

Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Putu Febby Candra Lestari¹

I Gde Ary Wirajaya²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Indonesia

*Correspondences: febby.candra19@student.unud.ac.id

ABSTRAK

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan secara empiris mengenai pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan di Perumda Tirta Tohlangkir dengan jumlah responden 52 orang. Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan metode *non probability sampling* dengan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Analisis data membuktikan bahwa efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Efektivitas sistem informasi akuntansi; Gaya kepemimpinan; Motivasi kerja; Kinerja karyawan.

Effectiveness of Accounting Information Systems, Leadership Style, Work Motivation and Employee Performance

ABSTRACT

Employee performance is the quality and quantity of work results achieved by employees in performing their work. This research was conducted to examine the effect of the influence of the effectiveness of accounting information systems, leadership styles and work motivation on employee performance. The study was conducted in Perumda Tirta Tohlangkir with a total of 52 respondents. The sample determination method uses non probability sampling with a saturated sampling technique. The data were collected by survey method with questionnaire technique and analyzed using multiple linear regression analysis techniques. The results showed that the effectiveness of accounting information systems had an effect but not significantly on employee performance. Leadership style positively affects employee performance. Work motivation has an effect but is not significant on employee performance.

Keywords: *Effectiveness of accounting information systems, Leadership style; Work motivation; Employee performance.*

Artikel dapat diakses : <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Akuntansi/index>



e-ISSN 2302-8556

Vol. 34 No. 4
Denpasar, 28 April 2024
Hal. 1032-1044

DOI:
10.24843/EJA.2024.v34.i04.p15

PENGUTIPAN:
Lestari, P. F. C., & Wirajaya, I.
G. A. (2024). Efektivitas
Sistem Informasi Akuntansi,
Gaya Kepemimpinan, Motivasi
Kerja dan Kinerja Karyawan.
E-Jurnal Akuntansi, 34(4),
1032-1044

RIWAYAT ARTIKEL:
Artikel Masuk:
2 Desember 2023
Artikel Diterima:
12 Januari 2024

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan hasil hasil kerja yang terkait erat dengan tujuan strategis organisasi dan kepuasan pelanggan, serta akan berkontribusi pada profitabilitas perusahaan (Naibaho, 2019). Kinerja individual merupakan kondisi dimana seseorang harus mengkonfirmasi pekerjaannya kepada untuk mengetahui tujuan yang ingin dicapai (Ochoti & Maronga, 2012). Kinerja pada suatu organisasi atau entitas sangat bergantung pada kualitas karyawannya. Prestasi kerja atau kinerja karyawan adalah hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan seorang pegawai dalam melaksanakan pelaksanaan sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya (Mangkunegara, 2018). Kinerja karyawan merupakan hal yang harus dimiliki oleh setiap individu dalam suatu organisasi, dan hal tersebut sangat berpengaruh terhadap berhasil atau tidaknya suatu organisasi (Afrial & Alfian, 2019). Masalah Kinerja karyawan menjadi pondasi yang paling penting bagi suatu perusahaan. Secara umum terdapat fenomena kinerja karyawan di beberapa perusahaan daerah Indonesia, contohnya yang terjadi di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM).

Fenomena kinerja karyawan terjadi di Perusahaan Daerah Air Minum dalam penelitian Naibaho (2019), yang berjudul "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtauli Pematangsiantar". Fenomena kinerja karyawan juga terjadi pada salah satu perusahaan daerah Indonesia yang ada di Bali khususnya di Kabupaten Karangasem yaitu Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Tirta Tohlangkir. Perumda Tirta Tohlangkir merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang memiliki posisi dan peran penting dalam pembangunan kesejahteraan masyarakat khususnya penyediaan air bersih di Kabupaten Karangasem, Bali. Fenomena yang terjadi pada kinerja karyawan Perumda Tirta Tohlangkir setiap tahunnya adalah adanya keluhan-keluhan dari pelanggan.

Tabel 1. Persentase Jumlah Keluhan Pelanggan 2018-2022

No	Tahun	Persentase Keluhan Pelanggan
1	2018	15%
2	2019	10%
3	2020	20%
4	2021	15%
5	2022	20%

Sumber: Data Penelitian, 2023

Berdasarkan Tabel 1. persentase jumlah keluhan oleh pelanggan di Perumda Tirta Tohlangkir dari tahun 2018-2022 berada di atas 10 persen. Persentase keluhan pelanggan di tahun 2018 sebanyak 15 persen, namun di tahun 2019 menurun menjadi 10 persen, tahun 2020 meningkat menjadi 20 persen, kembali menurun di tahun 2021 menjadi 15 persen dan terjadi peningkatan kembali di tahun 2022 menjadi 20 persen. Terjadinya peningkatan keluhan oleh pelanggan tersebut dikarenakan pelayanan yang diterima oleh pelanggan tidak sesuai dengan yang diharapkan, akibatnya pelanggan mengeluh dan merasa tidak puas.

