

BAB IV

HASIL DAN ANALISIS PENELITIAN

4.1 Deskripsi Data Penelitian

Kuesioner diberikan kepada para peserta yang memenuhi persyaratan sampel untuk mengumpulkan data bagi penelitian ini. Dua puluh enam pernyataan, delapan di antaranya terkait dengan sistem informasi akuntansi, enam terkait dengan kinerja karyawan, empat terkait dengan ketidakpastian lingkungan, dan delapan terkait dengan kinerja manajerial, merupakan empat kategori kuesioner yang disebar oleh para peneliti. 100 responden yang bekerja di bank-bank BUMN di DKI Jakarta yaitu Bank BRI, Bank Mandiri, Bank BNI, dan Bank BTN akan menerima kuesioner melalui Google Form sebagai bagian dari penelitian ini..

4.1.2 Deskripsi Subyek Penelitian

Penelitian ini melibatkan pegawai Bank Milik Negara (BUMN) di wilayah DKI Jakarta. Sebanyak 100 kuesioner disebar dan 100 kuesioner berhasil dikumpulkan. Informasi yang dilihat dalam penelitian ini berasal dari 100 kuesioner tersebut. Tabel berikut ini menampilkan contoh data kuesioner yang digunakan.

Tabel 4 1 Data Sampel Penelitian

Keterangan	Kuesioner yang di sebar	Kuesioner yang kembali	Presentase
Pegawai Bank BUMN DKI Jakarta	100	100	100%
Kuesioner yang tidak dapat diproses	-	-	0%
Kuesioner yang dapat diproses	-	100	100%

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS, 2024

Sesuai dengan Tabel 4.1 di atas, peneliti berhasil mendapatkan kembali 100 kuesioner yang diberikan kepada karyawan Bank BUMN DKI Jakarta. Dengan setiap responden mengisi kuesioner dan mengirimkannya kembali kepada peneliti, hal ini menunjukkan tingkat keterlibatan yang ideal. Dengan demikian, dimungkinkan untuk memproses dan menganalisa seluruh 100 kuesioner yang terkumpul untuk penelitian ini.

4.1.3 Deskripsi Identitas Responden

Beberapa rincian yang mengidentifikasi responden kuesioner penelitian ini adalah nama bank, jenis kelamin, usia, jabatan, masa kerja, dan pendidikan terakhir karyawan bank BUMN di DKI Jakarta. *IBM SPSS Statistics 22* dapat digunakan untuk mengolah data responden pada tabel di bawah ini.

Tabel 4 2 Hasil Uji Deskripsi Responden Berdasarkan Perbankan

No	Nama Perbankan	Responden	Presentase
1	BRI	42	42%
2	Mandiri	32	32%
3	BNI	18	18%
4	BTN	8	8%
Jumlah		100	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Tabel 4.2 menggambarkan sebaran responden berdasarkan bank tempat mereka bekerja. Dari 100 responden, mayoritas, yaitu 42% (42 orang) merupakan pegawai Bank BRI. Diikuti oleh Bank Mandiri dengan 32% (32 orang), Bank BNI dengan 18% (18 orang), dan Bank BTN dengan 8% (8 orang).

Tabel 4 3 Hasil Uji Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Responden	Presentase
1	Laki-Laki	39	39%
2	Perempuan	61	61%
Jumlah		100	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Dari 61 responden, data tabel 4.3 menunjukkan bahwa wanita merupakan mayoritas sampel (61%). Dari seluruh responden, hanya 39 orang (atau 39%) yang berjenis kelamin laki-laki. Mengindikasikan hal ini proporsi karyawan wanita yang lebih tinggi daripada karyawan pria di bank-bank BUMN yang termasuk dalam penelitian ini.

Tabel 4 4 Hasil Uji Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Responden	Presentase
1	20 - 30 tahun	49	49%
2	31 - 40 tahun	44	44%
3	41 - 55 tahun	7	7%
	Jumlah	100	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Dengan 49 responden (49%), kelompok usia 20 hingga 30 tahun adalah yang paling banyak, menurut data pada Tabel 4.4, yang mencakup 100 responden. Kelompok usia berikutnya, yang terdiri dari 44 responden (44%), adalah 31-40 tahun. Dengan 7 responden (7%), kelompok usia antara 41 dan 55 tahun adalah yang terkecil. Terakhir, dari 100 responden, 49 orang termasuk dalam rentang usia 20-30 tahun, yang merupakan kelompok usia terbesar. Hanya tujuh orang yang termasuk dalam kelompok usia 41-55, yang merupakan kelompok usia terkecil..

Tabel 4 5 Hasil Uji Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Bekerja

No	Masa Bekerja	Responden	Presentase
1	3 - 5 tahun	49	49%
2	6 - 10 tahun	40	40%
3	11 - 15 tahun	11	11%
	Jumlah	100	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Sebagian besar karyawan Bank BUMN yang disurvei (49%) memiliki masa kerja antara tiga hingga lima tahun, seperti yang ditunjukkan oleh tabel 4.5. Karyawan dengan masa kerja enam sampai sepuluh tahun (40%) berada di urutan berikutnya dalam kategori ini. Sebaliknya, kelompok karyawan terkecil - 11% - adalah selama 11 hingga 15 tahun mereka yang telah bekerja.

