

PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN ETOS KERJA ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI PADA PT DIVA LOOKAH MULTINDO JAMBI

Elyanti Rosmanidar¹⁾, Marissa Putriana²⁾, Nola safira³⁾

eliayantirosmanidar@uinjambi.ac.id¹⁾, marissa.putriana@uinjambi.ac.id²⁾,
nolasafira354@gmail.com³⁾

^{1),2),3)} UIN Sultan Thaha Saifuddin Jambi

ABSTRAK

Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja. Dapat dikatakan bahwa karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan agar dapat tumbuh berkembang mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah sistem informasi, gaya kepemimpinan, dan etos kerja secara parsial dan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Divaa Lookah Multindo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Adapun objek penelitian ini yaitu PT Diva Lookah Multindo yang beralamat di jalan A. Thalib Kelurahan Pematang Sulur Kecamatan Telanaipura Kota Jambi. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan, dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara simultan sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan, dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja Islami

ABSTRACT

Performance is a function of the worker's ability to accept work goals, the level of goal achievement and the interaction between goals and the worker's abilities. It can be said that employees play an important role in carrying out all company activities so that they can grow and develop and maintain the company's survival. This research aims to find out whether the information system, leadership style, and work ethic partially and simultaneously influence employee performance at PT. Divaa Lookah Multindo. This study uses a quantitative approach. The object of this research is PT Diva Lookah Multindo which is located at Jalan A. Thalib, Pematang Sulur Village, Telanaipura District, Jambi City. Data collection techniques use observation, interviews, questionnaires and documentation. The research results show that partially the accounting information system, leadership style and work ethic have a significant effect on employee performance and simultaneously the accounting information system, leadership style and work ethic have a significant effect on employee performance.

Keywords: Employee Performance, Leadership Style, Islamic Work Ethic

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja. Dapat dikatakan bahwa karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan agar dapat tumbuh berkembang mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi dan berkualitas, baik dari segi pemimpin maupun karyawan pada pola tugas, tanggung jawab, berdaya guna sesuai dengan peraturan dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Adapun factor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya system informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan etos kerja islami.

PT Divaa Lookah adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang event organizer, tour and travel. Menurut Nurhasanah selaku staff finance PT Diva Lookah Multindo kasus yang pernah terjadi pada Perusahaan Diva Lookah, ialah kurangnya ketelitian karyawan Perusahaan dalam menginput data pengeluaran dan pemasukan Perusahaan serta kurangnya pengawasan dari karyawan lain dan pimpinan, sehingga dibutuhkannya sistem informasi akuntansi dalam membantu agar data yang dihasilkan lebih akurat dan tepat.

Tabel 1.1

Ketidaktelitian data pengeluaran yang di input pada tahun 2023

No	Bulan	Pencatatan Manual	Pencatatan Sistem	Selisih
1	Oktober	398.200.000	382.200.000	16.000.000
2	November	622.000.000	602.000.000	20.000.000
3	Desember	234.000.000	224.000.000	10.000.000

Sumber: Hasil Wawancara Staff Finance Pt. Divalookah

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat bahwa pencatatan dan perhitungan masih menggunakan Microsoft Excel sebelum masuk kedalam pencatatn sistem. Pengelolaan dilakukan karyawan saat ini masih memiliki kekurangan, yang diantaranya terlambat dalam menghasilkan informasi atau laporan, juga terjadinya kesalahan data yang berakibat informasi yang telah dihasilkan tidak sesuai realitas dengan yang terjadi. Serta adanya ketidaktelitian yang dilakukan oleh karyawan sehingga hitungan selalu berbeda dengan perhitungan sistem.

Dengan kurangnya ketelitian penginputan data yang dilakukan oleh karyawan dapat menyebabkan kerugian Perusahaan dalam data yang di dapat.

Untuk mewujudkan sikap kerja yang baik diperlukan cara yang tepat untuk seorang pemimpin menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat. Untuk menciptakan kinerja karyawan yang efektif dan efisien tidak mudah, tidak hanya menciptakan gaya kepemimpinan yang baik saja tetapi faktor disiplin kerja juga mempengaruhi. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan dapat mendorong karyawan agar memiliki disiplin yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan. Kasus lain pada Pt. Diva Lookah Multindo berdasarkan data absensi yang diperoleh dari sekretaris Pt. Diva Lookah Multindo yaitu Sarmila bahwa banyak karyawan yang tidak mengikuti etos kerja dari Perusahaan tersebut seperti, bekerja tepat waktu, banyak karyawan yang seringkali datang ke kantor tidak tepat waktu merupakan salah satu bentuk sikap tidak disiplin terhadap waktu kantor yang telah ditentukan, tidak teratur dalam bekerja, kurang fokus pada pekerjaan, tidak mampu bekerja sama dengan orang lain, tidak cepat beradaptasi, dan kurang memberikan pendapat untuk kemajuan Perusahaan.

