Pengaruh Multifaktor terhadap Kinerja LPD: Pendekatan Teknologi dan Manajerial di Kecamatan Banjarangkan

Ni Wayan Eka Arini¹, Ni Nyoman Ayu Suryandari^{2*}, Ida Ayu Nyoman Yuliasuti³

^{1,2,3} *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar*

*Email: ayusuryandari@unmas.ac.id

ABSTRACT

Whether LPD performance is good or bad can be seen from whether the company is healthy or unhealthy. A healthy company will have good quality performance without any irregularities. The aim of this research is to test and obtain empirical evidence regarding the influence of the application of accounting information systems, leadership style, use of technology, function of supervisory bodies, and work discipline on the performance of Village Credit Institutions (LPD) in Banjarangkan District, Klungkung Regency. This research was conducted on 28 LPDs with a sample of 84 respondents using a purposive sampling method. Data collection was carried out by distributing questionnaires and documentation. The analysis technique used is multiple linear regression analysis technique. Based on the results of the analysis, Leadership Style has a positive effect on the performance of Village Credit Institutions in Banjarangkan District, Klungkung Regency. The function of the Supervisory Body has a positive influence on the performance of Village Credit Institutions in Banjarangkan District, Klungkung Regency. The influence of implementing the Accounting Information System has no effect on the performance of Village Credit Institutions in Banjarangkan District, Klungkung Regency. The use of technology has no effect on the performance of Village Credit Institutions in Banjarangkan District, Klungkung Regency. Work discipline has no effect on performance at Village Credit Institutions in Banjarangkan District, Klungkung Regency.

Keywords: Effect of Implementing Accounting Information Systems, Leadership Style, Utilization of Technology, Functions of Supervisory Bodies, Work Discipline, Performance

PENDAHULUAN

Perkembangan ekonomi Indonesia saat ini sangat memerlukan sektor lembaga keuangan untuk menyediakan dana yang dibutuhkan masyarakat baik untuk keperluan konsumtif maupun untuk keperluan modal kerja, untuk mencegah kekurangan dana maka pemerintahan memberikan izin berdirinya lembaga-lembaga keuangan selain Bank. Peningkatan pembangunan di pedesaan sangatlah dibutuhkan untuk meningkatkan perekonomian terutama bagi masyarakat Bali secara optimal. Untuk itu pemerintahan daerah tingkat 1 Bali melalui surat putusan Gubernur Kepala Daerah Provinsi Bali Nomor 972 Tahun 1982 membentuk suatu lembaga ekonomi yang diharapkan dapat menunjang serta meningkatkan perekonomian Desa Pekraman yang sekarang dikenal sebagai LPD. Sejak saat itu LPD sudah cukup berperan dalam mendorong pembangunan ekonomi dan modal efektif serta menunjang program pemerintah dalam hal pemberantas kemiskinan.

Adanya Lembaga Perkreditan Desa memberi kegunaan yang sangatlah penting bagi pembangunan Desa dari sisi ekonomi. Sebagai salah satu lembaga keuangan yang berkembang pesat di Provinsi Bali mengharuskan untuk melakukan evaluasi terhadap kinerjanya, yang merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan. Menurut Santoso dkk (2018) pengukuran kinerja organisasi secara modern tidak hanya pada sisi finansial namun juga dari sisi non-finansial. Alat pengukuran kinerja dalam mencatat rencana kerja yang akan dicapai pada masa yang akan datang beserta capaian kinerjanya dengan penerapan keseimbangan antara faktor finansial dan non finansial, strategi jangka panjang dengan jangka pendek, serta keseimbangan antara perspektif internal dan eksternal. Kualitas

dari setiap perusahaan dikatakan baik apabila kinerja perusahaan yang dikelolanya tinggi dan maksimal. Menurut Mulyadi (2016) kinerja LPD salah satu faktor yang berperan dalam menciptakan kinerja LPD yang baik dan bersinergi dengan penerapan sistem informasi akuntansi.

Penerapan sistem informasi akuntansi merupakan kumpulan dari sub-sub sistem atau komponen baik fisik maupun non fisik yang saling berhubungan dan bekerja sama satu sama lain secara harmonis untuk mengolah data transaksi yang berkaitan dengan masalah keuangan menjadi informasi keuangan (Susanto, 2013:72). Kualitas informasi tergantung dari 3 hal yaitu informasi harus akurat (*accurate*), tepat pada waktunya (*timely*) dan kemudahan pengguna (*easy of use*). Akuntansi merupakan alat untuk menginformasikan keadaan suatu perusahaan atau organisasi. Akuntansi memiliki aktivitas yang terdiri dari pencatatan, pengolahan data, penganalisisan data, penyusunan laporan tertentu dan pemahaman data untuk efisiensi pengawasan, oleh karena itu diperlukan suatu sistem yang dapat menyampaikan informasi. Informasi memang menjadi unsur penentu dalam pengambilan keputusan baik oleh pihak manajemen perusahaan itu sendiri. Beberapa penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2016), Ardiyanti (2016), Wiguna (2016), Chandrika (2018), Putra (2016) menyebutkan bahwa penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja LPD, sedangkan hasil penelitian Lestari (2020) menyatakan bahwa penerapan sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja LPD.

Dalam sebuah perusahaan maupun organisasi diperlukan seorang pemimpin untuk mengarahkan dan mengkoordinasikan semua orang yang terlibat di dalam perusahaan atau organisasi tersebut (Ernawatiningsih & Suryandari, 2025). Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Gaya kepemimpinan merupakan suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin suatu organisasi. Menurut Kusumasari (2017) gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat menciptakan suasana lingkungan kerja yang nyaman dan juga semangat kerja bagi karyawan yang nantinya akan berdampak pada kinerja LPD. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Arjan (2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja LPD, sedangkan hasil penelitian Marjaya & Pasanba (2019) menyatakan kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja LPD.