Tabel 4.6 Hasil Uji Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Responden	Presentase
1	Diploma	23	23%
2	Bachelor Degree	63	63%
3	Master Degree	14	14%
	Jumlah	100	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Menurut Tabel 4.6, 63% dari 63 responden secara keseluruhan memiliki gelar sarjana. Ini mewakili mayoritas responden. Menunjukkan bahwa hal ini menunjukkan bahwa 63 dari 100 responden mempunyai gelar sarjana. Namun, 23 dari 100 responden, atau 23% dari total responden, hanya menyelesaikan program diploma. Hanya 14% responden, atau 14 dari 100 responden, yang berpendidikan S2. Ini adalah jumlah yang relatif kecil.

4.2 ● Uji Prasyarat Analisis

4.2.1 Uji Kualitas Data

4.2.2.1 Uji Validitas Data

Tujuan Uji Validitas adalah untuk mengetahui apakah pernyataan atau pertanyaan dalam penelitian ini cukup untuk mengukur variabel yang dituju adalah tujuan dari uji validitas. Nilai yang tinggi menandakan nilai validitas yang tinggi.. Hubungan antara total skor variabel dengan skor untuk setiap pertanyaan atau pernyataan diukur dengan menggunakan korelasi Spearman. Jika dua persyaratan terpenuhi, maka suatu indikator dianggap valid. Nilai r hitung $>$ r tabel: Nilai r analisis harus lebih tinggi dari nilai r tabel, yang ditetapkan pada tingkat signifikansi 5%. R tabel dalam hal ini adalah 0,197. Nilai r positif telah dihitung. Skor total dan skor pertanyaan/pernyataan harus memiliki korelasi positif, yang mengindikasikan hubungan satu arah. Karena ada 100 partisipan dalam penelitian ini, maka derajat kebebasan (df) sama dengan $n-2 = 100-2 = 98$. Lima persen adalah tingkat signifikansi yang digunakan. Hasil uji validitas yang dilakukan dengan *SPSS Statistics 22* ditampilkan dalam tabel.

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Sistem Informasi Akuntansi

Pernyataan	r - Hitung	r - Tabel	Keterangan
SIA 1	0,810	0,197	Valid
SIA 2	0,852	0,197	Valid
SIA 3	0,856	0,197	Valid
SIA 4	0,848	0,197	Valid
SIA 5	0,798	0,197	Valid
SIA 6	0,856	0,197	Valid
SIA 7	0,786	0,197	Valid
SIA 8	0,826	0,197	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Delapan pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel sistem informasi akuntansi memiliki hasil uji validitas yang ditampilkan pada Tabel 4.7. Setiap pernyataan terbukti benar berdasarkan hasil yang diperoleh. Bukti dari hal ini adalah fakta bahwa nilai r hitung dari setiap pernyataan melebihi nilai r tabel.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pernyataan	r - Hitung	r - Tabel	Keterangan
KK 1	0,825	0,197	Valid
KK 2	0,867	0,197	Valid
KK 3	0,806	0,197	Valid
KK 4	0,785	0,197	Valid
KK 5	0,848	0,197	Valid
KK 6	0,821	0,197	Valid

Tabel 4.8 menyajikan hasil uji validitas untuk enam pernyataan yang berkaitan dengan variabel kinerja karyawan. Sesuai dengan analisis, nilai r dari semua pernyataan telah dihitung lebih tinggi dari yang ditemukan dalam tabel. Oleh karena itu, setiap pernyataan dapat digunakan untuk mengukur aspek yang valid dari hasil kerja karyawan.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Ketidakpastian Lingkungan

Pernyataan	r - Hitung	r - Tabel	Keterangan
KL 1	0,860	0,197	Valid
KL 2	0,885	0,197	Valid
KL 3	0,778	0,197	Valid
KL 4	0,839	0,197	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Temuan-temuan dari uji validitas untuk empat variabel yang mengukur ketidakpastian lingkungan ditampilkan pada Tabel 4.9. Empat pernyataan yang berbeda digunakan dalam pengujian ini, dan temuan menunjukkan bahwa setiap pernyataan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat hubungan yang substansial dan kuat antara keempat pernyataan tersebut dengan gagasan ketidakpastian lingkungan. Oleh karena itu, keempat variabel tersebut berguna untuk memperkirakan ketidakpastian lingkungan.

Tabel 4 10 Hasil Uji Validitas Kinerja Manajerial

Pernyataan	r - Hitung	r - Tabel	Keterangan
KM 1	0,817	0,197	Valid
KM 2	0,796	0,197	Valid
KM 3	0,837	0,197	Valid
KM 4	0,805	0,197	Valid
KM 5	0,766	0,197	Valid
KM 6	0,816	0,197	Valid
KM 7	0,797	0,197	Valid
KM 8	0,821	0,197	Valid

Sumber: *Data primer yang diolah, 2024*

Hasil uji validitas ditunjukkan pada Tabel 4.10 untuk delapan pernyataan yang mengukur kinerja manajerial. Setiap pernyataan mempunyai nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel, menurut analisis. Hal ini membuktikan bahwa kedelapan pernyataan tersebut dapat diandalkan dan sesuai untuk menilai efektivitas manajerial.

