

SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN GAYA KEPEMIMPINAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA INDIVIDU

Nugrahini Kusumawati¹, Via Ultuvia²

^{1,2}Universitas Bina Bangsa

Email: innanugrahini@gmail.com, ultuvia@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja individu, baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan korelasi. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode survey menggunakan skala *Likert*. Populasi adalah karyawan perusahaan dagang sebanyak 113 orang. Teknik penentuan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu karyawan yang berkaitan langsung dengan Sistem Informasi Akuntansi sebanyak 108 responden sedangkan 5 orang tidak dimasukkan sebagai responden karena tidak berkaitan langsung dengan sistem informasi akuntansi yaitu bagian pengiriman barang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan terhadap kinerja individu baik secara parsial maupun simultan.

Kata Kunci : Sistem Informasi Akuntansi , Gaya Kepemimpinan, dan Kinerja Individu

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the influence of accounting information systems and leadership styles on individual performance, both partially and simultaneously. The method used in this study is quantitative with a correlation approach. The data collection technique was carried out by the survey method using the Likert scale. The population is 113 employees of trading companies. The sample determination technique uses the purposive sampling technique, namely employees who are directly related to the Accounting Information System as many as 108 respondents while 5 people are not included as respondents because they are not directly related to the accounting information system, namely the delivery of goods. The results of this study show that there is an influence of accounting information systems, leadership styles on individual performance both partially and simultaneously.

Keywords : Accounting Information Systems, Leadership Style, and Individual Performance

PENDAHULUAN

Kinerja memberikan gambaran tentang pencapaian atau target, pelaksanaan program, usaha, dan kebijakan yang dilakukan untuk mewujudkan visi, misi, dan tujuan dalam kelompok atau organisasi. Kinerja sangat tinggi berarti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, dan kualitas lebih baik dalam menyelesaikan tugas-tugas yang akan dibebankan kesetiap individu. Kinerja karyawan yang baik jika mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja apabila mendapat imbalan (gaji) atau diberi sesuai dengan kesepakatan, serta memiliki masa depan dan harapan yang baik. (Suaryana2, 2014) .Keberhasilan kinerja individu dapat dipengaruhi faktor kecanggihan teknologi. Kecanggihan Teknologi akan

membantu perusahaan menghasilkan informasi yang lebih akurat dan tepat waktu untuk pengambilan keputusan yang efektif. Kecanggihan teknologi pada dasarnya mencerminkan jumlah atau keanekaragaman teknologi informasi digunakan oleh usaha kecil. Pemanfaatan Teknologi Informasi (TI) dapat memberikan dukungan pelayanan administrasi, serta untuk membantu pengambilan keputusan. Menurut Baig dan Gururajan teknologi informasi merupakan salah satu sarana untuk meningkatkan kinerja perusahaan dan bisnis. Akuntansi sebagai bisnis, sistem bahasa dan informasi, harus menyesuaikan diri dengan teknologi baru yang akan disampaikan kepada pengguna laporan keuangan. Teknologi informasi dikatakan dapat membantu UKM dalam menyediakan infrastruktur yang diperlukan untuk menyediakan informasi yang tepat bagi penggunanya. Duysters dan Hangedoorn menemukan hubungan yang positif dan signifikan antara spesialisasi teknologi perusahaan terhadap kinerja. Ismail dan King mengatakan perusahaan yang memiliki kecanggihan teknologi memiliki tingkat keselarasan SIA yang baik dibandingkan dengan yang tidak menggunakan. (Ni Putu Alannita dan I. Gusti Ngurah Agung Suaryana, 2014)

Perkembangan teknologi merupakan salah satu dampak dari perkembangan zaman. Teknologi selalu mengalami perkembangan untuk memenuhi kebutuhan manusia yang berkembang dari waktu ke waktu. Perkembangan teknologi dapat meningkatkan kinerja dan memungkinkan berbagai kegiatan dapat dilaksanakan dengan cepat, tepat dan akurat sehingga akhirnya meningkatkan produktivitas. Pada era milenial saat ini, pengetahuan dan teknologi informasi telah berkembang dengan sangat pesat sehingga sangat mempengaruhi dunia usaha. Dalam persaingan dunia usaha, teknologi informasi yang dapat menyediakan sumber informasi secara relevan, akurat, dan lengkap telah menjadi kebutuhan. (Ranti, 2017) Kepercayaan terhadap teknologi system informasi dalam mengevaluasi kinerja individu diperlukan oleh manajemen untuk memastikan bahwa teknologi system informasi berbasis computer yang digunakan dapat dipakai untuk mengendalikan kinerja bawahan. Kepercayaan adalah hal yang diperlukan oleh pemakai teknologi system informasi agar pemakai tersebut merasa bahwa teknologi system informasi yang diterapkan dapat meningkatkan kinerja individual dalam menjalankan kegiatan dalam perusahaan. (Maria M. Ratna Sari, 2008)

Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota

organisasi bawahannya. Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Perusahaan menggunakan penghargaan atau hadiah dan ketertiban sebagai alat untuk memotivasi karyawan. Pemimpin mendengar ide-ide dari para bawahan sebelum mengambil keputusan. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Sukses tidaknya karyawan dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. (Tampi, 2014)

Dari latar belakang di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh system informasi akuntansi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja individu baik secara parsial dan simultan. Pertanyaan penelitian ini adalah Bagaimana pengaruh system informasi akuntansi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja individu secara parsial dan simultan?

TINJAUAN PUSTAKA

Sistem Informasi Akuntansi dan Kinerja Individu

Sistem Informasi yang diimplementasikan oleh perusahaan sebaiknya memenuhi karakteristik mudah didapatkan dari staff system informasi perusahaan,. Obyektif dan dianggap dapat memberikan dampak/manfaat pada proses penyelesaian tugas. Secara umum system informasi yang diimplementasikan dalam suatu perusahaan seharusnya memudahkan pemakai dalam mengidentifikasi data, mengakses data dan menginterpretasikan data tersebut. Jumlah sarana computer dalam perusahaan sangat mempengaruhi dalam implementasi teknologi system informasi baru dalam perusahaan. Dengan lebih banyak fasilitas pendukung yang disediakan bagi pemakai maka semakin memudahkan pemakai mengakses data yang dibutuhkan untuk penyelesaian tugas individu dalam perusahaan/organisasi. Diharapkan dengan system informasi akuntansi maka individu yang merupakan pemakai system tersebut menghasilkan *output* yang semakin baik dan kinerja yang dihasilkan tentu akan meningkat.(Jumaili, 2005)

Partisipasi pengguna dalam pengembangan system informasi akuntansi merupakan faktor efektif yang berpengaruh terhadap kinerja. Para pemakai system sangat memiliki peranan yang penting dalam perusahaan, karena para pemakai system yang baik dan handal

akan berdampak baik pada kinerja.(Suaryana, 2014). Irwansyah (2003) menggunakan model *Technology to Performance Chain* yang dikembangkan oleh Goodhue yang mencoba keberhasilan teknologi system informasi yang diimplementasikan dalam organisasi/perusahaan dengan menggunakan evaluasi pemakai. Model tersebut digunakan dengan menganalisa hubungan evaluasi pemakai dari kecocokan tugas dan teknologi terhadap kinerja.(Maria M.Ratna Sari, 2008)

Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Individu

Kepemimpinan pemimpin yang diperlihatkan dan diterapkan ke dalam suatu gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor dalam peningkatan kinerja karyawan, karena pada dasarnya sebagai tulang punggung pengembangan organisasi dalam mendorong, dan mempengaruhi semangat kerja yang baik kepada bawahan. Untuk itu pemimpin perlu memikirkan dan memperlihatkan gaya kepemimpinan yang tepat dalam penerapannya. Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan pemimpin, dengan menyatukan tujuan organisasi dengan tujuan individu atau karyawan, dalam rangka mencapai tujuan atau sasaran yang telah menjadi komitmen bersama.(Tampi, 2014)

Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang dianut dan diterapkan oleh manajemen puncak atau pimpinan. Teori path goal mengasumsikan bahwa pimpinan bisa mengubah gaya atau perilaku mereka untuk memenuhi permintaan dari situasi tertentu, misalnya saat menghadapi kelompok bawahan baru atau proyek baru, pemimpin mungkin berperilaku direktif dalam membuat prosedur kerja dan menjelaskan apa yang mesti dilakukan. Berikutnya, pemimpin dapat menggunakan perilaku suportif untuk meningkatkan kepaduan kelompok dan menumbuhkan iklim positif. Setelah kelompok familier dengan tugas dan saat masalah-masalah baru ditemukan, pemimpin dapat menampakkan perilaku partisipatif untuk meningkatkan motivasi anggota kelompok. Terakhir, perilaku berorientasi pada prestasi dapat dipakai untuk mendorong kinerja yang semakin meningkat. Penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakter karyawan, pekerjaan, dan kondisi yang ada dapat memberikan kontribusi yang besar terhadap peningkatan kinerja karyawan.(Dewi, Ekonomi, & Negeri, 2012)

