

PENGARUH *REMOTE WORKING* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BIDANG AKUNTANSI

Oleh:

Resty Rahayu Virnanda¹

Zaqiyatin Nabila²

Universitas Negeri Surabaya

Alamat: Jl. Ketintang, Ketintang, Kec. Gayungan, Surabaya, Jawa Timur (60231).

Korespondensi Penulis: resty.23383@mhs.unesa.ac.id

Abstract. *This study aims to analyze and examine the impact of remote working on employee performance in the field of accounting, focusing on aspects of work efficiency and reporting accuracy. With the increasing adoption of remote work models, especially post-Covid-19 pandemic, understanding how employees adapt to flexible work environments has become crucial. In the modern era, remote working has become common and widely adopted by various institutions and companies. This research uses a quantitative approach by collecting data through questionnaires involving accounting employees in the Surabaya area who work remotely. The analysis in this study employs Multiple Linear Regression with three independent variables: Time and Place Flexibility, Use of Supporting Technology, and Communication and Coordination. The results show that the variables of Time and Place Flexibility, Use of Supporting Technology, and Communication and Coordination together have a significant positive impact on Work Efficiency and Financial Reporting Accuracy. This study concludes that remote working can be an effective strategy to improve employee performance. This research is expected to contribute to the existing literature and provide practical recommendations for companies in managing human resources in the digital era, as well as designing more flexible and adaptive work systems.*

Keywords: *Remote Working, Work Efficiency, Accounting*

PENGARUH *REMOTE WORKING* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BIDANG AKUNTANSI

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengkaji pengaruh konsep bekerja jarak jauh terhadap kinerja pegawai di bidang akuntansi, dengan fokus pada aspek efisiensi kerja dan akurasi pelaporan. Dengan meningkatnya penerapan model kerja jarak jauh, terutama pasca-pandemi Covid-19, pemahaman tentang bagaimana pegawai beradaptasi dengan lingkungan kerja yang fleksibel menjadi sangat penting. Terutama di era modern saat ini, bekerja jarak jauh merupakan hal yang lumrah dan menjadi populer atau banyak digunakan oleh beberapa instansi atau perusahaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan Kuantitatif dengan mengumpulkan data melalui kuesioner yang melibatkan pegawai akuntansi di area Kota Surabaya yang bekerja jarak jauh. Analisis dalam penelitian ini menggunakan Regresi Linear Berganda dengan 3 variabel independen yaitu Fleksibilitas Waktu dan Tempat, Penggunaan Teknologi Pendukung Serta Komunikasi dan Koordinasi. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa variabel Fleksibilitas Waktu dan Tempat, Penggunaan Teknologi Pendukung, serta Komunikasi dan Koordinasi secara signifikan bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap Efisiensi Kerja dan Akurasi Pelaporan Keuangan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa bekerja jarak jauh dapat menjadi salah satu strategi yang efektif untuk dijalankan guna meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi pada literatur yang ada dan memberikan rekomendasi praktis bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia di era digital serta dapat merancang sistem kerja yang lebih fleksibel dan juga adaptif.

Kata Kunci: Kerja Jarak Jauh, Efisiensi Kerja, Akuntansi.

LATAR BELAKANG

Di dunia yang terus berkembang, cara kerja tradisional juga mengalami perubahan yang besar, terutama dengan meningkatnya penerapan model kerja jarak jauh (*remote working*). Perubahan ini di dorong oleh kemajuan pesat dalam teknologi informasi dan komunikasi, yang memungkinkan kolaborasi lintas lokasi menjadi lebih efisien dan praktis. Fleksibilitas waktu dan tempat yang ditawarkan oleh model kerja ini telah menjadi daya tarik utama, baik bagi perusahaan maupun pegawai. Faktor lain seperti situasi global, yaitu fenomena penyakit *Virus Corona* atau biasa dikenal dengan *Covid-19* juga mempercepat adopsi kerja jarak jauh di berbagai sektor. Ketika pandemi *Covid-19* melanda, hampir setiap perusahaan di seluruh dunia mengadopsi model kerja jarak

jauh sebagai respons terhadap pembatasan sosial dan kebutuhan untuk menjaga kesehatan pegawai. Bekerja jarak jauh atau bekerja dari manapun dan tidak mengharuskan di kantor merupakan solusi ketika suatu pekerjaan tidak memungkinkan untuk dilakukan di tempat kerja. Bekerja jarak jauh juga dimaksudkan bagi pegawai dan memberikan keleluasaan atau kebebasan dalam menyelesaikan pekerjaannya di mana saja dan kapan saja dengan memanfaatkan teknologi komunikasi dan informasi modern (Nurfadhlini et al., 2024). Meskipun pandemi *Covid-19* telah berakhir masih banyak perusahaan yang tetap menerapkan sistem *remote working*.

Penelitian tentang penerapan konsep *remote working* telah dilakukan oleh beberapa peneliti. Dalam penelitian yang pernah dilakukan oleh Mandasari & Asmanita (2022) mengungkapkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif signifikan antara variabel WFH terhadap kepuasan kerja dan disiplin kerja. Di dukung penelitian lain yang dilakukan oleh Adiba (2024) menyatakan bahwa bekerja jarak jauh dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh dan meningkatkan kinerja karyawan. Model kerja seperti ini tentunya mempunyai dampak negatif, seperti penelitian yang telah dilakukan oleh Ismail & Sekarsari (2022). Hasil penelitian menyatakan bahwa sistem kerja seperti ini dapat menyebabkan keseimbangan kehidupan pribadi dan kehidupan kerja karyawan menjadi menurun. Pada akhirnya kondisi ini dapat menurunkan produktivitas kerja mereka. Dari survei yang telah disajikan oleh Rizti (2024) bersumber dari *Standard Insights*, sebanyak 18,2% meragukan produktivitas pekerja saat menjalani *remote working*, sistem ini dinilai kurang efektif dan efisien. Kemudian sebanyak 17,4% menganggap *remote working* menyebabkan aspek pekerjaan dan kehidupan (*work-life*) jadi tidak seimbang. Sebesar 14,9% cemas akan mengalami kesepian dan kurang interaksi sosial, lalu 9,6% responden mencemaskan jenjang pertumbuhan karier di masa depan.

