

## **Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja LPD di Kecamatan Mengwi**

Ni Luh Dyah Asmirawati<sup>1</sup>, I Ketut Sunarwijaya<sup>2\*</sup>, I Made Sudiartana<sup>3</sup>  
<sup>1,2,3</sup> *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar*  
\*Email: iksunarwijaya@unmas.ac.id

### **ABSTRACT**

*The research conducted has the aim of analyzing the variable effect of the effectiveness of accounting information systems, organizational culture, work discipline, supervisory body functions, and work motivation on LPD performance in Mengwi sub-district. The population is all employees who work in village credit institutions in Mengwi kecamatan, totaling 306 employees. The sample used was 75 respondents who were determined using the Slovin formula. The analysis method used in measuring a hypothesis is multiple linear regression analysis. Data analysis techniques include descriptive statistical tests, validity tests, reliability tests, classical assumption tests, and multiple linear regression analysis. The results showed that the effectiveness of accounting information systems, organizational culture, work discipline, and the function of the supervisory body had no significant effect on LPD performance. On the other hand, work motivation has a positive and significant effect on LPD performance.*

*Keywords: The Effect of Accounting Information System Effectiveness, Organizational Culture, Work Discipline, Supervisory Board Function, Work Motivation, LPD Performance*

### **PENDAHULUAN**

Kinerja LPD dievaluasi untuk menilai sejauh mana lembaga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. pengukuran kinerja yang efektif mencakup aspek finansial dan non-finansial, seperti yang dijelaskan oleh Nisa et al (2018) dengan menggunakan balanced scorecard. Menurut Kaplan dalam Gaspersz (2002), balanced scorecard adalah alat pengukur kinerja yang menyeimbangkan faktor finansial, non-finansial, strategi jangka panjang dan pendek, serta perspektif internal dan eksternal. Kinerja yang tinggi mencerminkan kualitas yang baik pada Perusahaan salah satu peningkatan optimalisasi kinerja LPD dapat dilihat dari kinerja operasional LPD yang berkaitan dengan efektivitas penggunaan sumber daya yang digunakan organisasi.

LPD di Kecamatan Mengwi, Bali, adalah lembaga keuangan yang beroperasi berdasarkan awig-awig desa pakraman. Keberadaannya sangat dibutuhkan masyarakat desa, terbukti dengan jumlah LPD yang terus berkembang. Di Kecamatan Mengwi, terdapat 38 LPD, salah satunya di Desa Gulingan, yang terlibat kasus penggelapan dana senilai Rp 30,9 miliar. Mantan Ketua LPD Gulingan, I Ketut Rai Darta, dituntut hukuman 8 tahun penjara dan denda Rp 500 juta, serta uang pengganti Rp 7,2 miliar atau pidana penjara 5 tahun jika tidak dibayar.

Efektivitas sistem informasi akuntansi mengukur sejauh mana data elektronik diubah menjadi informasi yang berguna dan laporan yang tepat waktu (Ernawati, 2023). Sistem ini efektif jika memenuhi kebutuhan pengguna. Penelitian Handayani (2020) dan lainnya menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi yang baik meningkatkan kinerja LPD dengan efisiensi, akurasi, dan pelayanan yang lebih baik. Namun, penelitian Prasetyo dan Suryani (2020) serta lainnya mengungkapkan bahwa penerapan sistem yang buruk, seperti kelemahan keamanan atau pelatihan, dapat menurunkan kinerja LPD.

Budaya organisasi adalah norma perilaku dan nilai-nilai yang diterima anggota organisasi sebagai dasar perilaku dalam mencapai tujuan organisasi (Sutrisno, 2019). Dalam LPD, budaya organisasi mempengaruhi layanan, pengelolaan keuangan, dan adaptasi terhadap teknologi. Budaya yang kuat dan positif, seperti keterbukaan, kepercayaan, dan kerjasama, dapat meningkatkan kinerja LPD. Sebaliknya, budaya yang tidak mendukung kolaborasi atau mengutamakan keuntungan pribadi dapat menghambat kinerja LPD (Kurniawati dan Harjanto, 2022). Penelitian Prayoga et al (2017) menunjukkan budaya organisasi meningkatkan kinerja, namun menurut Alam & Suci (2020), budaya organisasi tidak berpengaruh. Penelitian lain (Amanda & Suputra, 2019; Hardiyanti & Munari, 2022) membuktikan pengaruh positif budaya terhadap kinerja, sementara Mira & Lestari (2019) dan Ernawatiningsih & Sunarwijaya (2024) menemukan bahwa tidak ada pengaruhnya.

Disiplin kerja mencerminkan tanggung jawab individu dalam menjalankan tugas, yang mendorong semangat dan meningkatkan kinerja (Handoko, 2012). Disiplin yang tinggi meningkatkan kepatuhan terhadap peraturan, efisiensi, dan akurasi dalam pekerjaan (Siswanto, 2019; Nasution, Priangkata, 2022). Di LPD, disiplin kerja yang baik meningkatkan produktivitas dan mengurangi kesalahan dalam transaksi. Penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja LPD (Jelantik et al., 2021; Putra & Arjani, 2021), tetapi peningkatan disiplin tidak selalu berpengaruh jika tidak ada keselarasan dengan sistem evaluasi atau motivasi yang kurang (Wijayanto & Kristina, 2020).

Badan pengawas LPD berfungsi sebagai auditor internal yang mengawasi pengelolaan LPD dan bertanggung jawab terhadap program pengawasan serta peningkatan kinerja (Jelantik et al., 2021). Fungsi pengawasan penting untuk memastikan kelancaran operasional dan mencegah kendala atau pelanggaran. Dalam LPD, Badan Pengawas juga mengawasi kegiatan operasional dan pengelolaan keuangan (Haris & Wijayanto, 2020). Penelitian menunjukkan bahwa fungsi Badan Pengawas berpengaruh positif terhadap kinerja LPD (Jelantik et al., 2021; Apriantini, 2023), meskipun ada penelitian yang menyatakan sebaliknya (Azizah & Erinoss, 2020). Untuk meningkatkan kinerja, penting pula pengembangan SDM melalui pelatihan dan motivasi kerja.