4.2.2.2 Uji Reliabilitas

Dengan pengujian ini, pernyataan indikator variabel penelitian (pertanyaan kuesioner) diuji konsistensi dan reliabilitasnya. Hasil pengukuran kuesioner semakin dapat diandalkan semakin tinggi nilai reliabilitasnya. Penelitian ini menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics 22 untuk melakukan uji reliabilitas Cronbach's Alpha. Reliabilitas yang baik dibuktikan dengan nilai alpha yang lebih besar dari 0,60. Reliabilitas yang lebih tinggi ditunjukkan dengan nilai alpha yang lebih tinggi. Tingkat reliabilitas yang sangat tinggi ditunjukkan dengan

nilai alpha yang mendekati 1. Sesuai dengan (Ghozali, 2016). Hasil uji reliabilitas tertera di bawah ini untuk masing-masing variabel.

Tabel 4.11 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Koefisien Reliabel	Nilai Kritis	Keterangan
Sistem Informasi Akuntansi	0,935	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,905	0,6	Reliabel
Ketidakpastian Lingkungan	0,859	0,6	Reliabel
Kinerja Manajerial	0,923	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Sejumlah kesimpulan mengenai reliabilitas variabel penelitian diambil dari hasil penelitian Tabel 4.11. Sebagai contoh, nilai Cronbach's alpha variabel sistem informasi akuntansi sebesar 0,935 lebih tinggi dari nilai kritis 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa variabel sistem informasi akuntansi dapat dipercaya dan dapat diandalkan ketika diterapkan pada penelitian. Dengan nilai cronbach's alpha sebesar 0,905, variabel kinerja karyawan juga melebihi nilai kritis 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dipercaya dan dapat diandalkan ketika diterapkan pada penelitian. Nilai Cronbach's alpha dari variabel ketidakpastian lingkungan adalah 0.859, di atas nilai krusial 0.6. Hal tersebut di atas mengindikasikan ketergantungan dan kredibilitas variabel ketidakpastian lingkungan ketika digunakan dalam studi ilmiah. Dengan nilai Cronbach's alpha sebesar 0,923, variabel kinerja manajerial memiliki nilai di atas ambang batas krusial 0,6. Dari sini jelas bahwa variabel kinerja manajerial dapat dipercaya dan dapat digunakan dalam penelitian. Semua variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's alpha yang lebih tinggi dari nilai krusial 0,6 secara keseluruhan. Dari sini jelas bahwa setiap variabel penelitian dapat dipercaya dan dapat digunakan dalam penelitian.

4.2.2 Uji Statistik Deskriptif

Empat variabel digunakan dalam penelitian ini: kinerja manajerial, ketidakpastian lingkungan, kinerja karyawan, dan sistem informasi akuntansi. Dengan menggunakan perangkat lunak *IMB SPSS Statistics 22*, analisis deskriptif

dilakukan terhadap keempat variabel tersebut. Hasil dari eksperimen penelitian deskriptif ditampilkan dalam tabel berikut.

Tabel 4 12 Hasil Uji Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1_SIA	100	20	39	32,58	5,009
X2_KK	100	15	28	24,16	3,708
X3_KL	100	11	20	16,83	2,161
Y_KM	100	19	39	31,92	5,102
Valid N (listwise)	100				

Sumber: *Data primer yang diolah, 2024*

Hasil uji deskriptif variabel sistem informasi akuntansi untuk Bank DKI Jakarta ditunjukkan pada Tabel 4.12. Variabel ini memiliki nilai minimum 20 dan nilai maksimum 39. Nilai rata-rata yang tercatat adalah 32,58. Nilai rata-rata yang hampir sama dengan nilai maksimum (39) menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi Bank DKI Jakarta telah beroperasi secara efisien. Fakta bahwa nilai standar deviasi (5,009) lebih rendah dari nilai rata-rata (32,58) mendukung hal ini. Karena ada tingkat homogenitas yang tinggi dalam data penelitian, nilai standar deviasi yang rendah menunjukkan bahwa temuan-temuannya solid dan dapat dipercaya.

Berdasarkan analisis data, kinerja karyawan Bank Negara DKI Jakarta dinilai baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai terendah variabel kinerja karyawan sebesar 15 dan nilai maksimum sebesar 28, serta rata-rata sebesar 24,16. Dampak positif terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan rata-rata yang mendekati nilai maksimum 28. Selain itu, data penelitian ini bersifat homogen, yang ditunjukkan oleh nilai standar deviasi sebesar 3,708, yang lebih kecil dari nilai rata-rata 24,16. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat kinerja mayoritas karyawan sebanding dengan rata-rata. Kesimpulannya, hasil uji deskriptif menunjukkan bahwa data bersifat homogen dan kinerja karyawan di Bank Negara DKI Jakarta secara umum dinilai baik.

Hasil uji deskriptif menunjukkan bahwa Bank Negara DKI Jakarta dihadapkan pada tingkat ketidakpastian lingkungan yang cukup tinggi, dengan nilai rata-rata 16,83 dari skala 11 hingga 20. Bank harus mempertimbangkan hal

ini dalam merumuskan strategi dan kebijakan yang tepat untuk menghadapi situasi yang tidak terduga. Meskipun nilai standar deviasi variabel ketidakpastian lingkungan tergolong kecil (2,161) dari nilai rata-rata, menunjukkan data penelitian terpusat dengan baik, namun nilai rata-rata yang mendekati nilai maksimum (16,83 dari 20) perlu mendapat perhatian serius dari pihak bank.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kinerja manajerial pegawai bank BUMN di DKI Jakarta dinilai menguntungkan. Nilai rata-rata memberikan bukti akan hal ini variabel kinerja manajerial yang mendekati nilai maksimum, yaitu 31,92 dari skala 39. Meskipun terdapat variasi dalam nilai kinerja manajerial antar pegawai, deviasi standarnya tergolong rendah (5,102) dari nilai mean. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja memiliki kinerja manajerial yang berada di sekitar nilai rata-rata, dan tidak terdapat deviasi yang terlalu ekstrem. Secara keseluruhan, menunjukkan bahwa kinerja manajerial pegawai bank BUMN di DKI Jakarta tergolong baik dan terkendali..