Akuntansi sebagai fungsi yang berfokus pada pengelolaan data keuangan memerlukan tingkat presisi tinggi, aksesibilitas dokumen yang aman, dan kolaborasi yang efisien antar anggota tim. Dalam konteks kerja jarak jauh, muncul tantangan baru seperti potensi keterlambatan dalam pengumpulan data, kesalahan *input*, serta penurunan koordinasi tim akibat terbatasnya interaksi tatap muka. Kajian terdahulu lebih banyak membahas dampak *remote working* terhadap produktivitas secara umum. Penelitian ini berusaha memahami bagaimana sistem kerja jarak jauh dapat memengaruhi kemampuan akuntan dalam menghasilkan laporan keuangan yang akurat dan tepat waktu, sekaligus

PENGARUH *REMOTE WORKING* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BIDANG AKUNTANSI

mengidentifikasi faktor-faktor pendukung untuk mengoptimalkan efisiensi dalam lingkungan kerja virtual.

Bekerja jarak jauh berarti melaksanakan tugas pekerjaan di luar lokasi perusahaan. *Telecommuting* adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan bekerja dari rumah atau lokasi lain kapan saja dengan menggunakan teknologi yang memungkinkan karyawan berinteraksi dengan tempat kerja mereka (Sukma et al., 2023). Model kerja jarak jauh memberikan keuntungan bagi pegawai dan juga bagi pemberi kerja. Bagi instansi atau perusahaan, produktivitas dan efisiensi operasional menjadi pendorong untuk menerapkan keleluasaan kerja (*flexible work*) (Nurfadhlini et al., 2024). Pegawai yang bekerja secara *remote* tidak perlu menghabiskan waktu untuk perjalanan pulang pergi ke kantor, sehingga memiliki lebih banyak waktu dan energi untuk bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman juga bisa di pilih oleh pegawai, sehingga nantinya bisa meningkatkan fokus dan efisiensi kerja. *Remote working* memungkinkan pegawai untuk bekerja pada waktu-waktu di mana mereka merasa paling produktif. Sementara keuntungan dari penerapan sistem kerja ini bagi perusahaan adalah pengurangan biaya operasional, dengan lebih sedikit pegawai yang bekerja di lokasi, perusahaan dapat mengurangi biaya *overhead* seperti air, listrik, dan sewa ruang. Perusahaan yang menerapkan kebijakan kerja fleksibel dapat lebih mudah beradaptasi dengan perubahan kondisi pasar atau situasi darurat seperti pandemi *Covid-19* yang pernah terjadi. Namun, *remote working* juga membawa tantangan seperti yang ditemukan oleh Ismail & Sekarsari (2022). Mereka mengungkapkan bahwa model kerja ini dapat menurunkan produktivitas, terutama karena isolasi sosial, kendala komunikasi, dan potensi berkurangnya kolaborasi tim.

Pekerjaan akuntansi yang berbasis data membutuhkan akses yang stabil dan aman terhadap teknologi untuk memastikan proses kerja tetap lancar. Stabilitas teknologi menjadi kunci dalam menjaga keakuratan dan ketepatan waktu laporan keuangan. Selain itu, aksesibilitas tinggi terhadap sistem data memungkinkan akuntan untuk berkolaborasi secara efektif dengan tim dan memastikan kepatuhan terhadap regulasi dan standar akuntansi, meskipun bekerja dari lokasi yang berbeda. Komunikasi yang efektif, kepemimpinan yang baik, dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja sangat penting untuk mencapai kesuksesan di dunia yang kompleks dan dinamis saat ini (Sukma et al., 2023). Dengan demikian *remote working* memiliki potensi untuk

meningkatkan efisiensi, tetapi keberhasilannya sangat bergantung pada bagaimana perusahaan mengelola tantangan yang ada.

Efisiensi kerja berarti kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Indikator untuk menilai efisiensi kerja mencakup waktu penyelesaian tugas, produktivitas individu, dan penggunaan sumber daya. Waktu penyelesaian tugas merujuk pada seberapa cepat seorang pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan yang di berikan, yang sering kali diukur dalam jam atau hari. Produktivitas individu, di sisi lain, mengacu pada jumlah *output* yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam periode waktu tertentu, yang dapat mencakup baik kuantitas maupun kualitas hasil kerja. Penggunaan sumber daya juga merupakan indikator penting dalam menilai efisiensi kerja. Ini mencakup bagaimana pegawai memanfaatkan waktu, tenaga, dan alat yang tersedia untuk mencapai hasil yang diinginkan. Efisiensi yang tinggi berarti bahwa pegawai dapat menghasilkan lebih banyak dengan menggunakan lebih sedikit sumber daya. Faktor-faktor yang mempengaruhi efisiensi kerja meliputi pengetahuan, keterampilan, motivasi dan lingkungan kerja. Selain itu, lingkungan kerja yang mendukung, seperti fasilitas yang memadai dan suasana yang positif juga dapat meningkatkan efisiensi kerja.

Banyak penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa penggunaan alat teknologi yang tepat dapat meningkatkan efisiensi kerja pegawai, terutama dalam konteks *remote working*. Sebuah studi oleh Nahuway (2024) menemukan bahwa digitalisasi telah mengubah wajah manajemen perkantoran modern, membawa berbagai manfaat seperti efisiensi yang lebih tinggi dan fleksibilitas kerja. Hal ini memungkinkan pegawai untuk bekerja secara lebih terstruktur serta terorganisir dan sangat relevan di bidang akuntansi, di mana ketepatan waktu dan akurasi laporan keuangan menjadi krusial. Penelitian oleh Puspitasari (2021) menyarankan bahwa pegawai yang bekerja secara *remote* harus di pastikan memiliki akses yang baik terhadap teknologi yang diperlukan. Berbagai aspek lain juga harus diperhatikan seperti tingkat *stress* bekerja dari rumah, kedekatan keluarga, kreativitas, tekanan diri dan lain sebagainya demi meningkatkan produktivitas kerja.