Motivasi kerja adalah pendorong semangat kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan (Nabila & Ratnawati, 2020). Tanpa motivasi, meskipun memiliki kemampuan tinggi, karyawan tidak akan menghasilkan pekerjaan yang memuaskan (Jara et al., 2020). Motivasi yang baik membantu karyawan mencapai tujuan organisasi dan pribadi (Utami, 2019). Penelitian Rozi et al. (2019) dan lainnya menunjukkan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja LPD. Namun, menurut Widiastuti et al. (2021) dan Maulana & Rini (2020), motivasi yang rendah tidak selalu mempengaruhi kinerja LPD jika ada faktor penghalang seperti kebijakan yang tidak jelas atau kurangnya pelatihan.

Permasalahan yang terumuskan pada studi ini, yakni untuk mengetahui sejauh mana efektivitas sistem informasi akuntansi, budaya organisasi, tingkat disiplin kerja, fungsi badan pengawas, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kecamatan Mengwi. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel-variabel tersebut dengan kinerja LPD, sekaligus memberikan rekomendasi perbaikan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional lembaga. Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi pengembangan manajemen dan tata kelola LPD, khususnya dalam meningkatkan kinerja dan daya saing di sektor lembaga keuangan lokal.

## TELAAH LITERATUR DAN HIPOTESIS

### Teori Atribusi

Teori Atribusi dikembangkan oleh Kelley (2007) menjelaskan mengapa perilaku kepemimpinan terjadi. Teori ini tidak terlepas dari perilaku orang dalam organisasi yaitu perilaku pimpinan dan perilaku bawahan. Kepemimpinan tidak terlepas dari cara berpikir, berperasaan, bertindak, bersikap dan berperilaku dalam kerja disebuah organisasi dengan bawahannya dan orang lain.

### *Theory Of Reasoned Action (TRA)*

TRA atau yang biasa disebut *theory of reasoned action* menjelaskan hubungan intensi atau niat dengan perilaku yang sepenuhnya berada dalam kontrol individu (*volitional behavior*) sehingga asumsi dasar dari TRA adalah individu sadar dalam membuat keputusan untuk melakukan atau tidak melakukan suatu perilaku, jika individu tersebut menginginkannya.

### Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja LPD

Berdasarkan *Theory of Reasoned Action* (TRA) yaitu individu sadar dalam membuat keputusan untuk melakukan atau tidak melakukan suatu perilaku, jika individu tersebut menginginkannya. Efektivitas kinerja sistem informasi akuntansi tentunya akan lebih maksimal apabila karyawan memiliki niat untuk berperilaku lebih baik pada saat menggunakan sistem informasi. Efektivitas sistem informasi akuntansi merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran sejauh mana target dapat dicapai dari suatu kumpulan data elektronik, kemudian mengubahnya menjadi sebuah informasi yang berguna serta menyediakan laporan-laporan formal yang dibutuhkan dengan baik secara kualitas maupun waktu. Sistem informasi akuntansi dikatakan efektif bila informasi yang diberikan oleh sistem tersebut dapat melayani kebutuhan pengguna sistem. Menurut teori *reasoned action*, efektivitas SIA di LPD bergantung pada sikap dan norma subjektif yang mempengaruhi niat pengguna untuk menggunakan SIA, yang kemudian akan berpengaruh pada perilaku aktual penggunaan SIA. Perilaku penggunaan yang baik akan berkontribusi pada peningkatan kinerja LPD melalui efisiensi operasional, akurasi informasi, dan pengambilan keputusan yang lebih baik.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Lestari (2020), Mira (2019) dan Dwi & Pratiwi (2021) menyatakan bahwa semakin baik efektivitas dalam sistem informasi akuntansi, akan berdampak terhadap semakin baik kinerja LPD. Sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H<sub>1</sub>: Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Berpengaruh Positif terhadap Kinerja LPD.

### Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja LPD

Berdasarkan *Theory of Reasoned Action* (TRA) yaitu menjelaskan hubungan intensi atau niat dengan perilaku yang sepenuhnya berada dalam kontrol individu (*volitional behavior*). Budaya organisasi adalah sistem nilai, kepercayaan, dan norma yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi, yang mempengaruhi cara mereka berinteraksi dan menjalankan tugas. Dalam konteks Lembaga Perkreditan Desa (LPD), budaya organisasi memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja. Menurut teori *reasoned action* Anggota LPD yang percaya bahwa nilai-nilai dan norma-norma budaya organisasi, seperti integritas, transparansi, dan kerja sama tim, akan membawa manfaat bagi mereka dan organisasi, akan memiliki sikap.

Budaya organisasi mempengaruhi kinerja LPD melalui proses pembentukan sikap positif, norma subjektif yang mendukung, niat untuk mengikuti budaya, dan perilaku aktual yang sesuai dengan budaya tersebut. Budaya organisasi yang kuat dan positif akan mendorong perilaku yang mendukung efisiensi, efektivitas, dan kualitas layanan, yang pada akhirnya

meningkatkan kinerja LPD. Hasil penelitian ini sesuai dengan Jelantik et al (2021) dan Wulantari et al (2022) mengemukakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja LPD dan Sari et al. (2023) juga mendukung temuan ini, yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang inklusif dan adaptif mendorong inovasi dan produktivitas dalam layanan publik, termasuk pada LPD.

H<sub>2</sub>: Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja LPD.

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja LPD**

Berdasarkan *Theory of Reasoned Action* (TRA) yaitu menjelaskan hubungan intensi atau niat dengan perilaku yang sepenuhnya berada dalam kontrol individu (*volitional behavior*). Semakin niat seorang karyawan untuk berperilaku disiplin tentunya akan meningkatkan kinerja pada perusahaan. Menurut Arjani & Putra (2021) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Menurut teori *reasoned action*, sikap individu terhadap suatu perilaku dan norma subjektif mengenai perilaku tersebut akan mempengaruhi niat mereka untuk melakukan perilaku tersebut, yang pada gilirannya mempengaruhi perilaku aktual dan kinerja organisasi. Jika anggota LPD percaya bahwa disiplin kerja membawa manfaat seperti efisiensi, peningkatan produktivitas, dan lingkungan kerja yang tertib, mereka akan memiliki sikap positif terhadap disiplin kerja.

