**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MASA PANDEMI COVID-19**

**(STUDI KASUS PADA PT BUMI MERAPI ENERGI)**

**Inanta Ciska Putri**

Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi

Universitas Mercubuana Yogyakarta

Inanta.ciskaputri@gmail.com

**ABSTRAK**

Sistem informasi akuntansi adalah salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan karena dirancang untuk menghasilkan informasi keuangan yang digunakan oleh para pemakainya dalam proses pengambilan keputusan penting didalam suatu perusahaan. Kepemimpinan adalah kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama dibawah kepemimpinannya. Secara tidak langsung kepemimpinan ikut menetukan terbentuknya kinerja karyawan yang mana semakin baik kepemimpinan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh sistem informasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Subjek penelitian ini adalah Karyawan PT. Bumi Merapi Energi di Kabupaten Lahat Provinsi Sumatera Selatan. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan pertanyaan kuesioner. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin. Data yang digunakan merupakan jawaban kuesioner pada karyawan PT.Bumi Merapi Energi. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, sedangkan variabel independen adalah sistem informasi akuntansi dan gaya kepempinan. Hasil penelitian menunjukkan sistem informasi akuntansi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dan gaya kepempinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci**: *Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepempinan, dan Kinerja Karyawan*

***THE INFLUENCE OF ACCOUNTING INFORMATION SYSTEMS AND LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE COVID-19 PANDEMIC: CASE STUDY AT PT. EARTH MERAPI ENERGY***

*ABSTRACT*

*Accounting information system is one way to improve employee performance because it is designed to produce financial information that is used by its users in important decision-making processes within a company. Leadership is the ability to convince and move other people to want to work together under his leadership. Indirectly leadership determines the formation of employee performance where the better the leadership, the higher the employee performance. The purpose of this study was to determine the effect of information systems and leadership style on employee performance. The subjects of this research are employees of PT. Bumi Merapi Energi in Lahat Regency, South Sumatra Province. This type of research uses quantitative research with questionnaire questions. The sampling technique used the Slovin formula. The data used is the answer to a questionnaire on employees of PT. Bumi Merapi Energi. The analytical method used is multiple linear regression analysis method. The dependent variable in this study is employee performance, while the independent variable is the accounting information system and leadership style. The results showed that the accounting information system had no effect on employee performance and leadership style had a significant effect on employee performance.*

*Keywords: Accounting Information System, Leadership Style, and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Penyebaran Covid-19 yang sangat mudah, cepat, dan luas di dunia memberi tantangan serius pada stabilitas sektor keuangan. Volatilitas di sektor keuangan global meningkat sangat tinggi bahkan melebihi beberapa krisis terdahulu. Hal tersebut dipengaruhi oleh meningkatnya kekhawatiran investor terhadap penyebaran Covid-19 serta dampaknya yang mendalam pada perekonomian global.

Dalam waktu yang singkat, arah perekonomian global juga berubah drastis. Di awal tahun, dunia masih optimis bahwa 2020 akan menjadi tahun pemulihan ekonomi global. Adanya pandemi membuat ekonomi global berada dalam bayangan resesi. Tahun 2020 menjadi tahun yang cukup bertahan bagi semua kalangan. Di Indonesia sendiripandemi COVID-19 sangat berdampak besar terhadap perekonomian negara, pemerintah terus melakukan berbagai upaya untuk memulihkan perekonomian negara, namun tetap dengan memperhatikan kesehatan masyarakat.

PT. Bumi Merapi Energi menerapkan metode tambang terbuka untuk mengeksploitasi cadangan batubara. PT Bumi Merapi Energi melakukan operasi penambangan batubara dengan metode tambang terbuka dengan menggunakan alat konvensional seperti Excavator dan Dum Truck. Tetapi dengan adanya Covid-19 pada tahun 2020 kegiatan penjualan PT. Bumi Merapi Energi turun drastis dikarenakan berkurangnya penjualan pada produksi batubara atau cara pembayaran yang berubah. Selain itu, diberlakukannya WFH membuat kinerja karyawan melamban dari sebelumnya. Perusahaan harus melakukan perubahan agar tetap bertahan ditengah ketidakpastian kapan pandemi Covid-19 ini akan berakhir. Salah satu yang perlu dipertahankan adalah sistem informasi akuntansi.