Efisiensi kerja tidak hanya bergantung pada teknologi, tetapi juga pada manajemen waktu dan pengaturan diri. Banyak pegawai merasa sulit untuk menjamin efisiensi kerja mereka di tengah tuntutan yang meningkat akibat kerja jarak jauh, hal ini di buktikan dengan hasil survei yang disajikan Rizti (2024) bersumber dari *Standard Insight*. Untuk perusahaan yang menerapkan konsep *remote working* harus menerapkan

PENGARUH *REMOTE WORKING* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BIDANG AKUNTANSI

strategi manajemen yang lebih baik untuk mendukung pegawai dalam memaksimalkan efisiensi kerja mereka saat bekerja jarak jauh. Salah satu pendekatan adalah menciptakan lingkungan kerja yang fleksibel namun tetap terkendali. Misalnya, perusahaan dapat menggunakan alat kolaborasi berbasis *cloud* seperti *Google Workspace* atau *Microsoft Office 365* untuk meningkatkan kolaborasi dan berbagi informasi secara *real-time*. Selain itu, pemberian insentif untuk menciptakan ruang kerja yang ergonomis di rumah juga dapat membantu meningkatkan kenyamanan dan produktivitas. Ergonomis sering disebut sebagai ilmu yang menggabungkan perubahan pada tempat kerja untuk memaksimalkan kenyamanan individu, mengurangi ketidaknyamanan sekaligus meningkatkan produktivitas dan efisiensi seseorang. Selain teknologi, dukungan terhadap kesehatan mental pegawai menjadi kunci penting.

Pelaporan keuangan yang akurat adalah inti dari fungsi akuntansi, karena memengaruhi pengambilan keputusan manajemen, kepatuhan terhadap regulasi dan membangun kepercayaan para pemangku kepentingan. Ketidakakuratan dalam laporan keuangan dapat mengakibatkan konsekuensi serius, termasuk kerugian finansial, kerusakan reputasi, dan sanksi hukum. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menerapkan sistem informasi akuntansi yang efektif. Sistem Informasi Akuntansi memungkinkan pengelolaan data secara akurat, menyimpan data dengan aman, dan menyediakan informasi keuangan yang relevan dan tepat waktu untuk pengambilan keputusan strategis. Sebuah penelitian oleh (2021) menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap kualitas informasi, maka semakin baik kualitas informasi laporan keuangan. Penggunaan teknologi informasi seperti *software* akuntansi dapat meningkatkan efisiensi dan kualitas pelaporan keuangan, serta membantu pengelolaan data secara lebih terstruktur.

Teknologi memegang peranan penting dalam mendukung efisiensi kerja di konsep *remote working* termasuk di bidang akuntansi. Sistem informasi berbasis *cloud* dan kolaborasi digital memungkinkan tim akuntansi untuk mengakses data secara *real-time*, memproses transaksi keuangan, dan menghasilkan laporan tanpa hambatan geografis. Dengan menggunakan perangkat lunak akuntansi, akuntan dapat meningkatkan akurasi laporan keuangan dan mengurangi risiko kesalahan. Akuntan dapat menghemat lebih banyak waktu dan tenaga dengan penggunaan teknologi dalam *remote working*. Dengan digitalisasi, akuntan dapat fokus pada analisis data dan pengambilan keputusan strategis,

daripada terjebak dalam tugas-tugas administratif yang repetitif. Teknologi keamanan yang canggih membantu melindungi data sensitif dari ancaman siber yang semakin penting dalam lingkungan kerja jarak jauh. Secara keseluruhan, penerapan teknologi dalam *remote working* tidak hanya meningkatkan efisiensi dan akurasi dalam pelaporan keuangan, tetapi juga memungkinkan perusahaan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan pasar dan kebutuhan klien. Dengan demikian, teknologi menjadi kunci untuk keberhasilan operasional di era digital ini terutama pada bidang akuntansi.

KAJIAN TEORITIS

Work Efficiency Theory

Work Efficiency Theory atau yang biasa dikenal dengan Teori Efisiensi Kerja merupakan teori yang berfokus pada bagaimana cara memaksimalkan kerja dan meminimalkan usaha, waktu serta biaya yang akan digunakan. Beberapa ahli juga ada yang mengartikan efisiensi sebagai perbandingan yang paling baik antara *input* dan *Output*, sama seperti berhasil mencapai hasil yang optimal dan diinginkan dengan sumber daya yang terbatas (Sevilla, 2021). Efisiensi sendiri merupakan usaha untuk mencapai prestasi atau tujuan yang sebesar-besarnya dengan tempo yang sesingkat-singkatnya, di dalam keadaan yang nyata (sepanjang keadaan itu bisa berubah) tanpa mengganggu keseimbangan antara faktor-faktor tujuan, alat, tenaga dan waktu (Dua1 et al., 2022). Penelitian dengan judul Pengaruh *Remote Working* Terhadap Kinerja Pegawai di Bidang Akuntansi menggunakan teori ini untuk mengukur bagaimana efisiensi kerja pegawai dipengaruhi oleh *Remote Working* seperti fleksibilitas waktu dan tempat, teknologi dan juga komunikasi.

Role Ambiguity Theory

Menurut Lubis (2017) Ketidakjelasan peran disebabkan oleh minimnya informasi yang dimiliki serta tidak adanya arah dan kebijakan yang jelas, ketidakpastian tentang otoritas serta kewajiban. Sedangkan menurut Robbins, S. P. dan Judge (2016) bahwa ambiguitas tercipta saat peran tidak dipahami secara jelas, dalam artian mereka tidak tau apa yang sebenarnya harus mereka lakukan dengan tugas yang mereka dapatkan. Dalam hal *Remote Working* sendiri rawan hal ini terjadi dikarenakan komunikasi yang tidak baik atau kurang memadai, para pegawai yang menggunakan *Remote Working* sebagai sistem

PENGARUH *REMOTE WORKING* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BIDANG AKUNTANSI

kerja mereka tidak bekerja di tempat yang sama dengan tim maupun atasan mereka sehingga komunikasi sangat dibutuhkan guna melancarkan pekerjaan mereka. Apabila terdapat kendala dalam komunikasi antara pegawai yang bekerja secara *Remote* dapat dipastikan terjadinya kebingungan peran tidak dapat dihindari.