Adanya perkembangan teknologi yang semakin maju dari masa ke masa membuat persaingan dalam dunia pekerjaan semakin meningkat, hal ini dikarenakan adanya globalisasi dan modernisasi. Jika suatu organisasi atau instansi tidak bisa menyikapi hal tersebut maka kelangsungan kegiatan atau pekerjaan di dalam organisasi atau instansi tersebut akan terhambat. Untuk itu diperlukan adanya teknologi untuk membantu setiap organisasi atau perusahaan untuk mengikuti perkembangan zaman. Penelitian mengenai pengaruh pemanfaatan teknologi terhadap kinerja LPD yang sebelumnya dilakukan oleh Mulyawati (2016) menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi berpengaruh positif terhadap kinerja LPD, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Susanti (2014) menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap kinerja LPD.

Badan pengawas merupakan salah satu fungsi manajemen yang harus dilakukan oleh suatu perusahaan atau organisasi, pengawasan Lembaga Perkreditan Desa dilakukan oleh badan pengawas yang diangkat dan diberhentikan oleh krama Desa melalui paruman yang ditetapkan oleh Bupati/Walikota. Nudilah (2016) menyatakan bahwa Badan Pengawas LPD bertanggung jawab terhadap terlaksananya rencana program bidang pengawasan dan peningkatan kinerja personalia, Fungsi pengawasan dalam penyelenggaraan manajemen perusahaan sangat diperlukan untuk mencegah berbagai kendala pelaksanaan setiap kegiatan organisasi. Fungsi badan pengawas yaitu memberikan penilaian terhadap keefektifan suatu pengendalian di dalam organisasi. Fungsi badan pengawas diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan dan

prestasi kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Jelantik (2020) mengemukakan bahwa fungsi badan pengawas berpengaruh positif terhadap kinerja LPD, sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sunita (2018) menyatakan bahwa fungsi badan pengawas tidak berpengaruh terhadap kinerja LPD.

Upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja LPD dibutuhkan juga disiplin kerja yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan disiplin kerja suatu lembaga organisasi dapat mencapai tujuan dari program kerja yang telah ditentukan. Menurut Wiratama dan Sintaasih (2015) disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk mentaati peraturan yang telah ditentukan oleh entitas dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wiranata (2018), Lisa dkk (2021) dan Hardiyanti dkk (2022) memperoleh hasil disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja LPD dan begitu juga dengan hasil penelitian dari Arjani (2021). Akan tetapi penelitian Yusnia (2017) mendapatkan hasil bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja LPD.

Pencapaian keberhasilan dari tujuan perusahaan merupakan prestasi manajemen, penilaian kinerja perusahaan dapat digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan bagi pihak eksternal dan internal. Fahmi dan Irham (2011) menyatakan bahwa kinerja keuangan merupakan suatu gambaran tentang kondisi keuangan suatu perusahaan yang dianalisis sehingga dapat diketahui baik buruknya keadaan keuangan perusahaan tersebut.

Lemahnya pengawasan oleh pemerintahan Desa dan Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Desa (LPMD) terhadap kinerja dan pengelolaan LPD dapat memicu terjadinya kasus korupsi. LPD dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik untuk masyarakat dengan menjaga kinerjanya. Menurut Envie (2017) kinerja perusahaan adalah hasil atau prestasi kerja pengelolaan manajerial yang baik yang diharapkan mampu meningkatkan suatu tujuan perusahaan. Kualitas dari setiap perusahaan dikatakan baik apabila tingkat kinerja perusahaan yang dikelolanya tinggi atau maksimal, tingginya kinerja suatu LPD maka dapat dikatakan LPD tersebut sudah sangat baik dalam mengelola keuangannya dan tentunya nasabah atau masyarakat akan lebih mempercayakan dananya untuk disimpan pada LPD tersebut.

TELAAH LITERATUR DAN HIPOTESIS

Teori Keagenan (*Agency Theory*)

Menurut Jensen & Mecling (1976) teori keagenan berusaha untuk menjawab masalah keagenan yang terjadi karena pihak-pihak yang saling bekerja sama mempunyai tujuan yang berbeda. Teori keagenan (*agency theory*) ditekankan untuk mengatasi dua permasalahan yang dapat terjadi dalam hubungan keagenan. Pertama adalah masalah keagenan yang muncul pada saat keinginan atau tujuan-tujuan yang saling berlawanan dan merupakan hal yang sulit melakukan verifikasi apakah agent telah melakukan sesuatu dengan tepat. Kedua masalah pembagian dalam menanggung risiko yang timbul dimana *principal* dan *agent* memiliki sikap yang berbeda terhadap risik. Inti dari hubungan keagenan adalah di dalam hubungan keagenan tersebut terdapat adanya pemisahan antara kepemilikan (pihak *principal*) yaitu pemegang saham dengan pihak pengendalian (pihak *agent*) yaitu manajer yang mengelola perusahaan (Suryandari & Mongan, 2025).

Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi

Menurut Mulyadi (2016) sistem informasi adalah seperangkat sumber daya manusia dan modal di dalam suatu organisasi yang bertanggung jawab untuk menyediakan informasi mengenai keuangan dan informasi yang diperoleh dari pengumpulan dan pemrosesan data transaksi. Penerapan sistem informasi akuntansi yang memadai dapat meningkatkan transparansi, akuntabilitas, dan pemenuhan kebutuhan informasi bagi stakeholder utama yaitu

masyarakat desa adat, sehingga mendorong peningkatan kepercayaan, partisipasi, dan kinerja LPD (Julianti, dkk 2021). Hal ini dibuktikan pada penelitian Julianti, dkk (2021) dan Cahyanti (2022) melakukan penelitian di LPD dengan menunjukkan hasil penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja LPD. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah:

H₁ : Pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja LPD.

Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja LPD

Menurut Hasibuan (2017), gaya kepemimpinan merupakan cara seorang dalam memimpin banyak orang, didalam suatu organisasi ataupun perusahaan. Setiap perusahaan biasanya memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda yang dipengaruhi oleh sistem perusahaan, jumlah pekerja, dan produktivitas pekerja yang tinggi agar mencapai tujuan perusahaan yang maksimal. Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada pengawasan, akuntabilitas, dan kepentingan masyarakat desa dapat mengurangi perilaku oportunistik pengurus LPD, yang dapat meningkatkan efisiensi, profitabilitas, dan kepuasan masyarakat terhadap kinerja LPD. Hal ini dibuktikan oleh penelitian Apria ntini, (2023) dan Arjani, (2021) di LPD yang menyatakan bahwa gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja LPD. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah:

H₂ : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja LPD.

Pemanfaatan Teknologi terhadap Kinerja LPD

Pemanfaatan teknologi terhadap kinerja perusahaan adalah perilaku atau sikap akuntan menggunakan teknologi untuk menyelesaikan tugas dan meningkatkan kinerjanya. Dengan memanfaatkan teknologi, LPD dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Menurut Marlinawati dan Suaryana (2013), pemanfaatan teknologi yang baik dapat meningkatkan kinerja perusahaan, dimana jika karyawan mampu mengoperasikan dan memanfaatkan teknologi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, pekerjaan akan menjadi lebih efektif dan efisien. Pemanfaatan teknologi secara tepat perlu dipahami oleh karyawan, sehingga dapat menyediakan informasi secara tepat, cepat dan akurat sesuai kondisi perusahaan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Mulyawati (2023) dan Dewi (2020) menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi berpengaruh positif terhadap kinerja LPD.

H₃ : Pemanfaatan teknologi berpengaruh positif terhadap kinerja LPD.

Fungsi Badan Pengawas terhadap Kinerja LPD

Menurut Apriantini, (2023) fungsi badan pengawas merupakan salah satu fungsi manajemen yang wajib dilaksanakan oleh suatu organisasi. Fungsi badan pengawas berpengaruh positif terhadap kinerja LPD dikarenakan semakin adanya fungsi badan pengawas dengan selalu melakukan pembinaan, pengawasan, perlindungan konsumen dan menjaga stabilitas sistem keuangan pada Lembaga Perkreditan Desa, akan dapat meningkatkan kinerja perusahaan dan mendukung pertumbuhan ekonomi lokal. Pengawasan yang efektif oleh badan pengawas dapat memastikan LPD dikelola sesuai dengan kepentingan masyarakat desa adat sebagai stakeholder utama atau pemangku kepentingan, sehingga meningkatkan kinerja LPD. Jelantik, dkk (2021) dan Apriantini (2023) menyatakan bahwa fungsi badan pengawas berpengaruh positif terhadap kinerja LPD. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah:

H₄ : Fungsi badan pengawas berpengaruh positif terhadap kinerja LPD.

Disiplin Kerja terhadap Kinerja LPD

Disiplin kerja adalah sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis atau tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menghindari hukuman jika melanggar tugas dan hak yang diberikan. Dalam LPD, ada potensi konflik antara pemilik (prinsipal) dan pengelola (agen). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Pradnyana, dkk (2019), Wahyuni (2020), dan Jelantik (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Lembaga Perkreditan Desa. Semakin meningkat disiplin kerja suatu perusahaan maka semua karyawan akan bisa meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:
H₅ : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja LPD.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Lembaga Perkreditan Desa yang ada di Kecamatan Banjarangkan Kabupaten Klungkung. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di LPD Se-kecamatan Banjarangkan. Populasi pada penelitian ini adalah 140 karyawan yang bekerja di LPD Kecamatan Banjarangkan Kabupaten Klungkung dengan total sampel yang memenuhi kriteria sebanyak 84 orang karyawan. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dokumentasi dan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Skala penelitian menggunakan skala likert dari point 1 hingga 5 untuk menjawab pertanyaan dari sangat tidak setuju sampai dengan jawaban sangat setuju. Pilihan yang tersedia yaitu Sangat Tidak Setuju (STS) memiliki skor 1, Tidak Setuju (TS) memiliki skor 2, Netral (N) memiliki skor 3, Setuju (S) memiliki skor 4 dan Sangat Setuju (SS) memiliki skor 5.

