

## Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Institut Teknologi Bisnis AAS Indonesia

**Budiyono**

Institut Teknologi Bisnis AAS Indonesia

---

### ABSTRACT

Kinerja karyawan merupakan elemen penting dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga perlu pemahaman yang luas mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Institut Teknologi Bisnis AAS Indonesia. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), dan sistem informasi akuntansi (X3). Populasi dan sampel yang digunakan yaitu karyawan Institut Teknologi Bisnis AAS Indonesia. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan jumlah responden 58. Sedangkan teknik pengumpulan data yang menggunakan kuesioner. Alat ukur dalam penelitian ini menggunakan uji validasi dan uji reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji normalitas data, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji analisis regresi linier berganda, uji F, uji t, uji koefisien determinasi. Hasil penelitian ini diperoleh bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, variabel motivasi kerja (X2) dan sistem informasi akuntansi (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi dari penelitian ini menunjukkan 51,3% varians variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan sistem informasi akuntansi, sedangkan sisanya sebesar 48,7% disebabkan oleh faktor-faktor lain diluar faktor dari penelitian ini.

---

**Keywords:** Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Sistem Informasi Akuntansi, Kinerja Karyawan.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

---

### Corresponding Author:

Windy Oswita

Institut Teknologi Bisnis AAS Indonesia

Email: [budiyono\\_bk@yahoo.co.id](mailto:budiyono_bk@yahoo.co.id)

## PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu organisasi atau institusi, termasuk di lingkungan pendidikan dan bisnis, seperti Institut Teknologi Bisnis AAS Indonesia. Institut Teknologi Bisnis AAS Indonesia dihadapkan pada tantangan untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar dapat bersaing di pasar global yang semakin kompetitif. Kinerja karyawan yang optimal tidak hanya dipengaruhi oleh

faktor internal, tetapi juga oleh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, serta sistem yang diterapkan di organisasi tersebut.

Sejauh mana karyawan merasa terdorong dan berdaya untuk memberikan kontribusi terbaik mereka dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan di suatu institusi. Sangat penting untuk memahami bagaimana berbagai gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan di lingkungan akademik dan bisnis karena jika gaya kepemimpinan yang buruk dapat menyebabkan ketidakpuasan karyawan dan menurunkan kinerja mereka. Di sisi lain, pemimpin yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memberikan arahan yang jelas. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Grande, Estébanez, dan Colomina (2021), sistem informasi akuntansi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, terutama dalam meningkatkan efisiensi proses kerja dan pengambilan keputusan yang lebih akurat. Penelitian ini menyoroti bahwa kualitas sistem informasi yang diterapkan secara langsung memengaruhi kemampuan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Namun, studi oleh Alsamydai, Alnaimi, dan Dajani (2020) menemukan bahwa sistem informasi akuntansi tidak selalu memberikan dampak positif terhadap kinerja bisnis, terutama ketika perusahaan tidak memiliki infrastruktur atau pelatihan yang memadai untuk mendukung penggunaan sistem tersebut.

Motivasi kerja juga sangat penting untuk mendorong karyawan untuk melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka. Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka, karyawan yang termotivasi cenderung memiliki semangat yang tinggi. Untuk memahami apa yang mendorong orang untuk melakukan lebih banyak pekerjaan, ada beberapa teori motivasi, seperti teori kebutuhan Maslow dan teori motivasi Herzberg. Dalam lingkungan pendidikan seperti Institut Teknologi Bisnis AAS Indonesia, ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Ini termasuk insentif, pengakuan, dan peluang pengembangan karir. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sari (2020), gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Namun, penelitian lain oleh Sari (2020) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa dalam beberapa konteks, gaya kepemimpinan tertentu dapat menurunkan kinerja karyawan. Selain itu, sistem informasi akuntansi (SIA) yang efisien dan tepat guna dapat mendukung kelancaran operasional dan pengambilan keputusan yang berbasis data di suatu organisasi. SIA yang baik memungkinkan manajemen untuk memperoleh informasi yang akurat dan tepat waktu mengenai keuangan dan sumber daya lainnya, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja karyawan. Sistem yang tidak efektif atau tidak memadai dapat menimbulkan kesalahan dalam pengelolaan sumber daya, yang dapat berdampak negatif pada produktivitas dan kinerja individu maupun tim. Penelitian yang dilakukan oleh Fadilah dan Hidayat (2020) mengungkapkan bahwa motivasi kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, terutama dalam meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik, seperti penghargaan atas prestasi, memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan motivasi ekstrinsik. Namun, studi oleh Ahmad et al. (2021) menemukan hasil yang berbeda, di mana motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam beberapa konteks, terutama jika lingkungan kerja tidak mendukung atau terdapat konflik internal. Dari uraian latar belakang di atas terdapat gap penelitian yaitu terjadi ketidakkonsistenan atas hasil penelitian. Maka dari itu penelitian ini penting untuk dilakukan kembali guna untuk memperluas pengetahuan yang ada dan dapat dijadikan untuk referensi dalam penelitian selanjutnya.

