



PENGARUH KOMPETENSI KARYAWAN, MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA SISTEM INFORMASI AKUNTANSI LPD KOTA DENPASAR

Ni Putu Febriyani¹ Ni Luh Sari Widhiyani²

Article history:

Submitted: 03 April 2023

Revised: 05 Mei 2023

Accepted: 28 Mei 2023

Keywords:

Employee competence;

Work motivation;

Organizational culture;

Performance of accounting information systems.

Kata Kunci:

Kompetensi karyawan;

Motivasi kerja;

Budaya organisasi;

Kinerja sistem informasi akuntansi.

Koresponding:

(wajib diisi)

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Udayana, Bali,

Indonesia

Email:

putufebriyani@gmail.com

Abstract

The information system used by financial institutions is an accounting information system. The performance of the accounting information system is very important to evaluate because it can provide an overview of whether the performance of the available system is in accordance with what is needed and the goals of the company or organization. The purpose of this research is to empirically prove the effect of employee competence, work motivation, and organizational culture on the performance of accounting information systems. The population of this research are included 34 LPDs throughout Denpasar City. The sampling method uses purposive sampling technique where three respondents were selected for each LPD, which is the head of the LPD, the accounting department, and the credit department so that 102 employees were obtained as respondents. The analytical tool used is SPSS with data analysis techniques namely multiple linear regression analysis. The results of the analysis show that employee competence, work motivation, and the organizational culture have a positive effect on accounting information system. The increase in employee competence, increase in work motivation, and the better the organizational culture will also increase the performance of the accounting information system too.

Abstrak

Sistem informasi yang digunakan lembaga keuangan adalah sistem informasi akuntansi. Kinerja sistem informasi akuntansi sangat penting untuk dievaluasi karena dapat memberikan gambaran apakah kinerja sistem yang tersedia sudah sesuai dengan apa yang dibutuhkan dan tujuan perusahaan atau organisasi. Tujuan dari penelitian adalah untuk membuktikan secara empiris pengaruh kompetensi karyawan, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja sistem informasi akuntansi. Populasi pada penelitian meliputi 34 LPD di seluruh Kota Denpasar. Pengambilan sampel dengan metode purposive sampling dimana tiap LPD akan dipilih tiga responden yaitu Ketua LPD, bagian *accounting*, dan bagian kredit sehingga diperoleh 102 orang karyawan sebagai responden. Alat analisis yang digunakan adalah SPSS dengan teknik analisis data yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi karyawan, motivasi kerja, dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja sistem informasi akuntansi. Meningkatnya kompetensi karyawan, meningkatnya motivasi kerja, dan semakin baik budaya organisasi maka kinerja sistem informasi akuntansi juga akan meningkat.

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia²

Email: sariwidhiyani1@unud.ac.id

PENDAHULUAN

Teknologi informasi tidak bisa dipisahkan dan sangat memberikan pengaruh di dalam kehidupan manusia. Tidak hanya perusahaan, lembaga keuangan pun juga memanfaatkan teknologi informasi sebagai salah satu cara dalam upaya peningkatan kinerja perusahaan. Sebagian besar individu menghabiskan waktunya untuk melakukan pencatatan dan pemrosesan data secara manual sebelum adanya kemajuan teknologi. Sistem informasi akuntansi adalah salah satu sistem informasi yang digunakan dalam lembaga keuangan. Linda *et al.* (2022) menyatakan bahwa SIA dapat memberikan tambahan nilai bagi sebuah perusahaan apabila informasi yang dihasilkan tepat waktu serta akurat. Kinerja sistem informasi akuntansi merupakan representasi mengenai kinerja sistem yang tersedia apakah sudah sesuai dengan yang dibutuhkan dan tujuan perusahaan atau organisasi. Terpenuhinya tujuan perusahaan dan baiknya kinerja individual dapat dilihat dari keefektifan penerapan SIA yang disebabkan oleh mahirnya pengguna dalam mengoperasikan komputer.

Lembaga Perkreditan Desa (LPD) adalah salah satu lembaga keuangan yang menggunakan sistem informasi akuntansi. (Peraturan Daerah Provinsi Bali No. 3 Tahun 2017 pasal 1), menyebutkan LPD merupakan lembaga keuangan milik Desa Pakraman yang berkedudukan di wewidangan Desa Pakraman. LPD sendiri telah memberikan manfaat baik secara ekonomi, sosial, dan budaya kepada anggotanya. Muliarta (2020) mengatakan bahwa lengkapnya laporan keuangan dibutuhkan agar bisa dilakukan pengevaluasian kinerja LPD, sehingga dukungan SIA dengan teknologi informasi yang terkomputerisasi sangat penting untuk dimiliki. LPD di Kota Denpasar merupakan salah satu lembaga yang sudah mengimplementasikan SIA untuk membuat pekerjaan karyawan menjadi lebih mudah dan agar bisa melayani nasabah dengan baik. Penerapan SIA dengan program aplikasi membuat pemrosesan data menjadi lebih praktis dan mudah dicapai.