Sistem informasi akuntansi adalah sistem yang berfungsi untuk menyediakan informasi keuangan bagi pembuat keputusan yang dibutuhkan perusahaan yang meliputi komponen *people, procedure, data, software, information, technology infrastructure*. Suatu sistem informasi akuntansi terkandung unsur-unsur pengendalian sehingga sangat mempengaruhi fungsi manajemen dan menjadi objek pengendalian suatu perusahaan yaitu kinerja suatu perusahaan (Mulyawati 2016). Menurut Laurie dalam Velu, *et al* (2017) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai suatu bentuk konsistensi perilaku lintas situasional ini mengacu pada cara dimana seseorang pemimpin berinteraksi dengan bawahannya. Menurut Warsita (2008) teknologi informasi adalah saran dan prasarana (*hardware, software, useware*) dalam sistem dana metode untuk memperoleh, mengirimkan, mengolah, menafsirkan, menyimpan dan menggunakan data-data secara bermakna. Teknologi diartikan sebagai ilmu pengetahuan dalam bidang informasi yang berbasis komputer dan perkembangannya sangat pesat. Menurut Pasal 1 Ayat (11) Perda No 3 tahun 2007 yang dimaksud dengan pengawasan internal adalah badan pengawas yang dibentuk oleh desa dan bertugas melakukan pengawasan terhadap pengelolaan LPD. Badan Pengawas bertanggung jawab terhadap terlaksananya rencana program bidang pengawasan dan peningkatan kinerja personalia bidang pengawasan. Menurut Hasibun (2016) disiplin merupakan suatu hal yang penting dalam suatu organisasi terutama digunakan untuk memotivasi pegawai dalam disiplin diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara individu maupun kelompok selain itu bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam menaati dan berkenan terhadap aturan, prosedur dan kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Kinerja LPD yang dimana keberhasilan dalam mewujudkan tujuan perusahaan yang diukur dengan standar dimana disesuaikan dengan tujuan yang ingin dicapai, kegiatan atau pekerjaan tertentu, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Menurut Sidney dkk (2016) kinerja merupakan keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan yang diukur dengan menggunakan standar yang disesuaikan dengan tujuan yang ingin dicapai. Kinerja perusahaan

adalah sesuatu yang telah dihasilkan oleh perusahaan dalam kurun waktu tertentu dengan mengacu pada standar yang telah ditetapkan menggunakan *Balance Scorecar*.

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda yang ditunjukkan dengan persamaan berikut:

$$KLK = \alpha + \beta_1PSIA + \beta_2GK + \beta_3PT + \beta_4FBP + \beta_5DK + e.....(1)$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden Penelitian

Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Lembaga Perkreditan Desa di Kecamatan Banjarangkan Kabupaten Klungkung yang menggunakan sistem informasi akuntansi. Pada Masing-masing Lembaga Perkreditan Desa di Kecamatan Kecamatan Banjarangkan Kabupaten Klungkung kuesioner diisi oleh karyawan yang menggunakan SIA.

Tabel 1.
Responden Kuesioner Penelitian

No	Keterangan	Jumlah Kuesioner
1	Kuesioner yang disebarakan	84
2	Kuesioner yang kembali	84
3	Kuesioner yang tidak kembali	0
4	Jumlah kuesioner yang digunakan dalam penelitian	84

Berdasarkan Tabel 1 dari 84 responden yang menjadi subjek penelitian, berdasarkan Jabatan Ketua sebanyak 20 orang dengan persentase 23,81 persen, Bendahara sebanyak 22 orang dengan persentase 27,38 persen, Sekretaris sebanyak 10 orang dengan persentase 11,90 persen, Pembukuan sebanyak 12 orang dengan persentase 12,29 persen dan Lainnya sebanyak 20 orang dengan persentase 23,81 persen. Berdasarkan masa kerja, responden dengan masa kerja dibawah 3 tahun sebanyak 24 orang atau sebesar 28,57 persen, masa kerja 3 sampai dengan 6 tahun sebanyak 20 orang dengan persentase 23,81 persen dan masa kerja diatas 6 tahun sebanyak 40 orang dengan persentase sebesar 47,62 persen.

Berdasarkan usia, responden dengan usia dibawah 25 tahun sebanyak 14 orang atau sebesar 16,67 persen, 25 sampai dengan 50 tahun sebanyak 30 orang dengan persentase 35,71 persen dan diatas 50 tahun sebanyak 41 orang dengan persentase sebesar 45,71 persen. Berdasarkan jenis kelamin responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 34 orang dengan persentase 40,48 persen, sedangkan responden perempuan lebih banyak dari responden laki-laki yaitu sebanyak 50 orang dengan persentase 59,52 persen. Berdasarkan pendidikan, responden dengan pendidikan SMA/SMK sebanyak 40 orang dengan persentase sebesar 47,62 persen, Diploma sebanyak 13 orang dengan persentase 15,48 persen, S1 sebanyak 13 orang dengan persentase 15,48 persen dan S2 sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 1,19 persen, lainnya sebanyak 17 orang dengan persentase 19,93 persen.

Tabel 2.
Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Uraian	Jumlah	Persentase
1	Jabatan	Ketua	20	23,81%
		Bendahara	22	27,38%
		Sekretaris	10	11,90%
		Pembukuan	12	12,29%
		Staff	20	23,81%
Jumlah				100,00 %

2	Lama Bekerja	< 3 Th	24	28,57%
		3-6 Th	20	23,81%
		> 6 Th	40	47,62%
		Jumlah		100,00 %
3	Usia	< 25 Th	14	16,67%
		25-50 Th	30	35,71%
		> 50 Th	40	45,71%
		Jumlah		100,00%
4	Jenis Kelamin	Laki-Laki	34	40,48%
		Perempuan	50	59,52%
		Jumlah		100,00 %
5	Pendidikan	SMA/SMK	40	47,62%
		Diploma	13	15,48%
		S1	13	15,48%
		S2	1	1,19%
		Lainnya	17	19,93%
		Jumlah		100,00 %

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

Tabel 3.
Hasil Uji Normalitas (Uji Kolmogorov-Smirnov)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			84
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.95768590
Most Extreme Differences	Absolute		.188
	Positive		.188
	Negative		-.156
Test Statistic			.188
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.077
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.		.076
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.069
		Upper Bound	.083
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

