

## **Analisis Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kinerja (Studi Kasus Pada Karyawan CV. Algostudio)**

**Tasya Salsa Bilah<sup>1\*</sup>, Maslichah<sup>2</sup>, M. Cholid Mawardi<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Malang

\*Email Korespondensi : [tasyasalsa.office@gmail.com](mailto:tasyasalsa.office@gmail.com)

### **ABSTRACT**

*This research aims to investigate the impact of the Accounting Information System and Work Motivation on Performance Effectiveness. This investigation employs a quantitative methodology, targeting the staff of CV. Algostudio as the population. The study included 40 respondents, selected through a saturated sampling method. In this investigation, the analysis of the data was conducted using multiple linear regression. The analysis executed using SPSS version 29 indicates that both the Accounting Information System and Work Motivation contribute significantly and positively to Performance Effectiveness when assessed collectively. It was observed that individually, the Accounting Information System does not influence Performance Effectiveness, whereas Work Motivation individually exerts a notable positive impact on Performance Effectiveness.*

**Keywords:** Performance Effectiveness, Accounting Information System, Work Motivation.

### **PENDAHULUAN**

#### **Latar Belakang**

Keberhasilan sebuah perusahaan sangat dipengaruhi oleh faktor sumber daya manusia (Hidayat, 2021). Efektivitas kinerja individu dalam perusahaan berkontribusi langsung terhadap keberhasilan kolektif karena, ketika kinerja perorangan efektif, ini meningkatkan efektivitas kelompok secara keseluruhan yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Maka dari itu, demi mendapatkan kualitas optimal sumber daya manusia, sangat penting untuk memberikan perhatian yang sungguh-sungguh kepada efektivitas kinerja karyawan. Berbagai elemen dapat merangsang karyawan agar memperbaiki kualitas kerja mereka. Peningkatan efektivitas kinerja bisa dicapai melalui berbagai metode, seperti menyediakan pendidikan yang memadai, kompensasi yang sesuai untuk tugas yang dilakukan, pelatihan yang spesifik, dorongan motivasi kerja oleh pimpinan, serta dukungan dari sistem informasi akuntansi yang efektif.

Efektivitas kinerja perusahaan dapat ditingkatkan dengan menerapkan sistem informasi akuntansi yang efisien. Sistem tersebut bertujuan untuk menyajikan data keuangan yang krusial, yang mendukung pengguna dalam membuat keputusan strategis. Untuk menjamin keefisienan sistem ini dalam operasinya, pendudukan oleh tenaga kerja yang memiliki kualifikasi unggul menjadi keharusan. Adalah krusial bahwa tenaga kerja yang cakap ini memelihara sistem informasi akuntansi agar tetap efisien, seraya memperbaiki efektivitas kinerja serta motivasi kerja para karyawan melalui metode yang terstruktur dan metodis (Umayyah, 2021).

Sistem informasi akuntansi adalah kumpulan sumber daya yang beragam, meliputi perangkat keras serta sumber daya manusia, yang berfungsi mengubah data menjadi informasi secara terkoordinasi. Konversi data oleh sistem informasi akuntansi ini bisa dilaksanakan dengan cara manual atau melalui penggunaan komputer (Mujilan, 2015:3). Dalam Sistem Informasi Akuntansi, komponen yang terlibat mencakup individu-individu, metodologi operasional, informasi numerik, aplikasi komputasi, serta fasilitas dasar teknologi informasi.

Dalam konteks sistem informasi akuntansi, pemberian motivasi kerja terbukti memfasilitasi peningkatan efektivitas kinerja individu. Hal ini mengarah pada pencapaian tujuan organisasi. Motivasi kerja, yang merupakan rangsangan atau keinginan individu dalam

melakukan pekerjaan dalam kondisi spesifik, bertujuan untuk melaksanakan aktivitas yang menghasilkan keuntungan baik bagi diri pribadi maupun perusahaan secara keseluruhan (Danim, 2004:102). Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi sering kali berkinerja baik secara sukarela, sebaliknya, kinerja karyawan yang kekurangan motivasi cenderung terpengaruh meskipun mereka memiliki potensi yang memadai. Untuk memfasilitasi peningkatan efektivitas kinerja karyawan secara efektif dan efisien dalam menuntaskan tugas-tugas mereka, perusahaan perlu memberi perhatian lebih pada aspek motivasi kerja, yang akan berkontribusi pada peningkatan efektivitas kinerja perusahaan.