Sedangkan kinerja karyawan Pt. Diva Lookah Multindo kurang efektif karna dapat dilihat masih ada sikap kedisiplinan pada karyawan Pt Divalookah yang kurang bahkan buruk sehingga dapat dilihat etos kerja dalam bentuk rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap perusahaan masih buruk. Dari 11 karyawan masih ada 2 karyawan yang memiliki kedisiplinan sikap dan kejujuran yang baik.

Penelitian ini sebelumnya pernah diteliti oleh Astri Astuti dan Wahyu Pramesti (2018) yang menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi, motivasi kerja dan etos kerja islami memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian lain juga pernah diteliti oleh Tomy Sun Siagian dan Hazmanan Khair (2018) mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Adin Nugroho Jody Atmojo (2019) mengenai Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi kerja dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan dengan kapasitas sumber daya manusia sebagai variabel moderating pada PT.

Gudang garam Tbk, Cabang Tarakan. Dengan hasil menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja dan pengendalian internal memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kapasitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap hubungan sistem informasi akuntansi dan kinerja karyawan. Kapasitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap hubungan motivasi kerja dan kinerja karyawan. Kapasitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap hubungan pengendalian internal dan kinerja karyawan.

LANDASAN TEORI

Sistem Informasi Akuntansi

Sistem menurut Krismiaji adalah serangkaian komponen yang di koordinasikan untuk mencapai serangkaian tujuan. Informasi dalam sebuah perusahaan merupakan sesuatu yang sangat penting untuk mendukung kelangsungan perkembangan perusahaan tersebut. Akibat kurang mendapatkan informasi, dalam waktu tertentu perusahaan atau organisasi tersebut akan mengalami ketidakmampuan mengontrol sumber daya yang pada akhirnya akan mengalami kekalahan dalam bersaing dengan lingkungan persaingannya.

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan berasal dari kata pemimpin yang artinya seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya, mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi. Jadi kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai.

Etos Kerja

Etos berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Pembentukan dan penguatan etos kerja, tidak semata-mata ditentukan oleh kualitas pendidikan dan prestasi yang berhubungan dengan profesi dan dunia kerja itu. Tetapi juga ditentukan oleh faktor-faktor yang berhubungan erat dengan inner life-nya, suasana batin, semangat hidup, yang bersumber pada keyakinan atau iman. Etos kerja Islam

adalah sifat jujur, disiplin dan kualitas moral yang suci juga situasi batin manusia yang mendasar dalam suatu kerja yang direfleksikan dalam dunia nyata.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok.

HIPOTESIS

Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menyatakan bahwa penggunaan sistem informasi akuntansi mempengaruhi kinerja keuangan. Sedangkan kinerja keuangan dan kinerja manajemen berpengaruh pada kinerja perusahaan. Penggunaan sistem informasi akuntansi juga berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja perusahaan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan yang tepat sangat diperlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi. Kinerja karyawan tergantung kepada pemimpin yang berperan untuk memutuskan, mengarahkan dan mengawasi karyawannya.

Pengaruh Etos kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Seorang pekerja dengan etos kerja yang tinggi selalu meningkatkan kualitas diri dan pekerjaannya. Etos kerja cenderung membuat orang melakukan semuanya secara optimal dan sempurna di setiap sisi kerja yang dilakukan, dan semakin berani untuk menjadi lebih baik.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan data primer. Objek dari penelitian ini yaitu PT Diva Lookah Multindo yang beralamat di jalan A. Thalib Kelurahan