Pada bagian yang berhubungan dengan internal perusahaan, akuntansi merupakan muara terakhir dari seluruh kegiatan di Perumda. Terdapat

permasalahan kinerja karyawan bagian akuntansi, yaitu menyangkut laporan bulanan yang sering terlambat. Permasalahan ini terjadi karena kelalaian karyawan dalam lambatnya membuat administrasi perusahaan. Efek terjadinya penurunan kinerja karyawan pada Perumda yaitu penanganan pelayanan lambat dikerjakan sehingga mempengaruhi penurunan pelayanan terhadap pelanggan. Selain itu, informasi kepada manajemen dalam pengambilan keputusan perusahaan menjadi terlambat akibat kelalaian kinerja karyawan.

Fenomena yang terjadi disebabkan karena sistem informasi akuntansi yang dihasilkan kurang baik, seperti kurangnya data-data yang masuk di Perumda. Maka dari itu, sistem informasi akuntansi sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Romney & Steinbart (2011), penggunaan sistem informasi akuntansi dalam bisnis dapat menciptakan nilai dengan menyediakan informasi keuangan bersama kepada pengguna untuk perencanaan, pengaturan, dan operasi pengambilan keputusan. Menurut Salehi dkk., (2010), beberapa organisasi mendapat keunggulan kompetitif dengan melengkapi sistem informasi baru. Sistem informasi akuntansi membantu perusahaan untuk meningkatkan kemanjuran dan efisiensi pengambilan keputusan, yang memungkinkan mereka memperoleh keunggulan kompetitif (Edison *et al.*, 2012). Penelitian yang dilakukan sebelum pandemi Covid-19 oleh Bintang & Dharmadiaksa (2018) serta penelitian yang dilakukan pada saat pandemi Covid-19 oleh Dewi & Wati (2021) yang memberikan hasil efektivitas SIA berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berbanding terbalik dengan hasil riset sebelumnya pada saat sebelum pandemi Covid-19 oleh Kharuddin *et al.*, (2010) serta Soudani (2012), menyatakan bahwa penggunaan sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan & Bahri (2018), kepemimpinan adalah proses di mana seorang pemimpin memengaruhi perilaku bawahan sedemikian rupa sehingga mereka ingin bekerja sama dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Fenomena yang terjadi disebabkan karena adanya kecenderungan terhadap gaya kepemimpinan yang tidak disukai oleh karyawan. Ditunjukkan melalui tindakan pegawai yang sering mengundur waktu, adanya respon dari pelanggan terkait bagaimana pelayanan yang diberikan kurang memuaskan. Penelitian yang dilakukan sebelum pandemi Covid-19 oleh Parjanti (2014), serta penelitian yang dilakukan saat pandemi Covid-19 Fuqhoha & Raflis (2021), menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berbanding dengan penelitian sebelum pandemi Covid-19 oleh Khairiyah & Annisa (2013), serta penelitian yang dilakukan saat pandemi Covid-19 oleh Fatihah & Fani (2022) serta (Sabila & Firmansyah (2022), memberikan hasil bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

Motivasi perlu dilaksanakan dalam suatu perusahaan, dimana seluruh aktivitas jika didasarkan pada motivasi maka akan meningkatkan kinerja (Ju, 2020). Fenomena yang ditunjukkan dengan terlambatnya pembuatan administrasi untuk data laporan disebabkan karena kurangnya motivasi kerja terhadap karyawannya. Menurut Edi (2009), motivasi adalah komponen yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan tertentu, kadang-kadang dipahami sebagai kekuatan pendorong perilaku seseorang. Penelitian yang dilakukan oleh Murty &