Perusahaan CV. Algostudio, yang beroperasi dalam sektor teknologi informasi, berlokasi di Jl. Candi Brahu 21B Mojolangu, Lowokwaru, Malang. Untuk pengelolaan data, keuangan, dan kegiatan operasional, perusahaan-perusahaan dalam industri IT ini sangat memerlukan sistem informasi. Dalam konteks ini, sistem informasi akuntansi menjadi sangat penting karena membantu dalam pelacakan transaksi keuangan dan pengelolaan aset perusahaan. Perusahaan IT juga seringkali memiliki lingkungan kerja yang dinamis dan menuntut, yang memerlukan tingkat motivasi yang tinggi dari karyawan. Fenomena ini menjelaskan bagaimana motivasi kerja dapat memengaruhi efektivitas kinerja karyawan dalam konteks perusahaan IT.

### **Tujuan Penelitian**

1. Mengevaluasi pengaruh dari sistem informasi akuntansi serta motivasi kerja terhadap efektivitas kinerja para pekerja di CV. Algostudio.
2. Mempelajari pengaruh sistem informasi akuntansi pada efektivitas kinerja pekerja di CV. Algostudio.
3. Mempelajari pengaruh motivasi kerja pada efektivitas kinerja pekerja di CV. Algostudio.

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **Efektivitas Kinerja**

Pasolong (2007:4) menyatakan bahwa konsep efektivitas umumnya merujuk pada pengaruh yang dihasilkan dari sebuah tindakan, di mana istilah ini menggambarkan relasi antara sebab dan akibat. Dalam lingkup organisasi atau bisnis, istilah efektivitas seringkali diaplikasikan untuk menilai seberapa cocok tujuan yang telah ditentukan dengan kebutuhan organisasi tersebut. Efektivitas kinerja didefinisikan sebagai kapasitas untuk melaksanakan aksi yang selaras dengan tujuan yang sudah diatur atau yang telah dipersiapkan sebelumnya.

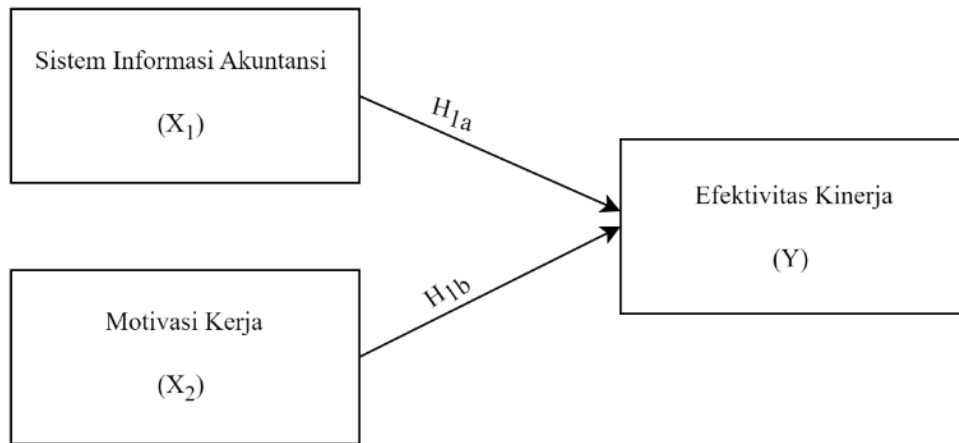
#### **Sistem Informasi Akuntansi**

Penelitian yang dilakukan oleh Susanto (2017:80) menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi merupakan integrasi dari berbagai komponen atau *subsystem*, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik, yang bekerja secara sinergis untuk menghasilkan kolaborasi yang harmonis. Tujuan utama dari sistem ini adalah untuk mengelola dan mengubah data transaksi keuangan menjadi informasi keuangan yang relevan. Dalam konteks bisnis, sistem informasi akuntansi dianggap sebagai faktor strategis yang esensial, yang memiliki dampak signifikan terhadap efektivitas kinerja dan kesuksesan suatu perusahaan.