Technology Acceptance Model (TAM)

TAM merupakan kepanjangan dari *Technology Acceptance Model (TAM)* pertama kali dikenalkan oleh Fred Davis pada tahun 1989 (Rahmawati et al., 2022). adalah teori yang digunakan untuk memahami bagaimana dan juga seberapa banyak seseorang memahami dan menggunakan teknologi tertentu. Teori ini juga digunakan untuk mengetahui sebesar apa kepercayaan seseorang bahwa menggunakan teknologi dapat membantu meningkatkan efektifitas dan kinerja mereka. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Ilmi et al., 2020) *TAM* percaya bahwasanya penggunaan sistem informasi dapat meningkatkan efisiensi dan tingkat kerja individu maupun organisasi, serta mempermudah mereka dalam mengerjakan pekerjaan. Selanjutnya, dalam konteks *Remote Working* teori ini sangat membantu karena dapat digunakan untuk mengukur seberapa berguna teknologi yang digunakan pegawai dalam membantu kinerja mereka. Dengan *Remote Working* pastinya penggunaan teknologi pada zaman yang sudah canggih ini akan sangat membantu atau bahkan bisa menjadi kelemahan bagi sebagian orang yang tidak pandai dalam penggunaannya.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Penelitian Kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian adalah Pegawai Akuntansi di Surabaya yang bekerja secara *Remote*. Metode *Purposive Sampling* digunakan dengan mengambil sampel berdasarkan beberapa kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya yang dapat membantu menganalisis seberapa besar pengaruh *Remote Working* terhadap kinerja karyawan. *Purposive Sampling* adalah teknik mengambil sampel *non random*, artinya sampel yang diambil tidak berdasarkan daerah atau strata, melainkan berdasarkan adanya pertimbangan yang berfokus pada tujuan tertentu. *Purposive Sampling* sendiri digunakan ketika penelitian memerlukan kriteria khusus sebagai sampel agar sampel yang didapat nantinya sesuai dengan tujuan penelitian serta dapat memberikan nilai yang lebih

representatif. Rumus Lemeshow digunakan untuk menentukan Jumlah sampel yang diambil untuk mengukur berapa banyak sampel yang dibutuhkan dalam penelitian agar penelitian akurat. Berdasarkan perhitungan, maka jumlah minimal sampel adalah 385, dengan demikian penelitian ini menggunakan total 402 responden.

Rumus Lameshow:

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot (1 - p)}{e^2}$$

n = Banyaknya sampel yang dibutuhkan

Z = Nilai z-score (Z = 1,96) dengan tingkat kepercayaan 95%

p = Proporsi populasi yang memiliki karakteristik yang dicari. (dengan asumsi 0,5 karena jumlah populasi tidak diketahui, hal ini ditujukan karena dapat memberikan ukuran sampel maksimum

e = Tingkat margin of error (5%)

Maka hasil perhitungan sampel yang dibutuhkan adalah:

$$n = \frac{(1,96)^2 \cdot 0,5 \cdot (1 - 0,5)}{(0,05)^2} = 384,16$$

Selanjutnya untuk pengumpulan menggunakan metode kuesioner yang disebar dan telah diisi oleh Pegawai Akuntansi yang bekerja secara *Remote*. Dalam kuesioner *Skala Likert* digunakan untuk mengukur persepsi, sikap atau pendapat seseorang atau kelompok mengenai peristiwa atau fenomena sosial (Bahrin et al., 2018). *Skala Likert* yang digunakan terdiri dari 5 skala yaitu Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skala 1, Tidak Setuju (TS) dengan skala 2, Netral (N) dengan skala 3, Setuju (S) dengan skala 4, dan yang terakhir Sangat Setuju (SS) dengan skala 5.

Analisis statistik utama yang digunakan untuk mencari tau seberapa besar pengaruh dari masing masing variabel dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linear Berganda, di mana analisis ini digunakan karena memungkinkan peneliti untuk mengukur hubungan yang signifikan dan pengaruh variabel independen X (*Remote Working*) yang terdiri atas Komunikasi dan Koordinasi, Penggunaan Teknologi Pendukung dan

PENGARUH *REMOTE WORKING* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BIDANG AKUNTANSI

Fleksibilitas Waktu dan Tempat berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen Y (Kinerja Pegawai) yang terdiri atas Efisiensi Kerja dan Akurasi Pelaporan Keuangan. Regresi Linear Berganda adalah analisis regresi linear yang melibatkan lebih dari satu variabel bebas atau *predictor*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Tabel 1. Tabel Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		402
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.64111001
Most Extreme Differences	Absolute	.030
	Positive	.025
	Negative	-.030
Test Statistic		.030
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.524
	99% Confidence Interval	Lower Bound
		Upper Bound
		.511
		.537

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Pada tabel diatas dilakukan uji normalitas penelitian dengan metode Kolmogorov-Smirnov Test, uji normalitas ini digunakan guna menguji apakah data memenuhi asumsi distribusi normal atau tidak. Uji ini merupakan salah satu syarat wajib sebelum melakukan uji analisis statistik Regresi Linear Berganda. Berdasarkan hasil analisis yang ditunjukkan nilai p-value memiliki angka sebesar 0.200. Data tergolong normal saat p-value lebih besar dari 0,05, dikarenakan p-value yang didapat dalam data tersebut 0.200 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Uji Validitas Variabel Independen (*Remote Working*)

Tabel 2. Tabel Hasil Uji Validitas *Remote Working*

		Correlations								
		Flexibilitas Waktu dan Tempat	Flexibilitas Waktu dan Tempat	Flexibilitas Waktu dan Tempat	Penggunaan Teknologi Pendukung	Penggunaan Teknologi Pendukung	Penggunaan Teknologi Pendukung	Komunikasi dan Koordinasi	Komunikasi dan Koordinasi	Komunikasi dan Koordinasi
Flexibilitas Waktu dan Tempat	Pearson Correlation	1	.718 ^{**}	.482 ^{**}	.885 ^{**}	.422 ^{**}	.728 ^{**}	.449 ^{**}	.581 ^{**}	.818 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001
	N	402	402	402	402	402	402	402	402	402
Flexibilitas Waktu dan Tempat	Pearson Correlation	.718 ^{**}	1	.374 ^{**}	.872 ^{**}	.388 ^{**}	.499 ^{**}	.365 ^{**}	.494 ^{**}	.576 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	< .001		< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001
	N	402	402	402	402	402	402	402	402	402
Flexibilitas Waktu dan Tempat	Pearson Correlation	.482 ^{**}	.374 ^{**}	1	.499 ^{**}	.789 ^{**}	.218 ^{**}	.809 ^{**}	.836 ^{**}	.229 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	< .001	< .001		< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001
	N	402	402	402	402	402	402	402	402	402
Penggunaan Teknologi Pendukung	Pearson Correlation	.885 ^{**}	.872 ^{**}	.499 ^{**}	1	.388 ^{**}	.831 ^{**}	.331 ^{**}	.514 ^{**}	.794 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	< .001	< .001	< .001		< .001	< .001	< .001	< .001	< .001
	N	402	402	402	402	402	402	402	402	402
Penggunaan Teknologi Pendukung	Pearson Correlation	.422 ^{**}	.388 ^{**}	.789 ^{**}	.388 ^{**}	1	.104 [*]	.827 ^{**}	.909 ^{**}	.195 [*]
	Sig. (2-tailed)	< .001	< .001	< .001	< .001		.037	< .001	< .001	< .001
	N	402	402	402	402	402	402	402	402	402
Penggunaan Teknologi Pendukung	Pearson Correlation	.728 ^{**}	.499 ^{**}	.218 ^{**}	.831 ^{**}	.104 [*]	1	.172 ^{**}	.291 ^{**}	.218 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	< .001	< .001	< .001	< .001	.037		< .001	< .001	< .001
	N	402	402	402	402	402	402	402	402	402
Komunikasi dan Koordinasi	Pearson Correlation	.449 ^{**}	.365 ^{**}	.809 ^{**}	.331 ^{**}	.827 ^{**}	.172 ^{**}	1	.879 ^{**}	.198 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001		< .001	< .001
	N	402	402	402	402	402	402	402	402	402
Komunikasi dan Koordinasi	Pearson Correlation	.581 ^{**}	.494 ^{**}	.836 ^{**}	.514 ^{**}	.909 ^{**}	.291 ^{**}	.879 ^{**}	1	.389 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001		< .001
	N	402	402	402	402	402	402	402	402	402
Komunikasi dan Koordinasi	Pearson Correlation	.818 ^{**}	.576 ^{**}	.229 ^{**}	.794 ^{**}	.195 [*]	.218 ^{**}	.198 ^{**}	.389 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	
	N	402	402	402	402	402	402	402	402	402
Total Variabel Independen	Pearson Correlation	.871 ^{**}	.718 ^{**}	.782 ^{**}	.889 ^{**}	.723 ^{**}	.827 ^{**}	.759 ^{**}	.893 ^{**}	.711 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001
	N	402	402	402	402	402	402	402	402	402