Faktor situasional yang mempengaruhi peningkatan kinerja adalah gaya kepemimpinan yang merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain atau

bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan apa yang menjadi kehendaknya dalam mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi mungkin ada hal-hal yang tidak disenangi. Bentuk pengaruh tersebut dapat secara formal seperti tingkat manajerial pada suatu organisasi, karena posisi manajemen terdiri atas tingkatan yang biasanya menggambarkan otoritas, seseorang dapat mengasumsikan suatu peran kepemimpinan sebagai akibat dari posisi yang ia pegang pada organisasi tersebut. (Musyarofah, 2013)

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah karyawan di perusahaan dagang sebanyak 113 orang. Teknik penentuan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu karyawan yang berkaitan langsung dengan Sistem Informasi Akuntansi sebanyak 108 responden sedangkan 5 orang tidak dimasukkan sebagai responden karena tidak berkaitan langsung dengan system informasi akuntansi yaitu bagian pengiriman barang.

Jenis dan Prosedur Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan korelasi. Data yang digunakan dalam penelitian ini dikumpulkan melalui survey dengan memberikan kuestioner kepada karyawan yang berkaitan langsung dengan system informasi akuntansi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Gambaran Umum Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Golongan	Jumlah	Total
1	Jenis kelamin	Laki-laki	74	108
		Perempuan	34	
2	Status	Belum menikah	85	108
		Sudah menikah	23	
3	Usia	20-30	87	108
		31-40	15	
		41-50	5	
		>50	1	
4		SMA / Sederajat	94	108

5	Tingkat Pendidikan	D3	5	108
		S1	9	
	Lama menjadi karyawan	<1 tahun	15	
		1-5 tahun	43	
>6 tahun		50		

Sumber: Data diolah

Analisis Data

Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen variabel Kinerja Individu

Uji validitas dilakukan untuk mengukur valid tidaknya suatu indicator suatu kuesioner. Pengujian validitas variabel kinerja individu dengan melakukan perhitungan uji validitas dan dapat diketahui bahwa indicator-indikator pertanyaan dari variabel kinerja individu yang diajukan terhadap responden adalah valid.

Uji Reliabilitas (Reability Test)

Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung *cronbach alpha* dari masing-masing instrument dalam satu variabel. Dikatakan *reliable* apabila memiliki *cronbach alpha* ≥ 0.60

Tabel 2. Uji Reliabilitas Kinerja Individu

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.676	5

Sumber: output SPSS yang diolah,2018

Berdasarkan kategori diatas variabel kinerja individu terdiri dari 5 pertanyaan yang mewakili dengan nilai cronbach's alpha sebesar 0,676 karena nilai 0,676 > 0,60 maka dapat dikatakan bahwa data diatas bersifat reliabel dengan reliabilitas tinggi sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur dalam pengujian statistik.

Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen variabel Sistem Informasi Akuntansi

Uji validitas dilakukan untuk mengukur valid tidaknya suatu indicator suatu kuesioner. Pengujian validitas variabel system informasi akuntansi dengan melakukan perhitungan uji validitas dan dapat diketahui bahwa indicator-indikator pertanyaan dari variabel kinerja individu yang diajukan terhadap responden adalah valid.

Uji Reliabilitas (Reability Test)

Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung *cronbach alpha* dari masing-masing instrument dalam satu variabel. Dikatakan *reliable* apabila memiliki *cronbach alpha* ≥ 0.60

Tabel 3. Uji Reliabilitas Sistem Informasi Akuntansi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.669	5

Sumber: output SPSS yang diolah,2018

Berdasarkan kategori diatas variabel sistem informasi akuntansi dengan 5 pertanyaan yang mewakili dengan nilai cronbach's alpha sebesar 0,669 karena nilai $0,669 > 0,60$ maka dapat dikatakan bahwa data diatas bersifat reliabel dengan reliabilitas tinggi, sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur dalam pengujian statistik.

Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen variabel Gaya Kepemimpinan

Uji validitas dilakukan untuk mengukur valid tidaknya suatu indicator suatu kuesioner. Pengujian validitas variabel gaya kepemimpinan dengan melakukan perhitungan uji validitas dan dapat diketahui bahwa indicator-indikator pertanyaan dari variabel kinerja individu yang diajukan terhadap responden adalah valid.

Uji Reliabilitas (Reability Test)

Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung *cronbach alpha* dari masing-masing instrument dalam satu variabel. Dikatakan *reliable* apabila memiliki *cronbach alpha* ≥ 0.60

Tabel 4. Uji Reliabilitas Kinerja Individu

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.668	5

Sumber: output SPSS yang diolah,2018

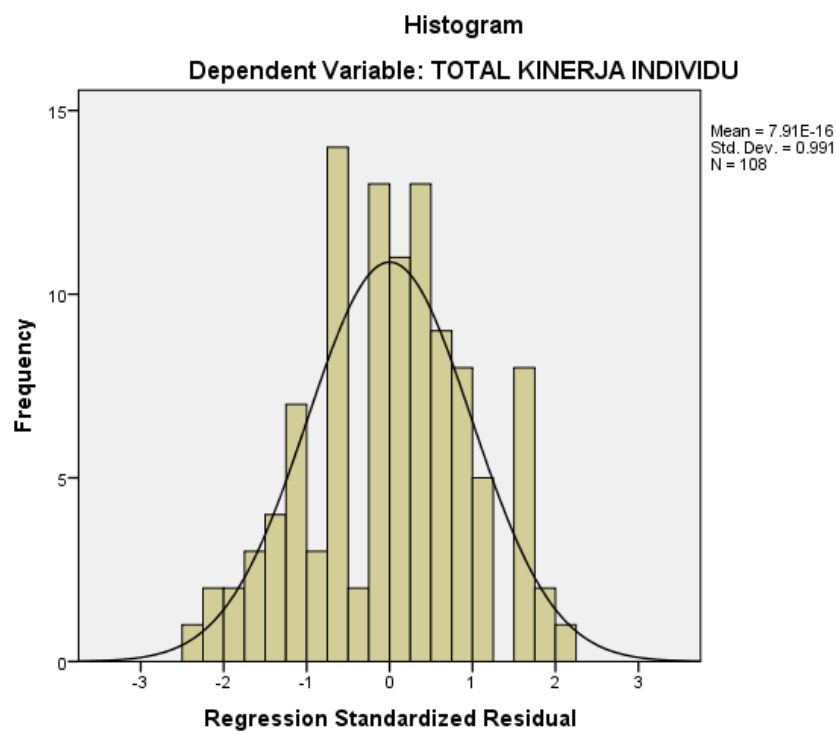
Berdasarkan kategori diatas variabel gaya kepemimpinan terdiri dari 5 pertanyaan yang mewakili dengan nilai cronbach's alpha sebesar 0,668 karena nilai $0,668 > 0,60$ maka

dapat dikatakan bahwa data diatas bersifat reliabel dengan reliabilitas tinggi sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur dalam pengujian statistik.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Gambar 1. Uji Normalitas



Data terlihat berdistribusi dengan normal sehingga dapat dikatakan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas

b. Uji Heteroskedastisitas

Persamaan regresi ini tidak terdapat heteroskedastisitas. Hal ini terlihat dari penyebaran titik-titik yang tidak memiliki pola yang jelas, serta titik-titik tersebut menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dalam persamaan ini tidak terjadi gejala heteroskedisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Hasil analisis terlihat bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai toleransi kurang dari 0,10. Hasil uji VIF juga menunjukkan hal yang sama yaitu tidak ada satupun

variabel independen yang memiliki VIF lebih dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas dalam persamaan regresi.

