhadap kepentingan organisasi. Melalui kemampuan kerja yang semakin meningkat, akan semakin mampu memuaskan berbagai kebutuhannya dan pada tingkatan ini orang cenderung untuk selalu mengembangkan diri serta berbuat yang lebih baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Khairiyah dan Annisa (2013) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Murty dan Hudiwinarsih (2012) menyatakan bahwa semakin besar motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, maka kinerja karyawan akan meningkat. Berdasarkan dari

penelitian-penelitian sebelumnya mendorong peneliti untuk menguji kembali apakah variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pada penelitian ini adalah motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari penjabaran, beberapa hal yang menjadi alasan Motivasi menjadi hal yang tidak berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan, salah satu alasannya menyatakan bahwa bonus yang diberikan perusahaan bukan menjadi hal yang paling utama dalam peningkatan kinerja karyawan dan hal ini dapat dilihat pada hasil analisis deskriptif terdapat nilai rata-rata terendah sebesar 3,82 pada indikator pertama motivasi bahwa karyawan merasa tidak terbebani dengan tugas yang diberikan oleh pimpinan, itu artinya karyawan tidak termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan diberikan yang diberikan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti, banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dimana bukan hanya dari bentuk motivasi kerja tetapi juga dari banyak hal seperti gaya kepemimpinan dan sebagainya.

4.7.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut *path-goal theory*, suatu perilaku kepemimpinan dapat diterima oleh karyawannya pada tingkat yang ditinjau oleh mereka sebagai sebuah sumber kepuasan saat itu maupun di masa mendatang. Dengan demikian, tugas seorang pemimpin adalah membantu para karyawannya dalam mencapai tujuan mereka, kemudian memberi arahan dan dukungan untuk menjamin tujuan mereka dalam suatu organisasi atau perusahaan. Seorang pemimpin dapat memudahkan karyawannya dalam melaksanakan tugas dengan menunjukkan bagaimana prestasi kerja mereka dapat digunakan sebagai alat dalam mencapai hasil yang mereka inginkan. Dengan adanya gaya kepemimpinan, lingkungan perusahaan akan memberikan respon positif yang secara langsung akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang diperankan dengan baik oleh seorang pemimpin, maka akan mampu memotivasi karyawannya agar sanggup untuk bekerja lebih baik dan dapat mencapai suatu tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan. Begitu juga sebaliknya, jika gaya kepemimpinan tidak memberikan peranan yang baik kepada karyawannya maka tingkat kinerja karyawan akan mengalami penurunan. Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Khairiyah dan Annisa (2013), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Gitayani, dkk (2015), menyatakan jika semakin baik suatu gaya kepemimpinan di perusahaan atau organisasi, maka semakin baik pula kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Dan dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diperankan dengan baik oleh seorang pemimpin, maka akan mampu memotivasi karyawan agar sanggup untuk bekerja lebih baik dan dapat mencapai suatu tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan begitu juga sebaliknya, jika gaya kepemimpinan tidak memberikan peranan yang baik kepada karyawannya maka tingkat kinerja akan mengalami penurunan. Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.7.4 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Teori organisasi adalah teori yang mempelajari kinerja dalam sebuah organisasi, salah satu kajian teori organisasi, diantaranya membahas tentang bagaimana sebuah organisasi menjalankan fungsi dari mengaktualisasikan visi dan misi organisasi tersebut. Selain itu, dipelajari bagaimana sebuah organisasi memengaruhi dan dipengaruhi oleh orang didalamnya maupun lingkungan kerja organisasi tersebut. Teori organisasi adalah studi tentang bagaimana organisasi menjalankan fungsinya dan bagaimana mereka mempengaruhi dan dipengaruhi oleh orang-orang yang bekerja di dalamnya atau pun masyarakat di lingkup mereka.