Hudiwinarsih (2012), semakin besar motivasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya maka semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut. Menurut temuannya, motivasi memiliki dampak besar terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan sebelum pandemi Covid-19 oleh Susanti dkk., (2018), dan penelitian yang dilakukan saat pandemi Covid-19 oleh Firmansyah & Havidz (2020), Purwanto (2020), Yaniv (2020) serta Herdani *et al.*, (2021), memberikan bukti motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil Khairiyah & Annisa (2013) sebelum pandemi Covid-19, yang menyatakan motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian yang terkait dengan kajian teoritis dan kajian empiris mengenai pengaruh masing-masing variabel, terdapat gap penelitian yaitu tidak konsistennya hasil penelitian. Oleh sebab itu dalam penelitian ini penting untuk dilakukan pengujian kembali pada dimensi waktu yang berbeda. Pada kasus kinerja karyawan ini, peneliti menggunakan Kinerja Karyawan Perumda Tirta Tohlangkir Kabupaten Karangasem sebagai objek penelitian. Maka dari itu rumusan masalah penelitian ini yaitu bagaimanakah pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Theory of Planned Behavior (TPB) adalah teori utama yang digunakan dalam penelitian ini, dan merupakan teori yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan. TPB memungkinkan perusahaan dan individu untuk dengan mudah memperoleh wawasan tentang aspek-aspek yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dalam teori ini mengindikasikan bahwa, seseorang karyawan akan melakukan suatu perilaku yang dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Perumda Tirta Tohlangkir. Teori ini akan memudahkan para karyawan di Perumda Tirta Tohlangkir dalam memperoleh faktor-faktor yang dapat mempengaruhi suatu perilaku yang dapat meningkatkan kinerjanya. Maka dari itu, perlu dipahami bahwa pada hakikatnya perilaku pada kinerja suatu karyawan merupakan unsur yang penting untuk perusahaan.

Technology Acceptance Model (TAM) digunakan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara keyakinan perilaku, tujuan/keperluan, dan penggunaan aktual dari pengguna/user suatu sistem informasi (Kharisma & Dharmadiaksa, 2015). Keterlibatan konsep TAM pada penelitian ini adalah bagaimana TAM dapat menjelaskan manfaat dari penerapan suatu sistem informasi akuntansi terhadap pengguna dari sistem tersebut, sehingga memudahkan individu dalam penggunaan yang berujung pada efektifnya terhadap sistem yang terdapat di perusahaan maupun lembaga keuangan.

Menurut teori motivasi Abraham Maslow, individu didorong untuk memuaskan berbagai keinginan yang melekat pada setiap manusia dan cenderung intrinsik. Untuk mengatasi banyak tingkat kebutuhan manusia, Abraham Maslow mengembangkan hipotesis hirarki kebutuhan. Kebutuhan tersebut dibagi menjadi lima kategori dan disusun menjadi suatu tingkatan atau hirarki kebutuhan, yang meliputi: Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Rasa Aman, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Harga Diri, dan Aktualisasi Diri (*Self Actualization*).

Kinerja karyawan adalah suatu hasil atau pencapaian kinerja dari karyawan yang merupakan target dari suatu tujuan yang harus tercapai Suratini

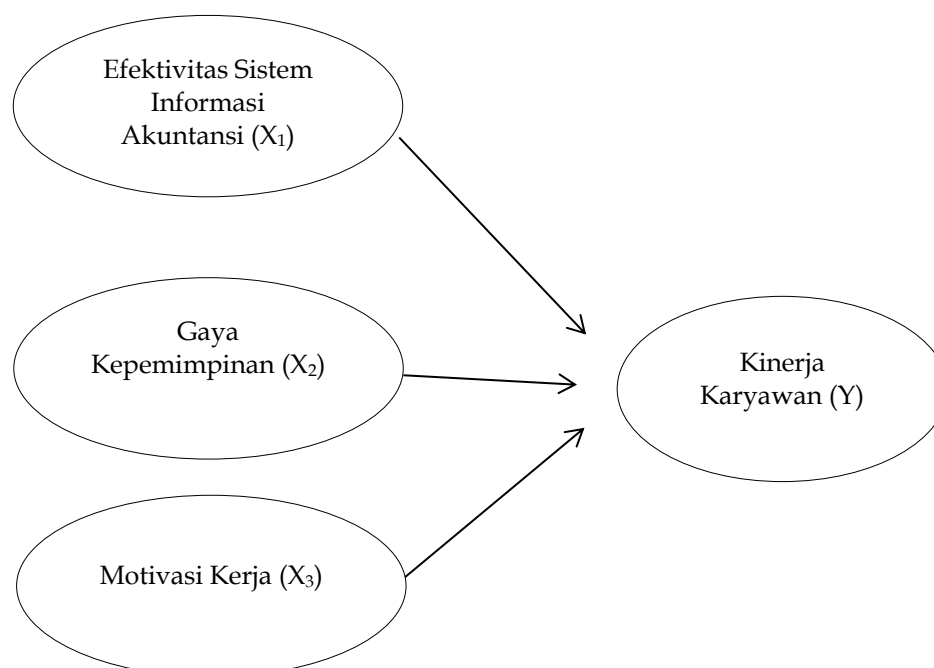
et al., 2015). Kinerja adalah pencapaian atas pekerjaan dengan kualitas dan kuantitas kerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan kewajiban yang dibebankan kepadanya (Mangkunegara, 2018). Kinerja sebagai suatu bentuk prestasi kerja pegawai dalam bekerja keras untuk mencapai tujuan dan diselesaikan tepat waktunya sesuai perencanaan. Kinerja diukur dengan mengumpulkan, mengevaluasi, dan melaporkan berbagai data yang berkaitan dengan tingkat pekerjaan orang, divisi, atau perusahaan.

