

**PENGARUH PENERAPAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, GAYA  
KEPEMIMPINAN, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(STUDI PT. APLIKATOR TEKNIK INDONESIA)**

Rahma Sari<sup>1</sup>, Dinda Fali Rifan<sup>2</sup>, A. Zuliansyah<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, Indonesia Rahmasari102001@gmail.com

<sup>2</sup>Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, Indonesia, dinda.falirifan@radenintan.ac.id

<sup>3</sup>Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, Indonesia zuliansyah@radenintan.ac.id

DOI: <https://doi.org/10.35449/surplus.v4i2.880>

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk mencapai tujuan tersebut, penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan bantuan perangkat statistik SPSS. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana peningkatan motivasi kerja dapat mendorong peningkatan kinerja individu dalam organisasi. Sebaliknya, gaya kepemimpinan dan sistem informasi akuntansi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, meskipun kedua variabel ini secara teori diharapkan dapat berkontribusi pada kinerja. Secara keseluruhan, ketiga variabel tersebut dapat menjelaskan sebagian besar variasi dalam kinerja karyawan. Temuan ini memberikan implikasi bahwa meskipun sistem informasi akuntansi dan gaya kepemimpinan penting, faktor motivasi kerja lebih berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** sistem informasi akuntansi; gaya kepemimpinan; motivasi karyawan; dan kinerja karyawan.

**PENDAHULUAN**

Perkembangan ekonomi saat ini menuntut perusahaan untuk memaksimalkan kemampuan mereka. Mereka juga harus mampu menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan agar mereka dapat bersaing di era ekonomi global dan meningkatkan kinerja mereka (Yusuf Faisal, Indriyani, Titin Mayang 2023). Pemerintah harus melakukan diskusi tentang pertumbuhan ekonomi, sebuah indikator penting yang digunakan setiap wilayah untuk mengukur tingkat keberhasilannya. Perkembangan ekonomi juga dipengaruhi oleh teknologi eksogen, stok kapital, dan tenaga kerja, dan pemerintah harus mengadakan diskusi atau rapat pertumbuhan ekonomi (Nurmiati 2019). Perkembangan ekonomi memberikan pengaruh terhadap sistem informasi akuntansi.

Sistem informasi akuntansi yang handal merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan karena suatu sistem informasi akuntansi di rancang untuk menghasilkan informasi keuangan yang digunakan oleh para pemakainya dalam proses pengambilan keputusan penting didalam suatu perusahaan atau organisasi, pelaksanaan sistem yang handal harus di dukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas agar sistem tersebut dapat berjalan sebagaimana mestinya (Maidar, Syamsidar 2021). Sistem Informasi Akuntansi terdiri dari lima elemen, yaitu orang-orang (*people*), prosedur prosedur (*procedure*), data (*data*), perangkat lunak (*software*), serta kebutuhan teknologi informasi (*information technology infrastructure*). Kemudian, berdasarkan kelima elemen tersebut memungkinkan Sistem Informasi Akuntansi memenuhi tiga fungsi penting pada organisasi perusahaan, adalah mengumpulkan dan menyimpan data aktivitas organisasi, menghasilkan informasi yang berguna bagi manajemen guna mengambil keputusan, dan sebagai pengendalian internal organisasi. (Amalia 2023) Gaya kepemimpinan yang baik harus mempertimbangkan perkembangan sistem informasi akuntansi yang sesuai pada era saat ini.