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	SISTEM INFORMASI AKUNTANSI	,110	9.905
	GAYA KEPEMIMPINAN	,110	9.905

a. Dependent Variable: KINERJA INDIVIDU

d. Uji Autokorelasi

Tabel 6. Uji Autokorelasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.719	.620		1.159	.249		
	SISTEM INFORMASI AKUNTANSI	.190	.087	.191	2.193	.031	.110	9.095
	GAYA KEPEMIMPINAN	.775	.087	.773	8.894	.000	.110	9.095

a. Dependent Variable: KINERJA INDIVIDU

Hasil analisis terlihat bahwa tidak terjadi autokorelasi positif, dan pada perhitungan uji Run-test dinyatakan tidak terjadi autokorelasi karena nilai signifikan > 0,05

e. Uji Regresi Berganda

Hipotesis dalam penelitian ini akan diuji dengan menggunakan regresi linear berganda. Teknik analisis regresi berganda merupakan teknik uji yang digunakan untuk mengetahui pengaruh 2 atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 7. Uji Regresi Berganda

		Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
Model		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	.719	.620		1.159	.249			
	SISTEM INFORMASI AKUNTANSI	.190	.087	.191	2.193	.031	.110	9.095	
	GAYA KEPEMIMPINAN	.775	.087	.773	8.894	.000	.110	9.095	

a. Dependent Variable: KINERJA INDIVIDU

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi pada penelitian ini adalah :

- 0,719 yang artinya ketika variabel sistem informasi akuntansi dan gaya kepemimpinan dianggap konstan atau tidak ada perubahan maka besarnya peningkatan pada variabel Y (kinerja individu) adalah sebesar 0,719
- 0,190 artinya adalah setiap peningkatan pada variabel sistem informasi akuntansi sebesar 1% akan mengakibatkan peningkatan pada variabel kinerja individu sebesar 0,190
- 0,775 artinya adalah setiap peningkatan pada variabel gaya kepemimpinan sebesar 1% akan mengakibatkan peningkatan pada variabel kinerja individu sebesar 0,775.

f. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini untuk mengetahui kontribusi pengaruh variasi variabel independen terhadap variasi variabel dependen yaitu dengan melihat dari tabel model summary pada nilai Adjusted R Square, dikarenakan dalam

penelitian ini lebih dari satu variabel yang menjelaskan tingkat pengaruh pada variasi variabel dependennya.

Tabel 8. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,955 ^a	,913	,911	1.096	1.832

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

b. Dependent Variable: KINERJA INDIVIDU

Berdasarkan tabel 8 di atas nilai koefisien determinasi sebesar 0,911. Sehingga dapat dinyatakan kontribusi variabel sistem informasi akuntansi dan gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi kinerja individu sebesar 91.1% sedangkan 8,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan kedalam persamaan model.

g. Uji t (Parsial)

Tabel 9. Uji parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.719	.620		1.159	.249
SISTEM INFORMASI AKUNTANSI	.190	.087	.191	2.193	.031
GAYA KEPEMIMPINAN	.775	.087	.773	8.894	.000

a. Dependent Variable: KINERJA INDIVIDU

Berdasarkan tabel Coefficients^a diketahui nilai t_{hitung} dan nilai signifikansi yang dapat mengukur pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen yaitu :

- a. Pengaruh *Sistem Informasi Akuntansi* (X_1) terhadap *Kinerja Individu* (Y) diperoleh hasil nilai t_{hitung} sebesar 2,193 dan nilai signifikansi sebesar 0,031 yang artinya $\beta_1 = t_{hitung} > t_{tabel}$ 2.193 > 1,984 dan nilai Sig 0,03 < 0,05. Sehingga keputusan H_a diterima

dan H_0 ditolak, yang berarti variabel *Sistem Informasi Akuntansi* (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel *Kinerja Individu* (Y).

- b. Pengaruh *Gaya Kepemimpinan* (X_2) terhadap *Kinerja Individu* (Y) diperoleh hasil nilai t_{hitung} sebesar 8,894 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang artinya $\beta_2 = t_{hitung} > t_{tabel}$ 8,894 > 1,984 dan nilai Sig 0,000 < 0,05. Sehingga keputusan H_a diterima dan H_0 ditolak, yang berarti variabel *Gaya Kepemimpinan* (X_2) berpengaruh signifikan terhadap *Kinerja Karyawan* (Y).

Uji F

Uji F digunakan untuk membuktikan dugaan hipotesis pengaruh secara bersama-sama (simultan) pada variabel sistem informasi akuntansi (X_1) dan variabel gaya kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja individu (Y). Apakah dugaan pada hipotesis yang ditetapkan dapat diterima atau ditolak.