Penelitian Melina dan Ratnawati (2012), menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan hal ini menunjukkan semakin kuat budaya organisasi maka semakin baik kinerja karyawan, sedangkan penelitian Damayanti dan Ratamhi (2018), budaya organisasi yang kuat berkaitan dengan kinerja yang unggul karena budaya organisasi yang kuat menciptakan suatu tingkat motivasi dalam diri, memberikan struktur dan kontrol yang mendorong anggota organisasi mempunyai komitmen terhadap kemajuan organisasi. Adanya budaya organisasi yang dapat dijadikan pedoman dalam sebuah perusahaan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa pada penelitian ini adalah budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan hal ini menjelaskan bahwa budaya organisasi di perusahaan tidak menjadi hal yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini dapat dilihat pada hasil analisis deskriptif terdapat nilai rata-rata terendah sebesar 4,35 pada indikator kedua budaya bahwa Di perusahaan *chocolicious* tidak terjalin kerja sama yang erat antara karyawan dan atasan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari. Hasil penelitian menjelaskan, perusahaan lebih memfokuskan dalam hal pengembangan dan penyesuaian visi dan misi perusahaan dan juga

menyejahterahkan karyawan. Dalam itu tidak berarti budaya organisasi tidak menjadi hal penting dalam perusahaan, karena setiap perusahaan punya budaya organisasinya sendiri tetapi itu bukan menjadi hal utama dalam peningkatan kinerja karyawan di Chocolicious.

4.7.5 Pengaruh Sistem Informasi, Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa variabel sistem informasi, motivasi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada chocolicious. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji f (simultan) diperoleh dengan nilai f 013,321 dengan tingkat signifikan 0,000. Hal ini berarti secara bersama-sama membuktikan ada pengaruh sistem informasi, motivasi, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan diterima. Sedangkan hasil perhitungan koefisien determinasi *Adjusted R Square* diperoleh dengan nilai 0,599. Hal ini menunjukkan bahwa Variabel gaya kepemimpinan yang diperankan dengan baik oleh seorang pemimpin, maka akan mampu memotivasi karyawan agar sanggup untuk bekerja lebih baik dan dapat mencapai suatu tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan begitu juga sebaliknya. Dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa sistem informasi, motivasi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di chocolicious. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Pradhika (2016) (Studi tentang pengaruh sistem informasi, motivasi, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi pada PT Indoagung Surya Motor Semarang).

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah diuraikan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sistem Informasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal dapat diartikan bahwa fasilitas dan pemanfaatan sistem informasi yang berada didalam perusahaan tersebut tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal dapat diartikan bahwa seseorang dapat bekerja dengan baik dan lebih optimal tidak diperlukan dengan adanya motivasi kerja karyawan. Tanpa adanya kerja, karyawan akan tetap melaksanakan. Tugas yang diberikan dan bertanggungjawab atas pekerjaan yang diterimanya.
3. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan memberikan pengarahan yang yang baik kepada karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.
4. Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa budaya organisasi tidak begitu kuat berkaitan dengan kinerja yang unggul karena budaya organisasi yang kuat menciptakan suatu tingkat motivasi dalam diri, memberikan struktur dan control yang mendorong anggota organisasi mempunyai komitmen terhadap kemajuan organisasi.
5. Sistem informasi, motivasi, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan antara lain sebagai berikut:

1. Kecilnya jumlah sampel yang digunakan sehingga tidak dapat digeneralisir
2. Waktu penelitian yang relative singkat sehingga interpretasi atas temuan tidak dapat dilakukan secara mendalam.

5.3 Saran

Setelah melakukan penelitian, pembahasan dan analisis pada chcolicious, maka penulis memberikan saran yang dapat digunakan sebagai masukan bagi pihak perusahaan dalam mengatasi baerbagai kekurangan yang ada yaitu :

