

PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI (SIA), GAYA KEPEMIMPINAN, KECERDASAN EMOSIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BANK SUMUT

Oleh :

¹Yulia Alifhia, ²Sahat Agustian Lubis, ³Jessy Safitri Sitorus,
⁴Ni Made Wulan Sari Sanjaya

^{1,2,3}PUI Finance, Universitas Prima Indonesia

Jl. Sampul No.3, Sei Putih Bar., Kec. Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara 20118

⁴STIE Satya Dharma

Jl. Yudistira No.11, Kendran, Kec. Buleleng, Kabupaten Buleleng, Bali 81112

e-mail : yalifhia@gmail.com¹, sahatagustianlubis@gmail.com², sitorusjessy7@gmail.com³,
wulansari@stiesatyadharm.ac.id⁴

ABSTRACT

This study examines the influence of accounting information systems, leadership style, emotional intelligence, and job satisfaction on employee performance. The population for this study consists of employees at PT. Bank Sumut Headquarters in Medan, with a total of 80 participants relevant to the variables under investigation; the sampling process was determined using the saturation sampling method. A quantitative approach was chosen as the method for this study, and the analysis utilized multiple linear regression. The simultaneous test revealed that all independent variables had a significant impact on the dependent variable. However, when examined partially, AIS and leadership style were not found to be significant in influencing performance. Conversely, emotional intelligence and job satisfaction were found to be significant in influencing performance. The study results indicate that individual personality traits have a stronger impact on employee performance. Therefore, efforts to improve performance should focus more on employee training and self-development.

Keywords : *Accounting Information System (AIS), Leadership Style, Emotional Intelligence, Job Satisfaction, Employee Performance.*

ABSTRAK

Studi ini meneliti pengaruh dari sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan, kecerdasan emosional serta kepuasan kerja pada kinerja pegawai. Adapun populasi dalam studi ini yaitu pegawai pada PT. Bank Sumut Pusat Medan dengan jumlah 80 partisipan yang relevan dengan variabel yang diteliti dan proses penentuan sampel ditetapkan dengan metode sampling jenuh. Pendekatan kuantitatif dipilih sebagai metode pada studi ini serta pengujiannya memanfaatkan metode analisis regresi linier berganda. Dari uji simultan menghasilkan bahwasanya semua variabel independen menimbulkan dampak signifikan atas variabel dependen. Namun, secara parsial SIA serta gaya kepemimpinan terhadap kinerja tidak terbukti signifikan. Sebaliknya, kecerdasan emosional serta kepuasan kerja terhadap kinerja terbukti signifikan. Hasil studi menunjukkan bahwasanya sifat kepribadian individu lebih kuat dampaknya dalam memengaruhi kinerja pegawai. Dengan demikian, langkah-langkah dalam upaya peningkatan kinerja harus lebih fokus pada pelatihan dan pengembangan diri pegawai.

Kata Kunci : Sistem Informasi Akuntansi (SIA), Gaya Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Era digitalisasi kian maju serta persaingan di sektor perbankan yang semakin ketat menuntut karyawan untuk lebih memaksimalkan hasil kinerjanya. Sebagai sumber daya utama dalam suatu organisasi, karyawan memegang posisi penting dan tanggung jawab sebagai pelaksana kebijakan dan pengelola aktivitas rutin. Ada beragam unsur penentu kerja. Oleh karena itu, sistem terorganisir secara efektif berpadu dengan tenaga kerja berkompeten menjadi elemen penting dalam menghasilkan informasi yang andal bagi pengambilan keputusan organisasi.

Lingkungan kerja kini terus berubah dan menimbulkan berbagai tantangan bagi karyawan. Mereka dituntut profesional dan cepat menyesuaikan diri, tetapi tidak semua individu mampu mengikuti ritme perubahan. Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan adaptasi ini dapat menurunkan kepuasan kerja, dan akan menimbulkan risiko pada hasil tugas, serta efektivitas perusahaan. Hal tersebut menekankan pentingnya pembinaan dan dukungan bagi pegawai, sehingga mereka bisa bekerja lebih optimal dan organisasi tetap berjalan dengan baik.

Efektivitas kerja karyawan bergantung pada unsur teknis maupun nonteknis yang saling berhubungan. Penelitian empiris menunjukkan bahwa sistem informasi, kepemimpinan dan faktor individu memperlihatkan adanya pengaruh signifikan pada pencapaian pegawai. Studi (Oktridarti, 2023) menjelaskan, sistem informasi akuntansi serta gaya kepemimpinan dengan bersamaan memengaruhi hasil kerja pegawai bank. Selain itu, Gumiyar & Suardana (2022) menegaskan bahwa evaluasi sistem serta kesesuaian antar pengguna sistem dan pemanfaat layanan dipengaruhi oleh efektivitas peningkatan sistem informasi.

Sistem informasi akuntansi memudahkan karyawan mengelola data keuangan sehingga informasi lebih tertata dan dapat diandalkan, serta mendukung kelancaran pekerjaan sehari-hari dan pengambilan keputusan menjadi lebih tepat. Deadewi & Juliarsa (2023) menegaskan bahwa SIA membantu menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien, mengurangi kesalahan input dan menjaga kerahasiaan data. Dengan demikian, karyawan dapat lebih terfokus pada pekerjaan yang lebih strategis dan membutuhkan pemikiran kritis.

Kemampuan seorang pemimpin dalam membangun komunikasi yang baik di dalam organisasi sangat penting, karena faktor tersebut membantu mempertahankan keharmonisan hubungan antara pimpinan beserta karyawan. Hasbi & Priyanto (2022) menyatakan bahwasanya melalui pola kepemimpinan yang efektif, seorang pemimpin juga dapat membangun komunikasi internal yang berkualitas, sehingga tujuan perusahaan dapat lebih mudah tercapai. Oleh karena itu, pemimpin yang mampu menjaga arus komunikasi tetap stabil dan mudah dimengerti semua karyawan sanggup berperan besar dalam meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Karyawan yang mampu mengenali dan mengendalikan emosinya cenderung lebih sigap dalam menghadapi tekanan kerja. Hal ini tidak hanya membuat mereka lebih fokus pada tugas, tetapi juga membantu menjaga hubungan profesional dengan rekan kerja sehingga lingkungan kerja menjadi lebih harmonis. Rasyid et al. (2025) menunjukkan peran kecerdasan emosional memiliki kontribusi nyata pada kualitas kerja pegawai dengan peningkatan kemampuan kerja. Selain itu, Isnawati et al. (2024) mencatat adanya perbedaan kinerja antar pegawai yang cerdas secara emosional dengan pegawai yang kurang mampu

mengelola emosinya, di mana kinerja cenderung lebih baik pada mereka yang mampu mengelola emosinya dengan baik.