4.2.3 Uji Asumsi Klasik

4.2.3.1 Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas penelitian, seperti yang dinyatakan dalam penjelasan ini, adalah untuk mengetahui apakah data residual, atau nilai residual, dalam model regresi memiliki distribusi normal. Agar model regresi dianggap valid dan hasil analisis dapat dipercaya, salah satu asumsi klasik yang perlu dipenuhi adalah distribusi normal. Untuk mengetahui apakah data residual pada model regresi benar-benar berdistribusi normal, diperlukan analisis lebih lanjut berdasarkan tabel hasil uji normalitas. Teknik tambahan untuk visualisasi data, seperti p-plot atau histogram, dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut. Uji Kolmogorov-Smirnov digunakan dalam penelitian ini untuk menentukan apakah data tersebut normal. Dalam uji ini, distribusi normal standar dan distribusi data aktual dikontraskan. Jika nilai signifikansi (p-value) data lebih tinggi dari 0,05, maka dianggap berdistribusi normal. (Ghozali, 2016). Hasil uji normalitas dengan menggunakan *IBM SPSS Statistics 22* ditampilkan dalam tabel.

Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

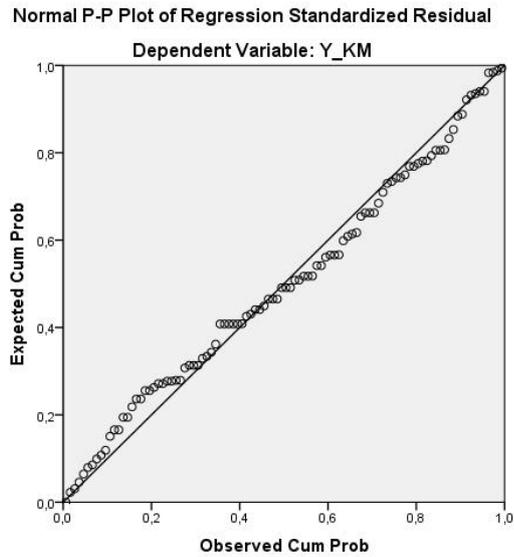
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,11379599
Most Extreme Differences	Absolute	,073
	Positive	,063
	Negative	-,073
Test Statistic		,073
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

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

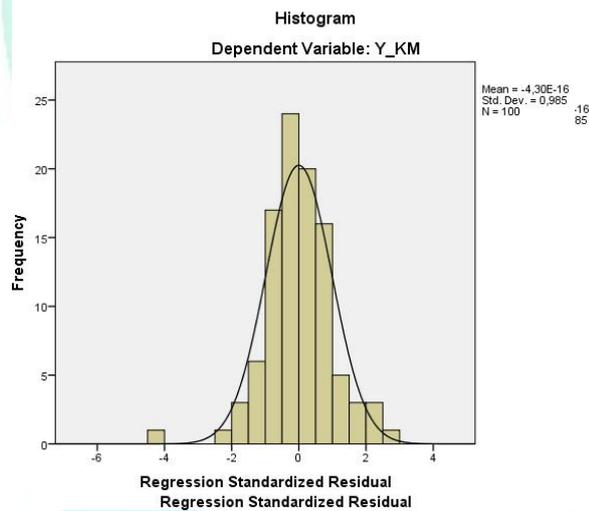
Sumber: *Data primer yang diolah, 2024*

Tingkat signifikansi sebesar 0,200 ditunjukkan oleh analisis pada Tabel 4.13 untuk hasil uji normalitas penelitian. Ambang batas yang diberikan sebesar 0,05 tidak terpenuhi oleh nilai signifikansi ini. Oleh karena itu, nilai residual dari data yang berkaitan dengan variabel-variabel dalam sistem informasi akuntansi, kinerja karyawan, ketidakpastian lingkungan, dan kinerja manajerial dapat dianggap terdistribusi secara normal. Secara ringkas, data penelitian ini dinilai baik dan layak untuk digunakan dalam penelitian selanjutnya. Berdasarkan hasil uji normalitas, data penelitian dapat digunakan untuk analisis tambahan karena terdistribusi secara normal. Hal ini mengindikasikan bahwa data penelitian ini valid dan cukup dapat diandalkan untuk menghasilkan temuan yang tepat.

Pemeriksaan uji normalitas dapat dilakukan dengan plot normal dan histogram sebagai tambahan untuk menentukan tingkat signifikansi. Pengujian normalitas sangat penting untuk menjamin bahwa data penelitian terdistribusi secara normal. Histogram dan normal plot adalah dua teknik grafis yang populer untuk uji normalitas. Jika setiap titik pada plot normal tersebar di sekitar garis diagonal dan bergerak ke arah diagonal, maka persyaratan metode grafis terpenuhi. Histogram berbentuk lonceng adalah tipikal. Bersama dengan grafik dan histogram, berikut ini adalah temuan uji normalitas data penelitian.