1. Pada penggunaan sistem informasi, maka diusulkan adanya program pelatihan dan yang dilakukan oleh perusahaan.
2. Pada motivasi perusahaan perlu memberikan motivasi yang lebih menjamin kepuasan kerja karyawan seperti menaikkan bonus yang didapat dari hasil kerja karyawan agar kinerja karyawan dapat mengalami peningkatan dan karyawan akan termotivasi untuk mengerjakan pekerjaannya dengan semaksimal mungkin.
3. Pada gaya kepemimpinan, pimpinan perlu meningkatkan peran kepemimpinannya dalam meningkatkan kinerja karyawan seperti memberi pengarahan dan menjelaskan pekerjaan apa yang harus dikerjakan oleh karyawannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai.
4. Pada budaya organisasi diusulkan banyaknya kegiatan bersama dilakukan dengan cara kekeluargaan secara rutin seperti melakukan kegiatan outdoor agar terciptanya budaya organasasi antara karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Bahra, Bin Ladjamudin. 2013. *Analisis dan Desain Sistem Informasi*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Anastasia Diana, Lilis Setiawati. 2011. *Sistem Informasi Akuntansi, Perancangan, Prosedur dan Penerapan*. Edisi 1. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Susanto, Azhar. 2013. *Sistem Informasi Akuntansi*. Bandung: Lingga Jaya.
- Bachmid, Faiz Said. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi*. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Stie Dharma Negara, Vol I No.1*
- Bodnar, H George, Hopwood S, Williams, 2010. *Accounting Information System. 10th edition*. United States Of America: Pearson Education Inc.
- Damayanti Fitri, Ratamhi Dian. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal, Vol. 5, No 3*
- Melina, Chaterin Taurisa, Ratnawati, Intan. 2012. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang. *Jurnal Bisnis dan ekonomi*. Vol. 19, No. 01
- Dessler, Gary. 2010 . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta Barat: PT Indeks
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi 7. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gitayani, dkk. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Sistem Pengendalian Internal, dan Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi*. *Jurnal, Vol. 3, No.1*
- Hans, Kartikahadi, dkk. 2016. *Akuntansi Keuangan Berdasarkan SAK Berbasis IFRS* Buku 1. Jakarta : Salemba Empat.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Khairiyah, Nur, Syaima Annisa. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nutricia Indonesia Sejahtera
- Krismiaji, 2010. *Sistem Informasi Akuntansi*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Linda, Kristin, Usniawati 2018 Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Artha Nusantara <http://eprints.mdp.ac.id/id/eprint/2458> (Diakses pada tanggal 9 juli 2019)

- Pratami, Luh Ayu Regita i, 2018. Budaya Organisasi Memediasi Kualitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi dan Kepercayaan Teknologi Informasi Pada Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. Vol. 22, No. 2
- Mardi. 2014. *Sistem Informasi Akuntansi*. Bogor. Ghalia Indonesia..
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta,CV
- Mulyadi, 2016. *Sistem Informasi Auntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Murty, Hudiwinarsih. 2012. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya)*. Jurnal *The Indonesian Accounting Review* Vol. 2. STIE Perbanas. Surabaya.
- Naswawi, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gajahmada University Press, Yogyakarta
- Nawawi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gajahmada University Press, Yogyakarta
- Pabundu Tika.2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, cetakan ketiga. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Parjanti, Eny, dkk. 2014 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya kepemimpinan, dan Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Paradigma*, Vol.12, No. 01
- Prawirosentono Suyadi.1999. *Manajemen sumber Daya Manusia (Kebijakan Kinerja Karyawan), Kiat membangun Organisasi Kompetitif menjelang Perdagangan Bebas Dunia*, Edisi Pertama. Yogyakarta;BPFE
- Rivai, Veithzal. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, Jakarta : RajaGrafindo Persada.
- Rizaldi, Fahmi, Suryono, Bambang. 2015. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan CV Teguh Karya Utama Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*. Vol 4, No.10
- Robbins, Stephen P, Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education
- Romney, Marshall B, John, Paul Steinbart. 2015. *Accounting Information Systems*, 13 thed. England: peason Education Limited
- Santoso, Singgih. 2012. *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Samryn, L. M. 2014. *Pengantar Akuntansi*. Edisi IFRS. Jakarta: Rajawali Pers
- Schein, Edgar H. 2018, "Organizational Culture and Leadership", Jossey Bass, San Francisco.