Dalam penelitian ini untuk mengukur kinerja karyawan maka digunakan Theory of Planned Behavior (TPB). Dalam teori ini seorang karyawan akan melakukan suatu perilaku yang dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Institut Teknologi Bisnis AAS Indonesia

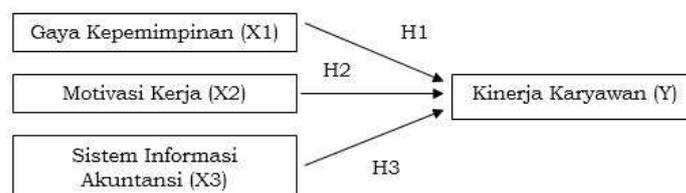
(Lestari & Wirajaya, 2024). Teori ini akan memudahkan karyawan dalam hal menentukan faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Penelitian ini juga menggunakan Technology Acceptance Model (TAM) yang digunakan untuk menjelaskan manfaat dari penerapan suatu sistem informasi akuntansi terhadap pengguna dari sistem tersebut, sehingga memudahkan individu dalam penggunaan yang berujung pada efektifnya terhadap sistem yang terdapat di perusahaan maupun lembaga keuangan (Lestari & Wirajaya, 2024).

Menurut Bass dan Riggio (2020), gaya kepemimpinan adalah serangkaian norma perilaku yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk memengaruhi dan mengarahkan perilaku individu atau kelompok menuju pencapaian tujuan organisasi. Mereka menjelaskan bahwa pemimpin yang efektif mampu mengadopsi gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kebutuhan timnya, sehingga dapat memaksimalkan kinerja dan produktivitas. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan disebabkan karena bawahan mencontoh dari pimpinan, jika pimpinannya memberikan contoh dan kebijakan yang baik maka bawahnya akan memberikan kinerjanya semaksimal mungkin. Sebagai contoh bila pimpinan membudayakan kedisiplinan dalam perusahaan, maka bawahnya akan meningkatkan hasil kerja secara maksimal agar dapat mencapai tujuannya.

Menurut Robbins dan Judge (2020), motivasi kerja merupakan kondisi psikologis yang mampu menggerakkan individu untuk bertindak, mendorong perilaku, dan mengarahkan tindakan mereka dalam mencapai tujuan tertentu. Karyawan yang termotivasi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik serta komitmen yang tinggi terhadap tugas yang diberikan. Mereka juga lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas terbaik, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Menurut Gelinas et al. (2020), sistem informasi akuntansi adalah kerangka kerja yang mencatat, memproses, dan menghasilkan data menjadi informasi yang bermanfaat bagi pengambilan keputusan, pengendalian, dan perencanaan bisnis. Sistem informasi akuntansi berdampak signifikan pada kinerja karyawan karena membantu mengurangi kemungkinan terjadinya penyelewengan dan kecurangan dalam organisasi. Implementasi sistem ini dirancang untuk meningkatkan efisiensi operasional dan memberikan dukungan analitis terhadap proses bisnis yang lebih optimal.