Disiplin kerja mempengaruhi kinerja LPD melalui proses pembentukan sikap positif terhadap disiplin kerja, norma subjektif yang mendukung, niat untuk bersikap disiplin, dan perilaku disiplin aktual. Perilaku disiplin yang konsisten akan meningkatkan efisiensi operasional, produktivitas, dan kualitas layanan, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja LPD. Hasil penelitian ini sesuai dengan Arjani & Putra (2021) dan Pebrianti (2023), serta Sutrisno et al. (2022) dan Dewi & Santoso (2023) yang mengemukakan bahwa disiplin kerja mengemukakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja LPD.

H<sub>3</sub>: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja LPD.

### **Pengaruh Fungsi Badan Pengawas terhadap Kinerja LPD**

Berdasarkan *Theory of Reasoned Action* (TRA) yaitu menjelaskan hubungan intensi atau niat dengan perilaku yang sepenuhnya berada dalam kontrol individu (*volitional behavior*). Fungsi badan pengawas akan terlaksana dengan baik apabila sudah diawali dengan niat yang baik dalam menjalankan pekerjaan. Menurut pasal 1 ayat (11) Perda No.3 Tahun 2017, yang dimaksud dengan pengawas internal adalah badan pengawas (panureksa) yang dibentuk oleh desa dan bertugas melakukan pengawasan terhadap pengelolaan LPD. Badan Pengawas LPD diangkat dan dihentikan oleh krama desa melalui paruman yang ditetapkan oleh Bupati/Walikota. Menurut teori *reasoned action*, sikap individu terhadap suatu perilaku dan norma subjektif mengenai perilaku tersebut akan mempengaruhi niat mereka untuk melakukan perilaku tersebut, yang pada gilirannya mempengaruhi perilaku aktual dan kinerja organisasi. Jika anggota LPD, termasuk pengelola dan staf, percaya bahwa fungsi pengawasan oleh badan pengawas adalah penting untuk menjaga integritas, transparansi, dan kepatuhan terhadap aturan, mereka akan memiliki sikap positif terhadap fungsi pengawas ini. Fungsi badan pengawas mempengaruhi kinerja LPD melalui proses pembentukan sikap positif terhadap pengawasan, norma subjektif yang mendukung, niat untuk mendukung fungsi pengawas, dan perilaku yang sesuai dengan arahan dan rekomendasi badan pengawas. Fungsi pengawasan yang efektif akan meningkatkan integritas, transparansi, efisiensi, dan kepercayaan, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja LPD.

Hasil penelitian ini sesuai dengan Arjani & Putra (2021), Pebrianti (2023) dan Sutrisno et al. (2022) dan Dewi & Santoso (2023) mengemukakan bahwa Fungsi Badan Pengawas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja LPD.

H<sub>4</sub>: Fungsi Badan Pengawas berpengaruh positif terhadap kinerja LPD.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja LPD**

Berdasarkan *Theory of Reasoned Action* (TRA) yaitu menjelaskan hubungan intensi atau niat dengan perilaku yang sepenuhnya berada dalam kontrol individu (*volitional behavior*). Perilaku yang ditimbulkan pada perusahaan tentunya akan dipengaruhi oleh motivasi kerja karyawan yang nantinya berdampak terhadap hasil kinerja. Menurut Hasibuan (2015), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Bila karyawan memiliki motivasi kerja yang kuat untuk melaksanakan pekerjaan dalam organisasi dengan baik, maka hasil yang diperoleh juga akan baik. Hal tersebut nantinya akan berdampak pada keberhasilan organisasi.

Menurut teori *reasoned action*, sikap individu terhadap suatu perilaku dan norma subjektif mengenai perilaku tersebut akan mempengaruhi niat mereka untuk melakukan perilaku tersebut, yang pada gilirannya mempengaruhi perilaku aktual dan kinerja organisasi. motivasi kerja mempengaruhi kinerja LPD melalui proses pembentukan sikap positif terhadap motivasi kerja, norma subjektif yang mendukung, niat untuk memiliki motivasi kerja yang tinggi, dan perilaku yang dipengaruhi oleh motivasi kerja. Motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas, efisiensi operasional, kualitas layanan, dan inovasi, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja LPD.

Rozi, dkk. (2019) yang menyatakan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan, yang artinya kinerja pegawai akan bertumbuh atau berkurang selaras dengan motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan. Hal itu selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Paramarta & Kasih (2023) dan penelitian yang dilakukan oleh Ariyana & Novarini (2023) menyatakan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti jika variabel motivasi ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat pula. Berdasarkan penelitian terdahulu maka ditarik kesimpulan sebagai berikut:

H<sub>5</sub>: Motivasi Kerja positif terhadap Kinerja LPD.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kecamatan Mengwi, yang memiliki peran penting dalam mendukung perekonomian lokal. Penelitian menggunakan data kuantitatif dengan sumber data primer, melibatkan seluruh LPD di wilayah tersebut sebagai populasi, yaitu 38 LPD dengan total 306 karyawan. Sampel penelitian terdiri dari 75 karyawan yang dipilih menggunakan rumus Slovin. Analisis data meliputi uji statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), dan analisis regresi linier berganda. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi, budaya organisasi, disiplin kerja, fungsi badan pengawas dan motivasi kerja terhadap kinerja LPD pada Lembaga Perkreditan Desa Kecamatan Mengwi.