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tabel menunjukkan hasil perhitungan uji validitas terhadap variabel independen (*Remote Working*). Bisa fokus pada Total Var Dependen bagian Sig. (2.tailed) dalam perhitungan tersebut Sig. (2.tailed) secara keseluruhan memiliki nilai <0.05 yang otomatis dapat disimpulkan bahwa data tersebut valid.

Uji Reliabilitas Variabel Independen (*Remote Working*)

Tabel 3.1 Tabel Hasil Uji Reliabilitas *Remote Working*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.905	9

Tabel perhitungan di atas merupakan hasil uji reliabilitas dengan model Alpha Chronbach. Data tersebut dapat dikatakan reliabel karena nilai koefisien alpha sebesar .905 memenuhi syarat dan melebihi 0.7 sehingga dapat disimpulkan bahwa data data dapat digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang sedang diteliti, yaitu *Remote Working* terhadap Kinerja Pegawai.

PENGARUH *REMOTE WORKING* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BIDANG AKUNTANSI

Tabel 3.2 Tabel Hasil Uji Reliabilitas *Remote Working*

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Flexibilitas Waktu dan Tempat	28.48	57.981	.824	.882
Flexibilitas Waktu dan Tempat	28.66	63.112	.640	.897
Flexibilitas Waktu dan Tempat	28.40	62.415	.698	.893
Penggunaan Teknologi Pendukung	28.25	64.318	.755	.892
Penggunaan Teknologi Pendukung	29.49	61.128	.633	.898
Penggunaan Teknologi Pendukung	28.53	63.367	.514	.907
Komunikasi dan Koordinasi	29.30	60.964	.683	.894
Komunikasi dan Koordinasi	29.53	66.424	.783	.885
Komunikasi dan Koordinasi	28.60	63.537	.634	.897

Tabel di atas digunakan untuk melihat butir mana saja yang mendukung tingkat reliabilitas. Fokus Pada kolom *Corrected item-total correlatio*,. Dikatakan mendukung tingkat reliabilitas apabila koefisiennya melebihi atau sama dengan 0,3. Berdasarkan hasil yang diperoleh dapat dilihat bahwa semua koefisien korelasinya di atas 0,3 sehingga semua butir dapat dipastikan mendukung tingkat reliabilitas penelitian.

Uji Validitas Variabel Dependen (Kinerja Pegawai)

Tabel 4. Tabel Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

		Correlations						
		Efisiensi Kerja	Efisiensi Kerja	Efisiensi Kerja	Akurasi Pelaporan Keuangan	Akurasi Pelaporan Keuangan	Akurasi Pelaporan Keuangan	Total Var Dependen
Efisiensi Kerja	Pearson Correlation	1	.771**	.828**	.778**	.395**	.545**	.892**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	402	402	402	402	402	402	402
Efisiensi Kerja	Pearson Correlation	.771**	1	.801**	.807**	.363**	.395**	.896**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	402	402	402	402	402	402	402
Efisiensi Kerja	Pearson Correlation	.828**	.801**	1	.753**	.444**	.425**	.873**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	402	402	402	402	402	402	402
Akurasi Pelaporan Keuangan	Pearson Correlation	.778**	.807**	.753**	1	.412**	.445**	.868**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	402	402	402	402	402	402	402
Akurasi Pelaporan Keuangan	Pearson Correlation	.395**	.363**	.444**	.412**	1	.454**	.835**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	402	402	402	402	402	402	402
Akurasi Pelaporan Keuangan	Pearson Correlation	.545**	.395**	.425**	.445**	.454**	1	.894**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	402	402	402	402	402	402	402
Total Var Dependen	Pearson Correlation	.892**	.896**	.873**	.868**	.835**	.894**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	402	402	402	402	402	402	402

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel di atas menunjukkan hasil perhitungan uji validitas variabel dependen (Kinerja Pegawai). Bisa fokus pada Total Var Dependen bagian Sig. (2.tailed) dalam

perhitungan tersebut Sig. (2.tailed) secara keseluruhan memiliki nilai <0.05 sehingga dapat dikatakan bahwa data tersebut valid.