Terpenuhinya kebutuhan karyawan dalam melaksanakan tugas profesional berperan penting dalam efektivitas kinerja. Dalam hal ini, kepuasan kerja menjadi faktor utama yang membantu karyawan bekerja secara optimal. Jika karyawan telah memperoleh kepuasan atas tugasnya, dia akan semakin berkomitmen untuk memenuhi tanggung jawabnya dengan optimal, serta sigap dalam menghadapi berbagai tantangan pekerjaan. Dalam penemuan Kristanto & Tajib (2023), dijelaskan Kinerja karyawan berelasi dengan tingkat kepuasan kerjanya, jika semakin puas tenaga kerja dalam menjalankan tugasnya, makin optimal pula efektivitas kerjanya."

Bank Sumut adalah entitas BUMD (Badan Usaha milik Daerah) yang menjadi pengelola anggaran pemerintah Provinsi Sumatera Utara. sebagai bank milik daerah maka tentunya perlu diperhatikan dan dipertahankan untuk mendorong pertumbuhan perekonomian daerah. Dengan demikian, perlu diteliti aspek-aspek apa saja yang berdampak pada kinerja karyawan di dalamnya. Kinerja karyawan menjadi tantangan internal disituasi banyaknya persaingan antar perbankan. Maka dari itu, sangat diperlukan untuk menganalisis lebih lanjut mengenai hambatan beserta langkah perbaikan yang diperlukan guna mendorong peningkatan kinerja pegawai agar organisasi mampu menjaga citra positifnya sekaligus pengembangan ke depannya tetap terjaga.

Berdasarkan studi yang dilakukan oleh (Oktridarti, 2023) pada perbankan konvensional ditemukan bahwa SIA dan gaya kepemimpinan secara nyata meningkatkan hasil kerja pegawai. Namun, hal tersebut tidak selaras dengan temuan Lestari & Wirajaya (2024) diuraikan bahwasanya efektivitas SIA tidak berdampak signifikan, meskipun pada kinerja pegawai menunjukkan adanya kontribusi yang signifikan dari gaya kepemimpinan. Menyadari adanya perbedaan dalam temuan tersebut menjadi alasan penting bagi penulis untuk melakukan penelitian ini, guna menemukan kondisi spesifik yang memengaruhi kinerja pegawai di sektor perbankan.

Dari pemaparan sebelumnya, penulis menyadari perlunya dalam mengidentifikasi berbagai variabel yang mampu memberikan dampak signifikan yang nyata terhadap efektivitas kinerja karyawan. Keinginan untuk memperkaya wawasan keilmuan turut menjadi pendorong peneliti dalam menjalankan penelitian terkait "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi (SIA), Gaya Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Sumut"

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Sistem Informasi Akuntansi

Salsabila et al. (2024) mengemukakan bahwasanya Melalui SIA, setiap transaksi bisnis dapat diproses dan diubah menjadi informasi keuangan yang memiliki nilai guna dan dapat diandalkan. Sistem informasi ini sangat diperlukan oleh berbagai pihak sebelum mengambil sebuah keputusan. Dengan adanya sistem ini, membantu karyawan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan guna mendukung pelaksanaan pekerjaan. Sistem ini memudahkan karyawan untuk mengakses informasi yang akurat dengan cepat dan tepat, meminimalisasi keterlambatan laporan, ketidaklengkapan data dan kesalahan pencatatan. Selain itu, Sistem ini juga mempercepat proses alur kerja sehingga karyawan bisa tetap fokus dengan tugas-tugas strategis yang memberikan keuntungan tambahan terhadap organisasi. Di era digital ini, penerapan SIA sangat diperlukan untuk membantu mempercepat dalam pengelolaan informasi dan mencegah terjadinya kecurangan yang dapat merugikan perusahaan.

Pengertian Gaya Kepemimpinan

Faktor keberhasilan organisasi tidak lepas dari peran pemimpin, gaya kepemimpinan dapat dipahami sebagai praktik yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam menjalankan fungsi kepemimpinan, meliputi pembimbingan, pengarahan dan komunikasi dengan anggota. Wardhana et al. (2022) menegaskan Efektivitas perilaku dari seorang pemimpin dapat dilihat dari cara mereka menerapkan gaya kepemimpinan mereka dalam memengaruhi anggotanya. Yang artinya, ketika mengambil sebuah keputusan seorang pemimpin lebih mengutamakan keputusannya atau lebih memilih untuk berdiskusi dengan anggotanya guna menghasilkan keputusan yang lebih seimbang juga bisa diterima secara adil. Selain itu, dapat juga dilihat dari cara seorang pemimpin dalam mengawasi anggotanya dengan adanya seorang pemimpin apakah karyawan merasa lebih tenang dan terbuka dengan atasan terkait kendala yang sedang dihadapi, ketika seorang pemimpin memiliki sikap yang bijaksana dan peduli maka akan sangat berdampak positif untuk mendukung kinerja karyawan dan membuat karyawan lebih nyaman untuk bekerja namun tetap disiplin dan otomatis membuat kerjanya lebih produktif.