#### **Motivasi Kerja**

Sunyoto (2015:4) menjelaskan bahwa motivasi kerja merujuk pada metode untuk meningkatkan semangat seorang pekerja sehingga mereka bersedia mengoptimalkan penggunaan kemampuan dan keahlian mereka dalam mencapai target perusahaan.

## Kerangka Konseptual



**Gambar 1 Kerangka Konseptual**

### Hipotesis

- H1 : Sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan pada CV Algostudio.  
 H1a : Sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan pada CV Algostudio.  
 H1b : Motivasi kerja berpengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan pada CV Algostudio.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian dan Sumber Data

Penelitian ini diterapkan melalui teknik analisis kuantitatif, di mana data primer dipilih sebagai dasar sumber informasi utama. Para pekerja di CV. Algostudio secara keseluruhan diambil sebagai sampel dalam penelitian ini. Peneliti menentukan responden sebagai subjek distribusi kuesioner yang merupakan metode utama pengambilan data, bertujuan menggali informasi yang diperlukan.

### Populasi

Peneliti telah menentukan bahwa populasi dalam penelitian ini terdiri dari 40 karyawan CV. Algostudio.

### Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berupa metode sampling jenuh. Sehubungan dengan itu, jumlah sampel yang dikumpulkan mencakup seluruh populasi, yang terdiri dari 40 karyawan di CV. Algostudio.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Analisis Statistik Deskriptif

**Tabel 1 Hasil Analisis Statistik Deskriptif**

|                            | N  | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|----------------------------|----|---------|---------|------|----------------|
| Efektivitas Kinerja        | 40 | 3       | 5       | 4,45 | 0,517          |
| Sistem Informasi Akuntansi | 40 | 3       | 5       | 4,05 | 0,476          |
| Motivasi Kerja             | 40 | 3       | 5       | 4,31 | 0,631          |
| Valid N (listwise)         | 40 |         |         |      |                |

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Analisis terhadap data yang telah dilaksanakan menghasilkan sebaran dengan rincian sebagai berikut:

1. Pada variabel efektivitas kinerja, tercatat nilai terendah yang diperoleh adalah 3 dan nilai

tertinggi adalah 5, dengan nilai rata-rata mencapai 4,45 dan simpangan baku sejumlah 0,517.

2. Pada variabel sistem informasi akuntansi, tercatat bahwa nilai terendah yang diperoleh adalah 3 dan nilai tertinggi mencapai 5, dengan nilai rata-rata mencapai 4,05 serta simpangan baku sebesar 0,476.
3. Berdasarkan variabel motivasi kerja, skor minimum yang dicapai adalah 3 dan skor maksimum mencapai 5. Skor rata-rata yang tercatat adalah 4,31 dengan penyimpangan standar sebesar 0,631.

#### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 2 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

| Coefficients <sup>a</sup> |                            |                             |            |                           |       |
|---------------------------|----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|
| Model                     |                            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | Sig.  |
|                           |                            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |
| 1                         | (Constant)                 | 9,931                       | 3,729      |                           | ,011  |
|                           | Sistem Informasi Akuntansi | 0,115                       | 0,074      | 0,211                     | ,129  |
|                           | Motivasi Kerja             | 0,521                       | 0,134      | 0,529                     | <,001 |

a. *Dependent Variable: Efektivitas Kinerja*

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Hasil yang terdapat dalam Tabel 2 dapat diinterpretasikan melalui analisis berikut ini:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 9,931 + 0,211 X_1 + 0,529 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Efektivitas kinerja