Variabel independent penelitian ini adalah efektivitas sistem informasi akuntansi yang diukur menggunakan instrumen dari penelitian yang dilakukan oleh Aditya & Suardhika (2013) untuk menilai sejauh mana sistem mengumpulkan data, memproses, menyiapkan data, dan menghasilkan informasi yang berkualitas serta tepat waktu. Adapun indikator yang digunakan

dalam penelitian eektivitas sistem infomasi akuntansi diukur berdasarkan penggunaan orang, prosedur pengumpulan dan pemrosesan data, data organisasi, perangkat lunak, infrastruktur teknologi informasi, serta pengendalian internal untuk keamanan data (Romney & Steinbart, 2012). Serta menggunakan pengeukuran skala likert dengan lima tingkatan

Budaya Organisasi merupakan nilai, norma, keyakinan, sikap dan asumsi yang membentuk bagaimana orang-orang dalam organisasi berperilaku dan melakukan sesuatu hal yang bisa dilakukan, Mira & Lestari (2019). Indikator dari budaya organisasi diukur melalui inisiatif individu, toleransi terhadap risiko, tingkat pengawasan, dan pola komunikasi (Wibowo, 2011). Penelitian ini juga menggunakan pengukuran dengan skala likert dengan lima tingkatan

Disiplin Kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, diukur dengan menggunakan instrumen yang diadposi dari penelitian yang dilakukan oleh Siswanto (2013). Dengan menggunakan pengukuran skala likert dengan lima tingkatan. Indikator dari disiplin kerja melibatkan frekuensi kehadiran, kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja dan peraturan, serta etika kerja (Siswanto dalam Sinambela, 2018).

Fungsi Badan Pengawas yaitu melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan dan pengelolaan LPD, diukur dengan kuesioner dengan skala liket. penelitian Mira & Lestari (2019). Indikator dari fungsi badan pengawas diukur berdasarkan integritas, objektivitas, kerahasiaan, kompetensi, dan pelaporan.

Motivasi kerja adalah suatu dorongan yang berasal baik dari dalam (intrinsik) maupun dari luar (ekstrinsik) untuk memenuhi segala kebutuhan dan keinginan.Motivasi kerja diukur dengan menggunakan skala likert dari Mangkunegara (2013). Indikator motivasi kerja dipertimbangkan melalui kerja keras, orientasi masa depan, usaha untuk maju, dan pemilihan rekan kerja yang sesuai.

Variabel dependen dalam penelitian adalah Kinerja LPD adalah hasil atau prestasi kerja pengelolaan manajerial perusahaan, diukur dengan menggunakan instrumen yang diadposi dari penelitian Sari (2017) dengan skala likert. Menurut Mahsun (2006) Mengemukakan Indikator Kinerja LPD diukur melalui kualitas pelayanan, kuantitas hasil kegiatan, ketepatan waktu laporan, efektivitas, dan kemandirian.

Analisis data meliputi uji statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), dan analisis regresi linier berganda. Berikut ini dapat digunakan untuk membuat model regresi berganda dalam penelitian ini:

$$Y = a + \beta_1ESIA + \beta_2BO + \beta_3DK + \beta_4FBP + \beta_5MK + e \dots \dots \dots (1)$$

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Analisis Deskriptif

Tabel 1. Hasil Analisis Deskriptif

| Descriptive Statistics |    |         |         |         |                |
|------------------------|----|---------|---------|---------|----------------|
|                        | N  | Minimum | Maximum | Mean    | Std. Deviation |
| SIA                    | 75 | 20.00   | 26.00   | 23.2133 | 1.41701        |
| BO                     | 75 | 11.00   | 18.00   | 14.8667 | 2.06864        |
| DK                     | 75 | 18.00   | 24.00   | 20.7333 | 1.33895        |
| FBP                    | 75 | 18.00   | 21.00   | 19.8933 | .93828         |
| MK                     | 75 | 13.00   | 18.00   | 15.6667 | 1.70320        |
| KLPD                   | 75 | 15.00   | 24.00   | 18.0400 | 2.60685        |
| Valid N (listwise)     | 75 |         |         |         |                |

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa jumlah responden (N) dalam penelitian ini adalah 75 orang. Hasil analisis statistik deskriptif dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi (SIA) memiliki nilai minimum 20,00 dan nilai maksimum sebesar 26,00 dengan nilai rata-rata sebesar 23,2133 serta standar deviasi sebesar 1,41701. Hal ini menunjukkan hasil statistik deskriptif terjadi perbedaan nilai efektivitas sistem informasi akuntansi yang diteliti terhadap nilai rata-rata sebesar 1,41701.
2. Variabel Budaya Organisasi (BO) memiliki nilai minimum 11,00 dan nilai maksimum sebesar 18,00 dengan nilai rata-rata sebesar 14,8667 serta standar deviasi sebesar 2,06864. Hal ini menunjukkan hasil statistik deskriptif terjadi perbedaan nilai budaya organisasi yang diteliti terhadap nilai rata-rata sebesar 2,06864.
3. Variabel Disiplin Kerja (DK) memiliki nilai minimum 18,00 dan nilai maksimum sebesar 24,00 dengan nilai rata-rata sebesar 20,7333 serta standar deviasi sebesar 1,33895. Hal ini menunjukkan hasil statistik deskriptif terjadi perbedaan nilai disiplin kerja yang diteliti terhadap nilai rata-rata sebesar 1,33895.
4. Variabel Fungsi Badan Pengawas (FBP) memiliki nilai minimum 18,00 dan nilai maksimum sebesar 21,00 dengan nilai rata-rata sebesar 19,8933 serta standar deviasi sebesar 0,93828. Hal ini menunjukkan hasil statistik deskriptif terjadi perbedaan nilai fungsi badan pengawas yang diteliti terhadap nilai rata-rata sebesar 0,93828.
5. Variabel Motivasi Kerja (MK) memiliki nilai minimum 13,00 dan nilai maksimum sebesar 18,00 dengan nilai rata-rata sebesar 15,6667 serta standar deviasi sebesar 1,70320. Hal ini menunjukkan hasil statistik deskriptif terjadi perbedaan nilai motivasi kerja yang diteliti terhadap nilai rata-rata sebesar 1,70320.
6. Variabel Kinerja LPD (KLPD) memiliki nilai minimum 15,00 dan nilai maksimum sebesar 24,00 dengan nilai rata-rata sebesar 18,0400 serta standar deviasi sebesar 2,60685. Hal ini menunjukkan hasil statistik deskriptif terjadi perbedaan nilai kinerja LPD yang diteliti terhadap nilai rata-rata sebesar 2,60685

