

## **BAB II**

### **DASAR TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

#### **2.1. Pemerintah Daerah (PEMDA)**

Menurut UU No. 32 Tahun 2004, Pasal 1 ayat 3, pemerintah daerah adalah gubernur, bupati, atau walikota dan perangkat daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah. Menurut Sayafie (2008), pemerintah merupakan salah satu badan yang penting untuk pemerintahannya, yang harus memberi perhatian khusus kepada ketertiban umum, harapan, dan pendapat dari masyarakat serta mengenai pengaturan. Maka, pemerintah daerah adalah sebuah organisasi pemerintah yang melaksanakan kegiatan pemerintahan untuk melayani, mengatur, dan membangun sesuai dengan perintah dari pemerintahan pusat. Pelaksanaan fungsi pada sebuah pemerintahan daerah dapat dikatakan berhasil jika masyarakat telah mendapatkan pelayanan yang baik dari karyawan pemerintah daerah dan sudah dilayani sesuai dengan apa yang sedang dibutuhkan.

Untuk melaksanakan kegiatan pemerintahan tersebut dibutuhkan sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Pemanfaatan penggunaan teknologi informasi yang semakin berkembang juga menjadi salah satu cara yang digunakan organisasi untuk meningkatkan dan mendukung aktivitas yang akan dilakukan oleh sumber daya manusia. Hal lain untuk mengoptimalkan sumber daya manusia adalah sebuah organisasi memperlakukan karyawannya menjadi bagian dari sebuah divisi atau kelompok bukan lagi sebagai individu. Cara ini dapat meningkatkan aspek sosial, teknis dan kinerja dari masing - masing karyawan dalam lingkungan kerjanya.

## **2.2. Kinerja Karyawan**

### **2.2.1. Pengertian Kinerja**

Menurut Wibowo (2007), kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang juga mencakup mengenai proses pekerjaannya. Untuk mencapai hasil dari sebuah pekerjaan, ada faktor pendukung yaitu sumber daya manusia. Maka, penting juga dalam meningkatkan potensi yang dimiliki oleh setiap sumber daya manusia yang biasanya diukur dengan kinerja. Kinerja yang tinggi akan sangat mempengaruhi kinerja badan atau organisasi untuk mencapai tujuannya.

Menurut Moeheriono (2012), kinerja adalah tingkat pencapaian suatu kegiatan dalam mencapai tujuan yang direncanakan dalam perencanaan strategis. Menurut Armstrong dan Baron (1998), kinerja adalah sebuah hasil pekerjaan yang memiliki hubungan dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan pelanggan, dan memberi kontribusi ekonomi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah sebuah alat untuk mengukur tingkat proses sumber daya manusia mencapai tujuan.

### **2.2.2. Pilar utama dalam membangun Kinerja Karyawan**

#### **1. Kompetensi**

Menurut Armstrong dan Baron (1998), kompetensi adalah suatu hal yang menjadi dasar kinerja yang ditunjukkan dengan cara seseorang melakukan pekerjaannya. Menurut Wibowo (2007), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melakukan sebuah pekerjaan yang didasari dengan keterampilan, pengetahuan. Oleh karena itu, kompetensi dapat diartikan sebagai sebuah ciri yang menjadi dasar bagi seseorang terkait

dengan efektivitas kinerja dalam pekerjaannya. Dapat digunakan untuk menjadi dasar untuk memperkirakan bagaimana kinerja seseorang. Dan juga dapat menjadi acuan untuk seseorang dapat bekerja dengan sesuai standarnya.

Komponen yang digunakan untuk membentuk kompetensi adalah yang pertama pengetahuan yaitu suatu informasi yang dimiliki seseorang, yang kedua ada keterampilan yaitu suatu kemampuan yang digunakan untuk melakukan suatu pekerjaan, yang ketiga ada konsep diri yaitu suatu sikap yang dimiliki seseorang terkait dengan nilai yang dianut, keempat ada ciri diri, sebuah peran yang dimiliki seseorang, yang kelima ada motif yaitu suatu hal yang sedang diinginkan dan menjadi hal yang akan dilakukan.