Menurut Urquia *et al.*, (2011), sistem informasi akuntansi merupakan alat di bidang teknologi informasi yang dikembangkan untuk membantu sektor ekonomi dan keuangan perusahaan. Efektivitas sistem informasi akuntansi merupakan ukuran kemampuan kumpulan sumber daya untuk menerima, menganalisis, dan menyimpan data elektronik, kemudian mengubahnya menjadi informasi yang berharga dan secara efektif menyediakan laporan formal yang dibutuhkan (Handoko, 2003). System informasi akuntansi yang efektif menyangkut pengambilan keputusan dengan persyaratan organisasi untuk informasi dan kontrol (Nicolaou, 2000). Peningkatan efektivitas bersumber dari informasi akuntansi yang berkualitas dalam pengelolaan organisasi karena data dan informasi menjadi dasar atas kegiatan individu (Nwokeji, 2021). Informasi akuntansi dapat disimpulkan sebagai pendukung atau landasan bagi manajemen dalam menentukan pilihan; Oleh karena itu, sistem informasi akuntansi harus dibangun dengan tepat agar dapat memenuhi tuntutan informasi secara efisien dan efektif.

Menurut Rivai (2014), gaya kepemimpinan adalah seperangkat sifat yang digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi bawahan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin adalah pola perilaku dan metode yang dia sukai dan sering dia gunakan. Peranan gaya kepemimpinan penting di dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang lebih baik. Kepemimpinan adalah suatu jenis strategi atau filosofi kepemimpinan yang dilakukan oleh individu yang kita sebut pemimpin. Seorang pemimpin adalah seseorang yang memiliki kekuasaan yang mengarahkan bawahannya untuk melaksanakan bagian-bagian pekerjaannya guna mencapai tujuan.

Menurut Mangkunegara (2018), motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Motivasi dapat mempengaruhi bentuk, arah, intensitas, dan lamanya perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. Jenis tindakan yang dilakukan seseorang disebut sebagai bentuk perilaku karyawan yang akan memilih untuk terlibat dalam sedang bekerja. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Dengan demikian motivasi adalah energi yang diperlukan untuk merangsang semangat kerja seseorang agar dia termotivasi untuk bekerja dengan sukses dan efisien.

Tujuan dari adanya riset ini adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan dapat membuktikan secara empiris pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian yang telah disampaikan sebelumnya, maka dapat digambarkan kerangka konseptual dari penelitian ini seperti Gambar 1 berikut.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber: Data Penelitian, 2023

Berdasarkan Theory Planned Behaviour dalam memprediksi seseorang melakukan perilaku, pada kontruks persepsi kontrol perilaku berkaitan dengan pemikiran tentang ketersediaan sumber daya untuk melakukan suatu kegiatan menghasilkan suatu informasi yang dapat meningkatkan efektivitas. *Technology Acceptance Model* menjelaskan lebih menyeluruh mengenai perilaku manusia dapat dijelaskan dengan mempertimbangkan kepercayaan, sehingga dapat dikatakan bahwa teknologi informasi dapat digunakan dengan baik jika sistemnya mudah digunakan, memberikan keuntungan, dan menguntungkan sehingga dapat meningkatkan efektivitas pada kinerja karyawan dan organisasi. Efektivitas menurut Susanto (2013), adalah informasi yang harus sesuai kebutuhan pemakai dalam mendukung proses tugas pengguna yang disajikan dengan tepat sehingga mudah dimengerti. Kinerja dengan strategi yang tinggi tergantung pada berbagai sistem informasi akuntansi (Boulianne, 2007). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Prariedana & Putra (2019), Dewi & Wati (2021), serta Grande *et al.*, (2010), menunjukkan bahwa efektivitas SIA berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi efektivitas sistem informasi akuntansi yang dimiliki pada suatu organisasi, maka akan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan.