PT. Bumi Merapi Energi sebagai salah satu perusahaan yang terdampak Covid-19, perubahan gaya kepemimpinan juga mengindikasikanmenurunnya kinerja karyawan.Perusahaan tidak bisa lagi menerapkan gaya kepimpinan yang terkesan diktator yang mengharuskan karyawan bekerja non stop untuk mencapai target. Adanya kelonggaran waktu bekerja akibat dari kebijakan WFH menyebabkan karyawan lebih santai dalam mengerjakan tugasnya dikarenakan tidak diawasi langsung oleh atasan sehingga mempengaruhi kinerjanya.

Oleh karena itu, peneliti melakukan kegiatan pelaksanaan tugas akhir dengan judul**"Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19: Studi Kasus pada PT. Bumi Merapi Energi".**

**RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Merapi Energidi Masa Pandemi Covid-19?
2. Apakah gaya kepemimpinanberpengaruh terhadapkinerja karyawan PT.Bumi Merapi Energi di Masa Pandemi Covid-19?

**LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

Suartana (2010) yang mengargumentasikan bahwa perilaku seseorang itu ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal, yaitu faktor-faktor yang berasal dari dalam diri seseorang misalnya kemampuan atau usaha dan kekuatan eksternal, yaitu faktor-faktor yang berasal dari luar, kesulitan tugas atau keberuntungan. Berdasarkan itu seseorang termotivasi untuk memahami lingkungannya dan sebab-sebab kejadian tertentu.Dalam penelitian keperilakuan, teori ini digunakan dengan dipergunakannya variabel *locus of control* (tempat pengendalian kita ada dimana).Variabel tersebut terdapat dua komponen yaitu *internallocus of control* dan *external locus of control.Internal locus of control* adalah perasaan yang dialami seseorang bahwa dia mampu mempengaruhi kinerjanya serta perilakunya melalui kemampuan, keahlian, dan usaha yang dimiliki.

**Teori Sistem Informasi**

Menurut Widiana (2015) mengemukakan bahwa sistem informasi akuntansi merupakan dasar untuk mendapatkan informasi-informasi yang tepat dan cepat.Tepat artinya data benar-benar berguna dan dapat dipercaya kebenarannya. Sedangkan cepat berarti informasi akuntansi dapat membuat perusahaan mampu beroperasi secara efektif dan efisien karena kegiatan akuntansi pada perusahaan atau organisasi menjadi lebih cepat dan mudah, serta menghasilkan informasi yang bermanfaat dalam proses.

**Teori Gaya Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama dibawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Asfari, 2017). Sedangkan Rivai (2014) menyatakan Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

**Teori Kinerja Karyawan**

Menurut Moehariono (2010) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif atau secara kuantitatif sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal atau tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Hasil kinerja karyawan akan menentukan sejauh mana pencapaian tujuan perusahaan, memberikan daya saing terhadap perusahaan lain dan untuk menilai kualitas dari karyawan tersebut.

**PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

**Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan**

Secara teori atribusi yang dikembangkan oleh Suartana (2010) mengargumentasikan bahwa perilaku seseorang itu ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal dan kekuatan eksternal.Teori ini digunakan dengan dipergunakannya variabel *locus of control* (tempat pengendalian kita ada dimana).Variabel tersebut terdapat dua komponen yaitu *internallocus of control* dan *external locus of control.*Peneliti menggunakan variabel *external locus of control* yaitu perasaan yang dialami seseorang bahwa perilakunya sangat ditentukan oleh faktor-faktor di luar pengendaliannya.Dalam hal ini peran sistem informasi akuntansi yang tepat dalam kondisi pandemi Covid-19 saat ini sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja karyawan.Semakin mudah penggunaan sistem informasi akuntansi pada suatu perusahaan, maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan.

Menurut Nurlaela, Parjanti, dan Titisari (2014), Febriansyah (2018), dan Ramadani (2020) menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Ningsih dan Natalia (2020) menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

**H1: Sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.**

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

PT. Bumi Merapi Energi sebagai perusahaan yang terkena dampak dari Covid-19 tidak bisa lagi menerapkan gaya kepimpinan yang terkesan diktator yang mengharuskan karyawan bekerja non stop untuk mencapai target. Adanya kelonggaran waktu bekerja akibat dari kebijakan WFH menyebabkan karyawan lebih santai dalam mengerjakan tugasnya dikarenakan tidak diawasi langsung oleh atasan sehingga mempengaruhi kinerjanya.

