

PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, GAYA KEPEMIMPINAN, PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Dea Fitria Mulyanita Sari

sarifitria2912@gmail.com

Astri Fitria

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research examines and analyzes the effect of the accounting information system, leadership style, and advantage of information technology on the employees' performance at PT PLN ULP Rungkut Surabaya. The research applies quantitatively. Furthermore, the population consists of employees' at PT PLN ULP Rungkut Surabaya. The data collection technique used was purposive sampling i.e., a selection with specified criteria. The data were primary in the form of questionnaires. The questionnaires were distributed through Google forms to the employees' at PT PLN ULP Rungkut Surabaya. Moreover, the data analysis technique used was multiple linear regression. The result shows that independent variables which are (1) accounting information system has a positive effect on the employees' performance at PT PLN ULP Rungkut Surabaya, (2) leadership style does not affect the employees' performance at PT PLN ULP Rungkut Surabaya, and (3) the advantage of technology does not affect the employees' performance at PT PLN ULP Rungkut Surabaya.

Keywords: accounting information system, leadership style, advantage of information technology, and employees' performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan, dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan PT PLN ULP Rungkut Surabaya. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT PLN ULP Rungkut Surabaya. Proses pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*, yaitu memilih dengan kriteria-kriteria yang telah ditentukan. Data yang digunakan berupa data primer dengan kuesioner. Teknik pengumpulan data yang diterapkan oleh peneliti dilakukan dengan menggunakan kuesioner (angket) melalui *google form* ditujukan kepada karyawan PT PLN ULP Rungkut. Jumlah kuesioner yang dianalisis sebanyak 40 responden. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independent yaitu: (1) sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT PLN ULP Rungkut Surabaya, (2) gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN ULP Rungkut Surabaya, (3) pemanfaatan teknologi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN ULP Rungkut Surabaya.

Kata Kunci: sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan, pemanfaatan teknologi informasi, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi yang semakin pesat menuntut perusahaan untuk adaptif dalam memanfaatkan sumber daya yang ada agar lebih efektif dan efisien. Persaingan bisnis yang ketat juga mendorong perusahaan untuk terus berinovasi, salah satunya melalui peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan memiliki peran penting dalam keberhasilan organisasi karena tercermin dari kemampuan menyelesaikan tugas berdasarkan pengalaman dan keterampilan yang dimiliki. Menurut Fitri *et al.* (2013), keberhasilan maupun kegagalan organisasi sangat bergantung pada peran sumber daya manusia. Perkembangan teknologi

turut mendukung peningkatan kinerja dengan mempercepat dan mempermudah aktivitas sehingga mampu meningkatkan produktivitas (Rizaldi dan Suryono, 2015).

Berdasarkan penelitian Sutrisno (2016), kinerja dapat diartikan sebagai keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas sesuai wewenang, tanggung jawab, serta standar kuantitas, kualitas, dan waktu yang ditentukan. Sumber daya manusia berperan penting dalam operasional perusahaan, namun keberhasilan kinerja juga ditentukan oleh kualitas manajemen serta lingkungan kerja yang kondusif. Oleh karena itu, perusahaan perlu membangun hubungan harmonis antarpegawai, memberikan penghargaan, serta melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan agar tercipta motivasi dan kesiapan menghadapi tantangan bisnis.

Salah satu faktor penting yang mendukung peningkatan kinerja adalah penerapan sistem informasi akuntansi (SIA). Menurut Salehi *et al.* (2010), menekankan bahwa akuntansi merupakan mediator informasi yang menyediakan data relevan, terpercaya, dan tepat waktu bagi manajemen dalam mengambil keputusan. SIA tidak hanya mengolah data keuangan tetapi juga data non-keuangan yang penting dalam pengambilan keputusan (Rahmatika dan Hwihanus, 2023). Dengan sistem yang efektif, perusahaan dapat meningkatkan transparansi, akuntabilitas, serta merespons perubahan pasar secara cepat dan tepat.

Selain SIA, kepemimpinan juga memengaruhi keberhasilan kinerja karyawan. Pemimpin yang kuat mampu mendorong semangat kerja, membangun hubungan saling percaya, serta melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan. Gaya kepemimpinan yang baik akan menciptakan suasana kerja yang harmonis dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih optimal. Di sisi lain, pemanfaatan teknologi informasi juga memberikan kontribusi signifikan, seperti mempercepat pemrosesan data dan penyajian laporan keuangan yang lebih akurat dan tepat waktu. Hal ini menunjukkan bahwa sinergi antara kepemimpinan, sistem informasi akuntansi, dan teknologi informasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah pengaruh sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan, dan pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan rumusan masalah yang ada maka peneliti merumuskan tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut: untuk menguji secara empiris apakah ada pengaruh sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan, dan pemanfaatan teknologi terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN TEORITIS

Agency Teory (Teori Keagenan)

Teori keagenan muncul karena adanya benturan kepentingan oleh manajer kepada pemilik perusahaan. Pada tahun 1976, Jensen dan Meckling (Ardianto dan Rivandi, 2018) menyatakan bahwa teori keagenan sebagai kontrak kerja antara principal dan agen, yang mana satu atau beberapa prinsipal (pemilik) mendelegasi beberapa otoritas keagenan (*agency theory*), seorang manajer diberi kekuasaan oleh pemilik perusahaan, terutama pemegang saham untuk mengola dan mengambil keputusan, hal ini dapat menciptakan potensi konflik. Terjadinya konflik kepentingan antara pemilik dengan agen karena kemungkinan agen bertindak tidak sesuai dengan kepentingan prinsipal sehingga memicu biaya keagenan. Pada PT PLN ULP Rungkut yang diasumsikan sebagai agen adalah pihak manajamen perusahaan dan yang diasumsikan sebagai principal adalah pemerintah dimana PT PLN ULP Rungkut bergerak dibawah naungan Badan Usaha Milik Negara (BUMN).