Kepemimpinan adalah kegiatan guna mempengaruhi perilaku orang lain atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Dan satu hal yang perlu diingat bahwa kepemimpinan tidak harus dibatasi oleh aturan-aturan atau tata krama birokrasi (Abur 2024). Kepemimpinan dapat terjadi di mana saja dan kapan saja karena kepemimpinan adalah proses natural yang memungkinkan pemimpin untuk mempengaruhi sikap dan tindakan orang lain untuk mencapai tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan adalah perilaku yang dimaksudkan untuk menyatukan tujuan individu atau kelompok dengan tujuan organisasi. Hakikat organisasi adalah manusia dan kerja sama, tetapi struktur organisasi membatasi kebebasan individu (Ultuvlia 2022). Kesuksesan dan peningkatan kinerja dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Seorang pemimpin mengelola organisasi dan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka melalui gaya kepemimpinan mereka (Zainal Abidin 2023). Kepemimpinan yang efektif adalah (1). Gaya kepemimpinan ini bergantung pada moral, etika, integritas, kebebasan, kepercayaan, pengawasan, keterbukaan, dan penghormatan terhadap inovasi, kreativitas, dan dorongan. (2). Jenis kepemimpinan ini meningkatkan kinerja, yang mencakup peningkatan kompetensi profesional, kepribadian, dan kompetensi sosial. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang tidak berdampak pada kinerja menyebabkan tidak adanya rencana kerja, kesulitan menerima masukan, ketidakjelasan di tempat kerja, ketidakharmonisan, dan masalah lainnya (Solehah, Nila Hidayah, and Dwi 2023). dunia kerja, karyawan harus mempunyai inisiatif semangat yang tinggi dalam bekerja. Inilah yang menjadi faktor meningkatnya kinerja perusahaan. Dengan kata lain, semangat dapat dikatakan sebagai motivasi kerja. Motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *move* yang artinya dorongan atau menggerakkan.

Dua bentuk dasar motivasi adalah hakiki dan buatan. Jika perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawannya, mereka perlu melakukan dua hal: motivasi buatan menentukan apa yang akan dilakukan perusahaan untuk memotivasi mereka, dan motivasi hakiki menjelaskan faktor atau penyebab perusahaan untuk memotivasi karyawannya untuk mencapai tujuan tertentu (Devrin, Astuti, and Kurniawan 2022). Jika seorang karyawan memiliki motivasi kerja positif, itu akan mendorong mereka untuk mencapai tujuan mereka dengan bonus, tetapi jika mereka tidak melakukannya, itu akan memengaruhi kinerja mereka. Jika seorang karyawan memiliki motivasi kerja negatif, itu akan memengaruhi kinerjanya

bahkan jika mereka tidak melakukannya (Milenia Febriyanti Nena 2021). Motivasi karyawan saat ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kinerja ditentukan oleh kemampuan karyawan untuk menerima dan memenuhi tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan, dan interaksi antara tujuan dan kemampuan karyawan (Elyanti Rosmanidar, Marissa Putriana 2024), Karena keefisienan pegawai sangat penting untuk kemajuan kegiatan tempat kerja, kinerja karyawan sangat penting untuk kesuksesan dan produktivitas suatu organisasi. Karyawan memainkan peran penting dalam menjalankan semua aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan agar dapat berkembang dan bertahan. Pengelolaan yang baik diperlukan untuk membangun sumber daya manusia yang handal untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan perusahaan dipengaruhi oleh pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi dan berkualitas baik dari pemimpin maupun karyawan dengan pola tugas, tanggung jawab, berdaya guna, dan pengawasan yang menentukan tercapainya tujuan perusahaan. (Simanungkalit and Nasution 2024) Kinerja Karyawan yang bagus sangat penting untuk dimiliki seluruh tenaga karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diatur dalam perspektif islam.

Kinerja karyawan menurut islam adalah cara seseorang mengaktualisasikan dirinya, hal ini adalah representasi nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut, yang didasarkan pada prinsip-prinsip moral yang kuat, dan dapat berfungsi sebagai inspirasi untuk menghasilkan karya yang berkualitas (Amalya and Setiawan 2024).

Sudah banyak peneliti yang menguji tentang pengaruh sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, namun para peneliti tersebut masih memberikan keimpulan yang berbeda-beda. Seperti pada penelitian (Siska Ruliyanti, dkk 2021) (Nadia Nurul Septi Wulandari, dkk 2022) menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Hayunda Rahmawati 2022) menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (Muhammad Syamsul Hidayat, dkk 2024) (Andi Rahma Nur Alam, dkk 2023) menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Nuri Annisa Fitri, dkk 2023) menyatakan bahwa tidak berpengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