Uji Reliabilitas Variabel Dependen Kinerja Pegawai

Tabel 3.1 Tabel Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.886	6

Tabel perhitungan di atas menunjukkan uji reliabilitas terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai menggunakan model Alpha Chronbach. Hasil perhitungan menunjukkan instrumen tersebut reliabel karena nilai koefisien alpha sebesar .886 memenuhi syarat dan melebihi 0.7 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang sedang diteliti, yaitu *Remote Working* terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 3.2 Tabel Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Efisiensi Kerja	12.19	24.776	.838	.844
Efisiensi Kerja	12.34	24.298	.777	.853
Efisiensi Kerja	12.35	25.553	.815	.850
Akurasi Pelaporan Keuangan	12.09	24.440	.798	.849
Akurasi Pelaporan Keuangan	12.06	28.268	.490	.898
Akurasi Pelaporan Keuangan	11.64	26.262	.537	.896

Tabel di atas digunakan untuk melihat butir mana saja yang mendukung tingkat reliabilitas terhadap Variabel Dependen Kinerja Pegawai. Dapat dilihat pada kolom *Corrected item-total correlation*. Perhitungan reliabilitas dapat dikatakan mendukung apabila koefisien melebihi atau sama dengan 0,3. Berdasarkan hasil yang diperoleh

PENGARUH *REMOTE WORKING* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BIDANG AKUNTANSI

terlihat bahwa semua koefisien korelasinya di atas 0,3 sehingga semua butir dapat dipastikan mendukung tingkat reliabilitas penelitian.

Uji Regresi Linear Berganda Terhadap Variabel Dependen Efisiensi Kerja

Tabel 4.1 Tabel Hasil Uji Regresi Terhadap Efisiensi Kerja

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komunikasi dan Koordinasi , Penggunaan Teknologi Pendukung, Fleksibilitas Waktu dan Tempat ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Efisiensi Kerja

b. All requested variables entered.

Variabel yang dimasukkan adalah variabel independen *Remote Working* yang terdiri dari Komunikasi dan Koordinasi, Penggunaan Teknologi Pendukung, serta Fleksibilitas Waktu dan Tempat, selanjutnya ditampilkan juga nama variabel terikatnya yaitu Efisiensi Kerja.

Tabel 4.2 Tabel Hasil Uji Regresi Terhadap Efisiensi Kerja

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.567 ^a	.322	.317	1.11157	.322	62.955	3	398	<.001

a. Predictors: (Constant), Komunikasi dan Koordinasi , Penggunaan Teknologi Pendukung, Fleksibilitas Waktu dan Tempat

b. Dependent Variable: Efisiensi Kerja

Dalam tabel Model Summary mengilustrasikan kontribusi relatif dari Fleksibilitas Waktu dan Tempat, Penggunaan Teknologi Pendukung, dan faktor Komunikasi dan Koordinasi terhadap variabel terikat Efisiensi Kerja 0.567 adalah nilai R. Korelasi antara variabel terikat dan variabel pendukung..

R Square sebesar 0.322 menunjukkan bilangan koefisien determinasi (R²). Hal ini menunjukkan bahwa 32,2% dari keragaman akurasi pelaporan keuangan dapat digambarkan dengan model komunikasi dan koordinasi, penggunaan teknologi

pendukung, dan fleksibilitas dari segi waktu dan tempat, dengan faktor lain menyumbang 67,8% sisanya.

R Square disesuaikan menjadi 0,317 Nilai ukuran ini lebih stabil karena telah disesuaikan dengan, namun tetap memiliki arti yang sama dengan R Square hanya saja nilainya lebih stabil karena sudah disesuaikan dengan jumlah variabel bebasnya.

Terakhir untuk Standart Error The Estimate = 1,11157 Merupakan ukuran tingkat kesalahan dalam prediksi terkait variabel terikat.

Tabel 4.3 Tabel Hasil Uji Regresi Terhadap Efisiensi Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	233.361	3	77.787	62.955	<.001 ^b
	Residual	491.764	398	1.236		
	Total	725.124	401			

a. Dependent Variable: Efisiensi Kerja

b. Predictors: (Constant), Komunikasi dan Koordinasi , Penggunaan Teknologi Pendukung, Fleksibilitas Waktu dan Tempat

Tabel di atas menunjukkan hasil uji koefisien determinasi, ditemukan F hitung sebesar 62.955 dan Sig. = < 0.001, dikarenakan Sig. < 0.05 maka H_0 ($\rho = 0$) ditolak yang berarti Komunikasi dan Koordinasi, Penggunaan Teknologi Pendukung, serta Fleksibilitas Waktu dan Tempat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Efisiensi Kerja.

Tabel 4.4 Tabel Hasil Uji Regresi Terhadap Efisiensi Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.641	.467		5.656	<.001
	Fleksibilitas Waktu dan Tempat	.288	.037	.324	7.822	<.001
	Penggunaan Teknologi Pendukung	.242	.038	.263	6.366	<.001
	Komunikasi dan Koordinasi	.372	.038	.409	9.864	<.001

a. Dependent Variable: Efisiensi Kerja

PENGARUH *REMOTE WORKING* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BIDANG AKUNTANSI

Persamaan garis regresinya adalah $Y' = 2.641 + 0.288 X_1 + 0.242 X_2 + 0.372 X_3$, dan dapat di ambil dari kolom *Unstandardized Coefficients (B)*. Kolom t dan sig digunakan untuk menguji koefisien garis.

Dengan t = 7.822 dan sig. = < 0.001, nilai b1 = 0.288 untuk variabel Fleksibilitas Waktu dan Tempat (X1), ditentukan Ho ($\beta_1 = 0$) ditolak karena nilai sig. kurang dari 0.05 menunjukkan bahwa faktor Fleksibilitas Waktu dan Tempat memiliki pengaruh positif pada Efisiensi Kerja.

Dengan t = 6.366 dan sig. = <0.001, nilai b2 = 0.242 untuk variabel Penggunaan Teknologi Pendukung (X2), ditentukan Ho ($\beta_2 = 0$) ditolak karena sig. Kurang dari 0.05 menunjukkan bahwa faktor Penggunaan Teknologi Pendukung memiliki pengaruh positif pada Efisiensi Kerja.

Dengan t = 9.864 dan sig. = <0.001, nilai b3 = 0.372 untuk variabel Komunikasi dan Koordinasi (X3), ditentukan Ho ($\beta_3 = 0$) ditolak karena sig. Kurang dari 0.05 menunjukkan bahwa faktor Komunikasi dan Koordinasi memiliki pengaruh positif pada Efisiensi Kerja.

Uji Regresi Linear Berganda Terhadap Variabel Dependen Akurasi Pelaporan Keuangan

Tabel 5.1 Tabel Hasil Uji Regresi Terhadap Akurasi Pelaporan Keuangan

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komunikasi dan Koordinasi , Penggunaan Teknologi Pendukung, Fleksibilitas Waktu dan Tempat ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Akurasi Pelaporan Keuangan

b. All requested variables entered.