Resky dan Kuncoro (2012) dan Siswanto dan Hamid (2017) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Tetapi penelitian yang telah dilakukan oleh Ramadani (2020) ymenyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

**H2 : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan**.

Sistem Informasi Akuntansi (X1)

Kinerja Karyawan (Y)

**Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran**

Gaya Kepemimpinan (X2)

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah menekankan analisisnya pada data numerik (angka) yang diolah dengan metode statistik. Dengan menggunakan metode kuantitatif, maka akan diperoleh signifikansi terhadap perbedaan kelompok atau signifikansi hubungan antar variabel yang diteliti (Parjanti, 2014). Dalam penelitian ini, variabel yang diteliti adalah sistem informasi akuntansi dan gaya kepemimpinan sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

 Sampel merupakan bagian kecil dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2008). Teknik dalam pengambilan sampel menggunakan Slovin karena dalam penarikan sampel jumlah harus respresentatif agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya tidak memerlukan table jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana (Alfiansyah, 2017). Rumus Slovin adalah suatu metode statistika yang digunakan dalam penelitian untuk menentukan sampel data berdasarkan perhitungan jumlah keseluruhan populasi.Hasil perhitungan sampel berdasarkan rumus Slovin memberikan hasil yang representatif dari jumlah keseluruhan populasi sehingga membantu peneliti menentukan sampel

**HASIL UJI**

Analisa Statistik Deskripstif

Analisis deskriptif responden berdasarkan rata-rata, median, nilai maksimum, nilai minimum, dan standar deviasi dijelaskan lebih detail pada tabel berikut :

Table 4.1

Analisis deskriptif rata-rata, median, maks, min, standar deviasi

|  |
| --- |
| **Statistics** |
|  | SISTEM INFORMASI AKUNTANSI | GAYA KEPEMIMPINAN | KINERJA KARYAWAN |
| N | Valid | 50 | 50 | 50 |
| Missing | 0 | 0 | 0 |
| Mean | 57.80 | 59.18 | 37.74 |
| Median | 58.50 | 59.00 | 39.00 |
| Std. Deviation | 4.030 | 5.532 | 3.932 |
| Minimum | 45 | 45 | 28 |
| Maximum | 65 | 74 | 45 |

Berdasarkan data diatas dapat dijelaskan sebagai bahwa:

1. Dari tabel diatas terdapat N atau jumlah data. Pada hasil output tersebut, menjelaskan terdapat 50 Karyawan pada tahun 2019-2021.
2. Rata rata (mean) dari variabel system informasi akuntansi yaitu 57,80. Rata – rata variabel gaya kepemipinan yaitu 59,18 dan rata rata kinerja karyawan adalah 37,74.
3. Median dari variabel informasi akuntansi yaitu 58,50, median variabel gaya kepemipinan yaitu 59,00 dan median kinerja karyawan adalah 39,00.
4. Standar Deviasi (simpangan baku) merupakan variasi sebaran data. Semakin kecil nilai sebarannya bearti variasi nilai data semakin sama. Jika sebarannya data bernilai 0,maka nilai semua datanya sama. Semakin besar nilai sebarannya bearti data semakin bervariasi. Nilai standar deviasi dari variabel informasi akuntansi yaitu 4,030, variabel gaya kepemipinan yaitu 5,532 dan kinerja karyawan adalah 3,932.
5. Minimum atau nilai terendah yang ada dalam variabel tersebut. Pada dari variabel informasi akuntansi yaitu 45, variabel gaya kepemipinan yaitu 45, dan kinerja karyawan adalah 28.
6. Maksimum atau nilai tertinggi pada informasi akuntansi yaitu 65, gaya kepemipinan yaitu 74, dan kinerja karyawan adalah 45.

**Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk apakah data terdistribusi normal atau tidak, dengan menggunakan grafik. Normalitas data dapat dilihat dengan menggunakan analisis grafik normal probability plot dengan ketentuan apabila data menyebar disekitar garis diagonal model regresi dapat dikategorikan memenuhi asumsi normalitas, namun apabila data menyebar jauh dari diagonal serta tidak mengikuti arah garis diagonal maka dapat disimpulkan model regresi tidak memenuhi normalitas.