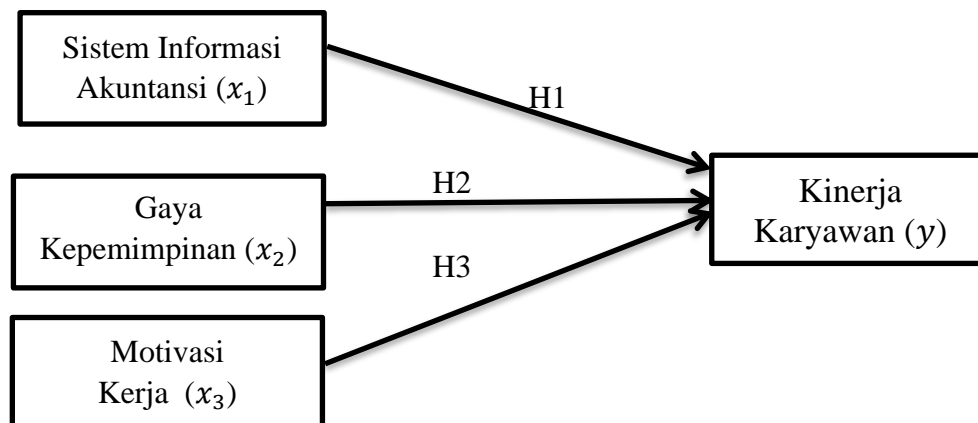
(Catri Jintar 2023) (Nurdiana, dkk 2024) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (Tubagus Regiasa 2023) menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian sebelumnya dapat di peroleh gambaran bahwa sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan belum diperoleh hasil yang konsisten sehingga menimbulkan research gap yang perlu di analisis, maka perlu dilakukan penelitian kembali untuk mengetahui pengaruh variabel yang sama pada objek yang berbeda.

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada Provinsi Lampung yang merupakan Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. (Studi Pada PT. Aplikator Teknik Indonesia). Pemilihan objek didasari oleh kendala pada sistem informasi akuntansi, seperti error dan masalah internet, yang menghambat pekerjaan karyawan dan memengaruhi kualitas kinerja. Kendala tersebut juga

berdampak pada gaya kepemimpinan yang tidak stabil, sehingga menurunkan motivasi kerja karyawan dan menghambat kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan, dengan studi kasus yang berfokus pada PT. Aplikator Teknik Indonesia. Penelitian ini mengangkat beberapa rumusan masalah, yaitu bagaimana pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan pada PT. Aplikator Teknik Indonesia, bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Aplikator Teknik Indonesia, dan bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Aplikator Teknik Indonesia.

Penelitian ini diharapkan bermanfaat secara teoritis dan praktis. Secara teoritis, penelitian ini dapat memperkaya ilmu akademik, khususnya dalam penelitian kuantitatif yang bersifat induktif, serta berkontribusi pada pengembangan perusahaan, terutama terkait kinerja karyawan dan kemajuan PT. Aplikator Teknik Indonesia. Secara praktis, penelitian ini berguna bagi masyarakat dalam meningkatkan perekonomian melalui pengelolaan usaha. Hasilnya juga dapat bermanfaat bagi peneliti selanjutnya, pelaku bisnis, serta pengusaha di berbagai tingkatan.. Penelitian ini menggunakan kerangka pemikiran dengan penggambaran sebagai berikut.



Hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

- H<sub>1</sub> : Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Aplikator Teknik Indonesia.
- H<sub>2</sub> : Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Aplikator Teknik Indonesia.
- H<sub>3</sub> : Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Aplikator Teknik Indonesia.

## METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT ATI yang berjumlah 19 orang. Populasi ini merupakan keseluruhan individu yang memiliki karakteristik yang sama dan relevan dengan tujuan penelitian. Sampel penelitian ini terdiri dari 14 karyawan PT ATI yang bersedia mengisi kuesioner. Sampel ini dipilih menggunakan teknik Accidental Sampling, yaitu pengambilan sampel berdasarkan ketersediaan dan kesediaan responden. Teknik ini dipilih karena kemudahan akses dan waktu yang tersedia (Sugiyono 2018).

Dalam penelitian ini, data yang diperoleh melalui pengumpulan kuesioner yang diisi oleh karyawan PT. Aplikator Teknik Indonesia kemudian akan di analisis menggunakan metode regresi berganda. Metode ini dipilih karena melibatkan tiga buah variabel independen yang berpengaruh terhadap satu variabel dependen (Feriyanto and Hadian 2014). Regresi linier berganda memungkinkan peneliti untuk mengevaluasi dan memahami hubungan antara beberapa variabel independen secara simultan dengan variabel dependen, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih lengkap dan akurat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi variabel dependen tersebut secara kuantitatif.