## 2. Pemberdayaan

Pemberdayaan adalah sebuah cara yang digunakan untuk memotivasi munculnya inisiatif dan kepekaan terhadap masalah yang akan terjadi. Dengan begitu, sumber daya manusia akan dapat menyelesaikan masalah dengan tepat. Karena dalam sebuah organisasi, sangat penting adanya sumber daya manusia yang responsif dan cekatan. Jika sebuah organisasi memiliki teknologi yang canggih dan lingkungan kerja yang dapat menciptakan kerja sama yang baik tetapi tidak mempunyai sumber daya manusia yang kompeten maka suatu organisasi tersebut kurang bisa berkembang. Maka sangat dibutuhkan pemberdayaan untuk sumber daya manusianya.

### 3. Kompensasi

Kompensasi adalah sesuatu yang diberikan kepada seseorang yang dapat berupa uang atau pun barang. Menurut Werther dan Davis (1982), kompensasi adalah yang diterima seseorang adalah balasan dari pekerjaan yang telah dikerjakan. Menurut Wibowo (2007), kompensasi adalah pemberian imbalan dari hasil seseorang menyelesaikan pekerjaannya dan memberikan waktu serta tenaganya. Tujuan diberikan kompensasi adalah untuk mendapatkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas dan kompeten, mempertahankan sumber daya manusia yang sudah memiliki potensi yang bagus, dan juga untuk memotivasi sumber daya manusia untuk lebih meningkatkan kinerja mereka.

### 4. Pembinaan SDM

Pembinaan adalah sebuah proses yang dilakukan untuk memotivasi atau membantu sumber daya manusia yang lain untuk mencapai tujuan dari pekerjaannya. Setelah adanya pembinaan yang dilakukan maka akan ada evaluasi untuk mengukur apakah pelaksanaan pembinaan yang dilakukan berjalan sesuai dengan yang direncanakan. Tujuan dilakukannya pembinaan adalah menciptakan sumber daya manusia yang memiliki ilmu pengetahuan yang tinggi sehingga dapat memberi ide kreatif, mengurangi adanya pergantian sumber daya manusia, dan meningkatkan hubungan antar sumber daya manusia untuk lebih saling berkomunikasi.

### 2.2.3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Prawirosentono (1999), ada dua belas indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

1. Jumlah pekerjaan

Mampu menyelesaikan beberapa pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

2. Kualitas pekerjaan

Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan sesuai dengan harapan.

3. Pengetahuan atas tugas

Mempunyai pengetahuan atau informasi mengenai tugas atau kewajibannya dan melakukan hingga mencapai standar.

4. Kerja sama

Mampu bekerja sama dengan orang lain.

5. Sikap

Mempunyai sikap yang menyenangkan dan dapat memberikan konsentrasi penuh pada tugas yang diberikan.

6. Tanggung jawab

Memiliki tanggung jawab untuk melakukan tugasnya.

7. Inisiatif

Mempunyai inisiatif untuk mengerjakan tugas yang relatif baru.

8. Kreativitas

Mempunyai kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan.

#### 9. Keterampilan teknis

Mempunyai keterampilan teknis dalam menyelesaikan pekerjaan.

#### 10. Kepemimpinan

Mampu mengarahkan dan memberi bimbingan untuk karyawan yang lain untuk mencapai efektifitas.

#### 11. Pengambilan keputusan

Mampu mengambil keputusan dan menyelesaikan masalah.

#### 12. Administrasi

Mampu menyelesaikan tugas administratif.

Variabel kinerja karyawan pada penelitian ini diukur menggunakan kuesioner Rimadhani (2018) dan dikembangkan oleh peneliti.

### **2.3. Gaya Kepemimpinan**

#### **2.3.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Untuk meningkatkan sebuah kinerja agar menjadi lebih baik, maka dibutuhkan beberapa faktor yang mendukung yaitu salah satunya gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja karena dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik maka akan membuat kinerjanya semakin meningkat.

Menurut Stogdill (1994), gaya kepemimpinan adalah sebuah proses untuk mempengaruhi suatu kegiatan kelompok yang telah diatur untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Menurut Sedarmayanti (2017), gaya kepemimpinan adalah suatu norma yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahannya. Maka, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu

cara untuk pemimpin memberikan perintah agar orang sebagai bawahannya melakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### **2.3.2. Indikator Gaya Kepemimpinan**

Menurut Robbins (2006), ada empat indikator gaya kepemimpinan yaitu:

#### **1. Gaya Kepemimpinan Kharismatik**

Dari gaya kepemimpinan ini, bawahannya akan terpacu dengan kepemimpinan yang luar biasa ketika mengamati perilaku pimpinan mereka.