- Sembiring, Masana. 2012. *Budaya dan Kinerja Organisasi*. Fokusmedia. Bandung.
- Silalahi, Ulber. 2011. *Asas-Asas Manajemen*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Akuntansi Biaya*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Susanto, Azhar. 2013. *Sistem Informasi Akuntansi*. Bandung: Lingga Jaya.
- Sutrisno. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Jakarta: Kencana.
- Suyadi, Prawirosentono.1999. *Manajemen sumber Daya Manusia (Kebijakan Kinerja Karyawan), Kiat membangun Organisasi Kompetitif menjelang e Perdagangan Bebas Dunia*, Edisi Pertama. Yogyakarta;BPFE
- Tania, Anastasia, Sutanto, M. Eddy. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pt. Dai Knife Di Surabaya. *AGORA* Vol. 1, No. 3.
- Wibowo.2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

L A M P I R A N

LAMPIRAN 1

Kuesioner Penelitian

PENGARUH SISTEM INFORMASI, MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CHOCOLICIOUS

Kepada Yth:

Bapak/Ibu/Saudara Responden

Di Tempat

Pernyataan di bawah ini hanya semata-mata digunakan untuk data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi Fakultas Ekonomi Dan Ilmu-Ilmu Sosial, Jurusan Akuntansi Universitas Fajar. Saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk mengisi kuesioner sesuai dengan penilaian yang Bapak/Ibu/Saudara miliki.

Saya mengucapkan terima kasih atas kerjasama dan bantuan dari Bapak/Ibu/Saudara yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi angket kuesioner penelitian ini.

Hormat Saya,

Muh. Irfan

I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama : _____ *)

Umur : Tahun

Jenis Kelamin : Pria
 Wanita

Pendidikan Terakhir : SMA/SMK D3
 S1 S2/S3

Lama Bekerja : ≤ 1 Tahun 1-5 Tahun ≥ 5
Tahun

*) Boleh tidak di isi

II. PETUNJUK DAN PENGISIAN KUISIONER

Dibawah ini adalah petunjuk pengisian kuesioner serta daftar pertanyaan-pertanyaan yang ditunjukkan untuk mengetahui tentang pengaruh sistem informasi, motivasi, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Mohon memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan tersebut sesuai dengan kondisi anda yang sebenarnya.

PETUNJUK:

Mohon Bapak/Ibu/Saudara memberikan pendapat atas pertanyaan-pertanyaan berikut sesuai dengan tingkat persetujuan dengan memberikan tanda centang (√) pada angka pilihan:

SS : Sangat Setuju (diberi poin 5)
S : Setuju (diberi poin 4)
N : Netral (diberi poin 3)

TS : Tidak Setuju (poin 3)

STS : Sangat Tidak Setuju (diberi poin 1)

A. Sistem Informasi

No.	Penyataan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
1	Sistem informasi yang diterapkan pada perusahaan sesuai dengan kebutuhan perusahaan tempat saya bekerja					
2	Proses pengeditan data dalam sistem informasi yang diterapkan dapat dilakukan dengan mudah					
3	Penerapan sistem informasi pada perusahaan saya dapat dipahami dengan mudah					
4	Perusahaan dalam mengabsen karyawan menggunakan mesin kehadiran dapat mendukung sistem informasi					

Sumber: (Rizaldi dan Suryono, 2015)

B. Motivasi

No.	Penyataan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
1	Saya merasa tidak terbebani dengan tugas yang diberikan oleh pimpinan					
2	Saya termotivasi apa bila atasan memberikan bimbingan atau pengarahan kepada saya dalam hal pekerjaan					
3	Saya merasa senang apabila dapat menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik					
4	Bonus diberikan kepada pegawai pada waktu tertentu meningkatkan motivasi saya dalam menyelesaikan pekerjaan					

Sumber: (Khairiyah dan Annisa, 2013)

C. Gaya Kepemimpinan

No.	Penyataan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
1	Pimpinan saya selalu memberikan atau Mempercayakan tanggungjawab pekerjaan yang diberikan kepada saya					
2	Pimpinan saya memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk mendiskusikan masalah masalah dengan pimpinan					
3	Pimpinan saya selalu memberi teguran kepada karyawan yang tidak dapat menyelesaikan tugasnya					
4	Pimpinan saya selalu melakukan instruksi atau memberi arahan untuk melakukan suatu pekerjaan kepada karyawan					