Pengertian Kecerdasan emosional

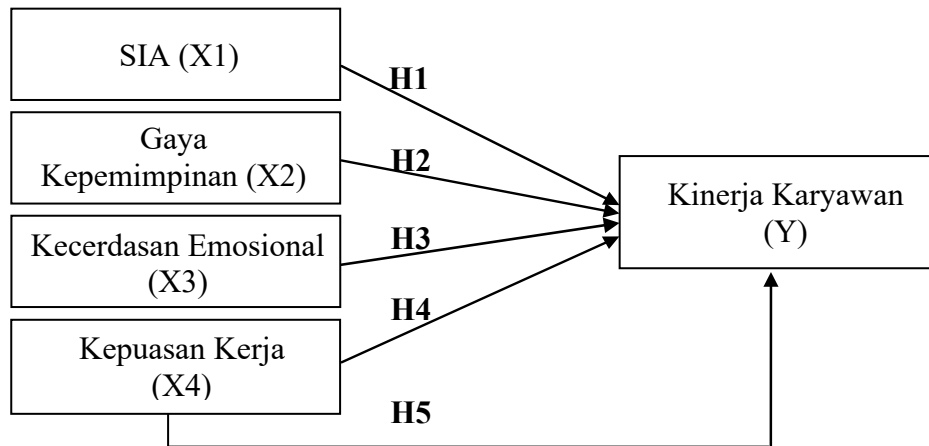
Kirono & Anwar (2024), menyatakan bahwa kecerdasan emosional artinya keterampilan yang dikuasai oleh individu guna mengenali perasaan pribadi sekaligus empati pada orang lain, menstabilkan kondisi emosional, serta untuk mendorong motivasi pribadi dan relasi antarpribadi. Kondisi ini sangat berperan penting dalam dunia pekerjaan, karyawan yang mampu mengendalikan emosinya biasanya memiliki kesadaran diri (self-awareness) yang tinggi. Hal ini berarti bahwa karyawan sadar akan kelebihan dan kekurangan yang dimiliki. Dengan adanya kesadaran diri ini maka akan membuat karyawan mampu dalam proses beradaptasi di lingkungan profesional. Selain itu, kemampuan pengendalian diri (self-regulation) juga sangat diperlukan karena, di lingkungan kerja karyawan sering menghadapi tantangan dalam pekerjaan yang membuatnya merasa tertekan, merasa terbebani oleh tugas dan tanggung jawab, serta stres karena adanya konflik dengan rekan kerja maupun atasan.

Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan pihak perusahaan perlu membuat program pengembangan khusus melalui pelatihan dan pembinaan sebagai strategi yang dapat membantu memaksimalkan potensi karyawan dan mendukung tercapainya kesuksesan perusahaan.

Pengertian Kepuasan Kerja

Berdasarkan studi Sanjaya et al. (2024), Menyatakan bahwa kepuasan kerja ialah reaksi emosional yang berasal dari diri seseorang, yang berhubungan dengan pekerjaan mereka dan menghasilkan suasana positif. Aspek yang paling sering diduga mampu memberikan pengaruh pada kinerja pegawai yaitu gaji. Gaji merupakan salah satu penghargaan atas kontribusi karyawan terhadap tanggung jawabnya. Oleh karena itu, gaji yang sesuai dengan standar mampu meningkatkan loyalitas karyawan dan membuat karyawan tekun dalam menjalankan kewajibannya. Kondisi lingkungan kerja yang stabil dan hubungan antar karyawan yang harmonis menjadi faktor pendukung yang membuat karyawan merasa puas. Pihak perusahaan juga perlu melengkapi fasilitas yang dibutuhkan karyawan dan memperhatikan lingkungan fisik yang membuat karyawan merasa tenang, nyaman dan mendukung kelancaran proses pekerjaan. Proteksi kerja juga harus menjadi komitmen utama perusahaan untuk meminimalisir potensi kecelakaan dan penyakit karena pekerjaan pada karyawan. Pihak perusahaan yang peduli, selalu memberikan dukungan dan mengapresiasi hasil kinerja karyawan akan membantu mengembangkan potensi karyawan dan membuat karyawan merasa puas atas segala pencapaiannya.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

H1 : Sistem Informasi Akutansi (SIA) memengaruhi Kinerja Karyawan.

H2 : Gaya Kepemimpinan memengaruhi Kinerja Karyawan.

H3 : Kecerdasan Emosional memengaruhi Kinerja Karyawan.

H4 : Kepuasan Kerja memengaruhi Kinerja Karyawan.

H5 : Sistem Informasi Akutansi (SIA), Gaya Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional Dan Kepuasan Kerja memengaruhi Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Studi ini menerapkan pendekatan kuantitatif. Berlandaskan pemikiran Sugiyono (2023:16-17) metode penelitian kuantitatif merupakan pendekatan ilmiah yang bersumber dari filosofis positivisme, dimanfaatkan guna menilai populasi beserta sample spesifik, prosedur pengambilan data dijalankan melalui instrumen penelitian agar lebih terstruktur. Penelitian ini berfokus pada model kausal ataupun keterkaitan sebab-akibat.

Populasi dan Sampel

Populasi yang diamati meliputi pegawai di PT. Bank Sumut Pusat Medan sejumlah 80 partisipan yang relevan dengan variabel yang diteliti. Proses penarikan sampel dilakukan melalui penarikan sampel jenuh, yakni seluruh elemen populasi ikut serta dalam penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Pada studi ini pendataan dilaksanakan melalui penyebaran kuesioner pada seluruh partisipan dari karyawan Bank Sumut. Kuesioner disusun dengan pernyataan tertutup dan diukur dengan menerapkan skala Likert 5 tingkat yakni 1-5, yg menyatakan tingkat ketidaksetujuan hingga tingkat persetujuan. Skala tersebut digunakan agar responden dapat memberikan jawaban secara lebih terstruktur dan memudahkan peneliti untuk menganalisis dengan menggunakan metode statistik.

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Bagian ini memuat uraian penjelasan dan panduan mengenai cara pengukuran pada variabel yang diteliti. Maksudnya, rangkaian proses dalam mendefinisikan suatu variabel, menentukan indikator dari setiap variabel dan dengan cara apa seluruh variabel tersebut diukur. Dengan adanya definisi operasional, peneliti dapat memberikan penjelasan mengenai masing-masing variabel dan menjadi pedoman untuk mengukur maupun menganalisis variabel kajian.