Tabel diatas menunjukkan variabel yang masuk kedalam model adalah Komunikasi dan Koordinasi, Penggunaan Teknologi Pendukung, dan Fleksibilitas Waktu dan Tempat. Dapat dilihat juga dibagian bawah terkait variabel terikatnya yaitu Akurasi Pelaporan Keuangan.

Tabel 5.2 Tabel Hasil Uji Regresi Terhadap Akurasi Pelaporan Keuangan

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.627 ^a	.393	.388	1.07372	.393	85.775	3	398	<.001

a. Predictors: (Constant), Komunikasi dan Koordinasi , Penggunaan Teknologi Pendukung, Fleksibilitas Waktu dan Tempat

b. Dependent Variable: Akurasi Pelaporan Keuangan

Selain itu, dalam tabel Model Summary mengilustrasikan kontribusi relatif dari Fleksibilitas Waktu dan Tempat, Penggunaan Teknologi Pendukung, dan faktor Komunikasi dan Koordinasi terhadap variabel terikat Akurasi Pelaporan Keuangan 0.627 adalah nilai R. Korelasi antara variabel terikat dan variabel pendukung.

R Square sebesar 0,393. menunjukkan bilangan koefisien determinasi (R²). Hal ini menunjukkan bahwa 39,3% dari keragaman akurasi pelaporan keuangan dapat digambarkan dengan model komunikasi dan koordinasi, penggunaan teknologi pendukung, dan fleksibilitas dari segi waktu dan tempat, dengan faktor lain menyumbang 60,7% sisanya.

R Square disesuaikan menjadi 0,388. Nilai ukuran ini lebih stabil karena telah disesuaikan dengan angka, namun tetap memiliki arti yang sama dengan R Square hanya saja nilainya lebih stabil karena sudah disesuaikan dengan jumlah variabel bebasnya.

Terakhir untuk Standart Error The Estimate = 1,07372 Merupakan ukuran tingkat kesalahan dalam prediksi terkait variabel terikat.

Tabel 5.3 Tabel Hasil Uji Regresi Terhadap Akurasi Pelaporan Keuangan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	296.665	3	98.888	85.775	<.001 ^b
	Residual	458.847	398	1.153		
	Total	755.512	401			

a. Dependent Variable: Akurasi Pelaporan Keuangan

b. Predictors: (Constant), Komunikasi dan Koordinasi , Penggunaan Teknologi Pendukung, Fleksibilitas Waktu dan Tempat

Tabel di atas menampilkan hasil pengujian kefisien determinasi. Hasil pengujian tersebut ditemukan harga F hitung sebesar 85.775 dengan Sig. = <.001. Oleh karena nilai Sig. <0.05 maka Ho ($\rho = 0$) ditolak yang artinya Komunikasi dan Koordinasi, Penggunaan

PENGARUH *REMOTE WORKING* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BIDANG AKUNTANSI

Teknologi Pendukung, dan Fleksibilitas Waktu dan Tempat secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Akurasi Laporan Keuangan.

Tabel 5.4 Tabel Hasil Uji Regresi Terhadap Akurasi Pelaporan Keuangan

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.790	.451		3.969	<.001
	Fleksibilitas Waktu dan Tempat	.370	.036	.409	10.424	<.001
	Penggunaan Teknologi Pendukung	.319	.037	.339	8.665	<.001
	Komunikasi dan Koordinasi	.342	.036	.367	9.370	<.001

a. Dependent Variable: Akurasi Pelaporan Keuangan

Persamaan garis regresinya adalah $Y' = 1.790 + 0.370 X_1 + 0.319 X_2 + 0.342 X_3$, dan dapat di ambil dari kolom *Unstandardized Coefficients (B)*. Kolom t dan sig digunakan untuk menguji koefisien garis.

Dengan $t = 10.424$ dan $\text{sig.} = < 0.001$, nilai $b_1 = 0.370$ untuk variabel Fleksibilitas Waktu dan Tempat (X_1), ditentukan $H_0 (\beta_1 = 0)$ ditolak karena nilai sig. kurang dari 0.05 menunjukkan bahwa faktor fleksibilitas waktu dan tempat memiliki pengaruh positif pada Efisiensi Kerja.

Dengan $t = 8.665$ dan $\text{sig.} = < 0.001$, nilai $b_2 = 0.319$ untuk variabel Penggunaan Teknologi Pendukung (X_2), ditentukan $H_0 (\beta_2 = 0)$ ditolak karena sig. Kurang dari 0.05 menunjukkan bahwa faktor Penggunaan Teknologi Pendukung memiliki pengaruh positif pada Efisiensi Kerja.

Dengan $t = 9.370$ dan $\text{sig.} = < 0.001$, nilai $b_3 = 0.342$ untuk variabel Komunikasi dan Koordinasi (X_3), ditentukan $H_0 (\beta_3 = 0)$ ditolak karena sig. Kurang dari 0.05 menunjukkan bahwa faktor Komunikasi dan Koordinasi memiliki pengaruh positif pada Efisiensi Kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil uji menunjukkan bahwa data penelitian berdistribusi normal, semua alat ukur yang digunakan untuk variabel *Remote Working* dan Kinerja Pegawai terbukti valid

dan dapat diandalkan untuk penelitian ini. Alat ukur yang digunakan juga reliabel, dengan nilai yang jauh di atas standar minimum yang berarti instrumen yang digunakan konsisten dan dapat dipercaya. Berdasarkan Analisis statistik utama yaitu Analisis Regresi Linear Berganda menunjukkan bahwa variabel Fleksibilitas Waktu dan Tempat, Penggunaan Teknologi Pendukung, serta Komunikasi dan Koordinasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Efisiensi Kerja dan Akurasi Pelaporan Keuangan. Ketiga variabel ini berkontribusi sebesar 32.2% terhadap Efisiensi Kerja dan 39.3% terhadap Akurasi Pelaporan Keuangan, sementara sisanya dijelaskan oleh faktor lain. Komunikasi dan Koordinasi terbukti memberikan pengaruh terbesar, diikuti oleh Fleksibilitas Waktu dan Tempat, serta Penggunaan Teknologi Pendukung. Hal ini menegaskan pentingnya ketiga faktor tersebut dalam mendukung implementasi *Remote Working* yang efektif, meningkatkan kinerja pegawai, dan memastikan pelaporan keuangan yang akurat.

