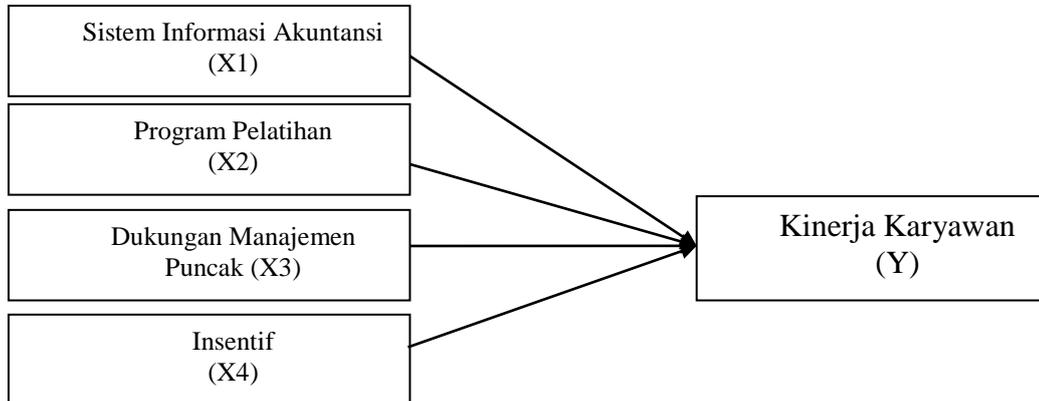


Gambar 3.1

Desain Penelitian

Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Program Pelatihan, Dukungan Manajemen Puncak, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

(Studi Kasus: Perusahaan Farmasi di Kota Denpasar).



Sumber : Hasil Pemikiran Peneliti (2021)

Populasi dalam objek studi ini yakni 33 Perusahaan Farmasi cabang Kota Denpasar dengan jumlah populasi 362 orang. Sampel dalam penelitian ini yaitu *medical representative*. Metode penetapan sampel yang dipakai pada studi ini yakni terhadap teknik Slovin supaya hasil studi bisa di generalisasi dan jumlahnya *representative*. Ketika menetapkan ukuran sampel studi, Slovin memasukkan aspek kelonggaran ketidak telitian sebab kekeliruan penarikan sampel yang masih bsa ditoleran. Nilai toleransi yang dipakai yakni 10%. Rumus Slovin dalam menetapkan sampel yakni :

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

n = Ukuran sampel

N= Ukuran populasi

e = Persentase nilai toleransi yaitu 10%

$$n = \frac{362}{1+362(0,1)^2} = 78,35 (79)$$

berlandaskan penghitungan diatas sampel yang jadi responden pada studi ini sejumlah 79 orang.

Teknik analisis yang dipakai pada studi yakni dengan menggunakan analisa regresi linier berganda yaitu teknik guna mencairitahu dmapak variabel bebas pada variabel terikat. Adapun persamaannya yakni: $Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4 + e$

Tabel 4
Uji Asumsi Klasik

Variabel	Normalitas (sig. 2 tailed)	Multikolinearitas Tolerance	VIF	Heterokedastisitas (sig. 2 tailed- Abres)
X1		0.687	1.455	0.841
X2	0,547	0.324	3.088	0.357
X3		0.268	3.732	0.218
X4		0.325	3.073	0.547

Sumber : Hasil olah data (2022)

Berlandaskan tabel 4 hasil uji normalitas nilai signifikansi dari *unstandardized residual* cenderung besar dari 0,05 yakni sejumlah 0,547 maka bisa di simpulkan data yang dipakai pada studi ini telah berdistribusi normal.

Dalam uji multikolinearitas jika nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10 maka disebut tidak terdapat multikoliinearitas. Berlandaskan hasil uji yang perlihatkan uji multikolinearitas, nilai *tolerance* seluruh variabel cenderung dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10 yang artinya tidak ada multikollinearitas pada variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas pada studi ini dilaksanakan secara memakai uji Glejser. Metode ini dilaksanakan secara meregresikan nilai *absolut residual* terhadap variabel bebas. Pada hasil uji statistik teramati jika semua variabel bebas mempunyai sig cenderung besar dari 0,05 maka bisa di simpulkan jika model regresi yang dipakai pada studi ini tidak memuat heteroskedastisitaas.

5. Hasil Uji Regresi Linier

Adapun hasil uji regresi linier berganda yaitu :

Tabel 5
Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Variabel	Standardized Beta	Probabilitas (sig.)	Ket
Konstanta	.550	.731	
SIA	.237	.011	Signifikan
Program Pelatihan	.195	.040	Signifikan
<i>DMP</i>	.309	.013	Signifikan
Insentif	.201	.014	Signifikan
Adjusted R Square	.710		
F Statistik	48.655		
Probabilitas (p-value)	0.000		
Variabel Dependen	Kinerja Karyawan		

Sumber : Hasil olah data (2022)

Berlandaskan tabel 5 menunjukkan bahwa hasil uji regresi linier berganda didapat persamaan regresi yakni:

$$Y = 0.550 + 0.237 X_1 + 0.195 X_2 + 0.309 X_3 + 0.201 X_4 + e$$

perusahaan ketika membentuk inovasi yang semakin baik serta dapat mendorong peningkatan kinerja dan perilaku yang baik bagi karyawannya dengan cara menyajikan sumber daya yang cukup dan program pelatihan sistem kerja. Hasil studi ini sepadan terhadap hasil studi sebelumnya yang dilaksanakan oleh Dewi, Badera dan Wirama (2017) dan penelitian Sarastini dan Suardhika (2017) menyatakan dukungan manajemen puncak berpengaruh positif pada kinerja individual karyawan.

Berlandaskan hasil uji t membuktikan jika insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana nilai koefisien parameter sejumlah 0.201 terhadap taraf sig sejumlah 0.014, lebih kecil dari 0.05 sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini menunjukkan jika bertambah tinggi insentif yang diperoleh sehingga semakin tinggi tingkat kepuasan kinerja karyawan. Hasil studi ini sejalan terhadap hasil penelitian sebelumnya yang dilaksanakan oleh Dewi dan Suardikha (2015) serta penelitian Melasari dan Lestari (2019) jika insentif secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja individu.

SIMPULAN DAN SARAN

Berlandaskan hasil analisa penelitian dan pembahasan bab sebelumnya sehingga bisa di simpulkan :

1. Penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penerapan sistem informasi akuntansi memudahkan penggunaanya dalam pengolahan data, membantu pengguna bekerja lebih sehingga bertambah naik bertambah naik kinerja karyawan pada perusahaan itu.
2. Program pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin rutin program pelatihan, baik dalam pemanfaatan SIA dan pemahaman *product knowledge* maka akan meningkatkan kemampuan kinerja karyawan secara optimal.
3. Dukungan manajemen puncak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi insentif yang diberi sehingga akan bisa menaikkan peluang kinerja karyawan.

Berlandaskan hasil studi dan kesimpulan diatas sehingga saran yang bisa diberi yaitu setiap perusahaan farmasi diharapkan agar lebih rutin melakukan *training product knowledge* tiap bulannya kepada karyawannya agar lebih menguasai materi setiap produknya serta pelatihan penggunaan sistem informasi yang ada untuk memaksimalkan setiap karyawan memanfaatkan sistem yang dapat membantu mengurangi biaya operasional perusahaan dimasa pandemi Covid