Tabel 1. *Definisi Operasional*

| Variabel | Definisi | Indikator |
|---------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| SIA (X1) | SIA ialah sekumpulan subsistem dan saling terhubung untuk mengelola data akuntansi guna mendukung kebutuhan pihak-pihak terkait. Sumber : Putri (2024) | 1) Integrasi 2) Fleksibel 3) Reliabel. Sumber : Putra et al. (2020) |
| Gaya Kepemimpinan (X2) | Gaya kepemimpinan yaitu pola berperilaku dan tindakan pimpinan untuk membimbing dan mengarahkan seluruh anggota timnya. Sumber : Loliyana (2021) | 1) Analitis 2) Komunikasi 3) Keberanian 4) Tanggung jawab. Sumber : Mahaputra (2023) |
| Kecerdasan Emosional (X3) | Kecerdasan emosional ialah keahlian individu dalam mendeteksi perasaan pribadi ataupun pihak terkait, membangkitkan motivasi dari dalam diri dan mengendalikan perasaan baik secara pribadi maupun dalam hubungan antarpribadi. Sumber : Anis et al. (2022) | 1) Mengelola Emosi 2) Memanfaatkan Emosi 3) Empati 4) Membina Hubungan. Sumber : Mustika et al. (2023) |
| Kepuasan Kerja (X4) | Kepuasan kerja ialah sebuah penilaian dalam bentuk baik maupun buruk yang dialami pegawai saat melaksanakan tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka, yang terlihat melalui sikap mereka. Sumber : (Utama & Hasan, 2024) | 1) Pekerjaan itu sendiri 2) Upah 3) Pengawasan 4) Rekan kerja. Sumber : (Dzulhaq & Firdaus, 2024) |
| Kinerja Karyawan (Y) | Kinerja karyawan adalah partisipasi karyawan dalam bentuk pencapaian hasil tugas kepada instansi serta bisa dinilai berdasarkan hasil pencapaian karyawan dengan realisasi nyata. Sumber : (Ocktafian, 2021) | 1) Kualitas kerja 2) Kuantitas kerja 3) Pelaksanaan tugas 4) Tanggung jawab. Sumber : (Sari et al., 2021) |

Teknik Analisis Data

Statistik deskriptif

Dari pandangan (Sahir, 2022:38) menerangkan bahwasanya analisis ini dipakai untuk menyajikan gambaran awal pada tiap variabel penelitian. Analisis deskriptif menyajikan gambaran data penelitian dengan mengukur rata-rata, minimum, maksimum, dan sebaran bagi setiap variabel yang menjadi fokus kajian.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Berdasarkan pendapat Ghazali (2021:66), Validitas kuesioner diuji untuk memastikan sejauh mana instrumen penelitian dapat mengukur secara layak dan akurat.

Uji Reliabilitas

Dari pendapat (Sugiyono, 2023:176) menjelaskan, Reliabilitas menunjukkan bahwa alat ukur mampu memberikan hasil yang stabil ketika dipakai berkali-kali pada objek yang sama.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Mengacu kepada Sahir (2022:69), Pengujiannya digunakan sebagai alat guna memeriksa kenormalan data variabel dependent dan variabel independent. Uji normalitas dilaksanakan guna memastikan data mengikuti distribusi normal dan memperkuat hasil regresi.

Uji Multikolinearitas

Dari pendapat (Ghozali, 2021:157), Pengujian ini guna menilai tingkat keterhubungan antarvariabel independen dalam struktur model regresi. Pengujian dapat diketahui ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari taraf toleransi. Selain itu, taraf varians juga dianalisis untuk memperkuat hasil pengujian.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian Heteroskedastisitas, menurut (Sahir, 2022:69) bertujuan menilai konsistensi varians residual di seluruh pengamatan. Adapun cara untuk mendeteksi apabila terjadi heteroskedastisitas yaitu dengan menggunakan metode scatterplot.

Analisis Regresi Linear Berganda

Sahir (2022:52) mengemukakan bahwa regresi berganda ialah teknik kajian yang mengandung minimal dua variabel independent beserta satu variabel dependent.

Uji Hipotesis

Uji T (Uji Parsial)

Sahir (2022:53), mengemukakan bahwasanya Pengujian T berguna sebagai pengukur signifikansi dampak masing-masing variabel bebas atas variabel terikat.

Uji F (Uji Simultan)

Sahir (2022:53), menjelaskan bahwa tujuan dari uji f guna menguji keberadaan pengaruh serentak variabel bebas terhadap variabel terikat dalam model.

Koefisien Determinasi (R^2)

Sebagaimana dijelaskan oleh (Ghozali, 2021:147), R^2 berguna untuk memahami seberapa efektif model mampu menerangkan keragaman yang terjadi pada variabel dependent.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Perusahaan

Bank Sumut ialah lembaga keuangan yang beroperasi di sektor perbankan dan dimiliki mayoritas pemerintah kabupaten serta kota yang tergolong wilayah Sumatera Utara. Dalam menjalankan fungsinya, Bank ini berperan sebagai penggerak dan pendorong dalam pertumbuhan ekonomi daerah. Bank ini mengelola keuangan dari masyarakat dan memberikan kredit ke berbagai sektor, seperti aparatur pemerintah serta pelaku usaha

berskala kecil hingga menengah. Dengan begitu, bank sumut sebagai lembaga keuangan yang dapat diandalkan berpartisipasi dalam meningkatkan perekonomian dan mendukung pembangunan daerah.

Analisis Deskriptif

Tabel 2. Descriptive Statistics

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|----------------------|----|---------|---------|---------|----------------|
| SIA | 80 | 9.00 | 29.00 | 24.4625 | 3.92958 |
| Gaya Kepemimpinan | 80 | 16.00 | 38.00 | 32.0250 | 5.14099 |
| Kecerdasan Emosional | 80 | 12.00 | 38.00 | 31.6875 | 5.00277 |
| Kepuasan Kerja | 80 | 11.00 | 39.00 | 32.7250 | 5.03400 |
| Kinerja Karyawan | 80 | 12.00 | 38.00 | 33.2375 | 4.48131 |
| Valid N (listwise) | 80 | | | | |

Sumber: Olahan SPSS 25

Berdasarkan analisis deskriptif statistik tabel 2, diperoleh gambaran umum data penelitian, Detail temuan diuraikan pada bagian berikut adalah skor variabel X1 mencapai min 9 hingga max 29, di mana rata-ratanya 24,4625 dengan standar deviasi 3,92958, Skor variabel X2 mencapai min 16 hingga max 38, di mana rata-ratanya 32,0250 dengan standar deviasi 5,14099, Skor variabel X3 mencapai min 12 hingga max 38, di mana rata-ratanya 31,6875 dengan standar deviasi 5,00277, Skor variabel X4 mencapai min 11 hingga max 39, di mana rata-ratanya 32,7250 dengan standar deviasi 5,03400 dan Skor variabel Y mencapai min 12 hingga max 38, di mana rata-ratanya 33,2375 dengan standar deviasi 4,48131. Setiap variabel yang dianalisis terbukti memiliki distribusi normal, tingkat variasi data yang mencukupi, serta kondisi data yang stabil.