Kinerja karyawan sangat berkaitan dengan bagaimana cara agar membuat para investor yakin bahwa manajer atau karyawan akan memberikan keuntungan bagi mereka, yakni karyawan tidak akan mencuri, manipulasi laporan keuangan, menggelapkan atau menginvestasikan ke dalam proyek-proyek yang tidak menguntungkan berkaitan dengan dana yang telah ditanamkan investor. Selain itu, sistem informasi akuntansi juga dirancang untuk memenuhi kebutuhan prisipal karena pada teori keagenan, *input* yang baik dari sistem

informasi akuntansi akan menghasilkan *output* yang baik pula yaitu berupa laporan keuangan yang berkualitas sehingga principal dapat menilai baik tidaknya kinerja karyawan pada sebuah perusahaan. Gaya kepemimpinan dan pemanfaatan teknologi juga merupakan salah satu mekanisme efektivitas yang memiliki tujuan untuk meminimalisir konflik keagenan.

Kinerja Karyawan

Menurut Rizaldi dan Suryono dalam Shintia dan Riduwan (2021) Kinerja karyawan merupakan suatu proses dimana selama pelaksanaan pekerjaan dilakukan upaya penyempurnaan sehingga pencapaian hasil atau kinerja dapat dioptimalkan dengan baik. Tujuan penilaian kinerja karyawan antara lain: (1) Penilaian ini digunakan untuk memperbaiki bagama hasil kerja karyawan, baik secara kualitas maupun kuantitas, (2) Penilaian ini dapat memberikan pengetahuan baru yang mana akan membantu pegawai dalam memecahkan masalah yang sangat kompleks, dengan serangkaian kegiatan yang terbatas dan teratur melalui tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan.

Untuk menilai bagaimana kinerja karyawan didalam suatu organisasi, ada beberapa indikator kinerja karyawan yang dapat digunakan dalam penilaian ini antara lain: (1) Kualitas Hasil Karyawan, (2) Kualitas Kerja Karyawan, (3) Inisiatif, (4) Ketelitian, (5) Kreativitas, (6) Efisiensi Karyawan.

Sistem Informasi Akuntansi

Sistem informasi akuntansi merupakan sistem yang menjadi dasar dalam mendapatkan informasi yang akurat dan cepat. Akurat yang dimaksud berarti bahwa data tersebut berguna dan dapat dipercaya kebenarannya. Sedangkan cepat berarti informasi akuntansi dapat memampukan perusahaan untuk beroperasi secara efektif. Tujuan utama dari sistem informasi akuntansi yaitu untuk memberikan informasi untuk pengambilan sebuah keputusan, sistem informasi memberikan informasi-informasi yang dapat menjadi pendukung dalam kegiatan operasional sehari-hari, selain itu juga, sistem informasi memberikan informasi yang berhubungan dengan manajemen dan struktur manajemen.

Secara umum, sistem informasi akuntansi diterapkan untuk memudahkan pengguna dalam mengidentifikasi data, mengakses data dan menginterpretasikan data tersebut. Sarana seperti komputer sangat memengaruhi dalam pengimplementasian teknologi sistem informasi baru dalam perusahaan. Apabila fasilitas pendukung yang disediakan oleh perusahaan bagi pengguna lebih banyak maka semakin memudahkan pengguna mengakses data yang dibutuhkan dalam perusahaan. Hal ini diharapkan akan menghasilkan output yang semakin baik dan tentunya kinerja yang dihasilkan semakin meningkat. Dalam penelitian ini, sistem informasi akuntansi diukur menggunakan indikator kualitas sistem informasi akuntansi (Risna, 2021). Kualitas sistem informasi akuntansi merupakan integrasi dan harmonisasi antar komponen sistem informasi akuntansi.

Gaya Kepemimpinan

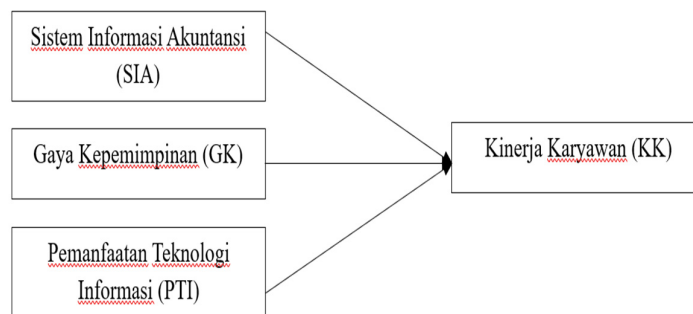
Menurut Widodo (2020) dalam Rivaldo dan Ratnasari (2020), Kepemimpinan merupakan kemampuan dalam mempengaruhi orang lain dalam suatu kelompok guna mencapai suatu tujuan tertentu. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor dalam meningkatnya kinerja karyawan karena memengaruhi semangat kerja yang baik kepada para bawahannya. Pemimpin berperan untuk meningkatkan komitmen, kemampuan, ketrampilan, pemahaman nilai-nilai pada organisasi dan kerjasama tim yang mana berguna dalam memperbaiki kinerja. Jika pemimpin mampu menerapkan kepemimpinan secara tepat maka dapat memperbaiki kinerja karyawan. Kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu proses pengaruh sosial dimana pemimpin mengusahakan partisipasi.

Pemanfaatan Teknologi Informasi

Pemanfaatan teknologi merupakan manfaat yang diharapkan oleh pengguna sistem informasi untuk menjalankan tugasnya dalam menggunakan teknologi pada saat melakukan pekerjaan. Pemanfaatan teknologi yang dilakukan secara maksimal akan berdampak pada *return* investasi yang lebih besar. Teknologi informasi dalam hal ini dapat memberikan peluang serta mendukung perusahaan dalam meningkatkan kemampuannya. Memanfaatkan teknologi informasi yang baik merupakan pilihan yang tepat bagi perusahaan maupun karyawan.