H₁: Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan Theory Planned Behaviour menjelaskan dalam memprediksi seseorang melakukan perilaku pada kontruksi sikap terhadap perilaku yang berkaitan dengan kepercayaan, bisa meningkatkan perilaku berdasarkan penilaian bukti yang diperoleh sikap bahwa kegiatan tersebut dapat menghasilkan keuntungan bagi pelanggar. Gaya kepemimpinan yang memiliki

keyakinan sikap terhadap perilaku mampu memberikan keuntungan bagi karyawan. Seorang pemimpin harus menggunakan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya karena seorang pemimpin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas organisasi dalam mencapai tujuannya (Waridin & Guritno, 2005). Temuan penelitian pada Parjanti (2014), serta Fuqhoha & Raflis (2021), juga menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂: Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pada *Theory Planned Behaviour* menjelaskan dalam memprediksi seseorang melakukan perilaku dalam konstruksi norma subjektif. Berkaitan dengan suatu kepercayaan akan seseorang lainnya dapat memerikan motivasi atau bahkan dapat menjadi penghambat dalam melakukan tindakan terdapat dalam motivasi kerja seorang karyawannya. Teori motivasi menurut Abraham Maslow menjelaskan ada kualitas dalam diri seseorang yang harus dikembangkan sehingga mereka dapat memberikan hasil yang sangat baik untuk tujuan organisasi. Individu akan lebih mampu memenuhi tuntutan mereka yang beragam seiring dengan berkembangnya kapasitas kerja mereka, dan pada level ini, individu akan selalu maju dan berprestasi lebih baik. Menurut Kondalkar (2007), motivasi adalah hasrat yang membara yang diciptakan oleh keinginan dan ambisi yang mendorong individu untuk menginvestasikan energi fisik dan mental untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Pramana (2019), Hardiasyah & Mas (2019) menyimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sama halnya dengan hasil penelitian yang dilakukan Ginting & Siagian (2021) serta Herdani *et al.*, (2021), memberikan bukti bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H₃ : Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan pada riset ini adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis asosiatif. Lokasi riset ini dilaksanakan pada Perumda Tirta Tohlangkir yang beralamat di Karangasem, Kecamatan Karangasem, Kabupaten Karangasem, Bali, Indonesia. Alasan dipilihnya lokasi penelitian dikarenakan peneliti ingin mengetahui mengenai pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perumda Tirta Tohlangkir Kabupaten Karangasem. Objek dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan Perumda Tirta Tohlangkir Kabupaten Karangasem.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah variabel efektivitas sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Perumda Tirta Tohlangkir Kabupaten Karangasem yang berjumlah 52 orang. Metode penentuan sampel menggunakan *non probability sampling* dengan teknik sampling jenuh. Sumber data yang digunakan data primer berupa jawaban kuesioner karyawan Perumda Tirta Tohlangkir. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2. menunjukkan analisis statistik deskriptif yang memberikan informasi tentang karakteristik variabel penelitian yang meliputi jumlah responden, minimum, maksimum, rata-rata, dan standar deviasi.

Tabel 2. Hasil Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maksimum	Rata-rata	Standar Deviasi
Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi (X_1)	52	14,00	24,00	18,85	2,70
Gaya Kepemimpinan (X_2)	52	11,00	20,00	15,62	2,50
Motivasi Kerja (X_3)	52	10,00	20,00	15,63	2,57
Kinerja Karyawan (Y)	52	11,00	20,00	15,65	2,74
Valid N (listwise)	52				

Sumber: Data Penelitian, 2023

Hasil analisis menunjukkan variabel efektivitas sistem informasi akuntansi memiliki nilai rata-rata sebesar 18,85 cenderung mendekati nilai maksimum dan berarti bahwa responden penelitian memiliki efektivitas sistem informasi akuntansi yang tinggi. Variabel gaya kepemimpinan menunjukkan nilai rata-rata sebesar 15,62 cenderung mendekati nilai maksimum yang artinya responden penelitian memiliki gaya kepemimpinan di perusahaan yang tinggi. Variabel motivasi kerja menunjukkan nilai rata-rata sebesar 15,63 cenderung mendekati nilai maksimum yang artinya responden penelitian mempunyai motivasi kerja cenderung berada pada tingkat tinggi. Variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai rata-rata sebesar 15,65 cenderung mendekati nilai maksimum yang artinya responden penelitian memiliki kinerja dalam perusahaan yang tinggi.