X<sub>1</sub> = Sistem informasi akuntansi

X<sub>2</sub> = Motivasi kerja

e = variabel pengganggu

#### Uji Validitas

**Tabel 3 Hasil Uji Validitas**

| Variabel                                     | Item  | r hitung | r tabel | Keputusan |
|----------------------------------------------|-------|----------|---------|-----------|
| Efektivitas Kinerja (Y)                      | Y1.1  | 0,750    | 0,312   | Valid     |
|                                              | Y1.2  | 0,771    | 0,312   | Valid     |
|                                              | Y1.3  | 0,873    | 0,312   | Valid     |
|                                              | Y1.4  | 0,698    | 0,312   | Valid     |
|                                              | Y1.5  | 0,769    | 0,312   | Valid     |
|                                              | Y1.6  | 0,683    | 0,312   | Valid     |
| Sistem Informasi Akuntansi (X <sub>1</sub> ) | X1.1  | 0,690    | 0,312   | Valid     |
|                                              | X1.2  | 0,678    | 0,312   | Valid     |
|                                              | X1.3  | 0,537    | 0,312   | Valid     |
|                                              | X1.4  | 0,691    | 0,312   | Valid     |
|                                              | X1.5  | 0,606    | 0,312   | Valid     |
|                                              | X1.6  | 0,770    | 0,312   | Valid     |
|                                              | X1.7  | 0,659    | 0,312   | Valid     |
|                                              | X1.8  | 0,742    | 0,312   | Valid     |
|                                              | X1.9  | 0,595    | 0,312   | Valid     |
|                                              | X1.10 | 0,870    | 0,312   | Valid     |

| Variabel                            | Item  | r hitung | r tabel | Keputusan |
|-------------------------------------|-------|----------|---------|-----------|
| Motivasi Kerja<br>(X <sub>2</sub> ) | X1.11 | 0,669    | 0,312   | Valid     |
|                                     | X1.12 | 0,486    | 0,312   | Valid     |
|                                     | X2.1  | 0,838    | 0,312   | Valid     |
|                                     | X2.2  | 0,706    | 0,312   | Valid     |
|                                     | X2.3  | 0,790    | 0,312   | Valid     |
|                                     | X2.4  | 0,864    | 0,312   | Valid     |
|                                     | X2.5  | 0,718    | 0,312   | Valid     |

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Dari hasil analisis yang tertera pada Tabel 3, dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap alat ukur dalam penelitian ini memiliki nilai r hitung yang lebih tinggi dari r tabel pada tingkat kepercayaan 95%. Hal ini menandakan bahwa semua alat ukur yang dipakai dalam penelitian ini telah memenuhi standar validitas yang telah ditentukan.

#### Uji Reliabilitas

**Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel                                     | Cronbach Alpha | Hasil Uji |
|----------------------------------------------|----------------|-----------|
| Efektivitas Kinerja (Y)                      | 0,848          | Reliabel  |
| Sistem Informasi Akuntansi (X <sub>1</sub> ) | 0,884          | Reliabel  |
| Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )             | 0,838          | Reliabel  |

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan evaluasi terhadap Tabel 4, teridentifikasi bahwa nilai Cronbach Alpha untuk setiap instrumen dalam studi ini melebihi 0,60, yang mengindikasikan keandalan penelitian.

#### Uji Normalitas Data

**Tabel 5 Hasil Uji Normalitas Data**

| Variabel                                     | Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup> | Keterangan                |
|----------------------------------------------|-------------------------------------|---------------------------|
| Sistem Informasi Akuntansi (X <sub>1</sub> ) | 0,200                               | Data terdistribusi normal |
| Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )             | 0,110                               | Data terdistribusi normal |

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan informasi yang terdapat pada Tabel 5, proses verifikasi normalitas pada variabel X<sub>1</sub>, yaitu sistem informasi akuntansi, yang dijalankan melalui Uji Kolmogorov-Smirnov, menunjukkan bahwa dalam kolom Asymp. Sig. (2-tailed), nilai p-value yang tercatat melewati ambang batas signifikansi yang telah ditentukan ( $\alpha = 0,05$ ). Hal ini menunjukkan distribusi data yang normal.

#### Uji Multikolinearitas

**Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas**

| Variabel                                     | Tolerance | VIF   | Keterangan              |
|----------------------------------------------|-----------|-------|-------------------------|
| Sistem Informasi Akuntansi (X <sub>1</sub> ) | 0,870     | 1,150 | Bebas Multikolinearitas |
| Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )             | 0,870     | 1,150 | Bebas Multikolinearitas |

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 6, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel telah memenuhi syarat yang ditetapkan, dengan Tolerance melebihi 0,10 serta VIF yang tidak melebihi 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas yang terjadi.

## Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

| Variabel                                     | t      | Sig   | Keterangan                |
|----------------------------------------------|--------|-------|---------------------------|
| Sistem Informasi Akuntansi (X <sub>1</sub> ) | 1,036  | 0,304 | Bebas Heteroskedastisitas |
| Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )             | -1,169 | 0,247 | Bebas Heteroskedastisitas |

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan informasi dalam Tabel 7, dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap variabel memperlihatkan nilai signifikansi di atas 0,05, yang menandakan tidak adanya masalah heteroskedastisitas pada model regresi yang diaplikasikan.