Uji Validitas

Dengan bantuan program SPSS Nilai r_{hitung} diperoleh dari jumlah responden (N) dalam penelitian pada taraf signifikan (α) = 0,05 (5%). Jumlah responden sebanyak 80 orang maka dihitung berdasarkan persamaan derajat bebas $df = N - 2$, maka $df = 80 - 2 = 78$, Perhitungan df menunjukkan r_{tabel} senilai 0,219.

Tabel 3. Validity

| Variabel Penelitian | Pernyataan | r_{hitung} | r_{tabel} | Keterangan |
|----------------------|------------|--------------|-------------|------------|
| SIA | 1 | 0.695 | 0.219 | Valid |
| | 2 | 0.688 | | |
| | 3 | 0.823 | | |
| | 4 | 0.764 | | |
| | 5 | 0.783 | | |
| | 6 | 0.694 | | |
| Gaya kepemimpinan | 1 | 0.653 | 0.219 | Valid |
| | 2 | 0.765 | | |
| | 3 | 0.658 | | |
| | 4 | 0.723 | | |
| | 5 | 0.748 | | |
| | 6 | 0.750 | | |
| | 7 | 0.708 | | |
| | 8 | 0.712 | | |
| Kecerdasan Emosional | 1 | 0.771 | 0.219 | Valid |
| | 2 | 0.724 | | |
| | 3 | 0.676 | | |
| | 4 | 0.738 | | |
| | 5 | 0.689 | | |
| | 6 | 0.714 | | |
| | 7 | 0.566 | | |
| | 8 | 0.686 | | |
| Kepuasan Kerja | 1 | 0.803 | 0.219 | Valid |
| | 2 | 0.812 | | |
| | 3 | 0.747 | | |
| | 4 | 0.774 | | |
| | 5 | 0.696 | | |
| | 6 | 0.687 | | |
| | 7 | 0.706 | | |
| | 8 | 0.679 | | |
| Kinerja Karyawan | 1 | 0.692 | 0.219 | Valid |
| | 2 | 0.607 | | |
| | 3 | 0.687 | | |
| | 4 | 0.602 | | |
| | 5 | 0.718 | | |
| | 6 | 0.789 | | |
| | 7 | 0.726 | | |
| | 8 | 0.754 | | |

Nilai r_{tabel} yang di dapat adalah 0,219, maka seluruh pernyataan memenuhi kriteria validitas karena skor r_{hitung} melampaui r_{tabel} .

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Reliability

| Variabel Penelitian | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|---------------------|------------------|------------|
| X1 | 0.834 | Reliabel |
| X2 | 0.863 | Reliabel |
| X3 | 0.846 | Reliabel |
| X4 | 0.881 | Reliabel |
| Y | 0.849 | Reliabel |

Dari temuan pengujian yang dipaparkan dalam tabel 3.3, didapatkan Cronbach's Alpha yang bernilai $>0,60$. Karenanya, terbukti sarana pengukuran memiliki reliabilitas tinggi dengan konsistensi yang terjaga.

Uji asumsi klasik

Uji Normalitas

Penghitungan statistik menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* yang diakses dari program SPSS.

Tabel 5. One-Sample Kolmogorov-Smirnov

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 80 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 2.27658916 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .074 |
| | Positive | .039 |
| | Negative | -.074 |
| Test Statistic | | .074 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |

Sumber: Olahan SPSS 25

Dari analisis pengolahan data di atas, angka signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) tercatat 0,200 melebihi batas signifikansi 0,05, menandakan bahwasanya data bersifat normal.

Uji Multikolinearitas

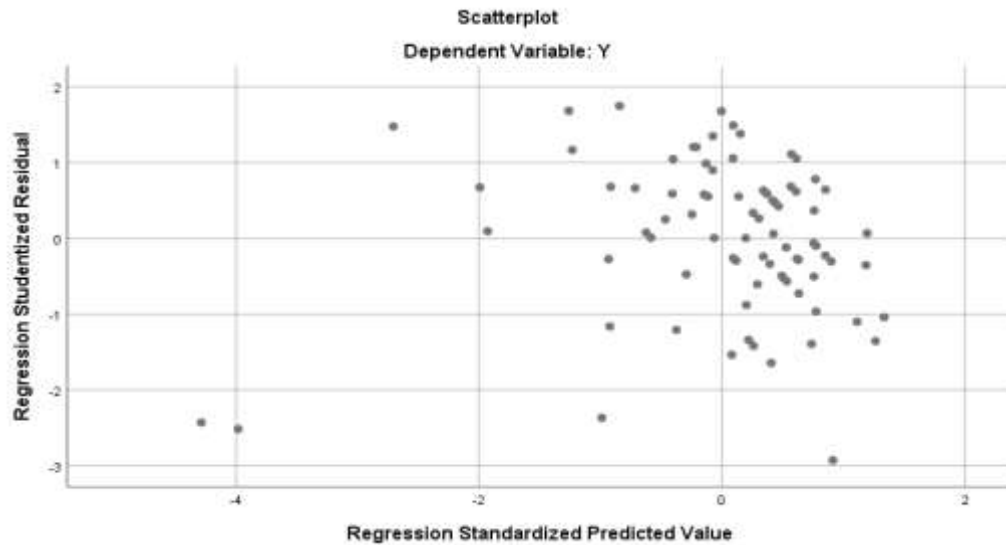
Tabel 6. Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Toleran ce | VIF |
| 1 | (Constant) | 6.703 | 1.967 | | 3.407 | .001 | | |
| | X1 | .017 | .092 | .015 | .185 | .854 | .527 | 1.899 |
| | X2 | .012 | .071 | .014 | .168 | .867 | .525 | 1.904 |
| | X3 | .255 | .085 | .284 | 3.001 | .004 | .384 | 2.608 |
| | X4 | .540 | .088 | .607 | 6.128 | .000 | .351 | 2.847 |

Sumber: Olahan SPSS 25

Berdasarkan analisis, disimpulkan bahwasanya tidak terdapat indikasi multikolinearitas serius, sebab semua variabel independent tercatat angka faktor inflasi varians <10 dengan tingkat toleransi >0 .