Nilai standar deviasi menunjukkan bahwa variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini lebih rendah dari nilai rata-rata, yang menunjukkan bahwa distribusi data variabel merata dan berdistribusi normal.

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui model regresi data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Analisis normalitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$, yang berarti secara keseluruhan data berdistribusi normal.

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji model regresi apakah terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai tolerance lebih besar dari 0,1 atau VIF 10, hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas pada model regresi.

White Test digunakan dalam penelitian ini untuk menilai heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil analisis, $R^2 = 0,058$, untuk dapat nilai nilai c^2 hitung = $52 \times 0,058 = 3,016$. Setelah menentukan nilai c^2 , mencari nilai c^2 tabel dengan $df = 3 - 1 = 2$ yaitu 5,991. Dengan nilai tabel c^2 hitung c^2 sebesar $3,016 < 5,991$ dapat dinyatakan bahwa penelitian ini tidak menunjukkan indikasi heteroskedastisitas.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1,269	2,034		-0,624	0,536
Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi (X ₁)	0,049	0,086	0,049	0,573	0,569
Gaya Kepemimpinan (X ₂)	0,878	0,093	0,799	9,445	0,000
Motivasi Kerja (X ₃)	0,147	0,084	0,137	1,754	0,086
<i>Adjusted R Square</i> : 0,692					
F : 39,263					
Sig : 0,000					

Sumber: Data Penelitian, 2023

Berdasarkan Tabel 3, maka persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut.

$$Y = -1,269 + 0,049X_1 + 0,878X_2 + 0,147X_3 + e \dots \dots \dots (1)$$

Koefisien determinasi (R²) menunjukkan bahwa *adjusted R Square* (R²) sebesar 0,692 yang berarti bahwa faktor efektivitas sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja menjelaskan 69,2 persen variabel kinerja karyawan. Sisanya 30,8 persen dijelaskan oleh variabel selain parameter model penelitian.

Nilai *p-value* (Sig.) pada uji kelayakan model (Uji F) adalah 0,000. Dengan nilai *p-value* (Sig.) sebesar $0,000 \leq 0,05$, sehingga penelitian ini dapat digunakan sebagai alat analisis untuk menguji pengaruh faktor independen terhadap variabel dependen. adalah sebesar 0,000. Nilai *p-value* (Sig.) $0,000 \leq 0,05$, artinya penelitian ini layak digunakan sebagai alat analisis untuk menguji pengaruh variabel bebas pada variabel terikat.

Tabel 3, menunjukkan hasil pengujian diperoleh nilai statistik t sebesar 0,573 dengan nilai signifikansi $0,569 > 0,05$ sehingga hipotesis pertama yang menyatakan efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada penelitian ini ditolak. Artinya ada beberapa hambatan yang mengarah pada efektivitas sistem informasi akuntansi, yaitu menurut persepsi rata-rata karyawan pada manfaat penggunaan tentang penggunaan sistem informasi akuntansi untuk menghasilkan informasi yang berkualitas belum berhasil mendukung pengambilan keputusan. Kemungkinan hambatan itu karena sifat model yang digunakan berbeda untuk manajemen keputusan. Adapun kemungkinan hambatan lain yaitu menyangkut implementasi sistem informasi akuntansi di Perumda Tirta Tohlangkir, yaitu kurangnya sumber daya manusia dengan kompetensi yang baik. Ada atau tidaknya efektivitas sistem informasi akuntansi tidak mempengaruhi kinerja karyawan di Perumda Tirta Tohlangkir. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya seperti Deka (2018) dan Trianingsih (2019) memberikan hasil sistem informasi akuntansi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3, menunjukkan analisis uji diperoleh nilai statistik t senilai 9,445 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis kedua yang menyatakan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada penelitian ini diterima. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Perumda Tirta Tohlangkir. Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan dengan arah positif sebesar 0,878 menunjukkan adanya pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Karyawan mempersepsikan gaya kepemimpinan yang selalu memberikan dukungan penuh dalam menjalankan aktivitas kerja tersebut baik dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Artinya gaya kepemimpinan di Perumda Tirta Tohlangkir mampu memberikan keuntungan bagi kinerja karyawannya. Kehadiran gaya kepemimpinan, serta lingkungan perusahaan, akan menimbulkan reaksi yang baik, mempengaruhi derajat kinerja dari suatu karyawannya. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya seperti Gitayani *et al.*, (2015); Fuqhoha & Rafli (2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3, menunjukkan hasil analisis diperoleh nilai statistik t sebesar 1,754 dengan nilai signifikansi $0,086 > 0,05$ sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada penelitian ini ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan dan diterima belum sesuai dan belum mampu memenuhi kebutuhan karyawan tersebut. Hal tersebut berdasarkan hasil jawaban persepsi rata-rata karyawan tentang pengakuan atas prestasi yaitu menunjukkan suatu prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan belum diakui sehingga motivasi kerja tidak sebagai faktor pendorong utama untuk pegawai dalam mengupayakan dengan baik kualitas kerjanya. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya seperti Khairiyah & Annisa (2013) serta Afrial & Alfian (2019) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Perumda Tirta Tohlangkir. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Perumda Tirta Tohlangkir. Motivasi kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Perumda Tirta Tohlangkir.