## Uji Hipotesis

### Uji F (Simultan)

**Tabel 7 Hasil Uji F**

| Hipotesis                                                         | Sig   |
|-------------------------------------------------------------------|-------|
| X <sub>1</sub> ,X <sub>2</sub> simultan → Efektivitas Kinerja (Y) | 0,000 |

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan informasi yang dipaparkan dalam Tabel 7, dapat diinterpretasikan bahwa F signifikansi yang bernilai 0,000 dan berada di bawah 0,05 menandakan adanya dampak bersama dari variabel sistem informasi akuntansi (X<sub>1</sub>) dan motivasi kerja (X<sub>2</sub>) pada efektivitas kinerja (Y).

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 8 Hasil Uji R<sup>2</sup>**

| Variabel            | R <sup>2</sup> |
|---------------------|----------------|
| Efektivitas Kinerja | 0,405          |

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Tabel 8 mengindikasikan bahwa R<sup>2</sup> memiliki nilai 0,405, yang merepresentasikan 40,5%. Penelitian ini mengindikasikan bahwa 40,5% dari efektivitas kinerja (Y), sebagai variabel yang bergantung, diperjelas oleh dua variabel bebas, yaitu sistem informasi akuntansi (X<sub>1</sub>) dan motivasi kerja (X<sub>2</sub>).

### Uji Parsial (Uji t)

Dalam penerapan teknik Smart-PLS, pendekatan bootstrapping-path coefficients digunakan untuk melaksanakan uji parsial atau uji t. P-Value, yang harus lebih kecil dari 0,05, dijadikan sebagai indikator kritikal untuk menentukan signifikansi variabel.

**Tabel 9 Hasil Uji t**

| Hipotesis                                                              | t     | Sig    | Keterangan         |
|------------------------------------------------------------------------|-------|--------|--------------------|
| Sistem Informasi Akuntansi (X <sub>1</sub> ) → Efektivitas Kinerja (Y) | 1,551 | 0,129  | Tidak berpengaruh  |
| Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> ) → Efektivitas Kinerja (Y)             | 3,889 | <0,001 | Positif signifikan |

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

### Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kinerja

Penelitian ini menunjukkan bahwa nilai F signifikan yang diperoleh adalah 0,000, lebih kecil dibandingkan dengan nilai ambang 0,05. Berdasarkan hal tersebut, sesuai dengan hipotesis H1 yang diajukan, terdapat pengaruh bersama dari variabel sistem informasi akuntansi (X<sub>1</sub>) dan motivasi kerja (X<sub>2</sub>) terhadap efektivitas kinerja (Y). Hasil penelitian ini selaras dengan riset yang dijalankan oleh Nurwakhida (2016), yang mempelajari pengaruh sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja terhadap peningkatan efektivitas kinerja pegawai. Nurwakhida menyimpulkan bahwa gabungan kedua faktor tersebut berkontribusi signifikan terhadap peningkatan efektivitas kinerja. Dikatakan bahwa perbaikan dalam sistem



informasi akuntansi yang terjadi bersamaan dengan peningkatan motivasi kerja memiliki dampak positif terhadap efektivitas kinerja karyawan.

### **Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Efektivitas Kinerja**

Berdasarkan evaluasi yang dilakukan menggunakan model regresi linear multipel, kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa hipotesis nol  $H_0$  diterima, sementara hipotesis alternatif  $H_1a$  ditolak, sebagaimana ditunjukkan oleh hasil uji t-parsial yang mencatat nilai t sebesar 1,551 dan tingkat signifikansi sebesar 0,129. Temuan ini menunjukkan bahwa tidak ada dampak yang signifikan dari sistem informasi akuntansi terhadap efektivitas kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan sistem informasi akuntansi di lingkungan perusahaan tidak berdampak secara signifikan pada efektivitas kinerja pegawai. Temuan ini selaras dengan riset yang dijalankan oleh Gustia,dkk (2020), di mana disampaikan bahwa penerapan sistem informasi akuntansi di tempat kerja tidak langsung memberikan kontribusi terhadap peningkatan efektivitas kinerja pegawai dalam perusahaan tersebut.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kinerja**