## Uji Instrumen

### Uji Validasi

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

| No | Variabel                                     | Kode Instrumen | <i>Pearson Correlation</i> | Keterangan |
|----|--|----------------|----------------------------|------------|
| 1  | Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi (SIA) | SIA.1          | 0,701                      | Valid      |
|    |  | SIA.2          | 0,681                      | Valid      |
|    |  | SIA.3          | 0,709                      | Valid      |
|    |  | SIA.4          | 0,766                      | Valid      |
|    |  | SIA.5          | 0,599                      | Valid      |
|    |  | SIA.6          | 0,695                      | Valid      |
| 2  | Budaya Organisasi (BO)                       | BO.1           | 0,874                      | Valid      |
|    |  | BO.2           | 0,666                      | Valid      |
|    |  | BO.3           | 0,629                      | Valid      |
|    |  | BO.4           | 0,783                      | Valid      |
| 3  | Disiplin Kerja (DK)                          | DK.1           | 0,670                      | Valid      |
|    |  | DK.2           | 0,746                      | Valid      |
|    |  | DK.3           | 0,804                      | Valid      |
|    |  | DK.4           | 0,716                      | Valid      |
|    |  | DK.5           | 0,670                      | Valid      |
| 4  | Fungsi Badan Pengawas (FBP)                  | FBP.1          | 0,769                      | Valid      |
|    |  | FBP.2          | 0,835                      | Valid      |

|   |                     |        |       |       |
|---|---------------------|--------|-------|-------|
|   |                     | FBP.3  | 0,731 | Valid |
|   |                     | FBP.4  | 0,730 | Valid |
|   |                     | FBP.5  | 0,685 | Valid |
| 5 | Motivasi Kerja (MK) | MK.1   | 0,717 | Valid |
|   |                     | MK.2   | 0,883 | Valid |
|   |                     | MK.3   | 0,932 | Valid |
|   |                     | MK.4   | 0,649 | Valid |
| 6 | Kinerja LPD (KLPD)  | KLPD.1 | 0,747 | Valid |
|   |                     | KLPD.2 | 0,655 | Valid |
|   |                     | KLPD.3 | 0,843 | Valid |
|   |                     | KLPD.4 | 0,654 | Valid |
|   |                     | KLPD.5 | 0,585 | Valid |

Sumber : Data diolah (2024)

Hasil uji merupakan bahwa validitas instrument penelitian menunjukkan bahwa keseluruhan pernyataan dalam kuesioner tersebut valid. Dapat dikatakan valid dilihat dari nilai *pearson correlation* terhadap total skor lebih besar dari 0,3.

### Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

| No | Variabel                                     | Cronbach Alpha | Standar | Keterangan |
|----|--|----------------|---------|------------|
| 1  | Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi (SIA) | 0,783          | 0,70    | Reliabel   |
| 2  | Budaya Organisasi (BO)                       | 0,706          | 0,70    | Reliabel   |
| 3  | Disiplin Kerja (DK)                          | 0,766          | 0,70    | Reliabel   |
| 4  | Fungsi Badan Pengawas (FBP)                  | 0,794          | 0,70    | Reliabel   |
| 5  | Motivasi Kerja (MK)                          | 0,790          | 0,70    | Reliabel   |
| 6  | Kinerja LPD (KLPD)                           | 0,722          | 0,70    | Reliabel   |

Sumber : Data diolah (2025)

Hasil uji merupakan bahwa masing-masing variable memiliki nilai *Cronbach alpha* lebih besar dari 0,70, maka hal ini menunjukkan bahwa seluruh instrument yang digunakan pada kuesioner sudah reliabel.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Analisis Regresi Linier Berganda

| Coefficients <sup>a</sup> |            |                             |            |                           |        |      |                         |       |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| Model                     |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|                           |            | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      | Tolerance               | VIF   |
| 1                         | (Constant) | 24.542                      | 9.736      |                           | 2.521  | .014 |                         |       |
|                           | SIA        | .112                        | .219       | .059                      | .512   | .610 | .921                    | 1.086 |
|                           | BO         | -.245                       | .156       | -.190                     | -1.575 | .120 | .853                    | 1.173 |
|                           | DK         | -.195                       | .229       | -.097                     | -.849  | .399 | .940                    | 1.064 |
|                           | FBP        | .322                        | .346       | .113                      | .931   | .355 | .839                    | 1.192 |
|                           | MK         | .512                        | .182       | .326                      | 2.819  | .006 | .926                    | 1.080 |

a. Dependent Variable: KLPD

Sumber: Data Diolah (2024)



Berdasarkan model persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan informasi sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 24,542 menjelaskan apabila nilai efektivitas sistem informasi akuntansi, budaya organisasi, disiplin kerja, fungsi badan pengawas, dan motivasi kerja sama dengan 0 (nol), maka nilai kinerja LPD adalah sebesar 24,542.
2. Koefisien regresi Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi (SIA) sebesar 0,112 dengan nilai signifikansi 0,610 lebih besar dari 0,05 maka Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja LPD.
3. Koefisien regresi Budaya Organisasi (BO) sebesar -0,245 dengan nilai signifikansi 0,120 lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja LPD.
4. Koefisien regresi Disiplin Kerja (DK) sebesar -0,195 dengan nilai signifikansi 0,399 lebih besar dari 0,05 maka disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja LPD.
5. Koefisien regresi Fungsi Badan Pengawas (FBP) sebesar 0,322 dengan nilai signifikansi 0,355 lebih besar dari 0,05 maka Fungsi Badan Pengawas tidak berpengaruh terhadap kinerja LPD.
6. Koefisien regresi Motivasi Kerja (MK) sebesar 0,512 dengan nilai signifikansi 0,006 lebih kecil dari 0,05 maka Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja LPD. Hal ini berarti bahwa jika Motivasi Kerja naik satu satuan maka kinerja LPD naik sebesar 0,512 dengan asumsi semua variabel independen lainnya adalah konstan.

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

|  |                         | Unstandardized Residual |      |
|--|-------------------------|-------------------------|------|
| N  |                         | 75                      |      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>         | Mean                    | .0000000                |      |
|  | Std. Deviation          | 2.34145808              |      |
| Most Extreme Differences                 | Absolute                | .078                    |      |
|  | Positive                | .078                    |      |
|  | Negative                | -.059                   |      |
| Test Statistic                           |                         | .078                    |      |
| Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>      |                         | .200 <sup>d</sup>       |      |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup> | Sig.                    | .299                    |      |
|  | 99% Confidence Interval | Lower Bound             | .287 |
|  |                         | Upper Bound             | .311 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 624387341.