Penggunaan teknologi informasi ialah kecepatan dan juga memproses informasi. Teknologi membantu mempercepat dan mempermudah pemrosesan data transaksi dan tampilan keuangan agar disajikan secara tepat waktu. Dalam penelitian ini pemanfaatan teknologi informasi diukur dengan indikator kemudahan teknologi informasi. Menurut Pramanda *et al.* (2016), kemudahan teknologi informasi yang dimaksud merujuk pada sejauh mana teknologi informasi yang digunakan dapat dipahami, diakses, dan dioperasikan dengan mudah oleh pengguna, khususnya dalam suatu organisasi atau perusahaan. Indikator ini biasanya digunakan untuk mengukur persepsi pengguna terhadap kemudahan penggunaan sistem atau aplikasi teknologi informasi yang dimanfaatkan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kemudahan ini penting karena dapat memengaruhi efektivitas, dan produktivitas pengguna dalam memanfaatkan teknologi tersebut.

Rerangka Konseptual



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan

Sistem informasi akuntansi yang dipercaya oleh pengguna akan berkontribusi pada kinerja yang lebih baik bagi masing-masing individu. Sistem berkualitas tinggi dapat meningkatkan kepercayaan diri pengguna, sehingga mereka merasa mampu menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan mudah (Afandi dan Rahmawati, 2024). Dengan tugas yang lebih sederhana dan cepat, diharapkan kinerja karyawan juga akan meningkat. Teori ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari *et al.* (2023), yang menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Yang artinya, semakin tinggi sistem informasi akuntansi perusahaan maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Yang artinya, semakin tinggi sistem informasi akuntansi perusahaan maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan penjelasan tersebut, peneliti berasumsi bahwa terdapat pengaruh antara sistem informasi akuntansi dan kinerja karyawan. Dugaan ini akan diuji dalam hipotesis yaitu:

H₁: Sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh peran pemimpin dalam suatu organisasi. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dapat menjadi faktor kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Gaya kepemimpinan mencakup pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh pemimpin untuk mengarahkan timnya (Indraswari *et al.*, 2023). Selain itu, gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi dan memotivasi bawahannya. Pemimpin yang menggunakan pendekatan partisipatif, misalnya, lebih cenderung melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, yang dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan kepuasan kerja. Sebaliknya, pemimpin yang menerapkan gaya otoriter mungkin menghasilkan kinerja yang baik dalam jangka pendek, tetapi dapat mengurangi motivasi dan inovasi jangka panjang. Oleh karena itu, memilih gaya kepemimpinan yang tepat sangat penting untuk menjaga kinerja karyawan.

Dengan ini, dapat diartikan gaya kepemimpinan dan peningkatan kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada gaya kepemimpinan, tetapi juga pada dukungan dan pengembangan yang diberikan oleh pemimpin. Beberapa penelitian mengenai gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang telah dilakukan sebelumnya, adalah penelitian yang dilakukan oleh Sari *et al.* (2023), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Yang artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan perusahaan maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang tercipta. Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini ialah:

H₂: Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan

Di era globalisasi saat ini, setiap perusahaan diharapkan menggunakan teknologi informasi terkini untuk mempermudah berbagai pekerjaan. Penggunaan teknologi informasi secara efektif sangat penting agar dapat memberikan kontribusi positif terhadap kinerja perusahaan, sehingga karyawan perlu dapat memanfaatkan teknologi tersebut dengan baik. Apabila karyawan mampu mengoptimalkan penggunaan teknologi informasi, hal ini akan berdampak pada pengembalian investasi yang signifikan, sesuai dengan kapabilitas mereka. Teknologi informasi memberikan peluang dan mendukung perusahaan untuk meningkatkan kemampuannya, serta dapat menyimpan, menganalisis, dan mendistribusikan berbagai jenis informasi, termasuk teks, angka, dan gambar.

Hasil penelitian dari Indah *et al.* (2024), menyatakan bahwa hal ini tidak hanya validitas teori tetapi juga efek positif secara statistik dari pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan. Dengan pemanfaatan teknologi informasi yang cermat dan efisien, yang secara tambahan mendukung peningkatan dalam efisiensi operasional dan kualitas kerja. Dengan demikian, integrasi teknologi yang baik dalam operasional sehari-hari perusahaan dapat menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja dari karyawan dan memperkuat daya saing suatu perusahaan terhadap kompetitornya. Maka pemanfaatan teknologi informasi yang efektif merupakan langkah yang tepat bagi perusahaan dan karyawan. Oleh karena itu dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H₃: Pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran Objek dari Populasi (Objek) Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian yang menggunakan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk menganalisis suatu fenomena yang ada berdasarkan pada data-data yang bersifat kuantitatif berupa bilangan atau angka matematis dan dianalisis menggunakan statistik (Suliyanto, 2018). Penelitian kuantitatif menekankan

kepada analisis menggunakan angka-angka kemudian direpresentasikan dengan kalimat berdasarkan hasil perhitungan dari angka tersebut. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan yang bertugas di PT Perusahaan Listrik Negara (PLN) ULP Rungkut. PT PLN merupakan badan usaha milik negara yang bertanggung jawab atas penyediaan tenaga listrik di Indonesia. Sistem kerja yang dimiliki oleh PT PLN adalah menggunakan aplikasi yang hanya bisa diakses oleh karyawan. Oleh karena itu peneliti ini ingin melakukan penelitian pada PT PLN tersebut berkaitan dengan kinerja karyawan.