Sumber: (Khairiyah dan Annisa, 2013)

D. Budaya Organisasi

No.	Penyataan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
1	Di perusahaan saya dapat rasa kebersamaan yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari					
2	Di perusahaan saya, terjalin kerja sama yang erat antara karyawan dan atasan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari					
3	Saling memperhatikan dan meberikan dorongan antar karyawan maupun atasan demi kemajuan bersama, menjadi sesuatu yang lazim di perusahaan					

5	Konflik yang terjadi di perusahaan saya selalu di perusahaan saya selalu di selesaikan secara kekeluargaan					
----------	--	--	--	--	--	--

Sumber: (Melina dan Ratnawati, 2012)

E. Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
1	Pekerjaan dapat diselesaikan sesuai target yang telah ditetapkan setelah adanya sistem informasi					
2	Terdapat peningkatan kerja sama antar rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan menggunakan sistem informasi					
3	Saya cukup kreatif dalam menghasilkan pemikiran atau kreasi lain yang berhubungan dengan pekerjaan					
4	Saya bersedia untuk bekerjasama dengan karyawan yang lain					
5	Penerapan sistem informasi dapat meningkatkan kualitas pekerjaan saya					
6	Saya melaksanakan pekerjaan yang diberikan sesuai tanggung jawab dan semangat					

Sumber: (Rizaldi dan Suryono, 2015)

Hasil Tabulasi Data Kuesioner

No	Sistem Informasi (X1)				Total X1	Motivasi (X2)				Total X2	Gaya Kepemimpinan				Total X3
Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	
1	5	4	5	5	19	5	4	4	5	18	4	5	3	5	17
2	5	4	5	5	19	5	5	5	5	20	4	4	4	5	17
3	5	4	5	5	19	5	5	5	5	20	5	5	4	5	19
4	3	4	3	4	14	4	5	4	5	18	5	5	5	4	19
5	4	3	4	5	16	5	4	4	4	17	4	5	4	5	18
6	3	5	4	4	16	4	5	4	5	18	4	5	5	4	18
7	3	4	3	4	14	2	4	4	4	14	4	4	5	4	17
8	3	3	3	3	12	3	4	4	4	15	3	3	3	3	12
9	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
10	3	3	3	3	12	3	3	3	4	13	3	3	3	3	12
11	3	3	2	3	11	2	3	4	3	12	3	4	4	3	14
12	4	3	4	4	15	4	4	3	5	16	4	5	4	4	17
13	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
14	4	4	4	5	17	4	4	5	5	18	5	5	5	5	20
15	5	4	5	4	18	5	5	5	5	20	4	5	5	4	18
16	3	4	4	3	14	3	4	4	4	15	4	4	4	3	15
17	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17	4	4	4	4	16
18	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17	4	4	4	4	16
19	4	4	3	4	15	4	3	4	4	15	4	5	3	4	16
20	2	2	5	5	14	3	5	5	5	18	5	5	5	5	20
21	4	4	4	4	16	3	4	4	5	16	4	4	4	4	16
22	3	3	3	4	13	3	4	4	3	14	4	4	5	4	17
23	3	5	5	3	16	3	5	2	3	13	5	3	2	3	13
24	5	5	5	4	19	5	5	5	3	18	4	5	5	4	18
25	5	4	4	5	18	3	5	4	4	16	4	5	5	5	19
26	4	3	5	4	16	4	4	4	4	16	4	4	5	4	17
27	4	4	4	4	16	2	4	4	4	14	4	5	5	4	18

28	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17	4	4	4	4	16
29	5	5	4	4	18	5	4	4	4	17	5	4	3	4	16
30	4	4	5	5	18	3	5	5	5	18	5	4	5	5	19
31	5	4	4	4	17	3	4	4	4	15	4	4	5	4	17
32	4	5	5	5	19	4	4	5	4	17	5	5	4	5	19
33	4	5	4	5	18	5	4	5	4	18	5	5	4	5	19
34	5	4	4	4	17	5	5	4	5	19	4	4	5	4	19