*Gambar 4.1*

*Hasil Uji Normalitas*

Beradasarkan gambar 4.1dapat dilihat bahwa persebaran titik disekitar garis diagonal dan arah titik mengikuti garis diagonal sehingga dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

**Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Salah satu cara yang digunakan dalam mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dengan cara melihat korelasi antara variabel dan perhitungan nilai toleranceserta Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai T > 0,1 dan nilai VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas.

Table 4.10

Hasil Uji Multikolinearitas

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics |
| B | Std. Error | Beta |  |  | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 19.177 | 9.213 |  | 2.082 | .043 |  |  |
| SISTEM INFORMASI AKUNTANSI | -.038 | .155 | -.034 | -.248 | .805 | .894 | 1.118 |
| GAYA KEPEMIMPINAN | .354 | .110 | .447 | 3.226 | .002 | .894 | 1.118 |
| a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN |

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui bahwa nilai tolerance pada variabel sistem informasi akuntansi sebesar 0,894> 0,10 dan variabel kinerja karyawan nilai tolerance sebesar 0,894 > 0,10.Sementara ,nilai VIF untuk variabel sistem informasi akuntansi sebesar 1,118< 10,00 dan variabel gaya kepemimpinan dengan nilai VIF 1,118 < 10,00. Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa semua variabel tidak menunjukkan gejala multikolinearitas.

**Uji Autokolerasi**

 Autokorelasi merupakan pelonggaran asumsi klasik yang menyatakan bahwa dalam pengamatan-pengamatan yang berbeda tidak terdapat korelasi antar error term. Pengujian ini menggunakan Durbin Watson (DW). Jika nilai DW terletak diantara du sampai dengan (4-du), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala autokorelasi.

Table 4.11

Hasil uji autokorelasi

|  |
| --- |
| **Model Summaryb** |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .437a | .191 | .157 | 4.123 | 2.209 |
| a. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN, SISTEM INFORMASI AKUNTANSI |
| b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN |

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.11 hasil analisis autokorelasi menggunakan Durbin Watson didapatkan nilai Durbin Watson sebesar 2,209 dimana nilai ini terletak di antara du (1,6739) < dw (2,209) < 4-du (2,3261) sehingga tidak terdapat gejala autokorelasi antar variabel.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

### **Analisa Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsional antara dua buah variabel bebas X dari sebuah variabel terikat Y.

Table 4.12

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics |
| B | Std. Error | Beta |  |  | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 19.177 | 9.213 |  | 2.082 | .043 |  |  |
| SISTEM INFORMASI AKUNTANSI | -.038 | .155 | -.034 | -.248 | .805 | .894 | 1.118 |
| GAYA KEPEMIMPINAN | .354 | .110 | .447 | 3.226 | .002 | .894 | 1.118 |
| a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN |

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.12, maka persamaan regresi linear dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Y = 19,177 - 0,038 X1 + 0,354 X2 + e**

Dari persamaan diatas dapat dilihat bahwa :

1. Nilai konstanta 19,177. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa jika variabel system informasi akuntansi dan gaya kepemimpinan tidak mengalami perubahan (konstan) = 0, maka tidak akan terjadi perubahan pada kinerja karyawan jika sistem informasi akuntansi dan gaya kepemimpinan tidak ada.
2. Koefisien regresi variabel sistem informasi akuntansi sebesar 0,038, artinya jika terjadi kenaikan 1% pada sistem Informasi Akuntansi maka akan mengakibatkan menurunnya variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,038. Namun sebaliknya jika variabel sistem informasi akuntansimengalami penurunan sebesar 1% maka akan mengakibatkan meningkatnya variabel kinerja karyawan sebesar 0,038.
3. Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,354 , artinya jika terjadi kenaikan 1% pada gaya kepemimpinan maka akan mengakibatkan meningkatnya variabel kinerja karyawan sebesar 0,354. Namun sebaliknya, jika variabel gaya kepemimpinan mengalami penurunan sebesar 1% maka akan mengakibatkan turunnya variabel pertumbuhan kinerja karyawan sebesar 0,354.

### **Uji Parsial (Uji T)**

Uji t digunakan untuk menguji apakah secara parsial, variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak signifikan terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai thitung masing-masing variable bebas dengan nilai ttabel dengan derajat kesalahan 5% dalam arti (α = 0.05). Apabila nilai thitung ≥ ttabel, maka variable bebasnya memberikan pengaruh bermakna terhadap variable terikat. Dimana Ttabel>Thitung maka H0 diterima dan jika Ttabel<Thitung maka H1 diterima, begitupun jika sig > α (0.05) H0 diterima dan jika sig < α (0.05) maka H1 diterima.