Teknik Pengambilan sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang peneliti gunakan dalam penelitian untuk mencerminkan sebagian jumlah dan karakteristik populasi tersebut. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *purposive sampling*, yang berarti peneliti memilih sampel berdasarkan pertimbangan dan kriteria tertentu. Kriteria yang digunakan dalam pengambilan sampel merupakan karyawan PT PLN (ULP Rungkut) Surabaya Selatan yang memiliki masa jabatan 3 tahun atau lebih dan merupakan karyawan tetap PT PLN (ULP Rungkut) Surabaya Selatan yang memanfaatkan teknologi informasi.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berupa angket atau kuesioner. Biasanya angket atau kuesioner ini digunakan pada jumlah responden yang banyak dan memiliki kemampuan membaca serta menulis yang baik. Pada penelitian ini, kuesioner digunakan untuk mendapatkan data dari variabel-variabel yang akan diteliti. Pengumpulan data didasarkan pada penyebaran kuesioner maka teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menyusun pertanyaan-pertanyaan terstruktur bersifat tertutup dengan jawaban yang telah disediakan dan diisi oleh responden dengan memilih salah satu alternatif jawaban yang tersedia.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel Dependen

Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas sehingga variabel terikat menjadi akibat dari adanya perubahan pada variabel bebas. Variabel dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan. Baik buruknya kinerja karyawan dapat diketahui melalui adanya gaya kepemimpinan dan sistem informasi yang ada pada perusahaan tersebut. Dengan adanya bimbingan, dorongan dan motivasi dari pemimpin serta sistem informasi yang memadai maka dapat memberikan, meningkatkan serta menghasilkan kinerja karyawan yang baik di dalam suatu perusahaan.

Variabel Independen

Variabel independen atau variabel bebas adalah suatu variabel yang dapat memengaruhi atau yang menjadi sebab adanya perubahan dan kemunculan pada variabel terkait. Dalam penelitian ini, variabel independen yang diuji yaitu Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Akuntansi.

Sistem Informasi Akuntansi

Sistem informasi akuntansi merupakan sistem yang menjadi dasar dalam mendapatkan informasi yang akurat dan cepat. Akurat yang dimaksud berarti bahwa data tersebut berguna dan dapat dipercaya kebenarannya. Menurut Risna (2021) indikator dari sistem informasi akuntansi yaitu Kualitas Sistem Informasi Akuntansi. Tujuan utama dari sistem informasi akuntansi yaitu untuk memberikan informasi untuk pengambilan sebuah keputusan, sistem informasi memberikan informasi-informasi yang dapat menjadi pendukung dalam kegiatan

operasional sehari-hari, selain itu juga, sistem informasi memberikan informasi yang berhubungan dengan manajemen dan struktur manajemen.

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor dalam meningkatnya kinerja karyawan karena memengaruhi semangat kerja yang baik kepada para bawahannya. Pemimpin berperan untuk meningkatkan komitmen, kemampuan, ketrampilan, pemahaman nilai-nilai pada organisasi dan kerjasama tim yang mana berguna dalam memperbaiki kinerja. Menurut Prasetyo (2009), indikator dari gaya kepemimpinan yaitu: (a) Gaya Mengarahkan, (b) Gaya Menawarkan, (3) Gaya Pendelegasian

Pemanfaatan Teknologi Informasi

Teknologi dapat memberikan peluang bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya. Pemanfaatan teknologi merupakan manfaat yang diharapkan oleh pengguna sistem informasi untuk menjalankan tugasnya dalam menggunakan teknologi pada saat melakukan pekerjaan. Pemanfaatan teknologi yang dilakukan secara maksimal akan berdampak pada return investasi yang lebih besar. Menurut Luki Setyo (2008), indikator dari pemanfaatan teknologi informasi yaitu kemudahan teknologi informasi.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang dimanfaatkan pada studi ini merupakan teknik dengan memakai pendekatan kuantitatif yang memanfaatkan metode perangkat lunak statistika biasa disebut dengan *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) guna mempermudah dalam menganalisis data. Teknik analisis data ini bertujuan untuk mengelola suatu data menjadi sebuah informasi sehingga mudah dipahami untuk menjawab rumusan masalah yang berkaitan dengan penelitian.

Uji Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif ialah bagian dari statistika yang mempelajari alat atau prosedur yang digunakan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan data yang telah dikumpulkan tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang generalisasi. Pengujian ini digunakan untuk mendeskripsikan karakter responden mengenai pertanyaan kuisisioner yang berkaitan tentang variabel variabel yang diteliti yaitu: variabel Sistem informasi akuntansi, motivasi kerja dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan yang nantinya akan disajikan dalam bentuk tabel deskriptif dalam SPSS.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas ialah untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrument (kuesioner) yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti. Uji validitas ini diperoleh dengan cara mengkorelasi setiap skor indikator dengan total skor indikator variabel, Sedangkan untuk mengetahui skor masing-masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistik sebagai berikut: (1) Jika r hitung $>$ r tabel, maka variabel tersebut valid. (2) Jika r hitung $<$ r tabel, maka variabel tersebut tidak valid. Uji reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur jawaban dari kuesioner yang tetap memiliki kesamaan atau konsisten apabila dilakukan dua kali atau lebih dengan menggunakan alat ukur hasil uji reliabilitas yang dilakukan menggunakan uji statistic Cronbach Alpha. Pada masing-masing variabel jika nilai Cronbach Alpha $>$ 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian tersebut dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik**Uji Normalitas Data**