Hasil output SPSS pada Tabel 3 menunjukkan Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,077 yaitu lebih besar dari pada 0,05 maka data kelima variabel tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.896	6.531		2.250	.027		
	PSIA	.030	.183	.013	.163	.871	.811	1.233
	GK	.355	.315	.094	1.127	.263	.711	1.406
	PT	.066	.029	.173	2.226	.029	.828	1.207
	FBP	.893	.108	.662	8.250	<.001	.776	1.288
	DK	.018	.224	.006	.081	.935	.875	1.143

a. Dependent Variable: K

Hasil perhitungan pada Tabel 4. nilai *tolerance* menunjukkan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 10% yang berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas. Hasil perhitungan nilai *variance inflation factor* (VIF) menunjukkan hasil yang sama tidak ada satu variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas pada variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2021). Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji *Glejser*. Metode ini dilakukan dengan meregresi nilai absolut residual. terhadap variabel bebas. Jika tidak ada satupun variabel bebas yang berpengaruh signifikan pada absolut residual, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 5.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	12.127	4.194			2.892	.005
	PSIA	-.153	.118	-.157		-1.303	.196
	GK	-.054	.202	-.034		-.265	.791
	PT	-.023	.019	-.146		-1.219	.227
	FBP	-.025	.069	-.045		-.366	.715
	DK	-.200	.144	-.162		-1.395	.167

a. Dependent Variable: ABRES

Jika variabel bebas signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas pada Tabel 5. dengan jelas menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat nilai *absolut*. Hal ini terlihat dari probabilitas signifikansinya di atas tingkat

kepercayaan 0,05. Jadi dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heterokedastisitas.

Uji Model Fit (Uji Statistik F)

Uji statistik F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Apabila signifikansi < 0,05 maka dapat dikatakan terdapat model fit dengan data. Namun apabila nilai signifikan > 0,05 maka model tidak fit dengan data atau tidak layak uji. Hasil analisis uji F dapat dilihat pada Tabel 6.

**Tabel 6.
Hasil Uji Simultan (F)**

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1136.626	5	227.325	24.421	<.001 ^b
	Residual	726.076	78	9.309		
	Total	1862.702	83			
a. Dependent Variable: K						
b. Predictors: (Constant), DK, PSIA, PT, FBP, GK						

Berdasarkan Tabel 6. hasil uji F = 24,421 variabel Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, Pemanfaatan Teknologi, Fungsi Badan Pengawas, Disiplin Kerja diperoleh tingkat signifikansi sebesar <0,001 lebih kecil dari 0,05 berarti variabel Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, Pemanfaatan Teknologi, Disiplin Kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja Lembaga Perkreditan Desa. Maka model ini sudah tepat dan model layak digunakan.

Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Menurut Ghozali(2016) koefisien determinasi R² pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variasi variable dependen. Nilai Koefisien determinasi adalah berkisaran antara 0sampai 1 (0 ≤ R² ≤ 1). Pada penelitian ini koefisien determinasi dilihat melalui nilai R²

**Tabel 7.
Hasil Analisis Determinasi**

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.781 ^a	.610	.585	3.05101
a. Predictors: (Constant), DK, PSIA, PT, FBP, GK				
b. Dependent Variable: K				

Berdasarkan Tabel 7. nilai determinasi diperoleh dari besarnya *Adjusted R Square* sebesar 0,585 atau 58,50%. Determinasi sebesar 58,50%, artinya variabel Penerapan Sistem Informasi

Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, Pemanfaatan Teknologi, Fungsi Badan Pengawas, Disiplin Kerja mampu menjelaskan variabel Kinerja LPD adalah sebesar 58,50%, sisanya sebesar 41,50% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis (Uji t)

**Tabel 8.
Hasil Uji t**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.696	6.531		2.250	.027		
	PSIA	.030	.183	.013	-.163	.871	.811	1.233
	GK	.355	.315	.094	1.127	.263	.711	1.406
	PT	.066	.029	.173	2.226	.029	.828	1.207
	FBP	.893	.108	.662	8.250	<.001	.776	1.288
	DK	.018	.224	.006	.081	.935	.875	1.143

a. Dependent Variable: K

- 1. Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi**
 Variabel Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi memiliki nilai t hitung sebesar 0,163 dengan nilai signifikansi sebesar 0,871 lebih besar dari 0,05 sehingga H₁ ditolak dan dapat disimpulkan bahwa Penerapan Sistem Informasi Akuntansi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Lembaga Perkreditan Desa di Kecamatan Banjarangkan Kabupaten Klungkung.
- 2. Gaya Kepemimpin**
 Variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai t hitung sebesar 1,127 dengan nilai signifikansi sebesar 0,263 lebih besar dari 0,05 sehingga H₂ ditolak dan dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Lembaga Perkreditan Desa di Kecamatan Banjarangkan Kabupaten Klungkung.
- 3. Pemanfaatan Teknologi**
 Variabel Pemanfaatan Teknologi memiliki nilai t hitung sebesar 2,226 dengan nilai signifikansi sebesar 0,029 lebih kecil dari 0,05 sehingga H₃ diterima dan dapat disimpulkan bahwa Pemanfaatan Teknologi berpengaruh positif terhadap kinerja Lembaga Perkreditan Desa di Kecamatan Banjarangkan Kabupaten Klungkung.
- 4. Fungsi Badan Pengawas**
 Variabel Fungsi Badan Pengawas memiliki nilai t hitung sebesar 8,250 dengan nilai signifikansi sebesar <0,001 lebih kecil dari 0,05 sehingga H₄ diterima dan dapat disimpulkan bahwa Fungsi Badan Pengawas berpengaruh positif terhadap kinerja Lembaga Perkreditan Desa di Kecamatan Banjarangkan Kabupaten Klungkung.
- 5. Disiplin Kerja**
 Variabel Disiplin Kerja nilai t hitung sebesar 0,081 dengan nilai signifikansi sebesar 0,935 lebih besar dari 0,05 sehingga H₅ ditolak dan dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Lembaga Perkreditan Desa di Kecamatan Banjarangkan Kabupaten Klungkung.

Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja LPD

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh bahwa Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja LPD di Kecamatan Banjarangkan Kabupaten Klungkung. Hal ini berarti hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini ditolak. Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja LPD, dikarenakan karyawan belum sepenuhnya yakin bahwa Penerapan Sistem Informasi Akuntansi dapat membantu dalam melaksanakan tugasnya (Lukiman, 2016).

Keterbatasan dalam hal sumber daya manusia dan pelatihan yang menghambat optimalnya penggunaan sistem informasi akuntansi. Kurangnya pemahaman dan keterampilan karyawan dalam pengoperasian teknologi informasi dapat menyebabkan rendahnya efektivitas dalam meningkatkan kinerja Lestari (2020). LPD lebih fokus pada aspek lain seperti pelayanan pelanggan dan pengelolaan risiko, sehingga penerapan sistem informasi akuntansi tidak menjadi prioritas utama. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suroso (2014) yang menyatakan penggunaan sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja LPD.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja LPD

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja LPD di Kecamatan Banjarangkan Kabupaten Klungkung. Hal ini berarti hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini ditolak. Dikarenakan LPD sering kali diatur oleh peraturan yang ketat, sehingga kepatuhan terhadap regulasi tersebut lebih menentukan kinerja dari pada Gaya Kepemimpinan dan LPD telah memiliki sistem yang stabil dan berjalan baik, sehingga gaya kepemimpinan tidak membawa dampak terhadap perkembangan Kinerja LPD Kecamatan Banjarangkan Kabupaten Klungkung (Hasdin 2018).

Gaya komunikasi dan kolaborasi dalam tim dapat lebih penting dari pada gaya kepemimpinan formal, jika anggota tim saling mendukung, kinerja bisa tetap baik meskipun gaya kepemimpinan beragam (Fauzan 2023). Beberapa LPD mungkin lebih berhasil karena kemampuan mereka untuk beradaptasi dengan perubahan situasi dan bukan karena gaya kepemimpinan tertentu. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sukmasari (2017) dan Wijaya (2018) yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja LPD

Pengaruh Pemanfaatan Teknologi terhadap Kinerja LPD

Berdasarkan analisis yang diperoleh bahwa Pemanfaatan Teknologi berpengaruh positif terhadap Kinerja LPD di Kecamatan Banjarangkan Kabupaten Klungkung. Hal ini berarti hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Karena dengan memanfaatkan teknologi, LPD dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan dan data yang dihasilkan dari teknologi dapat digunakan untuk analisis yang lebih baik dalam pengambilan keputusan, pengukuran kinerja, strategi perencanaan dan mengurangi resiko yang muncul. Pemanfaatan teknologi sangat mempermudah kinerja dari sistem informasi akuntansi dalam memproses menyajikan serta dalam mengolah data, sehingga secara tidak langsung memberikan manfaat yang baik bagi perusahaan. Pemanfaatan Teknologi yang baik dapat meningkatkan kinerja perusahaan, dimana jika karyawan mampu mengoperasikan dan memanfaatkan teknologi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, pekerjaan akan menjadi lebih efektif dan efisien (Marlinawati dan Suaryana 2013). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mulyawati (2023) dan Dewi (2020) yang menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi berpengaruh positif terhadap kinerja LPD.

Pengaruh Fungsi Badan Pengawas terhadap Kinerja LPD

Berdasarkan hasil analisis diperoleh bahwa Fungsi Badan Pengawas berpengaruh positif terhadap Kinerja LPD di Kecamatan Banjarangkan Kabupaten Klungkung. Hal ini berarti hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Fungsi pengawasan dalam menjalankan pengelolaan perusahaan sangat diperlukan agar tidak terjadi berbagai hambatan dalam menjalankan setiap aktivitas organisasi. Teori keagenan menekankan pentingnya fungsi pengawasan LPD untuk mengurangi masalah keagenan, pengawasan yang efektif dapat meningkatkan akuntabilitas, transparansi, dan kinerja LPD secara keseluruhan. Fungsi badan pengawas yaitu melakukan penilaian terhadap efektivitas kegiatan pengendalian dalam organisasi. Adanya fungsi badan pengawas dengan selalu melakukan pembinaan, pengawasan, perlindungan konsumen dan menjaga stabilitas sistem keuangan pada Lembaga Perkreditan Desa, akan dapat meningkatkan kinerja perusahaan dan mendukung pertumbuhan ekonomi lokal (Aprianti 2023). Pengawasan yang efektif oleh badan pengawas dapat memastikan LPD dikelola sesuai dengan kepentingan masyarakat desa adat sebagai stakeholder utama atau pemangku kepentingan, sehingga meningkatkan kinerja LPD. Pengawasan yang baik dapat meningkatkan kinerja perusahaan karena menurunkan tindakan kecurangan (Suryandari, et al, 2025). Hasil penelitian Jelantik, dkk (2021) dan Apriantini (2023) menyatakan bahwa fungsi badan pengawas berpengaruh positif terhadap kinerja LPD.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja LPD

Berdasarkan hasil analisis diperoleh bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja LPD di Kecamatan Banjarangkan Kabupaten Klungkung. Hal ini berarti hipotesis kelima yang diajukan dalam penelitian ini ditolak. Kurangnya penegakan aturan di dalam LPD dan tidak adanya *punishment* bagi pegawai yang melakukan pelanggaran aturan menyebabkan disiplin kerja tidak dapat memberikan pengaruh terhadap kemajuan suatu LPD dan tidak dapat mempengaruhi Kinerja LPD Rakasiwi (2014).