Sumber : Data Diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji normalitas pada Tabel 3 hasil Uji Kolmogorov-Smirnov memiliki tingkat signifikansi sebesar  $0,200 > 0,05$  sehingga *asympt. Sig (2-tailed)* lebih besar dari *level of significant* yang dipakai, sehingga dapat disimpulkan bahwa residual yang di analisis berdistribusi normal.

**Uji Multikolinieritas**

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

| Coefficients <sup>a</sup> |            |                             |            |                           |        |      |                         |       |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| Model                     |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|                           |            | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      | Tolerance               | VIF   |
| 1                         | (Constant) | 24.542                      | 9.736      |                           | 2.521  | .014 |                         |       |
|                           | SIA        | .112                        | .219       | .059                      | .512   | .610 | .921                    | 1.086 |
|                           | BO         | -.245                       | .156       | -.190                     | -1.575 | .120 | .853                    | 1.173 |
|                           | DK         | -.195                       | .229       | -.097                     | -.849  | .399 | .940                    | 1.064 |
|                           | FBP        | .322                        | .346       | .113                      | .931   | .355 | .839                    | 1.192 |
|                           | MK         | .512                        | .182       | .326                      | 2.819  | .006 | .926                    | 1.080 |

a. Dependent Variable: KLPD

Sumber: Data Diolah (2024)

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* masing-masing variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF masing-masing variabel dibawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi korelasi ganda (multikolinieritas) antar variabel independen dalam model regresi.

**Uji Heteroskedastisitas**

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

| Coefficients <sup>a</sup> |            |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant) | -12.230                     | 222.328    |                           | -.055 | .956 |
|                           | SIA        | -4.756                      | 4.998      | -.117                     | -.951 | .345 |
|                           | BO         | 1.246                       | 3.558      | .045                      | .350  | .727 |
|                           | DK         | 4.501                       | 5.236      | .105                      | .860  | .393 |
|                           | FBP        | 3.742                       | 7.908      | .061                      | .473  | .638 |
|                           | MK         | -3.528                      | 4.146      | -.104                     | -.851 | .398 |

a. Dependent Variable: ABRES

Sumber: Data diolah (2025)

Hasil uji heteroskedastisitas terlihat bahwa menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai signifikan lebih besar dari 0,05 sehingga model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

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

Tabel 8. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .382 <sup>a</sup> | .146     | .084              | 2.56014                    |

a. Predictors: (Constant), MK, BO, SIA, DK, FBP

Sumber: Data diolah (2025)

Dapat dijelaskan bahwa hasil pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,084 atau sebesar 8,4%. Artinya bahwa variasi dari variabel Y yaitu kinerja LPD mampu menjelaskan sebesar 8,4% oleh variabel efektivitas sistem informasi akuntansi (SIA), budaya organisasi (BO), disiplin kerja (DK), fungsi badan pengawas (FBP) dan motivasi kerja (MK), sedangkan 91,6% lainnya ditentukan atau dipengaruhi oleh variabel dan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Uji F**

Tabel 9. Hasil Uji Statistik F

**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F     | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1     | Regression | 77.138         | 5  | 15.428      | 2.354 | .049 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 452.248        | 69 | 6.554       |       |                   |
|       | Total      | 529.387        | 74 |             |       |                   |

a. Dependent Variable: KLPD

b. Predictors: (Constant), MK, BO, SIA, DK, FBP

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil Uji F pada Tabel 6 dapat diketahui Nilai F sebesar 2,354 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 atau dengan kata lain lebih kecil dari nilai probabilitas (*p-value*) sebesar 0,05 ini berarti model regresi yang digunakan adalah layak. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara efektivitas sistem informasi akuntansi (SIA), budaya organisasi (BO), disiplin kerja (DK), fungsi badan pengawas (FBP) dan motivasi kerja (MK) terhadap kinerja LPD (KLPD) di LPD Kecamatan Mengwi.

**Uji t**

Tabel 10. Hasil Uji t  
Coefficients<sup>a</sup>

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig.  |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |        |       |
| 1     | (Constant) | 24,542                      | 9,736      |                           | 2,521  | 0,014 |
|       | SIA        | 0,112                       | 0,219      | 0,059                     | 0,512  | 0,610 |
|       | BO         | -0,245                      | 0,156      | -0,190                    | -1,575 | 0,120 |
|       | DK         | -0,195                      | 0,229      | -0,097                    | -0,849 | 0,399 |
|       | FBP        | 0,322                       | 0,346      | 0,113                     | 0,931  | 0,355 |
|       | MK         | 0,512                       | 0,182      | 0,326                     | 2,819  | 0,006 |

a. Dependent Variable: KIA

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan Hasil pengujian Uji t pada Tabel dapat dijelaskan hasil pengujian statistik t sebagai berikut:

- 1) Dari hasil uji t pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja LPD di Kecamatan Mengwi menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,512, serta nilai signifikansi uji t sebesar 0,610 yang lebih besar dari  $\alpha$  (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa efektivitas sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja LPD di Kecamatan Mengwi, sehingga hipotesis pertama ( $H_1$ ) ditolak.
- 2) Dari hasil uji t pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja LPD di Kecamatan Mengwi menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar -1,575, serta nilai signifikansi uji t sebesar 0,120 yang lebih besar dari  $\alpha$  (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa

budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja LPD di Kecamatan Mengwi, sehingga hipotesis kedua ( $H_2$ ) ditolak.