Gambar 4 1 Grafik Plot Uji Normalitas (Data yang di olah SPSS, 2024)



Gambar 4 2 Grafik Plot Histogram Uji Normalitas (Data yang di olah SPSS, 2024)

Hal ini terbukti dari pengamatan grafik plot bahwa garis diagonal membentuk pusat pola distribusi titik. Hal ini menunjukkan adanya hubungan linier yang kuat antara variabel independen dan dependen. Grafik histogram menggambarkan bagaimana distribusi data juga tampak normal. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan dalam penelitian.

4.2.3.2 Uji Multikolinearitas

Pengujian terhadap multikolinearitas dalam model regresi dilakukan untuk memastikan tidak adanya multikolinearitas. Akurasi dan keandalan model regresi dipengaruhi secara negatif oleh multikolinearitas, yaitu suatu kondisi di mana variabel-variabel independen menunjukkan korelasi yang kuat satu sama lain. Model regresi tidak menunjukkan adanya multikolinearitas jika semua nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan semua nilai VIF kurang dari 10. Multikolinieritas terdapat pada model regresi jika ada nilai tolerance kurang dari 0,10 atau nilai VIF lebih besar dari 10. Referensi nilai tolerance dan VIF untuk setiap variabel independen dalam tabel diperlukan untuk interpretasi hasil uji multikolinieritas, bergantung pada kriteria yang diterapkan. (Gozali, 2016). Hasil uji multikolinearitas untuk penelitian ini, yang dilakukan dengan menggunakan *IBM SPSS Statistics 22*, ditampilkan dalam tabel berikut..

Tabel 4 14 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1_SIA	,399	2,507
X2_KK	,414	2,415
X3_KL	,914	1,094

a. Dependent Variable: Y_KM

Sumber: *Data primer yang diolah, 2024*

Multikolinearitas tidak terlihat dalam model regresi penelitian ini, seperti yang ditunjukkan oleh Tabel 4.14. Hal ini terbukti karena nilai VIF dan tolerance masing-masing variabel independen berada di bawah batas yang menunjukkan adanya multikolinieritas, dengan nilai VIF sebesar 0,507 (lebih kecil dari 10) dan tolerance VIF sebesar 0,399 (lebih besar dari 0,10) untuk variabel sistem informasi akuntansi. Variabel kinerja karyawan memiliki tolerance sebesar 0,414 (lebih besar dari 0,10) dan VIF sebesar 2,415 (lebih kecil dari 10). Tolerance untuk variabel ketidakpastian lingkungan adalah 0,914 yang lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,094 yang lebih kecil dari 10. Karena tidak ada

multikolinearitas, maka model regresi penelitian ini dianggap valid, dan kesimpulan analisisnya dapat dipercaya.

4.2.3.3 Uji Heteroskedastitas

Menurut (Ghozali, 2016), uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah varians residual pada model regresi konsisten untuk semua pengamatan. Alasannya adalah karena homoskedastisitas-variens residual yang konstan-adalah salah satu prinsip dasar dari regresi linier. Biasanya, uji Glejser yang dijalankan melalui *IBM SPSS Statistics 22* digunakan untuk mengidentifikasi heteroskedastisitas. Tidak ada masalah heteroskedastisitas ketika kriteria keputusan memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Asumsi homoskedastisitas dipenuhi oleh model regresi. Heteroskedastisitas terdapat pada model regresi ketika nilai signifikansi kurang dari lima. Tidak ada satupun asumsi homoskedastisitas yang terpenuhi. Temuan uji heteroskedastisitas ditampilkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4 15 Hasil Uji Heteroskedastitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,539	,462		1,167	,246
X1_SIA	,130	,065	,938	1,993	,049
X2_KK	-,067	,077	-,351	-,868	,388
X3_KL	-,144	,114	-,514	-1,257	,212

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Tabel 4.15 mengilustrasikan bahwa model regresi penelitian ini tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas. Nilai signifikansi masing-masing variabel independen yang lebih besar dari 0,05 mengindikasikan hal tersebut. Untuk variabel sistem informasi akuntansi, ditemukan nilai signifikan sebesar 0,49 - jauh lebih tinggi dari 0,05 -. Tidak ada hubungan heteroskedastisitas antara variabel dependen dan variabel sistem informasi akuntansi, menurut bukti ini. Selain itu, nilai signifikansinya juga lebih tinggi dari 0,05, yang dibuktikan dengan nilai signifikansi variabel kinerja karyawan sebesar 0,388. Bukti ini konsisten dengan variabel kinerja karyawan dan variabel dependen yang tidak

menunjukkan hubungan heteroskedastis. Sekali lagi, variabel ketidakpastian lingkungan memiliki nilai signifikan yang lebih besar dari 0,05, yaitu 0,212. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan heteroskedastisitas antara variabel dependen dan variabel ketidakpastian lingkungan.