Pematang Sujur Kecamatan Telanaipura Kota Jambi. Populasi dan sampel dari penelitian ini Karyawan yang ada pada PT Diva Lookah Multindo, Sedangkan metode dan pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner dan wawancara. Adapun definisi operasional dari penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 3.2
Definisi operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Nomor Butir Soal	Skala Pengukuran
Sistem informasi akuntansi (X_1)	Sistem informasi akuntansi adalah suatu sistem dimana mampu mengolah data transaksi bisnis menjadi informasi keuangan untuk keperluan para pemakainnya.	1. Efektifitas sistem 2. Kecepatan teknologi 3. Kemudahan penggunaan	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7.	Skala Likert
Gaya kepemimpinan (X_2)	Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai.	1. Menunjukkan empati 2. Menjelaskan misi dengan menarik 3. Menunjukkan keyakinan diri 4. Meningkatkan <i>image</i> 5. Yakiin dengankemampuan pengikutnya dan 6. Memberi peluang untuk kesuksesan.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	Skala Likert

Etos kerja (X ₃)	Etos kerja Islam adalah sifat jujur, disiplin dan kualitas moral yang suci juga situasi batin manusia yang mendasar dalam suatu kerja yang direfleksikan dalam dunian nyata.	1. Kerja Keras 2. Disiplin 3. Jujur 4. Tanggung Jawab 5. Rajin dan Tekun	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	Skala Likert
Kinerja karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1. Kuantitas Kerja 2. Kualitas Kerja 3. Ketepatan Waktu 4. Kehadiran 5. Kerjasama	1, 2, 3, 4, 5, 6	Skala Likert

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Karakteristik Responden

Berdasarkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, berjenis kelamin perempuan sebanyak 18 orang atau 36,7% dan jenis kelamin laki-laki berjumlah 31 orang atau 63,3%. Karakteristik responden berdasarkan usia responden, yang paling banyak adalah responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 29 responden atau 59,2%, lalu usia 31-40 tahun sebanyak 20 responden atau 40,8%. Karakteristik responden berdasarkan jabatan responden,

yang paling banyak adalah responden yang memiliki jabatan crew sebanyak 38 responden atau 77,7%, lalu sebagai admin, office assistant, dan TL sebanyak 2 responden atau 4,1%, sebagai project manager, direktur, IT, IT support, dan bendahara sebanyak 1 responden atau 2%. Karakteristik responden menurut masa kerja 2 tahun sebanyak 27 responden atau 55,1%, lalu masa kerja 1 tahun sebanyak 12 responden atau 24,5%, masa kerja 3 tahun sebanyak 7 responden atau 14,3%, masa kerja 4 tahun, 5 tahun dan 6 tahun sebanyak 1 responden atau 2%. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir SMA sebanyak 26 responden atau 53,1 dan pendidikan terakhir S1 sebanyak 23 responden atau 46,9%.

2. Hasil Pengujian Instrumen

Hasil Uji Validitas

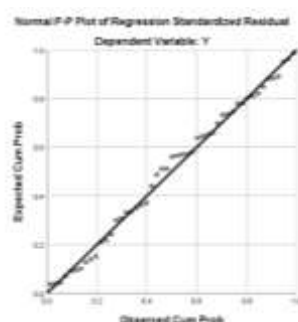
Hasil dari uji validitas yang dari keseluruhan indikator variabel sistem informasi akuntansi (X_1) yang terdiri dari 7 pertanyaan, variabel gaya kepemimpinan (X_2) yang terdiri dari 8 pertanyaan, variabel etos kerja islami (X_3) yang terdiri dari 7 pertanyaan dan variabel kinerja karyawan (Y) yang terdiri dari 6 pernyataan dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari pada r tabel 0,2816.

Hasil Uji Reabilitas

Hasil uji reabilitas pada variabel sistem informasi akuntansi (X_1) yang terdiri dari 7 pertanyaan, variabel gaya kepemimpinan (X_2) yang terdiri dari 8 pertanyaan, variabel etos kerja islami (X_3) yang terdiri dari 7 pertanyaan dan variabel kinerja karyawan (Y) yang terdiri dari 6 pernyataan memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,70. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini berstatus reliable.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



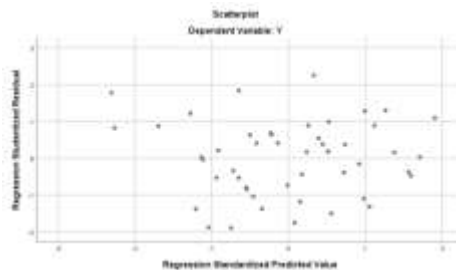
Hasil dari uji normalitas yaitu pola mengikuti garis lurus yang berarti data pada penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	0,550	1,819
	X2	0,323	3,100
	X3	0,308	3,244

Hasil dari tabel diatas, maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya semua variabel yaitu variabel sistem informasi akuntansi (X_1), variabel gaya kepemimpinan (X_2) dan variabel etos kerja islami (X_3) tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar diatas, menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.941 ^a	.886	.879	1.304	2.171

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Hasil dari table diatas, menunjukkan bahwa nilai durbin Watson sebesar 2,171 terletak dengan nilai d_l sebesar 1,3701 dan nilai d_u sebesar 1,7210 maka ($d_u < DW < 4-d_u$) yaitu 1,7210

< 2,171 <2,279) maka dapat disimpulkan tidak ada autokorelasi dalam model regresi pada penelitian ini.