Untuk memastikan akurasi dan keandalan hasil analisis, data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). SPSS dipilih karena merupakan salah satu perangkat lunak statistik yang paling banyak digunakan dalam penelitian sosial dan bisnis, serta menawarkan berbagai macam uji statistik yang dapat membantu dalam menganalisis data secara komprehensif. Keunggulan SPSS terletak pada kemampuannya untuk mengelola data yang besar, kemudahan dalam interpretasi hasil, serta fitur-fitur analisis regresi yang sangat cocok untuk model yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Dengan menggunakan SPSS, diharapkan hasil analisis yang diperoleh dapat memberikan pemahaman yang mendalam mengenai hubungan antar variabel yang diteliti.

**Tabel 1. Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Sistem Informasi Akuntansi ( $X_1$ )	Sistem Informasi Akuntansi adalah kumpulan sumberdaya, seperti manusia, dan peralatan yang dirancang untuk mengubah data keuangan dan data lainnya ke dalam informasi. Informasi tersebut dikomunikasikan kepada para pembuat keputusan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas Sistem</li> <li>2. Kualitas Informasi</li> <li>3. Kualitas Layanan</li> <li>4. Penggunaan</li> <li>5. Kepuasan Pengguna</li> <li>6. Manfaat Bersih</li> </ol>	Likert
Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ )	Gaya Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dan mengubah perilaku untuk mencapai tujuan bersama	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan mengambil keputusan</li> <li>2. Kemampuan Memotivasi</li> <li>3. Kemampuan KOMunikasi</li> <li>4. Kemampuan mengendalikan bawahan</li> <li>5. Tanggung jawab</li> <li>6. Kemampuan mengendalikan emosional</li> </ol>	Likert

Motivasi Kerja (X <sub>3</sub> )	motivasi kerja juga merupakan sekumpulan kekuatan atau energi baik dari dalam maupun dari luar pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, intensitas, dan ketekunannya	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebutuhan fisik dan biologis</li> <li>2. Kebutuhan keselamatan dan keamanan</li> <li>3. Kebutuhan social</li> <li>4. Kebutuhan akan penghargaan</li> <li>5. Aktualisasi diri</li> </ol>	Likert
Kinerja karyawan (Y)	Kinerja karyawan merupakan kesediaan seseorang atau suatu kelompok untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hasil kerja</li> <li>2. Kompetensi</li> <li>3. Keakuratan Kerja</li> <li>4. Kerjasama</li> <li>5. Inovasi</li> </ol>	Likert

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Beberapa uji statistik dilakukan untuk memastikan validitas, reliabilitas, normalitas, dan bebas dari gejala multikolinearitas serta heteroskedastisitas.

**Table 2. Hasil Uji Validitas**

Variabel		R hitung	R table	Keterangan
Sistem Informasi Akuntansi	X1.1	0.871	0.532	Valid
	X1.2	0.762	0.532	Valid
	X1.3	0.762	0.532	Valid
	X1.4	0.761	0.532	Valid
	X1.5	0.791	0.532	Valid
Gaya Kepemimpinan	X2.1	0.834	0.532	Valid
	X2.2	0.826	0.532	Valid
	X2.3	0.703	0.532	Valid
	X2.4	0.708	0.532	Valid
	X2.5	0.551	0.532	Valid
	X2.6	0.858	0.532	Valid
Motivasi Kerja	X3.1	0.939	0.532	Valid
	X3.2	0.932	0.532	Valid
	X3.4	0.897	0.532	Valid
	X3.5	0.638	0.532	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0.714	0.532	Valid
	Y.2	0.905	0.532	Valid
	Y.3	0.577	0.532	Valid