Uji normalitas data yang dilakukan peneliti tujuannya untuk menguji apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Pengujian ini mendapatkan kesimpulan variabel berdistribusi normal, maka model regresi yang digunakan peneliti dapat dikatakan baik atau normal. Selain itu untuk menguji normalitas pada model regresi diuji dengan menggunakan Kolmogorov Smirnov Test. Dasar pengambilan keputusan uji statistik non-parametrik Kolmogorov Smirnov Test adalah: (1) Apabila hasil nilai probabilitas $> 0,05$ maka menunjukkan pola distribusi normal atau memenuhi asumsi normalitas, (2) Apabila hasil nilai probabilitas $< 0,05$ maka tidak menunjukkan pola distribusi normal atau tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas yang dilakukan peneliti tujuannya untuk menguji apakah ada tidaknya korelasi antara variabel independen dalam sebuah model regresi. Untuk memenuhi kriteria BLUE maka sebaiknya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Bila sudah diuji dan ditemukan terjadi korelasi maka terdapat problem multikolinieritas. Untuk menguji adanya multikolinieritas atau tidak ialah dapat dilihat melalui nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance*. Jika VIF < 10 dan *tolerance* $> 0,1$ maka tidak terjadi multikolinieritas dan sebaliknya.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik ialah homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Pada penelitian ini menggunakan uji glejser dengan kriteria yaitu apabila nilai signifikan $> 0,05$ maka tidak ada pengaruh heterokedastisitas dan nilai signifikan $< 0,05$ maka terdapat pengaruh heterokedastisitas.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan apabila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan atau naik turunnya variabel dependen, bila terdapat dua atau lebih variabel independent sebagai faktor prediktor dimanipulasi atau dinaik turunkan nilainya. Analisis regresi linier berganda ini dilakukan apabila variabel independent yang digunakan dua atau lebih dengan persamaan regresinya:

$$KK = a + \beta_1 SIA + \beta_2 GK + \beta_3 PTI + e$$

Keterangan:

KK : Kinerja Karyawan

α : Konstanta

β : Koefisien Regresi Variabel Bebas

SIA : Sistem Informasi Akuntansi

GK : Gaya Kepemimpinan

PTI : Pemanfaatan Teknologi Informasi

e : *term of error*

Pengujian Hipotesis

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variasi variabel independen dapat menjelaskan secara keseluruhan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R²) ini untuk menunjukkan besarnya variabel independent yang mempengaruhi variabel dependen 39 tersebut. Nilai R² mendekati nol maka semakin lemahnya hubungan anatar keduanya. Semakin kuatnya pengaruh variabel independen terhadap variabel terikat maka R² diperoleh mendekati satu.

Uji Statistik F

Uji F ini digunakan untuk melihat bagaimanakah pengaruh apakah variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Selain itu, uji F dapat digunakan untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik/signifikan atau tidak baik/non signifikan. Uji F ini mempunyai kriteria pengujian yaitu sebagai berikut: (a) Jika nilai signifikan > 0,05, maka model yang menunjukkan dalam penelitian tidak layak dan tidak dapat digunakan untuk analisis berikutnya, (b) Jika nilai signifikan < 0,05, maka model yang menunjukkan dalam penelitian layak dan dapat digunakan untuk analisis berikutnya.

Uji Statistik t

Uji statistik t ini digunakan untuk melihat bagaimanakah pengaruh yang dilakukan secara parsial antara variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis ini yang dilakukan untuk menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 5\%$, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Maka tingkat kepercayaan untuk pengujian hipotesis ialah 95% atau (α) = 0,05 (5%). Dengan kriteria ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis yaitu sebagai berikut: (1) Jika nilai signifikan $t > 0,05$ maka H₀ diterima dan H₁ ditolak. Berarti secara parsial variabel independen termasuk tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, (2) Jika nilai signifikan $t \leq 0,05$ maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Statistik Deskriptif

Pada sub bab ini mengemukakan tentang hasil jawaban kuesioner atas keempat variabel yang diberikan oleh responden dengan memberikan *checklist* sesuai kondisi perusahaan dengan skala likert poin 1 sampai dengan 5. Keempat variabel tersebut adalah sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan, pemanfaatan teknologi informasi, dan kinerja karyawan. Hasil jawaban responden tersebut dapat dilihat pada tabel-tabel dibawah ini:

Tabel 1
Hasil Analisis Deskriptif Variabel Penelitian
Descriptive Statistics

	SIA	GK	TI	KK
N	40	40	40	40
Mean	4.0438	4.2340	4.2875	4.0552
Median	4.1250	4.2700	4.5000	4.2500
Std. Deviation	.83568	.67926	.76701	.85110
Minimum	1.00	1.00	1.00	1.00
Maximum	5.00	5.00	5.00	5.00

Sumber: data primer diolah, 2025.

Berdasarkan Tabel 1 diatas, hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan adalah sebagai berikut: (1) variabel sistem informasi akuntansi memiliki nilai terendah 1.00, nilai tertinggi 5,00, nilai rata-rata (mean) sebesar 4,0438 dan nilai standar deviasi 0,83568. (2) variabel gaya

kepemimpinan memiliki nilai terendah 1,00, nilai tertinggi 5,00, nilai rata-rata sebesar 4,2340 dan nilai standar deviasi 0,67926. (3) variabel pemanfaatan teknologi informasi memiliki nilai terendah 1,00, nilai tertinggi 5,00, nilai rata-rata sebesar 4,2875 dan nilai standar deviasi 0,76701. (4) variabel kinerja karyawan memiliki nilai terendah 1,00, nilai tertinggi 5,00, nilai rata-rata sebesar 4,0552 dan nilai standar deviasi 0,85110.

Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya kuesioner yang digunakan. Kuesioner dikatakan sah atau valid apabila kuesioner tersebut dapat mengungkapkan apa yang diukur oleh kuesioner tersebut. Suatu hasil penelitian dianggap valid ketika variabel tersebut memenuhi syarat yaitu nilai signifikansi $\leq 0,05$. Hasil perhitungan uji validitas dengan menggunakan *software* SPSS 26 dari variabel-variabel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2
Uji Validitas Variabel Sistem Informasi Akuntansi

Indikator	Pearson Correlation	Kriteria	Keterangan
SIA1	0,823	$\geq 0,03$	Valid
SIA2	0,780	$\geq 0,03$	Valid
SIA3	0,772	$\geq 0,03$	Valid
SIA4	0,563	$\geq 0,03$	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, diolah 2025.