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Heteroskedastisitas
Sumber: Olahan SPSS 25

Sesuai dengan pola yang terlihat pada grafik scatterplot gambar 3.6, bisa dilihat pola penyebaran yang acak, serta titik-titik yang tersebar berada di sisi positif maupun negatif pada di sumbu Y beserta 0 sebagai titik awal, hasilnya terbukti heteroskedastisitas tidak terdeteksi.

Analisis regresi linear berganda

Tabel 7. Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|----------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Coefficients Beta | | |
| 1 | (Constant) | 6.703 | 1.967 | | 3.407 | .001 |
| | X1 | .017 | .092 | .015 | .185 | .854 |
| | X2 | .012 | .071 | .014 | .168 | .867 |
| | X3 | .255 | .085 | .284 | 3.001 | .004 |
| | X4 | .540 | .088 | .607 | 6.128 | .000 |

Sumber: Olahan SPSS 25

Model hubungan linear berganda yang dihasilkan dari analisis yakni:

$$Y = 6,703 + 0,017X_1 + 0,012X_2 + 0,255X_3 + 0,540X_4$$

Dari persamaan yang diperoleh, terlihat bahwa:

a = Dari perhitungan regresi, konstanta (a) senilai 6,703.

B1 = 0,017 menandakan adanya korelasi positif pada SIA dan kinerja karyawan, namun nilainya lemah atau mendekati 0.

B2 = 0,012 menandakan adanya korelasi positif pada gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan, namun nilainya lemah atau mendekati 0.

B3 = 0,255 menandakan adanya korelasi positif pada kecerdasan emosional dan kinerja karyawan.

B4 = 0,540 menandakan adanya korelasi positif pada kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

**Uji Hipotesis
Uji T (Parsial)**

Tabel 8. Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|----------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Coefficients Beta | | |
| 1 | (Constant) | 6.703 | 1.967 | | 3.407 | .001 |
| | X1 | .017 | .092 | .015 | .185 | .854 |
| | X2 | .012 | .071 | .014 | .168 | .867 |
| | X3 | .255 | .085 | .284 | 3.001 | .004 |
| | X4 | .540 | .088 | .607 | 6.128 | .000 |

Sumber: Olahan SPSS 25

Setelah melakukan kegiatan analisis, ditemukan hasil seperti berikut:

1. X1 dengan t_{hitung} sejumlah 0,185 beserta signifikansi senilai 0,854 > 0,05, menjelaskan bahwa SIA tidak memiliki pengaruh sig pada kinerja karyawan.
2. X2 dengan nilai t_{hitung} sebesar 0,168 beserta skala signifikan senilai 0,867 > 0,05, menandakan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak menghasilkan pengaruh sig pada kinerja karyawan.
3. X3 dengan nilai t_{hitung} senilai 3,001 beserta skala signifikan sejumlah 0,004 < 0,05, menunjukkan Kecerdasan Emosional terbukti berpengaruh secara sig pada kinerja karyawan.
4. X4 dengan nilai t_{hitung} sejumlah 6,128 beserta skala sig senilai 0,000 < dari 0,05, membuktikan Kepuasan Kerja menghasilkan pengaruh secara sig atas kinerja karyawan.

Uji f (simultan)

Tabel 9. ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 1177.042 | 4 | 294.260 | 53.901 | .000 ^b |
| | Residual | 409.446 | 75 | 5.459 | | |
| | Total | 1586.487 | 79 | | | |

Sumber: Olahan SPSS 25

Temuan pengujian data, menunjukkan F hitung senilai 53,901 pada angka sig 0,000 < 0,005. Sehingga terbukti dampak variabel X pada variabel Y signifikan dengan simultanitas. Tingginya nilai F hitung menunjukkan kelayakan penggunaan model regresi linear berganda dalam menerangkan variasi variabel Y.

Koefisien Determinasi (R²)

Table 10. Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .861 ^a | .742 | .728 | 2.337 |

Sumber: Olahan SPSS 25

Dalam analisis koefisien determinasi memperoleh adjusted R² senilai 0,728. Angka itu menandakan bahwasanya SIA, Gaya Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional beserta Kepuasan Kerja dengan bersamaan dapat menjabarkan Kinerja Karyawan hingga 72,8%. Adapun sebesar 27,2% yang tersisa mungkin dipengaruhi oleh aspek lain diluar dari variabel yang diteliti.

PEMBAHASAN

Pengaruh SIA Pada Kinerja Karyawan

Temuan studi menunjukkan bahwasanya SIA tidak memengaruhi dengan sig terhadap kinerja pegawai di Bank Sumut. SIA telah beroperasi secara konsisten serta terintegrasi dalam prosedur operasional perusahaan. Kondisi tersebut menyebabkan SIA dipandang sebagai bagian rutin dari aktivitas kerja, sehingga keberadaannya tidak lagi menjadi faktor pembeda dalam mengembangkan mutu. Penemuan studi ini selaras dengan temuan yang diperoleh Ainisha & Meidawati (2022) beserta Lestari & Wirajaya (2024) menemukan bahwasanya SIA berkontribusi namun tidak sig dengan performa pegawai. Akan tetapi, hasil ini menyimpang dari temuan terdahulu yang dilaporkan Deadewi & Juliarsa (2023) temuan tersebut mengonfirmasi bahwasanya SIA berperan secara signifikan serta memberikan dampak yang kuat terhadap peningkatan performa pekerja.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Pada Kinerja Karyawan

Dari perolehan pengolahan data, faktor pola kepemimpinan tidak terbukti mempunyai kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan performa kerja pegawai di Bank Sumut. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa penerapan kepemimpinan di bank sumut kemungkinan sudah berjalan stabil dan tidak memberikan variasi yang berdampak nyata dalam peningkatan capaian kerja pegawai.

Penelitian ini menunjukkan kesesuaian dengan temuan (Marliza et al., 2022) dan diperkuat oleh penelitian Herlambang (2023), yang menekankan tidak ditemukan keterkaitan signifikan antar pola kepemimpinan dengan tingkat kinerja staf. Hasil kerja karyawan bisa dipengaruhi dari penyebab lain seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, motivasi kerja dan beberapa faktor pendukung lainnya. Kendati demikian, hasil penelitian ini menunjukkan perbedaan dengan hasil yang diperoleh (Hasbi & Priyanto, 2022) memperlihatkan kinerja karyawan menunjukkan peningkatan, jika gaya kepemimpinan diterapkan.