Salah satu LPD di Kota Denpasar terjerat kasus yaitu adanya kasus korupsi yang dilakukan oleh Kepala LPD dan Tata Usaha yang menggunakan dana tidak sesuai dengan rencana kerja serta anggaran pendapatan belanja LPD. Para tersangka juga membuat laporan pertanggungjawaban tidak riil dan melakukan manipulasi pencatatan buku kas (BaliPost.com, 2022). Dari kasus tersebut menunjukkan bahwa masih ada LPD yang menyalahgunakan laporan keuangan demi keuntungan pribadi sehingga informasi yang dihasilkan menjadi tidak relevan. Rendahnya kompetensi dan motivasi kerja pelaku serta perilakunya melanggar norma-norma yang ada di dalam budaya organisasi LPD. Sistem informasi akuntansi digunakan untuk memudahkan pencatatan laporan keuangan oleh karyawan agar terhindar dari kecurangan serta untuk dapat mengetahui pengaruh kompetensi karyawan, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja SIA di LPD.

Terdapat beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja SIA di LPD meliputi kompetensi karyawan, motivasi kerja, dan budaya organisasi. Tingginya kompetensi yang dimiliki oleh karyawan akan membuat kinerja SIA LPD menjadi lebih baik. Hal itu didukung oleh penelitian dari Wasana & Wirajaya (2015), Krisnawati & Suartana (2017), dan Haleem & Teng (2018) bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja SIA. Motivasi mempunyai pengaruh dua arah terhadap penerapan SIA, yakni jika motivasi tidak diutarakan secara benar maka kinerja SIA bisa menurun namun di sisi lain motivasi bisa meningkatkan kinerja SIA. Penelitian terdahulu oleh Muhindo *et al.* (2014), Valentino Anggara & Yadnyana (2019), dan Anggraini (2019) mengatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja SIA sedangkan hasil penelitian Suhardjo & Hardinsyah (1988) menunjukkan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja SIA. Penelitian Raditya & Widhiyani (2018), Jelantik *et al.* (2021), dan Semarajana *et al.* (2022) membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja SIA, sedangkan penelitian Bachmid (2016) menemukan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja SIA. Berdasarkan adanya temuan

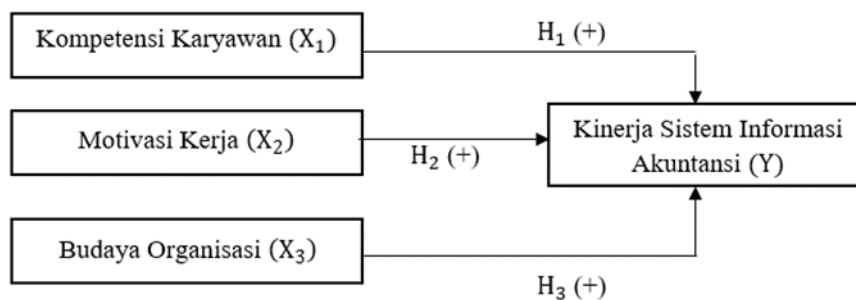
penelitian terdahulu yang tidak konsisten, peneliti termotivasi melakukan penelitian tentang pengaruh kompetensi karyawan, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja sistem informasi akuntansi LPD Kota Denpasar.

Tujuan dari model TAM adalah untuk dapat menyampaikan faktor-faktor terpenting dalam bersikap dan berperilaku pengguna teknologi informasi terhadap penerimaan penggunaan teknologi informasi. Kompetensi karyawan merupakan salah satu faktor terpenting dalam penerimaan penggunaan teknologi informasi karena pengguna sistem informasi yang memiliki kompetensi baik kemampuan dalam pendidikan maupun berpengalaman akan membuat terjadinya peningkatan kepuasan dalam menggunakan SIA dan akan terus memakainya untuk membereskan pekerjaannya. Kinerja SIA akan baik ketika pengguna dapat memahami teknologi, menggunakannya, dan mengaplikasikannya menjadi informasi yang berguna untuk pengambilan keputusan (Gultom *et al.*, 2021). Hal itu didukung oleh penelitian dari Wasana & Wirajaya (2015), Yunita *et al.* (2016), Krisnawati & Suartana (2017), dan Haleem & Teng (2018) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja SIA.

Theory Planned Behavior (TPB) menjelaskan bahwa pemberian tekanan sosial berupa motivasi kerja yang baik bisa dijadikan pertimbangan khususnya karyawan agar lebih termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan secara maksimal sehingga membuat kinerja SIA semakin meningkat. Pemberian penghargaan atau pujian dari atasan juga berkaitan dengan *attitude behavioral* yaitu diharapkan dengan pemberian penghargaan atau pujian tersebut, karyawan bisa lebih terdorong untuk mempertahankan kualitas kinerjanya sehingga kinerja dari SIA juga meningkat. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja SIA. Motivasi karyawan yang tinggi dan mampu mengaplikasikan SIA dengan baik akan membuat kinerja SIA meningkat (Krisnawati & Suartana, 2017). Hal tersebut didukung oleh penelitian Muhindo *et al.* (2014), Valentino Anggara & Yadnyana (2019), dan Anggraini (2019) yang menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja SIA.