Tabel 3
Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Indikator	Pearson Correlation	Kriteria	Keterangan
GK1	0,590	$\geq 0,03$	Valid
GK2	0,601	$\geq 0,03$	Valid
GK3	0,701	$\geq 0,03$	Valid
GK4	0,461	$\geq 0,03$	Valid
GK5	0,771	$\geq 0,03$	Valid
GK6	0,788	$\geq 0,03$	Valid
GK7	0,620	$\geq 0,03$	Valid
GK8	0,663	$\geq 0,03$	Valid
GK9	0,565	$\geq 0,03$	Valid
GK10	0,730	$\geq 0,03$	Valid
GK11	0,621	$\geq 0,03$	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, diolah 2025.

Tabel 4
Uji Validitas Pemanfaatan Teknologi Informasi

Indikator	Pearson Correlation	Kriteria	Keterangan
TI1	0,801	$\geq 0,03$	Valid
TI2	0,697	$\geq 0,03$	Valid
TI3	0,617	$\geq 0,03$	Valid
TI4	0,791	$\geq 0,03$	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, diolah 2025.

Tabel 5
Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Indikator	Pearson Correlation	Kriteria	Keterangan
KK1	0,653	$\geq 0,03$	Valid
KK2	0,591	$\geq 0,03$	Valid
KK3	0,795	$\geq 0,03$	Valid
KK4	0,605	$\geq 0,03$	Valid
KK5	0,659	$\geq 0,03$	Valid
KK6	0,793	$\geq 0,03$	Valid
KK7	0,809	$\geq 0,03$	Valid
KK8	0,788	$\geq 0,03$	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, diolah 2025.

Hasil uji validitas pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi masing masing pernyataan pada variabel sistem informasi akuntansi, variabel gaya kepemimpinan, variabel pemanfaatan teknologi informasi, dan variabel kinerja karyawan dikatakan valid semua. Hal ini dikarenakan memiliki nilai *pearson correlation* lebih dari 0,03.

Tabel 6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Sistem Informasi Akuntansi	0,720	4	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,846	11	Reliabel
Teknologi Informasi	0,693	4	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,860	8	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian, diolah 2025.

Berdasarkan hasil perhitungan uji realibilitas dapat diketahui bahwa masing- masing variabel penelitian memiliki nilai alpha cronbach > 0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa butir pertanyaan dalam 4 variabel tersebut reliabel atau dapat diandalkan dan dapat dijadikan sebagai alat ukur instrumen penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) pada penelitian memiliki hasil berdasarkan tabel di bawah ini dapat diketahui bahwa nilai *Asymp.Sig* pada hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* tersebut adalah sebesar 0,200 di mana angka tersebut menunjukkan lebih dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

Tabel 7
Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.54495776
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.106
	Negative	-.106
Test Statistic		.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{cd}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Hasil Penelitian, diolah 2025.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menunjukkan bahwa antar variabel independen memiliki korelasi yang signifikan. Suatu data dikatakan tidak terdapat masalah multikolinearitas apabila memiliki nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 dan nilai *Tolerance* > 0,1. Hasil uji multikolinearitas untuk penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 8
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	SIA	.745	1.343
	GK	.359	2.788

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
TI	.408	2.449

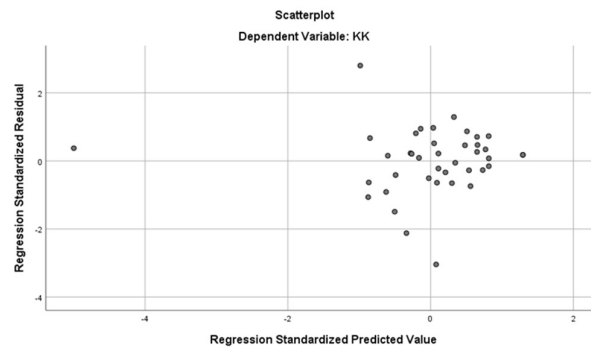
Sumber: Hasil Penelitian, diolah 2025.

Berdasarkan tabel 8 di atas, dapat dilihat bahwa setiap variabel tidak terjadi multikolinearitas karena variabel sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan pemanfaatan teknologi informasi sama-sama memiliki nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,1.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak terdapat masalah multikolinearitas atau dapat dikatakan bebas multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menunjukkan adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menemukan apakah terdapat penyimpangan dari beberapa syarat asumsi klasik pada model regresi, dimana dalam model regresi ini harus terpenuhi adanya syarat tidak terdapat masalah heteroskedastisitas. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini:



Gambar 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Berdasarkan gambar 2 di atas, terlihat bahwa tidak ada pola yang teratur atau dapat dikatakan titik-titik tersebut menyebar di atas maupun di bawah sumbu 0. Berdasarkan temuan penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besar kecilnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil analisis regresi linier adalah berupa koefisien untuk masing-masing variabel independen. Berikut adalah tabel hasil dari analisis regresi linier berganda:

Tabel 9
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.240	.611		-.393	.696
	SIA	.386	.126	.379	3.068	.004
	GK	.329	.223	.262	1.473	.150
	TI	.313	.185	.282	1.687	.100

a. Dependen Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Penelitian, diolah 2025.