Tabel 10. Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1319.253	2	659.626	548.894	.000 ^b
	Residual	126.182	105	1.202		
	Total	1445.435	107			

a. Dependent Variable: KINERJA INDIVIDU

b. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN, SISTEM INFORMASI AKUNTANSI

Berdasarkan data diatas dapat diketahui nilai F_{hitung} sebesar 548,894 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 3,084 dan nilai Sig ($\alpha = 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, 548,894 > 3,084 dan nilai Sig 0,000 < 0,05 yang berarti dapat diputuskan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan pada penelitian ini secara bersama-sama (simultan) variabel *Sistem Informasi Akuntansi* (X_1) dan *Gaya Kepemimpinan* (X_2) berpengaruh signifikan terhadap *Kinerja Individu*.

Pembahasan Hipotesis

Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menerangkan bahwa variabel sistem informasi akuntansi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2.193 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,984 (2.193 > 1,984) dan nilai taraf signifikansi sebesar 0,03 lebih kecil dari 0,05 sehingga secara parsial terdapat pengaruh antara sistem informasi akuntansi terhadap kinerja individu. Hal ini konsisten dengan penelitian

yang dilakukan oleh Maria yang menyatakan bahwa system informasi secara signifikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja individual. Hasil penelitian yang sama juga dengan Alannita (2014) bahwa kemampuan teknik system informasi akuntansi berpengaruh positif pada kinerja individu.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Individu

Hasil penelitian menerangkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 8,894 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,984 ($8,894 > 1,984$) dan nilai taraf signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga secara parsial terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja individu. Hasil penelitian yang sama oleh Dewi dimana gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja individu. Julianingtyas (2012) meneliti dengan hasil yang sama dimana gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja auditor.

KESIMPULAN

Dari hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan : Sistem informasi akuntansi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja individu. Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja individu. Begitu juga dengan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja individu.. Berdasarkan hasil perhitungan uji F dapat disimpulkan sistem informasi akuntansi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu. Hasil ini membuktikan bahwa meningkatnya kualitas sistem informasi akuntansi dan penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan kualitas kinerja individu pada suatu perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, S. P., Ekonomi, F., & Negeri, U. (2012). Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta, *l*.
- Jumaili, S. (2005). Kepercayaan terhadap teknologi sistem informasi baru dalam evaluasi kinerja individual. *Kumpulan Materi Simposium Nasional Akuntansi VIII*, (September), 15–16. Retrieved from <http://multiparadigma.lecture.ub.ac.id/files/2014/10/SNA-8-KAMP-11.pdf>
- Maria M.Ratna Sari. (2008). Pengaruh Efektivitas Penggunaan dan Kepercayaan Terhadap Teknologi Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individual Pada Pasar Swalayan Di Kota Denpasar, 32 ، 117 ص.
- Musyarofah, S. (2013). Accounting Analysis Journal. *Accounting Analysis Journal*, 2(3), 352–

359.

- Ni Putu Alannita dan I. Gusti Ngurah Agung Suaryana. (2014). Pengaruh Kecanggihan Teknologi Informasi, Partisipasi Manajemen, Dan Kemampuan Teknik Pemakai Sistem Informasi Akuntansi Pada Kinerja Individu. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. <https://doi.org/10.4018/978-1-60566-996-0.ch011>
- Suaryana, N. P. A. G. N. A. (2014). Pengaruh Kecanggihan Teknologi Informasi, Partisipasi Manajemen, dan Kemampuan Teknik Pemakai Sistem Informasi Akuntansi Pada Kinerja Individu. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. <https://doi.org/10.4018/978-1-60566-996-0.ch011>
- Suaryana2, N. P. A. I. G. N. A. (2014). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia besar terutama dalam proses pengambilan keputusan (Aleqab dan Adel , 2013). akurat dan tepat waktu untuk pengambilan keputusan yang efektif (Ismail , 2009). Menurut. *PENGARUH KECANGGIHAN TEKNOLOGI INFORMASI, PARTISIPASI MANAJEMEN, DAN KEMAMPUAN TEKNIK PEMAKAI SISTEM INFORMASI AKUNTANSI PADA KINERJA INDIVIDU Ni Putu Alannita1 I. Gusti Ngurah Agung Suaryana2 1Fakultas, 1, 33–45.*
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, *III(4), 1–20.*