#### Kerangka Pemikiran dan Hipotesis Penelitian



H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H2: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H3: Sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

#### METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu analisis yang berfokus pada data numerik yang diolah dengan metode statistik (Rahman, 2021). Objek yang digunakan dalam

penelitian ini adalah Institut Teknologi Bisnis AAS Indonesia. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan jumlah responden sebanyak 58. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likert. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), dan sistem informasi akuntansi (X3) sebagai variabel independen, serta kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji kualitas data (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), uji kelayakan model (uji F), dan uji hipotesis (analisis regresi linear berganda, uji t, dan koefisien determinasi) (Amir et al., 2022).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

**Table 1.** Uji Validitas

| Variabel                           | Kode Item | r hitung | r tabel | Keterangan |
|------------------------------------|-----------|----------|---------|------------|
| Gaya<br>Kepemimpinan<br>(X1)       | X1.1      | 0,602    | 0,2586  | Valid      |
|                                    | X1.2      | 0,517    | 0,2586  | Valid      |
|                                    | X1.3      | 0,419    | 0,2586  | Valid      |
|                                    | X1.4      | 0,605    | 0,2586  | Valid      |
|                                    | X1.5      | 0,460    | 0,2586  | Valid      |
|                                    | X1.6      | 0,604    | 0,2586  | Valid      |
|                                    | X1.7      | 0,437    | 0,2586  | Valid      |
|                                    | X1.8      | 0,616    | 0,2586  | Valid      |
|                                    | X1.9      | 0,402    | 0,2586  | Valid      |
| Motivasi Kerja<br>(X2)             | X2.1      | 0,800    | 0,2586  | Valid      |
|                                    | X2.2      | 0,633    | 0,2586  | Valid      |
|                                    | X2.3      | 0,766    | 0,2586  | Valid      |
|                                    | X2.4      | 0,541    | 0,2586  | Valid      |
|                                    | X2.5      | 0,742    | 0,2586  | Valid      |
|                                    | X2.6      | 0,800    | 0,2586  | Valid      |
|                                    | X2.7      | 0,436    | 0,2586  | Valid      |
| Sistem Informasi<br>Akuntansi (X3) | X3.1      | 0,841    | 0,2586  | Valid      |
|                                    | X3.2      | 0,783    | 0,2586  | Valid      |
|                                    | X3.3      | 0,794    | 0,2586  | Valid      |
|                                    | X3.4      | 0,717    | 0,2586  | Valid      |
|                                    | X3.5      | 0,849    | 0,2586  | Valid      |
| Kinerja Karyawan<br>(Y)            | Y1        | 0,657    | 0,2586  | Valid      |
|                                    | Y2        | 0,755    | 0,2586  | Valid      |
|                                    | Y3        | 0,742    | 0,2586  | Valid      |
|                                    | Y4        | 0,452    | 0,2586  | Valid      |
|                                    | Y5        | 0,590    | 0,2586  | Valid      |
|                                    | Y6        | 0,287    | 0,2586  | Valid      |

Sumber: Data yang diolah tahun 2024

### Uji Reliabilitas

**Table 2.** Uji Reliabilitas

| Variabel                   | Cronbach Alpha | Kriteria | Keterangan |
|----------------------------|----------------|----------|------------|
| Gaya Kepemimpinan          | 0,660          | 0,60     | Reliabel   |
| Motivasi Kerja             | 0,797          | 0,60     | Reliabel   |
| Sistem Informasi Akuntansi | 0,851          | 0,60     | Reliabel   |
| Kinerja Karyawan           | 0,602          | 0,60     | Reliabel   |

Sumber: Olahan SPSS versi 23

### Uji Normalitas

**Table 3.** Hasil Uji Normalitas

| Variabel  | Kolmogorov Smirnov | Standard | Keterangan        |
|---|--------------------|----------|-------------------|
| Gaya Kepemimpinan<br>Motivasi Kerja<br>Sistem Informasi Akuntansi | 0,200              | 0,05     | Distribusi Normal |

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 23

Berdasarkan uji normalitas menghasilkan Asymp. Sig (2-tailed) 0,200 lebih besar dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal hal tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Santoso (2021).

### Uji Multikolinearitas

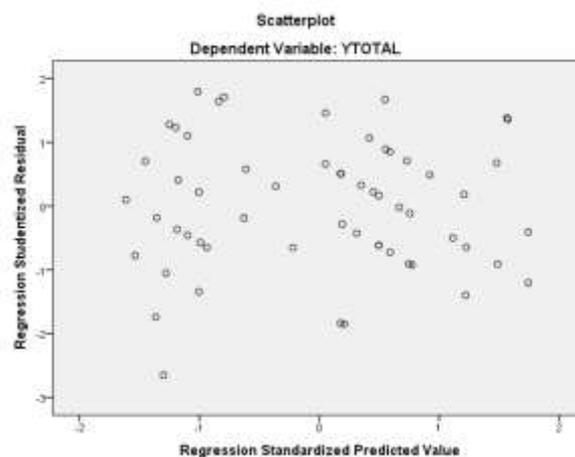
**Table 4.** Hasil Uji Multikolinearitas

