

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan penerapan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan yang diukur dengan menggunakan jawaban kuesioner yang telah diisi oleh responden. Berdasarkan hasil pengolahan data dan pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan penerapan sistem informasi akuntansi dapat menjelaskan mengenai kinerja karyawan sebesar 70,6% dan untuk sisanya 29,4% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dapat dilihat pada hasil penelitian ini, bahwa variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Balaikota Surakarta.

Terkait dengan hasil penelitian yang menunjukkan variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini didukung juga oleh gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh Gibran sebagai walikota Kota Surakarta yang menggunakan gaya yang cekatan, tegas, dan mendengarkan pendapat dari masyarakat.

Terkait variabel budaya organisasi dan penerapan sistem informasi akuntansi yang berpengaruh positif signifikan berhubungan dengan konsistensi yang dimiliki oleh Gibran terkait penerapan kedisiplinan kepada para bawahannya untuk menaati peraturan yang ada dan penerapan cara yang kreatif serta bervariasi untuk menyelesaikan masalah yang terjadi. Maka, peranan gaya kepemimpinan yang tegas, pemimpin yang memberi perhatian dan arahan kepada bawahan, karyawan yang taat pada peraturan yang telah dibuat, dan juga karyawan yang dapat menciptakan ide dan kreativitasnya untuk mengembangkan pekerjaannya akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan yaitu:

1. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner, sehingga ada kemungkinan untuk responden kurang sungguh-sungguh dalam menjawab kuesioner ini.
2. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah Balaikota Surakarta, maka hasil yang didapat belum tentu sama dengan penelitian yang menggunakan sampel pada organisasi lain.

5.3. Saran

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu ada beberapa saran bagi peneliti selanjutnya yang dapat dijadikan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya dengan menggunakan topik yang sama yaitu:

1. Untuk penelitian selanjutnya, agar lebih memperhatikan pada pemilihan sampel, rentang waktu saat pengumpulan kuesioner agar mendapat hasil penelitian yang sesuai dengan yang dituju dan efektif waktu sampai kuesioner dikembalikan.
2. Bagi Balaikota Surakarta, agar penelitian ini menjadi bahan pertimbangan dan masukan untuk meningkatkan kualitas gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan penerapan sistem informasi akuntansi yang juga dapat memberi peningkatan terhadap kinerja karyawan.

5.4. Implikasi Penelitian

Berdasarkan penelitian ini, dapat dilihat bahwa variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Balaikota Surakarta. Untuk harapan ke depan, Balaikota Surakarta dapat menerapkan peningkatan dalam gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan penerapan sistem informasi akuntansi untuk peningkatan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar S, M. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Makassar. Makassar.
- Amstrong, M., dan Baron, A. (1998). *Perfect Management*. London: Institut of Personal and Development.
- Anastasia, D., dan Setiawati, L. (2011). *Sistem Informasi Akuntansi, Perancangan, Prosedur, dan Penerapan, Edisi I*. Yogyakarta : Andi Yogyakarta.
- Baridwan, Z. (1998). *Sistem Akuntansi: Penyusunan Prosedur dan Metode*. Yogyakarta: BPFE.
- Badan Pusat Statistik. (2022). Jumlah Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Surakarta menurut Dinas / Instansi Pemerintah. www.surakartakota.bps.go.id
- Bodnar, G. H., dan William, S. (2000). *Sistem Informasi Akuntansi: Buku 1, Edisi 6*. Jakarta : Salemba Empat.
- Davis. F. D. (1989). *Technology acceptance model for empirically testing new end user information systems; Theory and Result*. Unpublished Ph.D Dissertation Sloan: Sloan School of Management, Massachusetts Institue of Technology (MIT).
- Dewi, A. R. S. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju. *JBMI* Vol. 14, No.2, 93-94.
- Eugene, M. (2006). Diterjemahkan oleh Toto Budi Santoso, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke 2, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 25 (Edisi 9)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, B., dan A, R. (2000). *Organizational Behaviuor*. Griffin: Prentice Hall.
- Hartono, J. (2007). *Sistem Informasi Keperilakuan*. Yogyakarta: CV. Andi.
- _____. (2016). *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman - Pengalaman (Edisi 6 Cetakan ke 4)*. Yogyakarta: BPFE.
- Luthans, F. (2005). *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: Penerbit Andi

- Moehersono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Mulyadi. (2016). *Sistem Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nanda, I. G. A. A. Y., dan Putri, I. G. A. M. A. D. (2019). Good Govenment Governance, Gaya Kepemimpinan, dan Kinerja Manajerial Penyelenggara Pemerintah Desa. *E-Jurnal Akuntansi*, Vol. 31, No. 8, 2001-2003.
- Parjanti, E., Hendra, K., dan Nurlala, S. (2014). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, dan Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Paradigma*, Vol. 12, No. 01, 57-62.
- Prawirosentono, S. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPDFE.
- Rahman, S. (2017). *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Komponen Utama Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Perusahaan Pada PT. Tiki Palembang*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Palembang. Palembang.
- Rimadhina, A. (2018). *Pengaruh Pengendalian Internal, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Indocement di Tarjun)*. Skripsi. Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.
- Republik Indonesia. (2004). *Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah*.
- Robbins, S. P. (1996). *Organizational Behaviour Jilid 2 Edisi 7*. Jakarta: PT. Bhuana Ilmu Populer.
- _____. (2003). *Organizational Behaviour. Tenth Edition*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Sayafiie, I. K. (2011). *Manajemen Pemerintahan*. Bandung: Pustaka Rineka Cipta.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Skinner, B. F. (1957). *Verbal Behavior*. New York: Appleton Century Croft, Inc.
- Stogdill. (1974). *Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research*. New York Free Press dalam Kartini Kartono (1994). Psikologi Sosial untuk Manajemen. Perusahaan dan Industri. Jakarta: Rajawali Press.
- Wahjosumidjo. (1997). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Werther, W. B., & Davis. K. (1996). *Human Resources and Personal Management*. New York: Mc Graw-Hill Publications Inc.

Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja* . Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Wilkinson, J. W. (1993). *Sistem Akunting dan Informasi*. Edisi ketiga. Diterjemahkan oleh Agus Maulana. Jakarta: Binarupa aksana.

Yunanto, A. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai BKD Klaten. *Advance Edisi Pebruari 2014*, Vol.1, No. 2, 55-56.