Karena keterbatasan ditengah pandemi, literasi belum memungkinkan untuk dilakukan sehingga pada penelitian selanjutnya disarankan untuk cara mengumpulkan data selain penyebaran kuesioner juga dapat dilakukan dengan melalui wawancara. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah variabel bebas atau menggunakan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang belum diteliti.

REFERENSI

- Afrial, D. & Alfian. (2019). The Influence of Leadership, Motivation and Work Discipline on Employee Performance. *Journal Pundi*, Vol. 03, No. 02, ISSN: 2556 - 2278. DOI:10.31575/jp.v3v2.169.
- Bintang & Dharmadiaksa. (2018). Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi dengan Budaya Organisasi Sebagai Pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi*, [S.l.], v. 25, n. 3, p. 2295 - 2320, dec. 2018. ISSN 2302-8556. <https://doi.org/10.24843/EJA.2018.v25.i03.p25>.
- Boulianne, E. (2007). Revisiting fit between AIS design and performance with the

- analyzer strategic-type. *International Journal of Accounting Information Systems*, 1-16. <http://dx.doi.org/10.1016/j.accinf.2006.12.001>.
- Dewi, D. A. S. C., & Wati, N. W. A. E. (2021). Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Insentif Sebagai Pemoderasi. *Hita Akuntansi Dan Keuangan Universitas Hindu Indonesia*.
- Edi, S. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Kencana Prenada Media Group*, Jakarta.
- Edison, G., Manuere, F., Joseph, M., & Gutu, K. (2012). Evaluation of Factors Influencing Adoption of Accounting Information System by Small to Medium Enterprises in Chinhoyi. *Journal of Contemporary Research in Bussiness*, 4, 1126-1141.
- Firmansyah, A., & Havidz A. (2020). Pengaruh pelatihan, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*. 17 (2).
- Fuqhoha, I. M., & Rafliis, R. (2021). The Influence of Leadership Style on Employee Performance on Construction Projects during the Pandemic. *Indonesian Journal of Construction Engineering and Sustainable Development (Cesd)*, 4(1), 41. <https://doi.org/10.25105/cesd.v4i1.9607>.
- Ginting, G., & Siagian, V. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Sekolah Adent Air Bersih Medan Saat Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(2), 96. <https://doi.org/10.31599/jmu.v3i2.965>.
- Gitayani, W. T., Darmawan, N. A. S., & Purnamawati, I. G. A., (2015). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Sistem Pengendalian Internal (SPI) dan Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi". *E-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha* : Vol. 3 No. 1.
- Grande, U. E., Estebanez, P. R., & Colomina, M. C. (2010). The impact of Accounting Information Systems (AIS) on performance measures: empirical evidence in Spanish SMEs. *The International Journal of Digital Accounting Research*, 11(2011), 25 - 43.
- Handoko, T. H. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Salemba Empat*.
- Hardiasyah., & Mas, N. (2019). Faktor-Faktor Motivasi Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kolaka Timur. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5 (1), hal. 30-42.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71-80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>.
- Herdani, G., & Harahap, D. A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi COVID-19 (Studi Kasus di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota. *Prosiding Manajemen*, 7(1), 16- 20. <http://repository.unisba.ac.id/handle/123456789/29588>.
- Ju, C. (2020). *Work motivation of safety professionals: A person-centred approach*. *Safety Science*.
- Khairiyah & Annisa, N. S. (2013). "Pengaruh Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nutricia Indonesia Sejahtera". ISSN: 1858-2559. Vol. 5 Oktober.
- Kharuddin, S., Nassir, M. A., & Ashhari, M. Z., (2010). Information System and