| Variabel                   | Tolerance | Std | VIF   | Std | Keterangan                      |
|----------------------------|-----------|-----|-------|-----|---------------------------------|
| Gaya Kepemimpinan          | 0,836     | 0,1 | 1,196 | 10  | Tidak Terjadi Multikolinearitas |
| Motivasi Kerja             | 0,356     | 0,1 | 2,810 | 10  | Tidak Terjadi Multikolinearitas |
| Sistem Informasi Akuntansi | 0,332     | 0,1 | 3,009 | 10  | Tidak Terjadi Multikolinearitas |

Sumber: Data yang diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel hasil uji multikolinearitas di atas terlihat nilai tolerance untuk variabel gaya kepemimpinan yaitu  $0,836 > 0,1$  dan VIF  $1,196 < 10$  maka tidak terjadi multikonearitas. Variabel motivasi kerja diperoleh nilai tolerance  $0,356 > 0,1$  dan VIF  $2,810 < 10$  maka tidak terjadi multikolnearitas. Sedangkan untuk variabel sistem informasi akuntansi diperoleh nilai tolerance  $0,332 > 0,1$  dan VIF  $3,009 < 10$  maka juga tidak terjadi multikolinearitas.

### Uji Heteroskedasitas



**Gambar 1.** Scatterplot

Berdasarkan gambar scatterplot hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa grafik tidak ditemui pola yang jelas, dan titik-titik berdistribusi di atas serta di bawah angka 0 pada sumbu Y, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji F

**Table 5.** Hasil Uji F

| F hitung | F tabel | Sig.  | Standard | Keterangan                        |
|----------|---------|-------|----------|-----------------------------------|
| 21,015   | 2,7758  | 0,000 | 0,05     | Tidak Terjadi Heteroskedastisitas |

Sumber: Data yang diolah tahun 2024

Berdasarkan hasil uji F diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $21,015 > 2,7758$ ) dan signifikansi  $0,000 < \alpha = 0,05$  yang memiliki arti bahwa variabel independen (gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan sistem informasi akuntansi) secara simultan berpengaruh signifikan pada variabel dependen (kinerja karyawan) sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi layak dipergunakan.

### Uji Analisis Regresi Linier Berganda

**Table 6.** Hasil Regresi Linier Berganda

| Model |                            | Unstandardized<br>B | Coefficients<br>Std. Error |
|-------|----------------------------|---------------------|----------------------------|
| 1     | (Constant)                 | 6,298               | 3,130                      |
|       | Gaya Kepemimpinan          | 0,119               | 0,072                      |
|       | Motivasi Kerja             | 0,266               | 0,120                      |
|       | Sistem Informasi Akuntansi | 0,248               | 0,115                      |

Sumber: Data yang diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel hasil regresi linier berganda bahwa koefisien (B), dengan konstanta 6,298 koefisien gaya kepemimpinan sebesar 0,119, motivasi kerja sebesar 0,266, dan sistem informasi akuntansi sebesar 0,248 sehingga nilai yang berada pada Unstandardized Coefficients beta.  $Y = 6,298 + 0,119X_1 + 0,266X_2 + 0,248X_3 + e$ .

**Uji t****Table 7.** Hasil Uji t

| Hipotesis | t Hitung | t Tabel | Sig.  | Standard | Keterangan |
|-----------|----------|---------|-------|----------|------------|
| H1        | 1,645    | 2,00488 | 0,106 | 0,05     | Ditolak    |
| H2        | 2,205    | 2,00488 | 0,032 | 0,05     | Diterima   |
| H3        | 2,165    | 2,00488 | 0,035 | 0,05     | Diterima   |

Sumber: Data yang diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa angka t tabel pada kondisi 0,05 dan  $dk = (n-k)$  atau  $(58-4) = 54$  menghasilkan nilai sebesar 2,00488, sehingga diketahui pengaruhnya setiap variabel yaitu :