#### **2. Gaya Kepemimpinan Transaksional**

Pemimpin yang memotivasi bawahannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan memperjelas peran dan tugas masing – masing karyawan.

#### **3. Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Pemimpin yang memberikan perhatian terhadap hal dan kebutuhan masing – masing bawahannya.

#### **4. Gaya Kepemimpinan Visioner**

Pemimpin yang mampu menciptakan visi yang menjadi realistis dan menarik terkait dengan masa depan organisasi yang tumbuh dengan baik.

Variabel gaya kepemimpinan pada penelitian ini diukur menggunakan kuesioner Rimadhani (2018) dan dikembangkan oleh peneliti.

## **2.4. Budaya Organisasi**

### **2.4.1. Pengertian Budaya Organisasi**

Faktor kedua yang mendukung dalam meningkatkan kinerja adalah adanya budaya organisasi yang baik. Terciptanya budaya organisasi yang baik akan membuat peningkatan dalam sebuah kinerja.

Menurut Robbins dan Stephen (2003), budaya organisasi adalah sebagai salah satu faktor internal yang dapat memberikan dukungan untuk meningkatkan efektivitas. Menurut Greenberg, B., dan A, R (2000), budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang didalamnya ada sikap, nilai, norma dan tujuan bersama yang dimiliki oleh anggota organisasi. Maka, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah kumpulan nilai dan norma yang dianut oleh beberapa orang dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

### **2.4.2. Karakteristik Budaya Organisasi**

Menurut Luthans (2005), ada beberapa karakteristik budaya organisasi yaitu merupakan proses belajar, merupakan milik bersama tidak individu, diwariskan antar generasi, memberi ekspresi dengan menggunakan simbol, merupakan sebuah pola yang saling berpengaruh, dan terbentuk karena kemampuan sumber daya manusia yang saling beradaptasi.

### **2.4.3. Fungsi Budaya Organisasi**

Menurut Robbins (1996), ada beberapa fungsi budaya organisasi yaitu untuk menetapkan batasan, menyalurkan perasaan identitas bagi karyawan lain, mempermudah adanya komitmen daripada kepentingan pribadi, menaikkan



stabilitas sosial untuk mempererat organisasi, menjadi kontrol untuk menjadi pedoman membentuk sikap sumber daya manusia.

#### **2.4.4. Indikator Budaya Organisasi**

Menurut Eugene (2006), ada tiga indikator budaya organisasi yaitu:

1. Hubungan antara manusia dengan manusia

Keyakinan individual anggota organisasi untuk diterima secara benar dengan cara yang tepat dalam suatu organisasi.

2. Kerjasama

Seseorang mampu dalam bekerja sama dengan orang lain untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan.

3. Penampilan karyawan

Kesan seseorang terhadap penampilan orang lain.

Variabel budaya organisasi pada penelitian ini diukur menggunakan kuesioner Akbar (2019) dan dikembangkan oleh peneliti.

#### **2.5. Sistem Informasi Akuntansi**

##### **2.5.1. Pengertian Sistem Informasi Akuntansi**

Faktor ketiga yang mempengaruhi untuk meningkatkan kinerja adalah penerapan sistem informasi akuntansi. Untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia, tidak hanya potensi yang memadai saja melainkan adanya penerapan sistem informasi akuntansi yang dapat mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien.

Menurut Hartono (2007), sistem informasi akuntansi adalah bagian akuntansi dengan cara mengumpulkan, mengklasifikasi, memproses,

menganalisa, dan memberi informasi mengenai pengambilan keputusan mengenai hal finansial yang sesuai untuk pihak internal dan eksternal. Menurut Baridwan (1998), sistem informasi akuntansi adalah formulir, catatan, prosedur, dan alat yang diolah untuk menghasilkan data yang tujuannya untuk umpan balik berupa laporan yang digunakan oleh pihak perusahaan terkait. Menurut Bodnar dan Hopwood (2000), sistem informasi akuntansi adalah sekumpulan sumber daya yang terdiri dari manusia dan alat yang digunakan untuk mengubah data menjadi informasi. Maka, dapat disimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi adalah sekumpulan alat yang digunakan untuk mengolah beberapa data menjadi sebuah informasi yang bertujuan menjadi pedoman dalam mengambil keputusan untuk beberapa pihak terkait.