Dari hasil uji statistik t, ditemukan bahwa nilai t adalah 3,889 dan tingkat signifikansi mencapai 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki dampak yang besar dan positif pada efektivitas kinerja. Oleh karena itu, hipotesis  $H_{1b}$  yang menyatakan bahwa motivasi kerja mempengaruhi efektivitas kinerja, dapat dinyatakan sebagai hipotesis yang diterima. Penelitian terbaru ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan Lestari,dkk (2023), di mana mereka menyelidiki dampak motivasi kerja terhadap peningkatan efektivitas kinerja di antara karyawan. Berdasarkan hasil analisis, terbukti bahwa adanya kontribusi signifikan dari motivasi kerja yang mempengaruhi peningkatan efektivitas kinerja dalam sebuah organisasi. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi kerja berkontribusi pada peningkatan efektivitas kinerja pegawai di perusahaan tersebut.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Penelitian mengenai pengaruh bersama antara sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja terhadap efektivitas kinerja menghasilkan temuan bahwa kedua faktor tersebut secara kolaboratif berkontribusi pada peningkatan efektivitas kinerja. Ketika dianalisis secara individu, variabel sistem informasi akuntansi tidak memberikan kontribusi signifikan terhadap efektivitas kinerja. Namun, motivasi kerja, ketika diuji sebagai faktor independen, terbukti memberikan pengaruh positif yang besar dalam memperbaiki efektivitas kinerja.

### **Keterbatasan**

Penelitian ini memiliki beberapa batasan yang signifikan. Pertama, hanya karyawan CV. Algostudio yang dijadikan sebagai sampel, sehingga temuan penelitian ini terbatas hanya berlaku untuk CV. Algostudio. Dalam penelitian ini, hanya sistem informasi akuntansi, motivasi kerja, dan efektivitas kinerja yang menjadi fokus analisis variabel-variabel. Batasan yang terdapat pada penelitian ini termasuk pemanfaatan metode survei yang melibatkan distribusi kuesioner sebagai cara pengumpulan data. Sebagai akibatnya, terdapat potensi bahwa para responden tidak memberikan jawaban dengan serius dan detail dalam mengisi kuesioner tersebut. Konsekuensi dari situasi tersebut adalah kualitas data yang dihasilkan mungkin terganggu.

### **Saran**

Disarankan agar para peneliti di waktu yang akan datang memperlebar bidang subjek kajian mereka, dengan memilih variabel yang berbeda dibandingkan dengan yang telah dipakai dalam studi saat ini, serta mempertimbangkan penggunaan responden dari kelompok yang lebih luas dan beragam. Tujuan dari hal ini adalah untuk memperoleh hasil yang lebih menyeluruh. Selain itu, disarankan juga untuk mengintegrasikan teknik wawancara dalam pengumpulan data, sehingga informasi yang relevan dan tambahan dapat memperkaya hasil

penelitian tersebut. Dengan pendekatan ini, diharapkan kualitas temuan penelitian dapat ditingkatkan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Danim, S. 2004. *Motivasi, Kepemimpinan Dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Gustia, S., Mahsina, M. & Lestari, T. 2020. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Pada Kantor Pos Jemur Andayani Surabaya. *EkoBis: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 1(1): 17–23.
- Hidayat, R. 2021. Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 5(1): 16–23.
- Lestari, Y., Kristianto, G.B. & Saraswati, E. 2023. Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Motivasi Kerja, Dan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan. *Applied Research in Management and Business*, 3(2): 53–71.
- Mujilan, A. 2015. “*Sistem Informasi Akuntansi Teori Dan Wawasan Di Dunia Elektronik Edisi I 2012*.” Madiun: Mujilan.
- Nurwakhida, A.M. 2016. Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Dan Motivasi Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada BPRS Bangun Drajat Warga). *Skripsi*.
- Pasolong, H. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Susanto, A. 2017. *Sistem Informasi Akuntansi (Pemahaman konsep secara terpadu)*. Kesatu ed. Bandung: Lingga Jaya.
- Umaiya, S.D. 2021. “*Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Pegadaian Syariah Di Bandar Lampung)*.” UIN Raden Intan Lampung.