- 3) Dari hasil uji t pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja LPD di Kecamatan Mengwi menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar -0,849, serta nilai signifikansi uji t sebesar 0,399 yang lebih besar dari  $\alpha$  (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja LPD di Kecamatan Mengwi, sehingga hipotesis ketiga ( $H_3$ ) ditolak.
- 4) Dari hasil uji t pengaruh fungsi badan pengawas terhadap kinerja LPD di Kecamatan Mengwi menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,931, serta nilai signifikansi uji t sebesar 0,355 yang lebih besar dari  $\alpha$  (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa fungsi badan pengawas tidak berpengaruh terhadap kinerja LPD di Kecamatan Mengwi, sehingga hipotesis keempat ( $H_4$ ) ditolak.
- 5) Dari hasil uji t pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja LPD di Kecamatan Mengwi menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,819, serta nilai signifikansi uji t sebesar 0,006 yang lebih kecil dari  $\alpha$  (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja LPD di Kecamatan Mengwi, sehingga hipotesis kelima ( $H_5$ ) diterima.

### **Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja LPD di Kecamatan Mengwi**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa efektivitas sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja LPD di Kecamatan Mengwi, sehingga hipotesis pertama ( $H_1$ ) ditolak. Artinya baik buruknya efektivitas sistem informasi akuntansi tidak akan berpengaruh terhadap kinerja LPD di Kecamatan Mengwi. Efektivitas sistem informasi akuntansi merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran sejauh mana target dapat dicapai dari suatu kumpulan data elektronik, kemudian mengubahnya menjadi sebuah informasi yang berguna serta menyediakan laporan-laporan formal yang dibutuhkan dengan baik secara kualitas maupun waktu.

Efektivitas sistem informasi akuntansi pada penelitian ini tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja LPD di Kecamatan Mengwi, hal ini disebabkan oleh LPD di Kecamatan Mengwi belum menerapkan sistem informasi akuntansi (SIA) secara optimal. Dimana masih terjadinya kesalahan, ketidakakuratan ataupun ketidakpatuhan terhadap peraturan yang ada sehingga informasi akuntansi yang di hasilkan belum berkualitas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawati (2022) yang menyatakan bahwa efektivitas sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja LPD di Kecamatan Mengwi**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja LPD di Kecamatan Mengwi, sehingga hipotesis kedua ( $H_2$ ) ditolak. Artinya baik buruknya budaya organisasi tidak akan berpengaruh terhadap kinerja LPD di Kecamatan Mengwi. Budaya organisasi adalah sistem nilai, kepercayaan, dan norma yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi, yang mempengaruhi cara mereka berinteraksi dan menjalankan tugas.

Budaya organisasi pada penelitian ini tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja LPD di Kecamatan Mengwi, hal ini disebabkan oleh pegawai LPD di Kecamatan Mengwi tidak terlalu memperdulikan nilai-nilai yang ada pada organisasi tersebut sehingga budaya organisasi tidak menjadi panduan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan sehingga budaya organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap hasil kinerja pada LPD di Kecamatan Mengwi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ferdian dan Devita (2020) serta penelitian Darmawan (2022) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja LPD di Kecamatan Mengwi**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja LPD di Kecamatan Mengwi, sehingga hipotesis ketiga (H3) ditolak. Artinya tinggi rendahnya tingkat kedisiplinan tidak akan berpengaruh terhadap kinerja LPD di Kecamatan Mengwi. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan (Arjani & Putra, 2021).

Disiplin kerja pada penelitian ini tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja LPD di Kecamatan Mengwi, hal ini disebabkan oleh beberapa pegawai LPD di Kecamatan Mengwi yang tidak mentaati peraturan yang ada pada organisasi seperti pegawai yang datang terlambat sehingga kinerja yang dihasilkan pada LPD menjadi tidak maksimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muna dan Isnawati (2022) serta penelitian Kitta, dkk (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan.

### **Pengaruh Fungsi Badan Pengawas Terhadap Kinerja LPD di Kecamatan Mengwi**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa fungsi badan pengawas tidak berpengaruh terhadap kinerja LPD di Kecamatan Mengwi, sehingga hipotesis keempat (H4) ditolak. Artinya baik buruknya fungsi dari badan pengawas, tidak akan berpengaruh terhadap kinerja LPD di Kecamatan Mengwi. Fungsi badan pengawas akan terlaksana dengan baik apabila sudah diawali dengan niat yang baik dalam menjalankan pekerjaan. Menurut pasal 1 ayat (11) Perda No.3 Tahun 2017, yang dimaksud dengan pengawas internal adalah badan pengawas (panureksa) yang dibentuk oleh desa dan bertugas melakukan pengawasan terhadap pengelolaan LPD.

Fungsi badan pengawas pada penelitian ini tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja LPD di Kecamatan Mengwi, hal ini disebabkan oleh karena fungsi badan pengawas pada LPD di Kecamatan Mengwi belum dapat dikatakan mampu melakukan fungsi audit interna secara memadai dan belum optimal dalam melakukan audit internal sesuai dengan bidangnya. LPD di Kecamatan Mengwi sudah bekerja dan melaksanakan kegiatan dengan baik dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, sehingga keberadaan badan pengawas tidak mempengaruhi kinerja LPD di Kecamatan Mengwi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fatah, dkk (2022) dan Andari (2022) yang menyatakan bahwa fungsi badan pengawas tidak berpengaruh terhadap kinerja pada perusahaan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja LPD di Kecamatan Mengwi**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja LPD di Kecamatan Mengwi, sehingga hipotesis kelima (H5) diterima. Artinya semakin tinggi motivasi kerja seorang pegawai, maka kinerja yang dihasilkan juga semakin baik. Menurut Hasibuan (2019), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Bila karyawan memiliki motivasi kerja yang kuat untuk melaksanakan pekerjaan dalam organisasi dengan baik, maka hasil yang diperoleh juga akan baik. Hal tersebut nantinya akan berdampak pada keberhasilan organisasi.

Motivasi kerja mempengaruhi kinerja LPD melalui proses pembentukan sikap positif terhadap motivasi kerja, norma subjektif yang mendukung, niat untuk memiliki motivasi kerja yang tinggi, dan perilaku yang dipengaruhi oleh motivasi kerja. Motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas, efisiensi operasional, kualitas layanan, dan inovasi, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja LPD.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rozi, dkk. (2019) yang menyatakan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Hal itu selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Paramarta & Kasih (2023) dan penelitian yang dilakukan oleh Ariyana & Novarini (2023) menyatakan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Darmayanti *et al* (2018), Asnawi *et al* (2019) dan Purba (2021) bahwa kepemilikan institusional memiliki pengaruh positif terhadap nilai suatu perusahaan.