LPD sudah bekerja dan melaksanakan kegiatan dengan baik dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, sehingga keberadaan disiplin kerja tidak mempengaruhi kinerja pada LPD. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi atau rendahnya disiplin kerja dalam mengelola Lembaga Perkreditan Desa tidak akan memberikan pengaruh terhadap kinerja LPD (Yusnia 2017). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hanifah (2017) bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja LPD.

SIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan memperoleh bukti empiris Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, Pemanfaatan Teknologi, Fungsi Badan Pengawas dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja LPD di Kecamatan Banjarangkan Kabupaten Klungkung. Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Penerapan Sistem Informasi Akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja pada Lembaga Perkreditan Desa di Kecamatan Banjarangkan Kabupaten Klungkung
2. Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pada Lembaga Perkreditan Desa di Kecamatan Banjarangkan Kabupaten Klungkung.
3. Pemanfaatan Teknologi berpengaruh positif terhadap kinerja pada Lembaga Perkreditan Desa di Kecamatan Banjarangkan Kabupaten Klungkung.
4. Fungsi Badan Pengawas berpengaruh positif terhadap kinerja Lembaga Perkreditan Desa di Kecamatan Banjarangkan Kabupaten Klungkung.
5. Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja Lembaga Perkreditan Desa di Kecamatan Banjarangkan Kabupaten Klungkung.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriantini, N.K.N (2023). Pengaruh Sistem Pengendalian Intern, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Fungsi Badan Pengawas, dan Motivasi Kerja terhadap kinerja LPD diKecamatan Mengwi (*skripsi*).
- Arioni, P. R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Perkreditan Desa Di Kecamatan Kubutambahan (*skripsi*).
- Arjani, Ni Made. 2021. Pengaruh Sistem Pengendalian Intern, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja LPD Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Di Kecamatan Gianyar.Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati. Denpasar.
- Arthawan, K. J., & Mujiati, N. W. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Kesiman di Denpasar (*skripsi*).
- Aryanti, H. D., & Mildawati, T. (2019).Pengaruh Keahlian Penggunaan Teknologi Sistem Informasi, Kesesuaian Tugas Teknologi dan E-commerce Navigation pada Kinerja Perusahaan. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi (JIRA)*, 8(4).
- Ayuni, N. M. S., SE, M., Gorda, A. O. S., & SE, M. (2020). Balanced Scorecard, Solusi Mengukur Kinerja LPD di Kabupaten Buleleng. Nilacakra.
- Bumi, I. P. S., & Suartana, I. W. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Tri Hita Karana pada Kinerja LPD. *E-Jurnal Akuntansi*, 29(2), 818-832.
- Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Kartono, K. (2016). Pemimpin dan Kepemimpinan. Pers. Jakarta: Rajawali
- Cahyanti, P. M. (2022). Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Prinsip-Prinsip GCG, Disiplin Kerja, Corporate Social Responsibility(CSR), Disiplin Kerja, Corporate Social Responsibility (CSR) Dan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja LPD Se-Kecamatan Ubud. (*skripsi*).
- Dewi, Karismaya, dan Dwijaputri, Asri. 2014. Pengarah Proctapan Prinsip Prinsip GCG Pada Kinerja Keuangan lembaga Perkreditas Dem Kabupaten Gianyar. E-jurnal Akuntansi Universitas Udayans, Vol.8, No. 1, pp.70-82
- Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Bandung. E-Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan, Vol 7.
- Ernawatiningsih, N. P. L., & Suryandari, N. N. A. (2025). The Effect of Internal Control, Accounting Rule Compliance, Information Asymmetry, Opportunity and Management Morality on Fraud Tendency. *Jurnal Akuntansi Profesi*, 16(01), 102-109.
- Esa (LPD) Se-Kecamatan Mengwi. *Kumpulan Hasil Riset Mahasiswa Akuntansi (KHARISMA)*, 3(1).
- Fauzan, A., Tupti, Z., Pasaribu, F., & Tanjung, H. (2023). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh komitmen organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 517-534.
- Febrianti, N. P. (2023). Pengaruh Sistem Pengendalian Intern, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Lembaga Perkreditan Desa diKecamatan Klungkung (*skripsi*).
- Ginting, N. B., Jaenudin, J., Rachmawati, F., Widhyaestoeti, D., Afrianto, Y., Muliawati, F., ... & Ningrum, L. T. (2023). Peningkatan Kompetensi Guru dan Tata Usaha Raudhatul Mengelola data Keuangan Menggunakan Microsoft Excel (*Jurnal Masyarakat Mandiri*), 7(3), 2506-2516.