Berdasarkan tabel 9 diatas, maka perhitungan untuk persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini, yaitu:

$$Y = -0,240 + 0,386SIA + 0,329GK + 0,313TI + e$$

Konstanta (a) dalam persamaan regresi linier berganda diatas adalah sebesar -0,240. Hal ini berarti bahwa variabel dependen yaitu kinerja karyawan konstan atau bernilai tetap sebesar -0,240 apabila variabel independen yang terdiri dari sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan pemanfaatan teknologi informasi bernilai 0. Koefisien sistem informasi akuntansi (β_1) dalam persamaan linier berganda pada penelitian ini mempunyai nilai sebesar $\beta_1 = 0,386$ yang berarti dapat disimpulkan bahwa variabel sistem informasi akuntansi memiliki pengaruh atau hubungan positif terhadap terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi gaya kepemimpinan (β_2) mempunyai nilai sebesar $\beta_2 = 0,329$ yang berarti dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh atau hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi pemanfaatan teknologi informasi (β_3) mempunyai nilai sebesar $\beta_3 = 0,313$ yang berarti dapat disimpulkan bahwa variabel pemanfaatan teknologi informasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji Kelayakan Model

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi adalah untuk menilai seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) maka digunakan koefisien determinasi yang merupakan koefisien korelasi yang biasanya dinyatakan dengan presentase (%). Berikut adalah hasil uji koefisien determinasi pada penelitian ini:

Tabel 10
Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.768 ^a	.590	.556	.56721

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), TI, SIA, GK

Sumber: Hasil Penelitian, diolah 2025.

Berdasarkan tabel 10 di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi yang menunjukkan nilai R Square untuk model regresi dalam penelitian ini sebesar 0,590 atau 59%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kontribusi yang diberikan oleh pengaruh variabel independen yaitu Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan dan Pemanfaatan Teknologi Informasi dapat menjelaskan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 41 % dipengaruhi oleh faktor lain yang diikutsertakan dalam model.

Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat seberapa jauh hubungan antara independen terhadap variabel dependen secara simultan atau bersamaan. Dengan cara melihat nilai F dan Sig. Apabila nilai signifikansinya < 0,05 maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y. Sedangkan jika nilai signifikansinya > 0,05 maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y. Adapun hasil uji F diperoleh sebagai berikut:

Tabel 11
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16.668	3	5.556	17.269	.000 ^b
	Residual	11.582	36	.322		

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
Total	28.250	39			

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

b. *Predictors: (Constant), TI, SIA, GK*

Sumber: Hasil Penelitian, diolah 2025.

Berdasarkan tabel 11 di atas, diatas dapat diketahui bahwa nilai F untuk uji hipotesis dari tiga variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 17,269 dengan tingkat signifikansi 0,000. maka dapat dikatakan variabel sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan pemanfaatan teknologi informasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa kombinasi dari ketiga variabel tersebut memiliki dampak yang kuat dan saling terkait dalam mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Dengan demikian model ini layak untuk dilakukan ke pengujian selanjutnya.

Uji t

Uji t digunakan untuk melihat tingkat signifikansi antara variabel independen terhadap variabel dependen secara individu. Dengan cara melihat nilai t dan Sig. Apabila nilai sig. kurang dari 0.05, maka dikatakan signifikan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara individu, sedangkan apabila nilai sig. lebih dari 0.05 maka tidak signifikan. Adapun hasil uji t yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 12
Hasil Uji t
Coefficients^a

<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	-.240	.611		-.393	.696
	SIA	.386	.126	.379	3.068	.004
	GK	.329	.223	.262	1.473	.150
	TI	.313	.185	.282	1.687	.100

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

Sumber: Hasil Penelitian, diolah 2025.

Berdasarkan Tabel 12 diatas, hasil pengujian hipotesis penelitian yang telah dilakukan adalah sebagai berikut: (1) Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nilai koefisien sebesar 0,386 dan nilai Signifikansi sebesar 0,009. Maka sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik sistem informasi akuntansi, semakin tinggi tingkat kinerja karyawan dalam memenuhi kewajiban dalam bekerja, (2) Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nilai koefisien sebesar 0,329 dan nilai Signifikansi sebesar 0,150. Maka gaya kepemimpinan dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga dapat dinyatakan bahwa (H_2) ditolak, (3) Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nilai koefisien sebesar 0,313 dan nilai Signifikansi sebesar 0,100. Maka pemanfaatan teknologi informasi dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga dapat dinyatakan bahwa (H_3) ditolak.

Pembahasan

Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi sistem informasi akuntansi adalah sebesar 0.004 dengan nilai beta (*unstandardized*) yang diperoleh sebesar 0.386. Dengan begitu, dapat disimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05. Sehingga dapat dinyatakan hipotesis satu (H_1) yaitu kualitas sistem informasi akuntansi

berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT PLN ULP Rungkut diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Khairunnisa (2018), yang menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian Romney dan Steinbart (2011:52), penerapan sistem informasi akuntansi diperusahaan dapat memberikan nilai tambah bagi pengguna dalam penyediaan berbagai informasi untuk kegiatan perencanaan, pengendalian, dan pengambilan keputusan perusahaan yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi gaya kepemimpinan adalah sebesar 0,150 dengan nilai beta (*unstandardized*) yang diperoleh sebesar 0,329. Dengan begitu, dapat disimpulkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05. Sehingga dapat dinyatakan (H_2) yaitu gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan ditolak. Faktor pendukung yang menjadi penyebab gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah setiap divisi memiliki dinamika yang berbeda, contohnya di satu divisi belum tentu efektif di divisi lainnya. Kinerja karyawan pada PT PLN ULP Rungkut cenderung dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti lingkungan kerja, kondisi kerja, hubungan antar karyawan, dan cara komunikasi antar divisi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pakpahan (2018) dan Fatmawati (2019) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Baik buruknya gaya kepemimpinan tidak akan menyebabkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Nugroho, 2018).

Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi teknologi informasi adalah sebesar 0,100 dengan nilai beta (*unstandardized*) yang diperoleh sebesar 0,313. Dengan begitu, dapat disimpulkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05. Sehingga dapat dinyatakan (H_3) yaitu teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ditolak. Pada PT PLN ULP Rungkut, masih banyak ditemui karyawan yang belum maksimal dalam menggunakan komputer dan alat penunjang lain dalam bekerja. Kurangnya pelatihan pada karyawan mengakibatkan penggunaan komputer dapat dikatakan belum efektif. Hal tersebut mengakibatkan sering terjadinya penumpukan pekerjaan oleh para karyawan. Teknologi informasi tidak dapat berjalan efektif tanpa kerjasama antara sumber daya manusia dan bisnis (Jaryono dan Widuri, 2011). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Aminah (2021), yang menyatakan bahwa variabel pemanfaatan teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga teknologi informasi bukan faktor penentu utama, melainkan hanya menjadi alat bantu yang harus disertai dengan kompetensi memadai dari setiap individual karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut: (1) Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT PLN ULP Rungkut. Semakin baik sistem informasi disuatu organisasi, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut. (2) Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PLN ULP Rungkut. Faktor pendukung yang menjadi penyebab gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah setiap divisi memiliki dinamika yang berbeda. (3)

Pemanfaatan Teknologi Informasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PLN ULP Rungkut. Hal ini masih banyak ditemui karyawan yang belum maksimal dalam menggunakan komputer dan alat penunjang lain dalam bekerja.

Keterbatasan

Penelitian ini telah dilakukan dengan baik dan tentunya dengan prosedur yang telah ditetapkan, adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah: (1) Penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan pemanfaatan teknologi informasi sehingga penelitian ini hanya dapat menjelaskan pengaruh variabel independen sebesar 59% terhadap variabel dependen. Sedangkan masih tersisa 41% variabel independen lain yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan dan tidak di uji pada penelitian ini. (2) Keterlambatan waktu pengumpulan data karena peneliti menggunakan metode *online* yaitu menyebarkan *link google form* sehingga tidak semua responden merespon atau mengisi kuesioner dengan cepat.

Saran

Berdasarkan keterbatasan penelitian yang telah diuraikan diatas maka saran-saran yang dapat diberikan antara lain: Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat mencari alternatif atau menggunakan metode lain untuk mendapatkan data yang lengkap, misalnya melakukan penyebaran kuesioner dengan kertas dan wawancara untuk meningkatkan pemahaman terhadap jawaban responden sehingga dapat memberikan informasi yang diinginkan secara lebih lengkap. Dapat melakukan pembesaran jumlah sampel. Selain itu, dapat meneliti dengan memasukkan variabel-variabel lain sehingga dapat mengetahui lebih luas terkait hal apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, S., dan M. I. Rahmawati. 2024. Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Perusahaan. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi (JIRA)*, 13(7).
- Aminah, A., J. Herawati, dan E. Septyarini. 2021. Pengaruh Pengendalian Internal, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Publik*, 8(2): 290-305.
- Ardianto, D., dan M. Rivandi. 2018. Pengaruh Enterprise Risk Management Disclosure, Intellectual Capital Disclosure dan Struktur Pengelolaan Terhadap Nilai Perusahaan. *Profita*, 11(2): 284-305.
- Fatmawati, R. 2019. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Internal, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Institut Agama Islam Negeri Surakarta*.
- Fitri, S. M., U. Ludigdo, dan A. Djamhuri. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen, Organisasi, Kualitas Sumber Daya, Reward, dan Punishment Terhadap Anggaran Berbasis Kinerja (Studi Empirik pada Pemerintah Kabupaten Lombok Barat). *Jurnal Dinamika Akuntansi*, 5(2).
- Indah, N., F. Afriyani., dan M. Veronica. 2024. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cahaya Petro Energi. *eCo-Fin*, 6(3): 634-647.
- Indraswari, I. G. A. A. P., dan I. A. Sumantri. 2023. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Denpasar. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, 3(3): 72-80.
- Jaryono dan R. Widuri. 2011. Analisis Pengaruh Kinerja Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Fakultas Ekonomi Unsoed. *Journal & Proceeding Feb Unsoed*.

- Khairunnisa, 2018. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bank Sumut Cabang Kisaran). *Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara Medan*.
- Nugroho, A. T. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 20(2): 139.
- Pakpahan, D. P. 2018. Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Riau.
- Pramanda, R. P., E. S. Astuti., dan D. F. Azizah. 2016. Pengaruh Kemudahan dan Kemanfaatan Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pusat Universitas Brawijaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 39(2).
- Prasetyo, B. 2009. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Properti PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. Perpustakaan Esaunggul.
- Rahmatika, H. A. O., dan Hwihanus. 2023. Peranan Sistem Informasi Akuntansi pada Bisnis UKM. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis (JEKOMBIS)*.
- Risna, D. 2021. Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individu Pegawai. 4-5.
- Rivaldo, Y., dan S. L. Ratnasari. 2020. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3): 505-515.
- Rizaldi, F., dan B. Suryono. 2015. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan CV Teguh Karya Utama Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi (JIRA)*, 4(10).
- Romney, M.B., dan P.J. Steinbart. 2011. *Sistem Informasi Akuntansi*. Edisi 9. Salemba Empat. Jakarta.
- Salehi, M., V. Rostami., and A. Mogadam. 2010. Usefulness of Accounting Information System in Em Erging Economy: Empirical Evidence of Iran. *International Journal of Economics and Finance*.
- Sari, A. P., B. S. Nugroho., C. Pagiu, Y. Ningsih, dan A. Salabi. 2023. Hubungan Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Karyawan. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 8(1).
- Suliyanto 2018. Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis, & Disertasi. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sutrisno, S. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi dan Bisnis*, 1(1).