Table 4.13

Hasil Uji T

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics |
| B | Std. Error | Beta |  |  | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 19.177 | 9.213 |  | 2.082 | .043 |  |  |
| SISTEM INFORMASI AKUNTANSI | -.038 | .155 | -.034 | -.248 | .805 | .894 | 1.118 |
| GAYA KEPEMIMPINAN | .354 | .110 | .447 | 3.226 | .002 | .894 | 1.118 |
| a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN |

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.13, hasil uji t dijelaskan sebagi berikut:

1. Hasil uji t antara sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung < t tabel (-0,248< 2,01063) dengan tingkat signifikansi 0,805. Hasil uji-t tersebut dikaitkan dengan kriteria diterimanya hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:
2. Jika t-hitung > t-tabel dan sig<0,05, maka H1 diterima.
3. Jika t-hitung < t-tabel dan sig>0,05, maka H1 ditolak.

 Dari hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai t hitung -0,248 < t-tabel (-0,248< 2,01063) dan nilai sig > 0,05 (0,805> 0,05)sehingga H1 ditolak yaitu tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas sistem informasi akuntansi (X1) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y).

1. Hasil uji parsial (uji t) antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung > t tabel (3,226 >2,01063 ) dengan tingkat signifikansi 0,02 < 0,05. Karena nilai t hitung lebih besar daripada nilai t table dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05sehingga H2 diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas gaya kepemimpinan (X2) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y).

## Pembahasan Penelitian

1. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Merapi Energi

Berdasarkan hasil pengujian H1 yang telah dilakukan terihat pada table 4.13 bahwa variabel sistem informasi akuntansi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari hasil uji t dimana t hitung < t table (-0,248< 2,01063) dengan tingkat signifikansi 0,805 > 0,05. Hasil tersebut menyatakan H1 ditolak, yang berarti secara parsial variabel sistem informasi akuntansi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dikarenakan tidak seluruh departemen memerlukan dokumen sistem informasi akuntansi dalam kegiatan kerja sehari-hari dan ketidakpahaman karyawan terhadap sistem yang mengharuskan mereka untuk mempelajari lebih dalam cara menggunakan dan mengatasi kompleksitas sistem guna menyelesaikan pekerjaannya.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian oleh (Puspasari & Dewi, 2021) yang menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian oleh (Nanda et al., 2020) juga menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian oleh (A & Rafael, 2021) yang menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Merapi Energi

Berdasarkan hasil pengujian H2 yang telah dilakukan dan terlihat pada tabel 4.13 bahwa variabel gaya kepemimpinan (X2) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan*.* Hal ini terlihat dari hasil uji-t dimana t hitung > t tabel (3,226 >2,01063) dengan tingkat signifikansi 0,02< 0,05. Hasil tersebut menyatakan H2 diterima, yang berarti secara parsial variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Parjanti *et al*., 2014) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh (Setiyadi & Rasmini, 2016) juga ikut menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila seorang manajer perusahaan memiliki dan menerapkan gaya kepemimpinan yang baik dalam memimpin tim kerjanya maka akan semakin baik pula hasil kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Hal ini dikarenakan karyawan akan merasa senang selama bekerja sehingga kinerjanya akan ikut meningkat pula.

**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan maka kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sistem informasi akuntansi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Saran**

 Bagi perusahaan PT.Bumi Merapi energi diharapkan perusahaan dapat terus memotivasi karyawan atau bawahan agar kinerja karyawan bisa lebih baik dalam mengerjakan segala tugas yang diberikan. Misalnya perusahaan dapat melibatkan karyawan dalam pemecahan masalah dan memberikan kesempatan atau kebebasan yang seluas-luasnya kepada karyawan untuk meningkatkan motivasi, kemampuan, gagasan dan mengembangkan potensi diri yang dimiliknya

**Daftar Pustaka**

**DAFTAR PUSTAKA**

Anugrah, P. G., & Priyambodo, A. B. (2021). Peran Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang Menerapkan Work From Home (WFH) di Masa Pandemi COVID-19: Studi Literatur. In *Seminar Nasional Psikologi UM* (Vol. 1, No. 1, pp. 340-349).