4.3 Uji Hipotesis

4.3.1 Uji F

Para ahli statistik menggunakan uji F untuk menguji dampak simultan setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Hipotesis penelitian diterima, menurut (Ghozali, 2016), jika nilai p value (nilai probabilitas) penelitian lebih kecil dari 0,05. Konsekuensinya, jika nilai p value melebihi 0,05, maka hipotesis ditolak. F-tabel dengan nilai 0,05 dan derajat kebebasan digunakan dalam pengujian ini. $k-1 = 4-1 = 3$ adalah derajat kebebasan pertama (df1). Kisaran untuk derajat kebebasan kedua (df2) adalah $n = 100-4 = 96$, dan nilai F-tabel adalah 2,70. Jika nilai F yang dihitung (ditemukan dalam tabel SPSS) lebih besar atau sama dengan 2,70, maka hipotesis penelitian diterima. Akibatnya, dampak gabungan dari semua variabel independen :

Tabel 4 16 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2454,546	3	818,182	639,550	,000 ^b
	Residual	122,814	96	1,279		
	Total	2577,360	99			

a. Dependent Variable: Y_KM

b. Predictors: (Constant), X3_KL, X2_KK, X1_SIA

Sumber: *Data primer yang diolah, 2024*

Dengan menggunakan Tabel 4.16 sebagai dasar, uji simultan (uji F) telah dilakukan untuk menentukan dampak gabungan dari ketidakpastian lingkungan, kinerja karyawan, dan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja manajerial. Nilai F hitung (639,550) secara substansial lebih tinggi dari nilai F tabel (2,70) sesuai dengan hasil pengujian. Selain itu, nilai signifikansi (0,000) secara signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas (0,05). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kombinasi dari sistem informasi akuntansi, kinerja pekerja,

dan ketidakpastian lingkungan memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja manajerial. Ketika ketiga faktor tersebut digabungkan, maka kinerja manajerial akan meningkat.

4.3.2 Uji-t

Uji t parsial digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Peneliti membandingkan nilai probabilitas dengan tingkat kesalahan yang ditetapkan sebesar 0,05. Nilai probabilitas yang lebih besar dari 0,05 mengindikasikan penolakan hipotesis alternatif (H1) dan penerimaan hipotesis nol (H0). Namun, dalam penelitian ini, yang terjadi adalah sebaliknya. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (df) = 96, nilai t hitung sebesar 1,66088. Tabel berikut ini menampilkan temuan-temuan dari uji parsial (t-test) penelitian ini :

Tabel 4 17 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,726	,702		2,458	,016
X1_SIA	,287	,099	,303	2,884	,005
X2_KK	,451	,117	,347	3,843	,000
X3_KL	,644	,174	,338	3,704	,000

a. Dependent Variable: Y_KM

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Variabel yang terkait sistem informasi akuntansi (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 2.884, sesuai dengan hasil uji parsial (uji t) tabel 4.17. Nilai tersebut melebihi nilai 1,66088 pada tabel t. Terdapat nilai signifikansi sebesar 0,005. Nilai ini lebih kecil dari ambang batas signifikansi yang digunakan yaitu 0,05. Berdasarkan temuan ini, maka hipotesis 1 (H1) dinyatakan terbukti kebenarannya. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja manajerial (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh sistem informasi akuntansi (X1), setidaknya secara parsial. Dengan kata lain, kinerja manajerial yang unggul dapat dicapai melalui penerapan sistem informasi akuntansi yang efektif.

Kinerja karyawan (X2) dan kinerja manajerial (Y) ditemukan berkorelasi secara signifikan dalam penelitian ini. Perbandingan nilai t hitung (3,843) dengan nilai t tabel (1,66088) dan nilai signifikansi (0,000) yang kurang dari 0,05 membuktikan hal tersebut. Untuk memperjelas, H0 yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh ditolak, sedangkan H2 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kinerja karyawan dan kinerja manajerial diterima. Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa meningkatkan produktivitas karyawan dapat secara langsung meningkatkan produktivitas manajemen.

Nilai t hitung variabel ketidakpastian lingkungan (X3) (3,704) juga secara substansial lebih tinggi daripada nilai t tabel (1,66088), menurut analisis statistik. Hal ini didukung oleh fakta bahwa nilai signifikansi (0,000) lebih kecil dari nilai alpha (0,05). Temuan di atas mendukung penerimaan hipotesis H3, dan penolakan hipotesis H0. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja manajerial (Y) dan ketidakpastian lingkungan (X3) memiliki hubungan yang signifikan secara statistik. Kinerja manajerial yang dicapai menurun dengan meningkatnya ketidakpastian lingkungan.

4.3.3 Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Menilai seberapa baik model atau variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen dapat dilakukan dengan uji koefisien determinasi (R²). Nilai R² berkisar antara 0 sampai 1. Semakin lemah kemampuan suatu variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen umumnya ditunjukkan oleh nilai R² yang semakin kecil. Sebaliknya, semakin kuat kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan perubahan variabel dependen, maka nilai R² akan semakin tinggi. Kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas, menurut Ghazali (2016), ketika nilai Adjusted R² kecil. Tabel koefisien determinasi (R²) penelitian ini menggambarkan seberapa baik variabel-variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen.