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Institut Teknologi Bisnis AAS Indonesia
2. Hasil uji hipotesis memperlihatkan nilai t hitung (1,645) < t tabel (2,00488) serta signifikansi  $0,106 > \alpha = 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa H1 yakni gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Institut Teknologi Bisnis AAS Indonesia
4. Hasil uji hipotesis memperlihatkan nilai t hitung (2,205) > t tabel (2,00488) serta signifikansi  $0,032 < \alpha = 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa H2 yaitu motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5. Pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan pada Institut Teknologi Bisnis AAS Indonesia

Hasil uji hipotesis memperlihatkan nilai t hitung (2,165) > t tabel (2,00488) serta signifikansi  $0,035 < \alpha = 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa H3 yakni sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Koefisien Determinasi****Table 8.** Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------------------------|
| 1     | 0,513             | 1,312                      |

Sumber: Data yang diolah tahun 2024

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi di atas R<sup>2</sup> didapat pada analisis regresi berganda serta didapat angka koefisien determinasi yang bernilai Adjusted R Square 0,513. Variansi pada variabel kinerja karyawan yang di Institut Teknologi Bisnis AAS Indonesia senilai 51,3% mampu dielaborasi oleh variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja beserta sistem informasi akuntansi, sementara sisanya 48,7% dielaborasi oleh faktor – faktor lain di luar yang diteliti.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,106 yang lebih besar dari  $\alpha = 0,05$  dan nilai t hitung yang lebih kecil dari

t tabel ( $1,645 < 2,00488$ ). Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Santoso (2020), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan belum tentu mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung. Sebaliknya, variabel motivasi kerja (X2) terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi sebesar 0,302 yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung yang lebih besar daripada t tabel ( $2,205 > 2,00488$ ). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena karyawan yang termotivasi cenderung berusaha maksimal untuk menyelesaikan tugas dengan baik, sebagaimana diungkapkan dalam penelitian oleh Hartono (2020). Selain itu, variabel sistem informasi akuntansi (X3) juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,035 yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  dan nilai t hitung yang lebih besar daripada t tabel ( $2,165 > 2,00488$ ). Hal ini mendukung temuan yang dikemukakan oleh Wijaya (2020), yang menyatakan bahwa penerapan sistem informasi akuntansi mampu meningkatkan efisiensi proses bisnis dan mengurangi potensi kecurangan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ahmad, N., Omar, M., & Khalid, R. (2021). The role of motivation in employee performance: A case of small and medium enterprises. *Journal of Business Studies Quarterly*, 12(3), 45-60.
- [2] Alsamydai, M. J., Alnaimi, H. M., & Dajani, D. M. (2020). The impact of accounting information systems on organizational performance in Jordanian industrial companies. *Journal of Business and Management Studies*, 12(4), 33-47.
- [3] Amir, S., Hidayat, T., & Pratama, A. (2022). Metode kuantitatif dalam penelitian bisnis: Pendekatan statistik dan aplikasi. *Jurnal Penelitian Manajemen*, 10(1), 105-120.
- [4] Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2020). *Transformational Leadership*. New York: Psychology Press.
- [5] Fadilah, S., & Hidayat, M. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 8(1), 23-35.
- [6] Gelinas, U. J., Dull, R. B., Wheeler, P., & Hill, M. C. (2020). *Accounting Information Systems*.
- [7] Grande, E. U., Estébanez, R. P., & Colomina, C. M. (2021). The impact of accounting information systems (AIS) on performance measures: Empirical evidence in Spanish SMEs. *The Spanish Journal of Finance and Accounting*, 47(1), 21-41.
- [8] Hartono, R. (2020). *Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [9] Rahman, D. M. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif dalam Ilmu Sosial dan Ekonomi*. Jakarta: Pustaka Belajar.
- [10] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational Behavior*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- [11] Santoso, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada Perusahaan X. *Jakarta: Penerbit ABC*.
- [12] Santoso, S. (2021). *Statistik untuk Penelitian: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Jakarta: Salemba Empat.
- [13] Sari, D. P. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 7(1), 45-56. *Ejournal Politeknik Pariwisata Bali*.
- [14] Sari, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Perusahaan*, 5(2), 123-134. *Jurnal Indonesia Banking School*.
- [15] Sembiring, K. (2022). Pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance Cabang Pamanukan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 11736–11743.

- [16] Wijaya, T. (2020). Peranan Sistem Informasi Akuntansi dalam Meningkatkan Efisiensi Bisnis. *Malang: Jember University Press*.