Pengaruh Kecerdasan Emosional Pada Kinerja karyawan

Dari pengolahan yang dilakukan, kecerdasan emosional tampak memberi efek sig pada kinerja karyawan di Bank Sumut. Seseorang dengan kecerdasan emosional mampu menyadari, memahami, mengatur, dan mengarahkan emosi dirinya maupun orang lain secara efektif. Temuan studi ini tidak searah dengan studi sebelumnya, Febrina & Putri (2023) menemukan bahwasanya kecerdasan emosional tidak dapat memengaruhi dengan sig terhadap produktivitas pegawai. Dapat dipahami bahwa peningkatan kecerdasan emosional tidak membawa pengaruh pada perkembangan pegawai. Tetapi konsisten terhadap temuan (Rasyid et al., 2025) yang mengemukakan bahwasanya jika pekerja bekecerdasan emosional baik akan menunjukkan keterampilan mereka saat menguasai emosi, baik saat kondisi stres maupun saat menghadapi berbagai tantangan pekerjaan, sehingga tetap produktif dan fokus untuk mencapai tujuan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Pada Kinerja Karyawan

Setelah pengujian dilakukan, ditemukan bahwasanya peningkatan kepuasan atas pekerjaan berdampak positif sekaligus berpengaruh signifikan pada meningkatnya prestasi pekerja. Hal ini menjelaskan bahwasanya semakin tinggi tingkat kepuasan pegawai baik dari segi kompensasi, lingkungan kerja, hubungan antara rekan kerja, ataupun peluang kemajuan karir akan mendorong pencapaian target yang semakin maksimal. Dalam konteks Bank Sumut, kepuasan kerja menjadi faktor utama dalam mendorong produktivitas dan pencapaian target kerja. Penelitian ini bertentangan dengan penelitian dari Suhardiman &

Ferine (2023), membuktikan bahwasanya dalam kepuasan kerja tidak ditemukan dampak positif sekaligus sig pada kinerja pegawai. Namun sejalan dengan penelitian Kristanto & Tajib (2023), yang menegaskan bahwasanya pengaruh kepuasan pada kinerja pegawai terbukti signifikan. Dengan demikian, instansi perlu lebih memprioritaskan kepuasan tenaga kerja mereka untuk meningkatkan mutu sambil memperhatikan perbedaan antar individu.

PENUTUP

Kesimpulan

Analitis dirangkum menjadi simpulan utama, seperti berikut:

1. Hasil uji H_1 ditolak, terbukti bahwa hasil pengujian X_1 tidak memberikan kontribusi signifikan terhadap variabel Y , membuktikan bahwasanya H_0 berlaku serta H_a tidak diterima. Artinya, tidak terdapat pengaruh secara statistik.
2. Hasil uji H_2 ditolak, terbukti bahwa hasil pengujian X_2 tidak memberikan kontribusi signifikan terhadap variabel Y , membuktikan bahwasanya H_0 berlaku dan H_a tidak diterima. Artinya, tidak terdapat pengaruh secara statistik.
3. Pengujian H_3 diterima, terbukti bahwasanya hasil pengujian X_3 memengaruhi dengan sig pada variabel Y , membuktikan bahwasanya H_0 tidak berlaku dan H_a terbukti valid. Artinya, terdapat pengaruh secara statistik.
4. Pengujian H_4 diterima, terbukti bahwa hasil pengujian X_4 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y , membuktikan bahwasanya H_0 tidak berlaku dan H_a terbukti valid. Artinya, terdapat pengaruh secara statistik.
5. Pengujian secara keseluruhan menunjukkan bahwa semua variabel X mampu memengaruhi variabel Y sebesar 72,8%.

Saran

Studi ini menghasilkan beberapa saran, seperti berikut:

1. Untuk PT. Bank Sumut, pihak instansi diharapkan melakukan peningkatan terhadap kinerja karyawan dengan menerapkan program pelatihan secara rutin untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, sikap, serta pemberian motivasi dan penghargaan (reward) yang berkelanjutan. Selain itu, perlu melakukan penguatan sistem pengawasan dan penilaian kinerja secara konsisten. Melakukan evaluasi pada sistem yang mendukung kinerja karyawan agar terwujud atmosfer kerja yang efektif serta menyokong kelancaran pelaksanaan kerja. Dengan begitu, produktivitas pekerja diharapkan agar semakin optimal dalam rangka mencapai target dan terus berkontribusi bagi kemajuan perusahaan.
2. Untuk peneliti, setelah melakukan penelitian hendaknya dapat dijadikan sebagai sumber perluasan pengetahuan mengenai dampak kemungkinan yang dapat memengaruhi kualitas pegawai serta supaya kedepannya bisa diterapkan di ranah profesional.
3. Untuk peneliti selanjutnya, tentang faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dianjurkan untuk menambahkan faktor berbeda yang tidak diteliti dalam studi ini yang diprediksikan dapat memberikan efek positif signifikan terhadap variabel terikat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainisha, A. A., & Meidawati, N. (2022). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 19(1), 189–200. <https://doi.org/10.20885/jabis.vol19.iss1.art6>