Budaya Organisasi				Total X4	Kinerja Karyawan						Total Y
X4.1	X4.2	X4.3	X4.4		X5.1	X5.2	X5.3	X5.4	X5.5	x.5.6	
4	5	4	5	18	5	4	5	4	5	4	27
5	5	5	5	20	4	5	4	5	5	5	28
5	5	5	5	20	5	5	4	4	5	5	28
5	5	5	5	20	5	4	4	4	4	5	26
5	4	4	5	18	5	4	5	4	5	4	27
4	5	5	5	19	4	4	3	5	4	5	25
3	4	4	5	16	4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	3	14	3	4	3	4	4	3	21
4	4	4	4	16	4	4	5	4	4	4	25
4	4	4	4	16	3	3	4	5	3	5	23
3	3	5	3	14	3	4	3	4	5	5	24
5	5	5	4	19	4	3	4	4	4	5	24
5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	4	19	5	5	4	4	4	4	26
5	5	5	5	20	4	5	4	5	5	5	28
4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	20	4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	4	19	4	4	4	4	4	4	24
3	4	5	4	16	3	4	3	4	4	3	21
5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30

5	5	5	4	19	4	4	3	4	4	4	23
3	3	4	4	14	4	4	3	5	5	4	25
5	3	5	3	16	5	2	3	4	3	5	22
4	3	4	5	16	5	5	4	3	5	5	27
5	4	4	4	17	3	4	5	5	4	4	25
5	4	4	5	18	5	4	4	5	5	5	28
4	4	5	4	17	5	4	5	4	5	4	27
5	5	5	4	19	4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	4	17	4	4	4	4	4	4	24
5	5	4	4	18	4	5	4	4	5	5	27
4	4	4	4	16	3	4	5	5	5	5	27
4	4	4	5	17	5	5	3	5	5	5	28
4	4	4	5	17	5	5	5	5	5	5	30
4	5	4	5	18	5	4	5	5	4	5	28

LAMPIRAN 3
HASIL OLAH DATA SPSS 23

Uji Reliabilitas dan Uji Validitas

Sistem Informasi

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	TOTALX1
X1.1	Pearson Correlation	1	.441**	.462**	.441**	.810**
	Sig. (2-tailed)		.009	.006	.009	.000
	N	34	34	34	34	34
X1.2	Pearson Correlation	.441**	1	.321	.144	.647**
	Sig. (2-tailed)	.009		.064	.417	.000
	N	34	34	34	34	34
X1.3	Pearson Correlation	.462**	.321	1	.538**	.790**
	Sig. (2-tailed)	.006	.064		.001	.000
	N	34	34	34	34	34
X1.4	Pearson Correlation	.441**	.144	.538**	1	.700**
	Sig. (2-tailed)	.009	.417	.001		.000
	N	34	34	34	34	34
TOTALX1	Pearson Correlation	.810**	.647**	.790**	.700**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34	34

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.722	4

Motivasi

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	TOTALX2
X2.1	Pearson Correlation	1	.333	.375 [*]	.368 [*]	.794 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.054	.029	.032	.000
	N	34	34	34	34	34
X2.2	Pearson Correlation	.333	1	.321	.342 [*]	.658 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.054		.064	.048	.000
	N	34	34	34	34	34
X2.3	Pearson Correlation	.375 [*]	.321	1	.318	.687 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.029	.064		.067	.000
	N	34	34	34	34	34
X2.4	Pearson Correlation	.368 [*]	.342 [*]	.318	1	.695 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.032	.048	.067		.000
	N	34	34	34	34	34
TOTALX2	Pearson Correlation	.794 ^{**}	.658 ^{**}	.687 ^{**}	.695 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34	34

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.664	4

Gaya Kepemimpinan

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	TOTALX3
X3.1	Pearson Correlation	1	.418 [*]	.147	.591 ^{**}	.647 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.014	.406	.000	.000
	N	34	34	34	34	34
X3.2	Pearson Correlation	.418 [*]	1	.451 ^{**}	.670 ^{**}	.801 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.014		.007	.000	.000
	N	34	34	34	34	34
X3.3	Pearson Correlation	.147	.451 ^{**}	1	.362 [*]	.714 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.406	.007		.035	.000