Saran

Organisasi disarankan untuk terus mengoptimalkan penerapan *remote working* dengan memperkuat fleksibilitas waktu dan tempat kerja, memberikan fasilitas yang mendukung kinerja seperti menyediakan infrastruktur teknologi yang nantinya bisa meningkatkan cara pegawai berkomunikasi dan berkoordinasi. Organisasi juga perlu melakukan evaluasi dan *monitoring* secara berkala terhadap kebijakan *remote working* untuk mengidentifikasi tantangan dan menemukan solusi yang sesuai. Mengingat masih ada faktor lain yang bisa memengaruhi Efisiensi Kerja dan Akurasi Pelaporan Keuangan, penelitian lebih lanjut mungkin bisa menggali variabel tambahan lain seperti budaya organisasi atau aspek psikologis pegawai. Kemudian bisa juga mempertimbangkan untuk membandingkan pengaruh di berbagai sektor untuk memahami apakah efeknya bervariasi antar bidang. Menggunakan metode penelitian lain dan uji statistik yang berbeda untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam dan membandingkan hasil serta memastikan keandalan temuan.

DAFTAR REFERENSI

Adiba, M. A. (2024). *PENGARUH WORK FROM HOME DAN LINGKUNGAN KERJA AKIBAT PANDEMI COVID-19 TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. 3(1), 306–318.

PENGARUH *REMOTE WORKING* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BIDANG AKUNTANSI

- Autonomous. (n.d.). *What is an ergonomic workspace? A complete guide*. Retrieved December 10, 2024, from <https://www.autonomous.ai/ourblog/what-is-an-ergonomic-workspace-a-complete-guide>.
- Bahrn, S., Alifah, S., & Mulyono, S. (2018). *Rancang Bangun Sistem Informasi Survey Pemasaran Dan Penjualan Berbasis Web*. *TRANSISTOR Elektro Dan Informatika*. 4 (2), 105–111.
- Champlain College Online. (n.d.). *Mastering virtual accounting: The remote work revolution*. Retrieved December 10, 2024, from <https://online.champlain.edu/blog/mastering-virtual-accounting-remote-work-revolution>.
- Dua¹, I. L., Rumerung² Politeknik, J. J., Manado, N., Raya, J., Manado, P., Bisnis, A., & Manado, P. N. (2022). *KAJIAN EFISIENSI DAN EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN BIDANG ADMINISTRASI PADA PT. MANADO MEDIA GRAFIKA* (Vol. 4, Issue 1).
- Ismail, V. Y., & Sekarsari, M. (2022). Produktivitas Remote Working: Adaptasi Karyawan Terhadap Technostress dan Work Life Balance. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(2), 1015–1025.
- Indrswati, V. P. (2021). *Pengaruh Teknologi Informasi, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Keahlian Karyawan dan Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Informasi Laporan Keuangan Hotel di Salatiga*.
- Institut Sains dan Teknologi Terpadu Surabaya. (n.d.). *Efisiensi kerja dan tanggung jawab penting untuk meningkatkan produktivitas*. Retrieved December 10, 2024, from <https://informatika.istts.ac.id/News/article/efisiensi-kerja-dan-tanggung-jawab-penting-untuk-meningkatkan-produktivitas>.
- Ilmi, M., Liyundira, F. S., Rachmawati, A., Juliasari, D., & Habsari, P. (2020). Perkembangan Dan Penerapan Theory Of Acceptance Model (TAM) Di Indonesia. *Relasi: Jurnal Ekonomi*, 16(2), 436-458.
- Lubis, A. I. (2017). *Akuntansi Keprilakuan Akuntansi Multiparadigma*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mandasari, M., & Asmanita, A. (2022). Pengaruh Work From Home (WFH) terhadap Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan PT

- Jimmulya. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(2), 1008.
<https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.656>
- Nahuway, V. F. (2024). Manajemen Perkantoran Modern Di Era Digitalisasi : Suatu Tinjauan Literatur. *Jurnal Administrasi Terapan*, 3(1), 303–315.
- Nurfadhlini, Apriana, N. G., & Hamsinah. (2024). *PENGARUH SISTEM KERJA JARAK JAUH (REMOTE WORKING SYSTEM) TERHADAP KINERJA PEGAWAI*. 4(2), 1316–1320.
- Puspitasari, I. D. (2021). *Pengaruh Work Form Home Terhadap Kinerja Karyawan Pada Saat Pandemi Covid-19 (Studi Kasus PT Jamkrindo)*. 19, 1–13.
- Rizti, F. (2024). *Kerja Remote: Lebih Nyaman atau Malah Kurang Efektif?*
<https://data.goodstats.id/statistic/kerja-remote-lebih-nyaman-atau-malah-kurang-efektif-rEC2L>.
- Rahmawati, H., Purwantini, A. H., & Maharani, B. (2022). Pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi, kualitas sistem informasi akuntansi, dan kesesuaian tugas teknologi terhadap kinerja pegawai. *ACE: Accounting Research Journal*, 2(1), 102-119.
- Robbins, S. P. dan Judge, T. A. (2016). *Organizational Behaviour*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sevilla. (2021). *Efisiensi: Pengertian, Konsep, Jenis, Manfaat, dan Tolak Ukurnya*. Gramedia Blog. <https://www.gramedia.com/best-seller/efisiensi/>
- Sukma, G., Widuri, A., & Rianto, M. R. (2023). Pengaruh Fleksibilitas Kerja Berbasis Lokasi (Remote Work) dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keberhasilan Kerjasama Tim PT Bumi Berkah Boga. *Neraca Manajemen, Ekonomi*, 2(8), 111–121. <https://doi.org/10.8734/musytari.v2i8.1352>.
- Statistikian. (2017). *Penjelasan teknik purposive sampling*. Retrieved December 10, 2024, from <https://www.statistikian.com/2017/06/penjelasan-teknik-purposive-sampling.html>.
- Statistikian. (2018). *Penjelasan tutorial regresi linear berganda*. Retrieved December 10, 2024, from <https://www.statistikian.com/2018/01/penjelasan-tutorial-regresi-linear-berganda.html>.
- Talent Insider. (n.d.). *Mengatasi tantangan remote working dalam meningkatkan produktivitas karyawan*. Retrieved December 10, 2024, from

PENGARUH *REMOTE WORKING* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BIDANG AKUNTANSI

<https://talentinsider.com/insights/mengatasi-tantangan-remote-working-dalam-meningkatkan-produktivitas-karyawan>.

Xledger. (n.d.). *What is financial reporting and why is it so important?* Retrieved December 10, 2024, from <https://xledger.com/blog/what-is-financial-reporting-and-why-is-it-so-important/>.