### **2.5.2. Peran Teknologi Informasi bagi Akuntan**

Menurut Wilkinson (1993), untuk seorang akuntan dalam menerapkan sistem informasi akuntansi dapat dibantu dengan adanya teknologi informasi, contohnya dapat membantu dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan efisien dan efektif, dapat membantu mengembangkan *file* akuntansi dan melakukan evaluasi pengawasan intern, dan jaringan komputer yang bisa dimodifikasi untuk membantu pemakai dengan menggunakan beberapa variasi informasi keuangan.

### **2.5.3. Tujuan Sistem Informasi Akuntansi**

Menurut Anastasia dan Setiawati (2011), tujuan sistem informasi akuntansi dijelaskan sebagai berikut:

1. Memberi keamanan pada harta perusahaan seperti persediaan barang dagang dan asset yang dimiliki.

2. Membuat riset informasi yang bermacam untuk mengambil keputusan.
3. Membuat hasil berupa informasi bagi pihak eksternal.
4. Membuat hasil berupa informasi bagi penilaian karyawan.
5. Mempersiapkan data di masa lalu untuk keperluan audit.
6. Membuat hasil berupa informasi untuk penyusunan dan pengevaluasian anggaran perusahaan.
7. Membuat hasil berupa informasi untuk setiap kegiatan perencanaan dan pengendalian.

#### **2.5.4. Indikator Sistem Informasi Akuntansi**

Menurut Mulyadi (2016), ada 5 indikator sistem informasi akuntansi yaitu:

1. Formulir

Merupakan sebuah dokumen yang bertujuan untuk merekam jika adanya transaksi.

2. Jurnal

Catatan akuntansi pertama yang digunakan dalam mencatat, mengklasifikasikan, dan meringkas data keuangan.

3. Buku Besar

Terdiri dari akun yang digunakan untuk meringkas data keuangan yang telah dicatat pada jurnal.

4. Buku Pembantu

Terdiri dari rekening pembantu yang merinci data keuangan yang tercantum dalam rekening tertentu dalam buku besar.

## 5. Laporan

Merupakan hasil akhir pada suatu proses akuntansi yang dinamakan laporan akuntansi.

Variabel sistem informasi akuntansi pada penelitian ini diukur menggunakan kuesioner Rahman (2017) dan dikembangkan oleh peneliti.

## 2.6. Kerangka Konseptual

### 2.6.1. Teori Kepemimpinan Perilaku (*Behavioral Theory of Leadership*)

Teori ini dibuat oleh Skinner (1957), dijelaskan mengenai seorang pemimpin yang bisa dibentuk, tidak selalu sengaja dibentuk. Agar seorang pemimpin menerapkan tugasnya dengan bijaksana, maka memerlukan potensi dalam memimpin yang disesuaikan dengan situasi yang terjadi. Seorang pemimpin harus mampu mengerti mengenai situasi yang terjadi agar dapat mengendalikannya. Keputusan yang akan diambil oleh seorang pemimpin akan mempengaruhi cara bekerja karyawan dan kinerjanya.

Menurut Wahjosumidjo (1997), teori ini menjelaskan pemimpin yang berorientasi pada tugas, artinya pemimpin yang lebih memfokuskan pada memberi arahan kepada bawahannya untuk menyelesaikan tugasnya. Dan pemimpin yang berorientasi pada bawahan, artinya pemimpin mengikutsertakan bawahannya untuk mengambil keputusan sehingga tercipta hal yang adil. Dengan adanya hal itu, akan membuat hubungan antara pemimpin dan bawahan lebih menjadi kondusif serta adanya kepercayaan dalam bekerja sama.

Dalam penerapannya, pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang baik yaitu dapat membina karyawan, memotivasi karyawan, dan memberikan

masukannya kepada karyawan dapat membantu dalam memperlancar pekerjaan yang dilakukan oleh karyawannya. Karyawan dapat lebih menata pekerjaan yang lebih penting dan membuat agenda untuk menentukan *deadline* agar pekerjaan selesai pada tepat waktu. Maka, gaya kepemimpinan menjadi salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi sebuah kinerja karyawan.

### **2.6.2. Teori TAM (*Theory Acceptance Model*)**

Teori ini dibuat oleh Davis (1989). Penekanan yang dibuat yaitu yang pertama persepsi kegunaan, persepsi ini adalah situasi dimana sumber daya manusia percaya akan adanya teknologi yang dapat meningkatkan kinerjanya. Sehingga sistem informasi akuntansi dapat menjadi dasar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Yang kedua ada persepsi kemudahan penggunaan, persepsi ini adalah situasi dimana sumber daya manusia percaya akan adanya sistem informasi akuntansi tidak membutuhkan suatu usaha. Dalam penerapannya, sistem informasi akuntansi digunakan dengan mempersingkat waktu dan menghemat tenaga.