	Y.4	0.889	0.532	Valid
--	-----	-------	-------	-------

Uji validitas dilakukan dengan menghitung R hitung untuk setiap indikator pada variabel penelitian. Berdasarkan tabel, semua indikator memiliki nilai R hitung yang lebih besar dari R table (0.532), yang menunjukkan bahwa semua variabel pada penelitian ini valid. Dapat disimpulkan bahwa seluruh item yang diuji pada variabel Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan valid dan dapat digunakan dalam analisis lebih lanjut

**Table 3. Hasil Uji Nilai Cronbach's Alpha**

Reliability Statistics		Keterangan
Cronbach's Alpha	N of Items	
0.945	20	Reliabel

Berdasarkan table 3 diatas Nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.945 yang lebih besar dari 0.6 menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini reliabel. Dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dapat dipercaya dan konsisten dalam mengukur variabel-variabel yang diteliti.

**Table 4. Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		14
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	0.78945428
Most Extreme Differences	Absolute	0.147
	Positive	0.147
	Negative	-0.095
Test Statistic		0.147
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Berdasarkan table 4 hasil uji normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0.200, yang lebih besar dari 0.05, yang berarti bahwa *residual* dalam model ini berdistribusi normal. Dapat disimpulkan bahwa data residu terdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas pada model regresi dapat diterima.

**Table 5. Hasil Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	SISTEM INFORMASI AKUNTANSI	0.358	2.792
	GAYA KEPEMIMPINAN	0.252	3.970
	MOTIVASI KERJA	0.530	1.887

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan table 5 diatas hasil uji *VIF* menunjukkan nilai *VIF* untuk semua variabel independen (Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja) lebih kecil dari 10, yang berarti tidak ada masalah *multikolinieritas* yang signifikan dalam model regresi ini. Dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala *multikolinieritas* antar variabel independen, yang memastikan bahwa semua variabel independen dapat masuk ke dalam model regresi.

**Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.957 <sup>a</sup>	0.915	0.890	0.90012

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, GAYA KEPEMIMPINAN

Berdasarkan tabel 6 diatas nilai Adjusted R Square sebesar 0.89 sehingga dapat disimpulkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependennya yaitu sebesar 89 %.

**Table 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-0.112	1.543		-0.073	0.943
	SISTEM INFORMASI AKUNTANSI	0.115	0.109	0.523	1.054	0.317
	GAYA KEPEMIMPINAN	-0.089	0.110	-0.482	-0.814	0.435
	MOTIVASI KERJA	0.037	0.071	0.210	0.515	0.618

a. Dependent Variable: ABS\_RES



Berdasarkan tabel 7 diatas hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai *signifikansi* yang lebih besar dari 0.05 untuk semua variabel independen, yang berarti tidak ada masalah heteroskedastisitas dalam model regresi ini. Dapat disimpulkan bahwa model regresi ini bebas dari gejala heteroskedastisitas, sehingga asumsi homoskedastisitas terpenuhi.

**Tabel 8. Hasil Analisis Regrensi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.599	2.880		-1.597	0.141
	SISTEM INFORMASI AKUNTANSI	0.330	0.204	0.249	1.619	0.137
	GAYA KEPEMIMPINAN	0.350	0.205	0.313	1.705	0.119
	MOTIVASI KERJA	0.556	0.133	0.528	4.174	0.002

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

- Nilai signifikan diatas 0.05 sehingga variabel x1 tidak berpengaruh
- Nilai signifikan diatas 0.05 sehingga variabel x2 tidak berpengaruh
- Nilai signifikan dibawah 0.05 sehingga variabel x3 berpengaruh

**Tabel 9. Hasil Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.599	2.880		-1.597	0.141
	SISTEM INFORMASI AKUNTANSI	0.330	0.204	0.249	1.619	0.137
	GAYA KEPEMIMPINAN	0.350	0.205	0.313	1.705	0.119
	MOTIVASI KERJA	0.556	0.133	0.528	4.174	0.002

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

**Tabel 10. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	87.326	3	29.109	35.928	.000 <sup>b</sup>
	Residual	8.102	10	0.810		
	Total	95.429	13			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, GAYA KEPEMIMPINAN						

Nilai signifikansi kurang dari 0.05 sehingga ketiga variabel secara simultan berpengaruh terhadap variabel y.