### SIMPULAN DAN SARAN

Hasil analisis menunjukkan bahwa efektivitas sistem informasi akuntansi, budaya organisasi, disiplin kerja, dan fungsi badan pengawas tidak berpengaruh terhadap kinerja LPD di Kecamatan Mengwi. Namun, motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja LPD di wilayah tersebut.

Setelah menganalisis dan membuat pembahasan pada inti permasalahan dan sesuai dengan kesimpulan dalam studi yang dilakukan, maka saran yang bisa diberikan pada studi selanjutnya ditunjukkan bagi Lembaga Perkreditan Desa (LPD) dan bagi peneliti selanjutnya. Bagi LPD, penelitian ini dapat menjadi acuan untuk meningkatkan kinerja LPD melalui pelatihan rutin bagi karyawan, guna meningkatkan motivasi kerja serta memberikan apresiasi kepada pegawai berprestasi, sehingga berdampak positif pada kinerja LPD di Kecamatan Mengwi. Selanjutnya, bagi peneliti selanjutnya diharapkan menggunakan sampel yang lebih luas, seperti LPD di seluruh Kabupaten Badung atau Kota Denpasar, untuk mengatasi sebuah keterbatasan waktu dan biaya yang dihadapi dalam penelitian ini, sehingga dapat menyempurnakan hasil penelitian.

### DAFTAR PUSTAKA

- Andari, D. P. T. A. (2022). Pengaruh Etika Kepemimpinan, Kualitas Sistem Informasi Akuntansi, Fungsi Badan Pengawas, Tingkat Pemahaman Akuntansi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelaporan Keuangan Pada Lembaga Perkreditan Desa Di Kecamatan Blahbatuh (*Doctoral Dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar*).
- Arjani, N. M., & Putra, G. B. B. (2021). Pengaruh Sistem Pengendalian Intern, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Lpd. *Prosiding*, 19(4), 160–170.
- Darmawan, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 6(1), 21-32.
- Dewi, K. T. S., & Supartawan, G. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Lpd Di Kecamatan Buleleng. *Jurnal Riset Entrepreneurship*, 6(1), 31-39.
- Fatah, A. N., Pratama, B. C., Fitriati, A., & Hapsari, I. (2022). Pengaruh Intellectual Capital dan Karakteristik Dewan Pengawas Syariah Terhadap Kinerja Sosial Pada Perbankan Syariah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 8(1), 730-739.

- Ferdian, A., & Devita, A. R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(2), 187-193.
- Gubernur Bali. (1984). *Keputusan Gubernur Bali Nomor 972 Tahun 1984 Tentang Pendirian Lembaga Perkreditan Desa Di Propinsi Daerah Tingkat I Bali*. Jakarta : Keputusan Gubernur Bali.
- Hasibuan, M. S. . (2015). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Jelantik, I. P. G. A., Kepramareni, P., Apriada, K., & Wulandari, P. R. (2021). Pengaruh Sistem Pengendalian Intern, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Fungsi Badan Pengawas Terhadap Kinerja Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Di Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung. *Karma (Karya Riset Mahasiswa Akuntansi)*, 1(1), 1–10.
- Kelley, H. H. (2007). Attribution Theory In Social Psychology. *Nebraska Symposium On Motivation*, 15(2), 192–238.
- Kitta, S., Nurhaeda, N., & Idris, M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 297-309.
- Kurniawati, D. (2022). Pengaruh penggunaan teknologi informasi, efektivitas sistem informasi akuntansi, kepercayaan atas sistem informasi akuntansi, dan kesesuaian tugas terhadap kinerja individual karyawan (*Doctoral dissertation, Widya Mandala Surabaya Catholic University*).
- Lestari. (2020). *Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi, Budaya Organisasi*. Universitas Islam Riau Pekanbaru.
- Mira, N. K. (2019). *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Fungsi Badan Pengawas Terhadap Kinerja Lpd Di Kabupaten Badung*. Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Mira, R., & Lestari, N. (2019). Pengaruh Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perbankan Di Tembilahan. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 8(2), 30–41.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Studi Pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1119-1130.
- Novarini, N. N. A., Saraswati, N. P. A. S., & Putra, I. M. A. (2024). Pengaruh Kompensasi, Servantleadership Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpd Ubud. *Emas*, 5(10), 74-85.
- Pebrianti, N. P. (2023). *Pengaruh Sistem Pengendalian Intern, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Lembaga Perkreditan Desa Di Kecamatan Klungkung*. Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Peraturan Daerah Provinsi Bali. (2007). *Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 3 Tahun 2007 Tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 8 Tahun 2002 Tentang Lembaga Perkreditan Desa*. Bali : Provinsi Bali.
- Peraturan Daerah Provinsi Bali. (2017). *Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 3 Tahun 2017 Tentang Lembaga Perkreditan Desa*. Bali : Provinsi Bali
- Putra, G. B. B., & Arjani, N. M. (2021). Pengaruh Sistem Pengendalian Intern, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Lpd. *Prosiding*, 19(4), 160–169.
- Putra, K. R. A., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karayawan Pada Lpd Se-Kecamatan Tabanan. *Emas*, 3(9), 126-137.
- Romney, M. B., & Steinbart, P. J. (2012). *Accounting Information System, twelfth Edition*. US : Prentice Hall.

- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara
- Tika, P. (2006). *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Wahyuni, M. A., Edy Sujana, S. E., Kristiana, W. L., & Msi, A. K. (2017). Pengaruh Sistem Pengendalian Intern, Kinerja Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Penerapan Good Corporate Governance (Studi Kasus Pada Lpd Se-Kecamatan Sukasada). *Jimat (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Undiksha*, 7(1), 1–11.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Perubahan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wulantari, N. L. ., Sudiana, I. ., & Pramuki, N. M. W. . (2022). Peran Kompetensi Manajerial dalam Memoderasi Hubungan Good Corporate Governance dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Lembaga Perkreditan Desa (LPD) seKecamatan Sukawati. *Hita Akuntansi Dan Keuangan*, 3(1), 325–345.