## **2.7. Hubungan Antar Variabel**

### **2.7.1. Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan**

Menurut Stogdill (1994), gaya kepemimpinan adalah sebuah proses untuk mempengaruhi suatu kegiatan kelompok yang telah diatur untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpinnya akan mempengaruhi cara kerja karyawannya. Gaya kepemimpinan yang mendidik dan sesuai dengan aturannya serta situasi akan sangat mendukung dan memberi

pedoman bagi karyawannya. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan dapat dikatakan mempengaruhi kinerja karyawan.

### **2.7.2. Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan**

Menurut Robbins (2003), budaya organisasi adalah sebagai salah satu faktor internal yang dapat memberikan dukungan untuk meningkatkan efektivitas. Dalam menerapkan budaya organisasi, setiap karyawan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan mengikuti aturan, norma, dan kesepakatan yang telah ditetapkan. Sehingga, hasil yang dikerjakan dapat berjalan sesuai dengan kehendak bersama dan tercipta hubungan kerja sama yang baik. Dengan adanya penyelesaian pekerjaan yang cepat oleh seorang karyawan akan berdampak untuk meningkatkan kinerjanya.

### **2.7.3. Hubungan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi dengan Kinerja Karyawan**

Menurut Hartono (2007), sistem informasi akuntansi adalah bagian akuntansi dengan cara mengumpulkan, mengklasifikasi, memproses, menganalisa, dan memberi informasi mengenai pengambilan keputusan mengenai hal finansial yang sesuai untuk pihak internal dan eksternal. Sistem Informasi Akuntansi dapat diartikan juga sebagai suatu sistem yang dirancang untuk membantu dan mempermudah menyimpan data dan menganalisis data. Hal ini dibantu dengan teknologi informasi yang memadai dan sumber daya manusia yang sudah dilatih. Dengan adanya sistem informasi akuntansi dapat membuat suatu pekerjaan lebih efektif dan keakuratan lebih terjamin daripada dikerjakan oleh manusia secara manual. Dan kaitannya dengan kinerja karyawan adalah jika

sebuah organisasi atau perusahaan dapat memiliki teknologi yang memadai dan cepat seperti adanya sistem informasi akuntansi maka akan mendukung pekerjaan setiap karyawannya. Dan jika pekerjaan karyawannya semakin cepat dan baik maka kinerja karyawan akan sangat didukung dan semakin cepat mencapai tujuan yang akan dicapai.

## **2.8. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu yang pertama ditulis oleh Rimadhina (2018). Menggunakan variabel independen yaitu pengendalian internal sebagai X1, gaya kepemimpinan sebagai X2, motivasi kerja sebagai X3, dan variabel dependennya yaitu kinerja karyawan sebagai Y. Subjek yang digunakan adalah karyawan PT Indocement di Tarjun. Hasil dari penelitian ini adalah pengendalian internal, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang kedua ditulis oleh Nanda dan Putri (2019). Menggunakan variabel independen yaitu *good government governance* sebagai X1, gaya kepemimpinan sebagai X2, dan variabel dependennya yaitu kinerja manajerial penyelenggara pemerintahan desa sebagai Y. Subjek yang digunakan adalah pemerintah desa di Kabupaten Badung. Hasil dari penelitian ini adalah *good government goverance* dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial penyelenggara pemerintah desa.

Penelitian terdahulu yang ketiga ditulis oleh Parjanti, dkk (2014). Menggunakan variabel independen yaitu sistem informasi akuntansi sebagai X1, gaya kepemimpinan sebagai X2, kompleksitas tugas sebagai X3 dan variabel

dependennya adalah kinerja karyawan sebagai Y. Subjek yang digunakan adalah 45 perusahaan komputer yang tergabung di APKOMINDO kota Surakarta. Hasil dari penelitian ini adalah sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan, dan kompleksitas tugas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang keempat ditulis Yunanto (2014). Menggunakan variabel independen yaitu gaya kepemimpinan sebagai X1, budaya organisasi sebagai X2, komitmen organisasi sebagai X3, dan variabel dependennya yaitu motivasi kerja dan kinerja pegawai sebagai Y. Subjek yang digunakan adalah pegawai BKD Klaten. Hasil dari penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai.