### **Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Aplikator Teknik Indonesia.**

Hasil pengujian uji statistik t sistem informasi akuntansi atas kinerja karyawan diperoleh nilai sig sebesar 0,137 yang berarti lebih besar dari pada nilai signifikan 0,05 maka dapat diartikan secara parsial variabel sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini seiring dengan hasil penelitian dilakukan oleh Ricardo dan Wen Via Trisna menyatakan bahwa Sistem Informasi Akuntansi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Trisna 2024) menunjukkan penerapan sistem informasi akuntansi tidak mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Aplikator Indonesia.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Aplikator Teknik Indonesia.**

Hasil pengujian uji t statistik gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t sebesar 0,119 yang dimana lebih besar daripada 0,05 tetapi berlawanan dengan koefisien regresi sebesar -055 yang artinya variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Hal ini seiring dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Syamsul Hidayat dkk juga menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Muhammad Syamsul Hidayat dkk, 2024). Artinya hal ini menunjukkan penerapan sistem informasi akuntansi tidak mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Aplikator Indonesia.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Aplikator Teknik Indonesia.**

Hasil pengujian uji t statistik motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Aplikator Indonesia diperoleh nilai t sebesar 0,002 yang berarti lebih kecil daripada nilai signifikan 0,05 maka dapat diartikan secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini seiring dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dio Saputra dan John Fernos menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Saputra and Fernos 2023). Artinya hal ini

menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Aplikator Indonesia.

Hal ini sesuai dengan teori stakeholder yang menjelaskan bahwa Karyawan yang merasa diperhatikan sebagai stakeholder penting akan termotivasi untuk bekerja lebih keras. Motivasi kerja berperan langsung dalam kinerja karyawan, dan perusahaan yang memperhatikan kebutuhan karyawan sebagai stakeholder utama cenderung melihat peningkatan dalam produktivitas dan kepuasan kerja (Dachi and Djakman 2020).

## KESIMPULAN DAN SARAN

Dapat disimpulkan bahwa pengaruh sistem informasi akuntansi dan gaya kepemimpinan hasil penelitian menunjukkan bahwa keduanya tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa kinerja setiap karyawan tidak secara signifikan dipengaruhi oleh perubahan dalam gaya kepemimpinan tertentu atau sistem informasi akuntansi. Sebaliknya, tingkat motivasi kerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, tingkat motivasi kerja karyawan menjadi komponen penting yang benar-benar berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka. Pengaruh simultan ketiga variabel secara keseluruhan, ketika tiga variabel gaya kepemimpinan, sistem informasi akuntansi, dan motivasi kerja diuji secara bersamaan, mereka berdampak secara bersamaan pada kinerja karyawan. Meskipun pengaruh masing-masing variabel tidak signifikan secara terpisah, pengujian kombinasi ketiga variabel menunjukkan pengaruh yang signifikan.

Hanya 11% variasi dalam kinerja karyawan yang disebabkan oleh faktor lain di luar model regresi, yang menunjukkan bahwa model regresi ini cukup kuat untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan tiga variabel tersebut. Singkatnya, "Motivasi Kerja" adalah variabel utama, dan "Sistem Informasi Akuntansi" dan "Gaya Kepemimpinan" menjadi lebih penting ketika dilihat bersama-sama dengan variabel lainnya.

Saran untuk peneliti selanjutnya sebaiknya menggunakan sampel yang lebih besar agar hasilnya lebih representatif, mempertimbangkan variabel lain seperti budaya organisasi atau kesejahteraan karyawan, serta menggunakan metode longitudinal untuk menganalisis perubahan dalam jangka panjang. Perusahaan disarankan untuk fokus pada motivasi kerja dengan memberikan penghargaan dan peluang pengembangan, meningkatkan sistem informasi akuntansi untuk efisiensi kinerja, serta menerapkan gaya kepemimpinan yang mendukung dan memotivasi karyawan.

## REFERENSI

- Abur, Marcella Trianita. 2024. "Pengaruh Penerapan Akuntansi Manajemen Lingkungan Terhadap Kinerja Lingkungan Yang Dipengaruhi Oleh Faktor Kepemimpinan, Budaya, Inovasi Dan Kemampuan Pada Pabrik Tekstil." *MUQADDIMAH: Jurna Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis* 2(2).
- Amalia, Mekar Meilisa. 2023. "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Kualitas Laporan Keuangan, Efektivitas Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja UMKM Di Jakarta." *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan West Science* 2(02):32–42. doi: 10.58812/jakws.v2i02.362.