- Firms' Performance: The Case of Malaysian Small Medium Enterprises. *International business research*, 3(4), 33.
- Kondalkar. V. G. (2007). Organizational behaviour. *New Age Internasional (P) Ltd :Publisher*.
- Mangkunegara, A.A. A. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : *Remaja Rosdakarya*.
- Murty, W. A., & Hudiwinarsih, G. (2012). "The Effect of Compensation, Motivation and Organizational Commitment on the Performance of Accounting Department Employees (Empirical Study on Manufacturing Companies in Surabaya)". *The Indonesian Accounting Review*. Vol. 2 No. 2, pages 215- 228.
- Naibaho, V, P. (2019). "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtauli Pematangsiantar". *Jurnal Universitas Sumatera Utara*. Medan.
- Nicolaou, A., (2000). A Contingency Model of Perceived Effectiveness in Accounting Information Systems: Organizational Coordination and Control Effects. *International Journal of Accounting Information Systems*, 1, 91-105. [http://dx.doi.org/10.1016/S1467-0895\(00\)00006-3](http://dx.doi.org/10.1016/S1467-0895(00)00006-3).
- Nwokeji, E. N. A. (2012). Repositioning Accounting Information System Through Effective Data Quality Management: A Framework For Reducing Costs And Improving Performance. *International Journal Of Scientific & Technology Research*, 1(10).
- Ochoti, G. N., & Maronga, E. (2012). Factors Influencing Employee Performance Appraisal System: A Case of the Ministry of State for Provincial Administration & Internal Security , Kenya. *International Journal of Business and Social Science*, 3(20), 37-46.
- Parjanti, E. (2014). "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinandan Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Karyawan". ISSN: 1693-0827. *Jurnal Paradigma*. Vol. 12, No. 1.
- Pramana, D. (2019). The Effect of Training and Work Motivation on Employee Performance at PT. Petrochemical Medan Branch. *Journal For Business And Entrepreneur*, 3 (29), hal1-15.
- Purwanto, K. (2020). Effect of Work Motivation on Employee Performance. *International Journal of Management and Business (IJMB)*, 1(1), 31-36. <https://doi.org/10.46643/ijmb.v1i1.6>.
- Rivai, V. (2014). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: *Raja Grafindo Persada*.
- Romney, M. B. & Steinbart. (2011). Accounting Information System. Buku 1. Edisi 9. *Salemba Empat*. Jakarta.
- Sabila, F., & Firmansyah, F. (2022). The Influence of Leadership Style and Motivation During the Pandemic on the Performance of Bank Muamalat Malang Raya Employees. *Journal Tabarru': Islamic Banking and Finance*, 5(2), 377-386. [https://doi.org/10.25299/jtb.2022.vol5\(2\).9516](https://doi.org/10.25299/jtb.2022.vol5(2).9516).
- Salehi, M., Rostami, V., & Mogadam, A. (2010). Usefulness of Accounting System in Emerging Economy; Evidence of Iran. *International Journal of Economics and Finance*, 2(2): h186-195.
- Soudani. S. N. (2012). The Usefulness of an Accounting Informastion System for

- Effective Organizational Performance. *International Journal of Economics and Finance*, 4 (5).
- Suratini, N. P. E., Sinarwati, N. K., & Ananta W. T. A. (2015). "Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi dan Penggunaan Teknologi Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individual Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Cabang Singaraja". *e-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Akuntansi Program S1*. 3 (1); 1-10.
- Susanti., Friska B., & Irsutami. (2018). The Effect of Training and Work Motivation on Employee Performance. *Journal Of Applied Managerial Accounting*, 2 (1), hal. 1-20.
- Trianingsih, N. K. A. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan dan Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gianyar. *Jurnal Abdi Saraswati*.
- Urquia, E. (2011). The Impact of Accounting Information System (AIS) on Performance measures: Empirical evidence in Spanish SMEs1. *Journal International of Digital Accounting Research*. 11(2), 25-43.
- Yaniv, K. M. (2020). Work motivations as antecedents and outcomes of leadership: Integrating self-determination theory and the full range leadership theory. *European Management Journal* 38. hal: 555-564.