Tabel 4 18 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,976 ^a	,952	,951	1,13107

a. Predictors: (Constant), X3_KL, X2_KK, X1_SIA

Sumber: *Data primer yang diolah, 2024*

Berdasarkan Tabel 4.18, tiga variabel yaitu sistem informasi akuntansi, kinerja karyawan, dan ketidakpastian lingkungan dapat menjelaskan 95,1% dari variasi kinerja manajerial. Kemungkinan besar faktor-faktor lain di luar lingkup penelitian ini menjadi penyebab 4,9% variasi kinerja manajerial yang tersisa. Hal ini didukung oleh nilai adjusted R-squared sebesar 0,951. Angka ini menunjukkan bahwa terdapat cukup banyak perbedaan dalam kinerja manajerial yang dapat dijelaskan oleh model regresi yang digunakan dalam penelitian ini. Hubungan antara variabel independen dan dependen cukup kuat, seperti yang ditunjukkan oleh nilai R-squared secara keseluruhan sebesar 0,952.

Tabel hasil uji koefisien determinasi juga menunjukkan apakah prediksi fit variabel dependen sudah tepat atau belum. Kesesuaian variabel terikat dapat dianggap memadai atau benar jika Std. Kesalahan estimasi kurang dari nilai std. Deviation (Sarwono, 2017).

Tabel 4 19 Hasil Uji Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1_SIA	100	20	39	32,58	5,009
X2_KK	100	15	28	24,16	3,708
X3_KL	100	11	20	16,83	2,161
Y_KM	100	19	39	31,92	5,102
Valid N (listwise)	100				

Sumber: *Data primer yang diolah, 2024*

Tabel 4.19 menunjukkan bahwa nilai Standar Deviasi (Std. Dev) untuk variabel kinerja manajerial (5,102) lebih tinggi dibandingkan dengan nilai Standard Error of the Estimate pada tabel koefisien determinasi (1,131). Hal ini mengindikasikan bahwa variabel dependen, yaitu kinerja manajerial, dapat diprediksi oleh model dengan tingkat keakuratan atau kesesuaian yang tinggi. Dengan kata lain, sebagian besar variasi variabel kinerja manajerial dapat dijelaskan oleh model regresi yang digunakan. Model regresi penelitian ini

dianggap cukup memadai atau cukup tepat untuk memprediksi nilai variabel kinerja manajerial, berdasarkan temuan analisis deskriptif.

4.3.4 Uji Regresi Linier Berganda

Penggunaan uji regresi linier berganda ini memungkinkan seseorang untuk menguji bagaimana satu variabel independen mempengaruhi variabel dependen lainnya. Uji ini menguji pengaruh ketidakpastian lingkungan (X3), kinerja karyawan (X2), dan sistem informasi akuntansi (X1) terhadap kinerja manajerial (Y) dalam penelitian ini.

Tabel 4.20 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1,726	,702			
	X1_SIA	,287	,099	,303	2,884	,005
	X2_KK	,451	,117	,347	3,843	,000
	X3_KL	,644	,174	,338	3,704	,000

a. Dependent Variable: Y_KM

Sumber: *Data primer yang diolah, 2024*

$Y = 1,726 + 0,287X1 + 0,451X2 + 0,644X3$ adalah persamaan regresi yang didapat dari hasil uji regresi linier berganda yang ditunjukkan pada Tabel 4.20 di atas. Dengan menggunakan persamaan ini, dapat diketahui bahwa :

1. Dengan nilai signifikansi sebesar 0,005, variabel sistem informasi akuntansi (X1) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,287. Nilai tersebut mengarah pada kesimpulan bahwa kinerja manajerial (Y1) dipengaruhi secara positif oleh sistem informasi akuntansi (X1) sebesar 28,7%).
2. Dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, nilai koefisien regresi variabel kinerja karyawan (X2) adalah sebesar 0,451. Dengan demikian, terdapat korelasi positif sebesar 45,1% antara kinerja karyawan (X2) dan kinerja manajerial (Y).

3. Dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000, variabel regresi yang mewakili ketidakpastian lingkungan (X3) memiliki koefisien sebesar 0.644. Angka tersebut menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif sebesar 64,4% antara ketidakpastian lingkungan (X3) dengan kinerja manajerial (Y).

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

4.4.1 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Manajerial

Menurut penelitian ini, pengembangan kinerja manajerial (Y) untuk karyawan bank-bank BUMN di DKI Jakarta secara signifikan dipengaruhi oleh sistem informasi akuntansi (X1). Hipotesis awal (H1) yang menyatakan bahwa SIA mempengaruhi kinerja manajerial didukung oleh temuan ini. Pada tingkat signifikansi 0,05, temuan analisis menunjukkan bahwa nilai t hitung SIA sebesar 2,884 lebih tinggi dari t tabel sebesar 1,66088. Korelasi yang substansial dan positif telah ditemukan antara kinerja manajerial dan sistem informasi akuntansi, seperti yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi yang kurang dari 0,05. Dengan kata lain, kinerja manajerial akan lebih baik jika bank memiliki SIA yang lebih baik.

Menurut penelitian ini, kinerja manajerial (Y) dipengaruhi secara positif oleh sistem informasi akuntansi (X1). Hubungan serupa telah ditunjukkan dalam penelitian sebelumnya oleh (Hamidah et.al, 2023) dan (Rizkika, 2022), yang mendukung kesimpulan ini. Hubungan ini terutama disebabkan oleh peran penting yang dimainkan oleh sistem informasi akuntansi dalam memberikan informasi keuangan yang akurat dan tepat waktu kepada pengguna organisasi atau manajemen bisnis. Pengambilan keputusan Data keuangan yang dapat diakses memungkinkan para pengambil keputusan untuk membuat pilihan yang lebih strategis dan terinformasi dengan baik untuk organisasi. Informasi ini kemudian digunakan untuk sejumlah tujuan penting. Penilaian kinerja berbagai departemen dan karyawan di dalam perusahaan dapat dilacak dan diukur dengan menggunakan sistem informasi akuntansi. Semakin baik kemampuan bank-bank BUMN dalam menggunakan sistem informasi akuntansi, maka semakin sukses pula kinerja mereka. Teori keagenan masuk dalam hal ini. Menurut teori ini,

sistem informasi akuntansi yang efisien dapat mengurangi informasi asimetris dan kemungkinan aktivitas agensi yang tidak diinginkan, secara akurat dan bermakna menginformasikan pemilik modal tentang operasi perusahaan, serta memantau dan mengendalikan aktivitas keuangan dan operasionalnya.