- Handayani,dkk, Putri. 2020. Pengaruh Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Di Kecamatan Rendang Kabupaten Karangasem. Kumpulan Hasil Riset Mahasiswa Akuntansi (Kharisma), Vol. 2 No. 1, Februari 2020.
- Hanifah, Y. (2017). Pengaruh tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai di Jawa Timur. *BISMA: Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 11(2), 187-193.
- Hanifah, Yusnia (2017). Pengaruh tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai di Jawa Timur. *BISMA: Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 11(2), 187-193.
- Hasdin, N., Hasmin, T., & Ahmad, F. (2018). PENGARUH KOMPETENSI, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN PELATIHAN, TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA SEKECAMATAN BINAMU KABUPATEN JENEPONTO. *Jurnal Mirai Management*, 3(1).
- Hasibuan, Malayu S. P. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit 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).
- Julianti, N. K. S., Sunarwijaya, I. K., & Adiyadnya, M. S. P. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja LPD Di Kecamatan Ubud. *Prosiding Webinar & Call Paper "Perencanaan Keuangan Pasca Pandemi Covid-19, 211-231*.
- Kartono, Kartini. 2008. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Kresnayana, I. G. A. B., Putra, I. G. C., & Sunarwijaya, I. K. (2020). Sistem Pengendalian Intern, Locus Of Control, Partisipasi Anggaran, Dan Kinerja Lembaga Perkreditan Desa. *Kumpulan Hasil Riset Mahasiswa Akuntansi (KHARISMA)*, 2(2).
- Kumbadewi, L. S., Suwendra, I. W., Susila, G. P. A. J., & SE, M. (2016). Pengaruh Umur, Pengalaman Kerja, Upah, Teknologi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1):1-10.
- Mulyadi. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: Penerbit IN MEDIA-Anggota IKAPI.
- Kusumasari, P. D., SINARWATI, N. K., Yuniarta, G. A., & AK, S. (2017). Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Pengawasan Internal terhadap Kinerja Lembaga Perkreditan Desa (Studi Empiris Pada LPD Kecamatan Ubud Kabupaten Gianyar). *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Undiksha*, 7(1).
- Lestari, A. P. (2020). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi, Budaya Organisasi, Spiritualitas terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Magelang (Doctoral dissertation, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang).
- Lisa, Sukmawati dan Mahfudiyanto. 2022. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X Ajong Gayasan Kabupaten Jember. *E-Jurnal Bisnis dan Inovasi Manajemen*, Universitas Hasyim Asy'ari, Vol 4, No 2, Halaman 331-342.
- Lukiman, R., & Lestarianto, J. W. (2016). Pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi, pemanfaatan sistem informasi, efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi, kepercayaan atas teknologi sistem informasi akuntansi, dan teknologi informasi terhadap kinerja individu karyawan. *Ultimaccounting Jurnal Ilmu Akuntansi*, 8(2), 46-65.

- Lukiman,dkk, Renaldi H.2016.Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Pemanfaatan Sistem Informasi, Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Kepercayaan Atas Teknologi Sistem Informasi Akuntansi, Dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Individu Karyawan. *Ultima Accounting Vol. 8 No. 2 Desember 2016*
- Mahadinata, Y. (2016). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Dan Kesesuaian Tugas Terhadap Kinerja Perusahaan Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Di Kecamatan Buleleng. *E-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha*, 6(3), 1-11.
- Mulyadi, 2016. Sistem Akuntansi. Jakarta: Salemba Empat Kartono, Kartini. 2008. Pemimpin dan Kepemimpinan Jakarta: Raja Grafinda Persada.
- Novita, E. (2016). Analisa Implementasi Sistem Informasi Akuntansi Kas dengan Menggunakan Branch Delivery Sistem pada Pt Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. (*skripsi*)
- Pradnyana, dkk, Oka. 2019. Motivasi Dan Disiplin Kerja Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpd Desa Pakraman Denpasar. *STIMI Handayani Denpasar*, No. 1 Tahun 2019.
- 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(04), 167.
- Rakasiwi, G., & Cahyono, Y. T. (2014). *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar)* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Sarianingsih, N. K., Novitasari, N. L. G., & Widhiastuti, N. L. P. (2021). Pengaruh Independensi, Motivasi, Tingkat Pendidikan dan Keahlian Profesional Badan Pengawas terhadap Sistem Pengendalian Intern Pada Lembaga Perkreditan D
- Sastrohadiwiryo. (2001). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional.Bandung:PT.BumiAksara.
- Sugiyono. 2021. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suroso, A. (2014). Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi dalam meningkatkan kinerja Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Kalimantan Timur. *Universitas*, 17, 703-712.
- Suryandari, N. N. A., Mongan, F. F. A., & Anggraini, D. P. (2025). Does Creative Accounting Hold the Key on Corporate Performance? *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 16(1).
- Suryandari, N. N. A., & Mongan, F. F. A. (2025). Does the financial characteristic matters? evidence from firms value on banking sector. *International Journal on Social Science, Economics and Art*, 14(4), 410-417.
- Suryawan, K. I., & Suaryana, I. G. N. A. (2018). Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individual Dengan Insentif Sebagai Variabel Pemoderasi Pada LPD. *E-Jurnal Akuntansi*, 23(2), 871-897.
- Susanti, I. (2014). Pengaruh good governance, pemanfaatan teknologi informasi dan pengendalian intern terhadap kinerja organisasi (studi pada skpd kabupaten siak) (*Doctoral dissertation, Riau University*).
- Susanto, A. M. A. Jelaskan definisi Sistem Informasi Akuntansi menurut 3 para ahli
- Umami, R. (2020). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Manajerial. *Jak (Jurnal Akuntansi) Kajian Ilmiah Akuntansi*, 7(1), 96-105.
- Wahyuni, A.A Istri Vera. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpd Desa Pakraman Pejeng
- Wardani, N. P. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Insentif Finansial terhadap Kinerja LPD diKecamatan Sukawati Kabupaten Gianyar. (*skripsi*).

- Wiguna, D. M. A. P., & Dharmadiaksa, I. B. (2016). Pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja individual dengan budaya organisasi sebagai pemoderasi. *E-jurnal Akuntansi*, 17(1), 798-824.
- Wijaya, B. O. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Motivasi Dan Insentf Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Rukun Iku Agawae Santoso. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 1(4), 63-72.
- Wiranata, Anak Agung. 2011. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dan Stres Karyawan (Studi Kasus : CV. Mertanadi). *Jurnal Ilmiah Teknik Sipil*, Vol. 15, No. 2, Juli.
- Wiratama, I. N., & Sintaasih, D. K. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Diklat