3. Hasil Uji Hipotesis

Analisi Regresi Linier Berganda

Dari hasil analisis program SPSS maka dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk. Adapun persamaan regresi linear yang terbentuk adalah:

$$Y = 2,707 + 0,255 X_1 + 0,293 X_2 + 0,364 X_3$$

1. Konstanta (a) = 2,707

Ini berarti jika semua variabel independent di anggap sama dengan nol (0) maka nilai variabel dependent (kinerja karyawan) sebesar 2,707.

2. Sistem informasi akuntansi (X_1) = 0,255

Nilai koefisien sistem informasi akuntansi bertanda positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,255. Hal ini menunjukkan bahwa setiap nilai variabel sistem informasi akuntansi di naikan 1 poin atau satuan sementara, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,255.

3. Gaya Kepemimpinan (X_2) = 0,293

Nilai koefisien gaya kepemimpinan bertanda positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,293. Hal ini menunjukkan bahwa setiap nilai variabel gaya kepemimpinan di naikan 1 poin atau satuan sementara, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,293.

4. Etos kerja islami (X_3) = 0,364

Nilai koefisien etos kerja islami bertanda positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,364. Hal ini menunjukkan bahwa setiap nilai variabel etos kerja islami di naikan 1 poin atau satuan sementara, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,364.

Uji t

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	2.707	1.415		1.912	.062
	X1	.255	.063	.275	4.053	.000
	X2	.293	.081	.321	3.627	.001
	X3	.364	.073	.449	4.958	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai:

- 1) Sistem informasi akuntansi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)
Pada table diatas, diperoleh hasil nilai t hitung sebesar $4,053 > t$ tabel (1,679) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil perhitungan tersebut menyatakan bahwa variabel sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 2) Gaya kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)
Pada table diatas, diperoleh hasil nilai t hitung sebesar $3,627 > t$ tabel (1,679) dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Hasil perhitungan tersebut menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 3) Etos kerja islami (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y)
Pada tebl diatas, diperoleh hasil nilai t hitung sebesar $4,958 > t$ tabel (1,679) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil perhitungan tersebut menyatakan bahwa variabel etos kerja islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	595.403	3	198.468	116.723	.000 ^b
	Residual	76.515	45	1.700		
	Total	671.918	48			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Berdasarkan table diatas, hasil uji f dari penelitian ini bahwa nilai F hitung sebesar $116,723 > F \text{ tabel } (2,81)$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel sistem informasi akuntansi (X_1), variabel gaya kepemimpinan (X_2) dan variabel etos kerja islami (X_3) secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan (Y).

Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.941 ^a	.886	.879	1.304

a. Predictors: (Constant), X_3 , X_1 , X_2

b. Dependent Variable: Y

Pada tabel diatas, diperoleh nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0,879 atau sama dengan 87,9%. Ini berarti variabel sistem informasi akuntansi (X_1), variabel gaya kepemimpinan (X_2) dan variabel etos kerja islami (X_3) secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 87,9% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan temuan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi nilai sistem informasi akuntansi yang dimiliki oleh perusahaan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan di PT. Diva Lookah Multindo.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh perusahaan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan di PT. Diva Lookah Multindo.

3. Etos kerja islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik etos kerja islami yang dimiliki maka akan semakin tinggi kinerja karyawan di PT. Diva Lookah Multindo.
4. Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan etos kerja islami terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan etos kerja islami yang dimiliki maka akan semakin tinggi kinerja karyawan di PT. Diva Lookah Multindo.

Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian yang telah diuraikan, maka dapat disarankan bahwa:

1. Disarankan PT. Diva Lookah untuk dapat melakukan evaluasi mengenai kinerja karyawan secara optimal, khususnya pada sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan, dan etos kerja agar dapat meningkatkan lagi kinerja karyawan.
2. Disarankan peneliti berikutnya untuk dapat melakukan penerapan kinerja karyawan yang baik pada lokasi penelitian yang berbeda dan menggunakan variabel lain seperti budaya organisasi

DAFTAR PUSTAKA

- Asifudin, Ahmad Janan, *Etos Kerja Islami*. Surakarta: Muhammadiyah University Press
- Bangun, W. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga, 2022
- Diana, A. dan L. Setiawati, *Sistem Informasi Akuntansi; Perancangan, Proses, dan Penerapan*, Andi. Yogyakarta, 2011.
- Jogiyanto, *Sistem Teknologi Informasi*, Yogyakarta: Universitas Gajah Mada, Edisi Ketiga, 2009.
- Kasmir, *Analisis Laporan Keuangan*, Rajawali Pers, Jakarta. 2008.
- Krismiaji, *Sistem informasi akuntansi*, Yogyakarta: UPP-STIM YKPN, 2015.
- Mangkunegara, A. P, *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung : Refika Aditama, 2009.
- Rivai, Veithzal, dkk, *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Jakarta : Gema Insan Press, 2021.

-
- Veitzhal Rivai, *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT.Raja Grafindo, 2004.
- Winarno, Wahyu Wing. Analisis Ekonometrika dan Statistika dengan Eviews, Edisi empat. Yogyakarta: UPP STIM YKPN. 2015.
- Ainisha, A. A., dan Meidawati, N. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Universitas Islam Indonesia*. Vol. 1 (1). (2022).
- Aisah, S. N., dan Wardani, R. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Management and Business*. Vol 1 (1). (2020).
- Asmana, Y. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri Persero Tbk, di Jakarta Selatan. *Jurnal Mahasiswa Manajemen dan Akuntansi*. Vol.1 (2). (2022).
- Bryan Johannes Tampi, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia,Tbk (Regional Sales Manado),” *Journal : Acta Diurna*, Volume III, No.4. (2014), 3-4.
- Halizah, N., Wisudaningsih, E. T., dan Aqidah, W. Pengaruh Etos Kerja Islami, Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*. 9 (01): 387-394. (2023)
- Ila Rohmatun Nisyak, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* ,Vol 5, No 4, April (2016).
- Khairizah, A., Irwan, N., dan Suprpto, A. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Publik*. Vo 3 (7). (2022).
- Nisak,S., dan Adityawarman. Analisis Pengaruh Etos Kerja Islami, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah. *Diponegoro Journal of Islamic Economics and Business*. Vol 1 (1). (2021).
- Putri Mauliza, Rusli Yusuf, T. Roli Ilhamsyah, “Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Wilayahul Hisbah Kota Banda Aceh,” *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*, Vol. 2, No.2, September (2016).

-
- Ranti Melasari, “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Integritas Karyawan Sebagai Variabel Pemoderasi Pada Perbankan Di Tembilahan,” *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, vol.6, no.1,januari-juni (2017).
- Sarita Permata Dewi, “Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinanterhadap Kinerja Karyawan Spbu Yogyakarta (Studi Kasus Pada SPBU Anak Cabang Perusahaan RB.GROUP),” *Jurnal Nominal* , Volume I ,Nomor I , (2012).
- Sarita Permata Dewi, “Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinanterhadap Kinerja Karyawan Spbu Yogyakarta (Studi Kasus Pada Spbu Anak Cabang Perusahaan Rb.Group),” *Jurnal Nominal* , Volume I ,Nomor I , (2012).
- Siagian, Tomy Sun & Khair, Hazmanan. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Vo. 1. No. 1, (2018)
- Astuti, Astri and Pramesti, Wahyu *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja, dan etos Kerja Islamic Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Hotel Syariah di Surakarta)*. Skripsi thesis, IAIN Surakarta. (2018).
- Atmojo, Adin Nugroho Jody *Pengaruh sistem informasi akuntansi, motivasi kerja dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan dengan kapasitas sumber daya manusia sebagi variabel moderating pada PT. Gudang garam Tbk, Cabang Tarakan*. Undergraduate thesis, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. (2019).
- Regina Aditya Reza, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara,”(Skripsi, Universitas Dipenogoro,2010).
- Ria Gustina Maharani, “Pengaruh Reward dan Punishment PT.BPJS terhadap pelayanan peserta dalam perspektif ekonomi islam (studi pada RS.Abdul Moeloek Bandar Lampung)”, (Skripsi, UIN Raden Intan Lampung).
- Zumrotul muzinat, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pada Waroeng Spesial Sambal”, (Skripsi: Universitas Islam Indonesia, 2018).