4.4.2 Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja Manajerial

Kinerja karyawan (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial (Y), sesuai dengan tabel uji t H2, yang mendukung keabsahan klaim tersebut. Terdapat perbedaan antara nilai t hitung (1.66088) dengan nilai t tabel (3.843) untuk variabel kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan secara statistik antara kinerja manajerial dan kinerja karyawan. Dibandingkan dengan nilai alpha 0,05, nilai signifikansi 0,000 lebih kecil. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja manajer dan karyawan memiliki hubungan yang signifikan dan positif secara statistik.

Kinerja karyawan (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial (Y), sesuai dengan penelitian (Machmury, 2021) dan (Putri, 2020) yang didukung oleh temuan penelitian ini. Hal ini dikarenakan pekerjaan karyawan Bank BUMN dan manajemen saling berkesinambungan dan saling berhubungan. Selain meningkatkan efektivitas manajemen, kinerja karyawan yang tinggi membantu Bank BUMN mencapai tujuannya. Lingkungan kerja yang mendukung dan memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan tugas dan memberikan upaya terbaik mereka, semuanya dimungkinkan oleh manajemen yang efektif. Tujuan individu dan kelompok yang mendukung tujuan Bank BUMN secara keseluruhan juga dapat dicapai melalui manajemen yang efektif. Teori atribusi menyatakan bahwa keuntungan perusahaan meningkat secara proporsional dengan kinerja karyawannya. Menurut gagasan atribusi, seseorang dapat menjelaskan alasan di balik perilaku orang lain dengan mengutip pengaruh eksternal dan internal terhadap perilaku tersebut, seperti peristiwa dan keadaan, serta sifat-sifat seperti karakter dan sikap. Temuan penelitian ini, jika digabungkan, menunjukkan hubungan dan kontribusi timbal balik antara kinerja manajerial dan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan bank-bank BUMN. Peningkatan kinerja karyawan akan meningkatkan efektivitas manajerial dan

keuntungan bisnis. Hal ini dapat dicapai melalui lingkungan kerja yang mendukung dan manajemen yang efektif.

4.4.3 Pengaruh Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial

Kinerja manajerial (Y) pada Bank Negara DKI Jakarta dan ketidakpastian lingkungan (X3) memiliki hubungan yang positif signifikan, yang ditunjukkan oleh tabel uji t. Dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 1,66088, nilai t hitung sebesar 3,704 lebih besar. Signifikansi statistik dari hubungan antara kedua variabel ditunjukkan oleh hal ini. Perbedaan antara nilai signifikansi alpha (0.005) dan nilai signifikansi (0.000) adalah signifikan. Hal ini semakin mendukung bahwa terdapat hubungan yang signifikan secara statistik antara kedua variabel.

Penelitian ini mendukung kesimpulan yang diambil oleh (Merna, 2020) dan (Ilmy, 2021) yang menunjukkan bahwa ketidakpastian lingkungan (X3) berdampak pada kinerja manajerial (Y) dengan cara yang positif dan patut diperhatikan. Alasannya adalah bahwa keputusan manajerial dalam perusahaan termotivasi untuk meningkatkan kapasitas mereka dalam mencari, menganalisis, dan menerapkan informasi karena ketidakpastian lingkungan dan kompleksitas informasi sangat erat kaitannya. Membuat keputusan yang bijak sebagai hasilnya membantu meningkatkan kinerja manajemen perusahaan. Menurut teori atribusi, salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan adalah ketidakpastian lingkungan. Temuan ini konsisten dengan teori ini. Tingkat ketidakpastian yang lebih rendah dikaitkan dengan kemampuan perusahaan untuk memprediksi perubahan lingkungan. Di sisi lain, kinerja manajemen akan menurun ketika ketidakpastian lingkungan tinggi.

4.4.4 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Kinerja Karyawan, dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial

Secara bersama-sama atau simultan, ketiga variabel independen yaitu kinerja karyawan, ketidakpastian lingkungan, dan sistem informasi akuntansi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja manajerial Bank BUMN di DKI Jakarta. Nilai signifikansi (0,000) yang lebih kecil dari nilai probabilitas (0,05) dan nilai F hitung (639,550) yang lebih tinggi dari nilai F tabel (2,70) mendukung hal ini. Berdasarkan nilai t-test yang paling tinggi diantara ketiga variabel

independen, kinerja manajerial paling kuat dipengaruhi oleh variabel kinerja karyawan. Variabel kinerja karyawan memiliki nilai subtest (uji t) yang paling tinggi di antara ketiga variabel independen, yang mengindikasikan pengaruhnya paling kuat terhadap kinerja manajerial.