- Amalya, Rizqi, and Ananda Setiawan. 2024. "Pengaruh Good Corporate Governance (GCG), Gaya Kepemimpinan Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada UMKM Singkong Keju D-9 Salatiga." *Sanskara Akuntansi Dan Keuangan* 2(03):184–93. doi: 10.58812/sak.v2i03.381.
- Dachi, Chintia Syaninda, and Chaerul D. Djakman. 2020. "Penerapan Stakeholder Engagement Dalam Corporate Social Responsibility: Studi Kasus Pada Rumah Sakit Mata X." *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan* 8(2):291–306.
- Devrin, Caniya Larena, Puji Astuti, and Andy Kurniawan Kurniawan. 2022. "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi , Motivasi Kerja , Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada KKP Christiantoro Di Masa Pemulihan Pasca COVID-19." *SINDA* 2(3):1–8.
- Elyanti Rosmanidar, Marissa Putriana, Nola safira. 2024. "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Pt Diva Lookah Multindo Jambi." *Brilian Dinamis Akuntansi Audit* 6(1):97–119.
- Feriyanto, O., and Encep Hadian. 2014. "Sistem Informasi Akuntansi Pengeluaran Kas Dan Pengendalian Intern Pengeluaran Kas : Studi Deskriptif Pada UKM Di Kota Bandung." *STAR – Study & Accounting Research* XI(1):68–75.
- Maidar, Syamsidar, Ahlul Rizal. 2021. "Pengaruh Keterlibatan Pemakai, Pelatihan Ukuran Organisasi Dan Keahlian Pemakai Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi Di Bank Btn Banda Aceh." *Jurnal Akuntansi Muhammadiyah* 11(3):270–79.
- Milenia Febriyanti Nena, Sri Zulaihati &. Ati Sumiati. 2021. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Guru Akuntansi Kejuruan Bisnis Dan Manajemen SMK Di Jakarta Pusat)." *Pendidikan Akuntansi Indonesia* 19(1):49–65.
- Muhammad Syamsul Hidayat, Didin Hikmah Perkasa, Muhamad Al Faruq, and Abdullah and Dkk. 2024. "Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Kalimutu Mitra Perkasa." *Journal of Management and Bussines (JOMB)* 6:287–97.
- Nurmiati. 2019. "Perkembangan Ekonomi Nasional Dalam Indonesia Risman." *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents* 1(1):204–19.
- Saputra, D., and J. Fernos. 2023. "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Ar Risalah Kota Padang." *Jurnal Publikasi Ilmu ...* 2(2):62–74.
- Simanungkalit, Siti Nurjani, and Minasari Nasution. 2024. "Sistem Akuntansi Penerimaan Kas Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Bengkel Terminal Jaya Ban." *Innovative: Journal Of Social Science Research* 4(3):1403–9. doi: 10.31004/innovative.v4i3.10400.
- Solehah, Siti, Meutia Layli , Nila Hidayah, and Ariyani &. Asri Dwi. 2023. "Pengaruh Etika Profesi , Independensi , Profesionalisme, Gaya Kepemimpinan Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Bpkpad Bantul." *Jurnal Akuntansi*

*Bisnis Pelita Bangsa* 8(1):64–76.

Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.

Trisna, Ricardo and Wen Via. 2024. “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Di Lingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi.” *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomika* 13(2):263–73. doi: 10.37859/jae.v13i2.6077.

Ultuvlia, Nugrahini Kusumawati & Via. 2022. “Sistem Informasi Akuntansi Dan Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Individu.” *Yudishtira Journal: Indonesian Journal of Finance and Strategy Inside* 2(2):293–306.

Yusuf Faisal, Indriyani, Titin Mayang, Adam Muhamad. 2023. “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan.” *Jurnal Maneksi* 12(1):176–85.

Zainal Abidin, Karim Budiono. 2023. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Disiplin Kerja Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitratani Dua Tujuh Jember.” *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Business, Dan Akuntansi* 1(1):183–96.