Penelitian terdahulu yang kelima ditulis oleh Dewi (2017). Menggunakan variabel independen yaitu gaya kepemimpinan sebagai X1, budaya organisasi sebagai X2, komitmen organisasi sebagai X3, dan variabel dependennya yaitu kinerja pegawai sebagai Y. Subjek yang digunakan adalah pegawai dinas pertanian Kabupaten Mamuju. Hasil dari penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.



**Tabel 2. 1.**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Variabel Penelitian	Subjek Penelitian	Hasil
1	Rimadhina (2018)	X1: Pengendalian Internal X2: Gaya Kepemimpinan X3: Motivasi Kerja Y: Kinerja Karyawan	Karyawan PT Indocement	Pengendalian Internal, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2	Nanda dan Putri (2019)	X1: <i>Good Government Governance</i> X2: Gaya Kepemimpinan Y: Kinerja Manajerial Penyelenggara Pemerintah Desa	Pemerintahan desa di Kabupaten Badung.	<i>Good Governmnet Governance</i> dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial.
3	Parjanti., Hendra, dan Nurlela (2014)	X1: Sistem Informasi Akuntansi X2: Gaya Kepemimpinan X3: Kompleksitas Tugas Y: Kinerja Karyawan	45 perusahaan komputer yang tergabung di APKOMINDO kota Surakarta.	Sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan, dan kompleksitas tugas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Yunanto (2014)	X1: Gaya Kepemimpinan X2: Budaya Organisasi	Pegawai BKD Klaten	Gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi berpengaruh positif

		X3: Komitmen Organisasi Y: Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai		signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai.
5	Dewi (2017)	X1: Gaya Kepemimpinan X2: Budaya Organisasi X3: Komitmen Organisasi Y: Kinerja Pegawai	Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju	Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

## 2.9. Pengembangan Hipotesis

### 2.9.1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Balaikota Surakarta

Cara kerja seorang karyawan sangatlah berpengaruh untuk kinerja yang akan dihasilkan. Untuk menuntun seorang karyawan agar mempunyai cara kerja yang baik maka harus ada pemimpin yang memberi pengajaran agar kinerja yang menjadi tujuannya dapat dicapai. Setiap pemimpin juga harus mempunyai gaya kepemimpinan dan gaya tersebut berbeda-beda, tergantung pada situasi dan kondisi yang terjadi. Jika pemimpin dapat memberikan motivasi untuk karyawannya untuk meningkatkan semangat kerjanya, maka kinerja yang dihasilkan akan juga meningkat. Menurut penelitian Yunanto (2014), gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1: Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Balaikota Surakarta.

### **2.9.2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Balaikota Surakarta**

Budaya Organisasi adalah beberapa nilai dan norma yang dibangun oleh sekumpulan orang dalam sebuah badan atau organisasi yang tujuannya untuk menjadi pedoman dalam mengerjakan segala pekerjaan yang ada. Dengan adanya hal itu, suatu pekerjaan dapat dikerjakan dengan lebih cepat, efektif, dan juga meningkatkan kinerja. Hal yang menjadi fokusnya adalah adanya hubungan antara setiap individu dengan organisasi tersebut, sehingga mengurangi adanya ketidakpuasan kerja. Menurut penelitian Dewi (2017), budaya organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Balaikota Surakarta.

### **2.9.3. Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan Balaikota Surakarta**

Sistem Informasi Akuntansi adalah seperangkat sistem yang didalamnya terdapat instruksi, perangkat lunak, serta keamanan untuk data yang tersimpan. Sistem Informasi Akuntansi sendiri adalah sebuah sistem yang dapat menghasilkan informasi, yang didapatkan dengan cara mengumpulkan, menyimpan, dan mengolah data. Informasi tersebut digunakan oleh para pemegang keputusan. Sistem Informasi Akuntansi adalah seperangkat sistem yang menggunakan dasar perkembangan teknologi. Semakin cepatnya sebuah

teknologi informasi akan dapat mempercepat cara bekerja seseorang dan meningkatkan kinerjanya. Hasil yang didapat dari sistem informasi akuntansi ini adalah laporan keuangan yang digunakan untuk menjadi dasar pengambilan keputusan dalam sebuah perusahaan. Menurut penelitian Parjanti, dkk (2014), penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Penerapan Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Balaiikota Surakarta.