	N	34	34	34	34	34
X3.4	Pearson Correlation	.591**	.670**	.362*	1	.828**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.035		.000
	N	34	34	34	34	34
TOTALX3	Pearson Correlation	.647**	.801**	.714**	.828**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34	34

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.745	4

Budaya Organisasi

Correlations

		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	TOTALX4
X4.1	Pearson Correlation	1	.558**	.364*	.253	.793**
	Sig. (2-tailed)		.001	.035	.148	.000
	N	34	34	34	34	34
X4.2	Pearson Correlation	.558**	1	.432*	.431*	.863**
	Sig. (2-tailed)	.001		.011	.011	.000
	N	34	34	34	34	34
X4.3	Pearson Correlation	.364*	.432*	1	-.046	.562**
	Sig. (2-tailed)	.035	.011		.797	.001
	N	34	34	34	34	34
X4.4	Pearson Correlation	.253	.431*	-.046	1	.599**
	Sig. (2-tailed)	.148	.011	.797		.000
	N	34	34	34	34	34
TOTALX4	Pearson Correlation	.793**	.863**	.562**	.599**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	
	N	34	34	34	34	34

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.675	4

Kinerja Karyawan

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	TOTALY
Y1	Pearson Correlation	1	.279	.307	-.062	.316	.348*	.628**
	Sig. (2-tailed)		.110	.077	.728	.069	.044	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
Y2	Pearson Correlation	.279	1	.223	.156	.705**	.159	.681**
	Sig. (2-tailed)	.110		.205	.379	.000	.368	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
Y3	Pearson Correlation	.307	.223	1	.174	.282	.138	.603**
	Sig. (2-tailed)	.077	.205		.326	.106	.437	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
Y4	Pearson Correlation	-.062	.156	.174	1	.188	.394*	.447**
	Sig. (2-tailed)	.728	.379	.326		.286	.021	.008
	N	34	34	34	34	34	34	34
Y5	Pearson Correlation	.316	.705**	.282	.188	1	.276	.739**
	Sig. (2-tailed)	.069	.000	.106	.286		.114	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
Y6	Pearson Correlation	.348*	.159	.138	.394*	.276	1	.602**
	Sig. (2-tailed)	.044	.368	.437	.021	.114		.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
TOTALY	Pearson Correlation	.628**	.681**	.603**	.447**	.739**	.602**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.008	.000	.000	
	N	34	34	34	34	34	34	34

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.747	6

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.44333033
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.075
	Negative	-.068
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Hasil Pengujian Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Toleranc e	VIF
1	(Constant)	10.081	2.800		3.601	.001		
	Sistem Informasi	.072	.180	.066	.399	.693	.437	2.288
	Motivasi Kerja	.336	.267	.293	1.259	.218	.225	4.450
	Gaya Kepemimpinan	.718	.180	.621	3.993	.000	.503	1.988
	Budaya Organisasi	-.191	.230	-.146	-.830	.413	.392	2.548

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.081	2.800		3.601	.001		
	Sistem Informasi	.072	.180	.066	.399	.693	.437	2.288
	Motivasi Kerja	.336	.267	.293	1.259	.218	.225	4.450
	Gaya Kepemimpinan	.718	.180	.621	3.993	.000	.503	1.988
	Budaya Organisasi	-.191	.230	-.146	-.830	.413	.392	2.548

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.805 ^a	.648	.599	1.540

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Sistem Informasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Uji F Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	126.313	4	31.578	13.321	.000 ^b
	Residual	68.746	29	2.371		
	Total	195.059	33			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Sistem Informasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja

Hasil Uji t Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Toleranc e	VIF
1	(Constant)	10.081	2.800		3.601	.001		
	Sistem Informasi	.072	.180	.066	.399	.693	.437	2.288
	Motivasi Kerja	.336	.267	.293	1.259	.218	.225	4.450
	Gaya Kepemimpinan	.718	.180	.621	3.993	.000	.503	1.988
	Budaya Organisasi	-.191	.230	-.146	-.830	.413	.392	2.548