Asbari, M., Novitasari, D., Silitonga, N., & Sutardi, D. (2020). Analisis Readiness For Change Terhadap Kinerja: Perspektif Karyawan Kontrak Di Masa Pandemi Covid-19. *JEMASI: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, *16*(2), 1-16.

Asfari, Rahmat. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan. *Skripsi.*Universitas Sumatera Utara, Medan.

Davis, F. D. (1989). Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use, and User Acceptance of Information Technology.*Management Information System Quartely*, September: 319- 358.

Febriansyah, A. (2018, November). How to Improve Employee Performances. In *International Conference on Business, Economic, Social Science and Humanities (ICOBEST 2018)* (pp. 172-176). Atlantis Press.

Fritz, Heider. (1958). *ThePsychology of Interpersonal Relations*. New York: Wiley.

Ghozali, I. (2011). *Aplikasi multivariate dengan program IBM SPSS 19.*Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. (2009). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen Edisi Pertama*. Yogyakarta: BPFE.

KEM PPKF. 2021. *Kerangka Ekonomi Makro Dan Pokok-Pokok Kebijakan Fiskal Tahun 2021*. https://fiskal.kemenkeu.go.id, diunduh tanggal 01 Agustus 2021.

Lilis, R., Monica, T., Stiawan, R., & Sanjaya, V. F. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Pemediasi Pada Badan Pertanahan Nasional (Bpn) Tanggamus, Lampung. *Kajian Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha*, *29*(1), 90-98.

Luthans, F. (1998). *Organizational Behavior, McGraw-Hills.* New York: International Edition. Managment Series.

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, cetakan pertama.Bandung: Remaja Rosdakarya.

Moeheriono. (2010). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghalia Indonesia.

Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Muttaqin, G. F., Machfodzhoh, A., & Frishilla, N. A. (2021). Mediasi Job Innovation Dalam Peningkatan Job Performance Pada Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Akademi Akuntansi*, *4*(1).

Ningsih, Y., & Natalia, E. Y. (2020). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Wook Global Technology. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, *8*(1).

Nurlaela, S., Parjanti, E., & Titisari, K. H. (2014). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan Dan Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Paradigma Universitas Islam Batik Surakarta*, *12*(01), 115815.

Nursandi, W. A., Siswanto, A., & Junaidi, M. (2020). Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Operasional Pt. Kaltim Prima Coal. *Prosiding Temu Profesi Tahunan PERHAPI*, 351-364.

Parjanti, Eny. (2014). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan Dan Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Karyawan.*Jurnal Paradigma* Universitas Islam Batik Surakarta 12(01): 115815.

Prawirosentono. S. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.

Ramadani.(2020). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Syariah Mandiri (Bsm) Kantor Wilayah I
Kota Medan.*Skripsi.*Medan: Universitas Sumatera Utara.

Resky, R., & Kuncoro, E. A. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi dan Dampaknya terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. *Binus Business Review*, *3*(1), 400-412.

Rivai, V. (2014). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Romney, Marshall B. dan Steinbart. (2015). *Sistem Informasi Akuntansi,Edisi 13, alihbahasa: Kikin Sakinah Nur Safira dan Novita Puspasari*. Jakarta: Salemba Empat.

Simamora, Henry. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-3. Yogyakarta: STIE YKPN.

Siswanto, R. D., & Hamid, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia). *Jurnal Administrasi Bisnis*, *42*(1), 189-198.

Skinner, J. E., & Lindsley, D. B. (1967). Electrophysiological and behavioral effects of blockade of the nonspecific thalamo-cortical system. *Brain Research*, *6*(1), 95-118.

Suartana, I Wayan. (2010). *Akuntansi Keprilakuan-Teori dan Implementasi*. Jakarta: Penerbit Andi.

Sugiyono, D. (2008). *Metode penelitian bisnis*. Bandung: Pusat Bahasa Depdiknas.

Sutikno, Sobry. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan.* Holistica, Lombok.

Sutrisno, Edy Dr, M.Si. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Predana Media Grup.

Wahjosumidjo. (1997). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Widiana. (2015). Analisis Perkembangan Peraturan dan Penerapan Akuntansi Syariah di Indonesia*. Jurnal Law and Justice*, Vol 2(1), 35-43