- Anis, R., Dirgantara, I. M. B., & Harsasi, M. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian dengan Mediasi Komitmen Organisasi. *EDUKASIA: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 3(3), 1011–1022. <https://doi.org/10.62775/edukasia.v3i3.226>
- Deadewi, S. A. P., & Juliarsa, G. (2023). Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Pada Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi dan Dukungan Manajemen Puncak Sebagai Pemoderasi. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 1(5), 83–97. <https://doi.org/10.54066/jikma.v1i5.703>
- Dzulhaq, A. R., & Firdaus, V. (2024). Dampak Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin terhadap Kepuasan Kerja di Indonesia. *Jurnal Pemberdayaan Ekonomi Dan Masyarakat*, 1(2), 1–18. <https://doi.org/https://doi.org/10.47134/jpem.v1i2.252>
- Febrina, S. C., & Putri, R. I. D. (2023). The Influence of Emotional Intelligence, Job Satisfaction and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior and Employee Performance. *Ekonika : Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 8(2), 327–341. <https://doi.org/10.30737/ekonika.v8i2.4532>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gumiyar, K. G. A., & Suardana, K. A. (2022). Pendidikan Memoderasi Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Kemampuan Pemakai, dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi*, 32(3), 803–817. <https://doi.org/10.24843/eja.2022.v32.i03.p19>
- Hasbi, M., & Priyanto, A. A. (2022). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK KANTOR CABANG BSD TANGERANG SELATAN. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(4), 3754–3774.
- Herlambang, M. A. T. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Pilar Perkasa Mandiri. *Of Economics and Management*, 5(1), 104–115.
- Isnawati, Jusriadi, E., & Muchran, M. (2024). THE INFLUENCE OF EMOTIONAL INTELLIGENCE, WORK ENVIRONMENT, AND WORK CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE OFFICE OF INVESTMENT AND INTEGRATED ONE-STOP SERVICE, BANTAENG REGENCY. *Eduvest - Journal of Universal Studies*, 4(8), 6986–7000. <https://doi.org/10.59188/eduvest.v4i8.1739>
- Kirono, L. P., & Anwar, M. (2024). ANALISIS PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJADAN STRES KERJA PADA BANK MANDIRI REGIONAL VIII SURABAYA. *Jurnal Manajerial*, 11(03), 495–517. <https://doi.org/10.30587/jurnalmanajerial.v11i03.8124>
- Kristanto, A. D., & Tajib, E. (2023). PENGARUH COMPESANTION DAN JOB

SATISFACTION TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE DIMEDIASI EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA BANK SWASTA DI JAKARTA. *Glosains: Jurnal Sains Global Indonesia*, 4(1), 9–21. <https://doi.org/10.59784/glosains.v4i1.386>

Lestari, P. F. C., & Wirajaya, I. G. A. (2024). Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi*, 34(4), 1002–1014. <https://doi.org/10.24843/eja.2024.v34.i04.p15>

Loliyana, R. (2021). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. ASURANSI JIWASRAYA DI BANDAR LAMPUNG. *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*, 16(1), 15–23. <https://doi.org/10.37301/jmubh.v16i1.18330>

Mahaputra, M. R. (2023). Hubungan Kinerja Manajerial terhadap Pengalaman Kerja dan Gaya Kepemimpinan. *Jurnal Humaniora, Ekonomi Syariah Dan Muamalah*, 1(1), 44–55. <https://doi.org/10.38035/jhesm.v1i1.6>

Marliza, Y., Nyoto, & Sudarno. (2022). Leadership Style, Motivation, and Communication on Organizational Commitment and Employee Performance in the Rokan Hulu Regional General Hospital. *Journal of Applied Business and Technology*, 3(1), 40–55. <https://doi.org/https://doi.org/10.35145/jabt.v3i1.87>

Mustika, A., Marwan, J., & Utama, Z. M. (2023). FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI MELALUI KECERDASAN EMOSIONAL PADA PEGAWAI FRAKSI GOLKAR. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(2), 122–133. <http://journal.moestopo.ac.id/index.php/kelola>

Ocktafian, Q. (2021). PENGARUH RESILIENSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELELUI KEPUASAN HIDUP. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2014), 830–843.

Oktridarti, L. (2023). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perbankan Konvensional Di Kota Bengkulu. *Jurnal Ilmiah Raflesia Akuntansi*, 9(2), 166–170. <https://doi.org/10.53494/jira.v9i2.393>

Putra, J. E., Fitrioso, R., & Hanif, R. A. (2020). PENGARUH PENGGUNAAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMPETENSI PENGGUNA TERHADAP KUALITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, SERTA DAMPAKNYA PADA KUALITAS INFORMASI AKUNTANSI (Studi Kasus pada Perguruan Tinggi Terakreditasi di Provinsi Riau). *Jurnal Riset Akuntansi*, 12(1), 1–13.

Putri, N. J. (2024). PERAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DALAM PENYUSUNAN DAN PELAKSANAAN ANGGARAN. *Jurnal Revenue : Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 5(1), 634–643. <https://doi.org/10.46306/rev.v5i1.467>

Rasyid, A., Mansur, Ibrahim, M., Zakaria, Aronggear, O. S., & Irawan, A. (2025). The Effect of Emotional Intelligence on Employee Performance Through Work Ability as a Mediating Variable. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 13(3), 1769–1780. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i3.3263>

- Sahir, S. H. (2022). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: KBM Indonesia.
- Salsabila, M., Nasution, Y. S. J., & Hasibuan, N. A. (2024). Penerapan sistem informasi akuntansi berbasis mobile bagi peningkatan kinerja UMKM. *Keberlanjutan : Jurnal Manajemen Dan Jurnal Akuntansi*, 9(1), 49–60. <https://doi.org/10.32493/keberlanjutan.v9i1.y2024.p49-60>
- Sanjaya, M. Z. A., Kurniawan, I. S., & Kusuma, N. T. (2024). PENGARUH KEPUASAN KERJA, INNOVATIVE WORK BEHAVIOR, DAN DUKUNGAN REKAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN BANTUL. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 13(03), 783–792. <https://doi.org/10.22437/jmk.v13i03.32421>
- Sari, S. S. M., Khasanah, S., Pasha, S., & Sanjaya, V. F. (2021). PENGARUH MOTIVASI, REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS KLINIK KECANTIKAN PUSPITA BANDAR LAMPUNG). *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 7(1), 57–66. <https://doi.org/10.24967/jmb.v7i1.1070>
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhardiman, & Ferine, K. F. (2023). The Influence of Human Resource Quality on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable at Bank Sumut Binjai Branch. *International Journal of Economics, Management and Accounting (IJEMA)*, 1(2), 83–92. <https://doi.org/10.47353/ijema.v1i2.36>
- Utama, D. P., & Hasan, H. (2024). PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, TEAMWORK, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN, DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA GENERASI Z DI PEKANBARU. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 18(2), 1036–1055. <https://doi.org/10.35931/aq.v18i2.3385>
- Wardhana, S. K., Chamariyah, & Subijanto. (2022). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU YANG DIMEDIASI OLEH LOYALITAS GURU (Studi Pada Guru SDN Ploso V Kota Surabaya). *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 1(3), 252–266.