Teori Budaya Organisasi menjelaskan bahwa organisasi sebagai suatu sistem sosial menyajikan pedoman dalam berperilaku yang berwujud norma-norma. Budaya yang kuat akan memacu sebuah organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik, maka dari itu setiap individu yang bekerja perlu memahami budaya dan bagaimana budaya itu diimplementasikan dengan menaati norma yang berlaku agar tidak menyimpang serta merusak citra dari organisasi itu sendiri. Pengimplementasian budaya organisasi yang baik bisa membuat para pengguna terbuka mengenai pemanfaatan teknologi informasi untuk menghasilkan informasi guna menciptakan laporan yang akurat, tepat dan dapat dipercaya dalam pengambilan keputusan yang nantinya akan meningkatkan kinerja SIA. Hasil penelitian terdahulu oleh Raditya & Widhiyani (2018) menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja SIA yaitu semakin baik budaya organisasi, maka semakin baik pula kinerja SIA. Hal ini didukung oleh penelitian Anggiriawan & Wirakusuma (2015), Dwitrayani *et al.* (2017), Jelantik *et al.* (2021), dan Semarajana *et al.* (2022) yang mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja SIA.

Berdasarkan beberapa teori dan hasil empiris dari penelitian-penelitian tersebut, rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah H₁: Kompetensi karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja SIA. H₂: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja SIA. H₃: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja SIA.



Sumber: Data diolah, 2023

Gambar 1. Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada kantor LPD di Kota Denpasar. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah kinerja SIA LPD sebagai variabel terikat yang dipengaruhi oleh kompetensi karyawan, motivasi kerja, dan budaya organisasi sebagai variabel bebas. Cara pengambilan sampel penelitian ini adalah teknik *nonprobability sampling* dengan *purposive sampling*. Sampel dalam penelitian ini adalah 34 LPD. Jumlah responden pada penelitian ini adalah sejumlah 102 orang karyawan dengan kriteria tiap LPD akan diambil Ketua LPD, bagian *accounting*, dan bagian kredit untuk mengisi kuesioner. Metode pengumpulan data yaitu dengan menggunakan kuesioner.

Indikator variabel kompetensi karyawan diadopsi dari penelitian Hutapea & Thoha (2008) yang terdiri dari pengalaman bekerja, pelatihan yang pernah diikuti terkait SIA, dan keahlian dalam mengaplikasikan perangkat komputer. Indikator variabel motivasi kerja diadopsi dari penelitian Wasana & Wirajaya (2015) yang terdiri dari hubungan kerja sama dan mendapat penghargaan atau perhatian dari atasan. Indikator variabel budaya organisasi diadopsi dari penelitian Denison (1990) yaitu keterlibatan, konsistensi, adaptabilitas, serta misi. Indikator variabel kinerja sistem informasi akuntansi diadopsi dari penelitian Soegiharto (2001) dan Jen (2002) yang terdiri dari informasi yang terkini, informasi tepat waktu, mudah diaplikasikan dan dipahami, serta memberikan informasi yang dibutuhkan. Semua indikator variabel diukur menggunakan instrumen kuesioner yang terdiri dari beberapa pernyataan dengan memakai skala likert, skala: 1 = STS, 2 = TS, 3 = N, 4 = S, 5 = SS.

Analisis utama yang dipergunakan penelitian ini yaitu analisis regresi linear berganda. Bentuk persamaan regresi yang dirumuskan berdasarkan hipotesis yang dikembangkan adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan:

Y	: Kinerja Sistem Informasi Akuntansi
α	: Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Koefisien Regresi Variabel Independen
X_1	: Kompetensi Karyawan
X_2	: Motivasi Kerja
X_3	: Budaya Organisasi
e	: Nilai Residu

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis statistik deskriptif dipergunakan untuk memberikan informasi mengenai gambaran suatu data.

Tabel 1.
Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Kompetensi Karyawan

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden					Skor	Mean	Kategori Penilaian
		1	2	3	4	5			
1	Pengalaman kerja yang saya miliki dalam menggunakan sistem informasi akuntansi membuat pekerjaan menjadi lebih efisien.	-	-	-	27	48	348	4,64	Sangat Baik
2	Banyaknya pengalaman kerja membuat saya dapat meminimalisir terjadinya kesalahan dalam menggunakan sistem informasi akuntansi	-	-	-	25	50	350	4,67	Sangat Baik
3	Saya sudah mengikuti pelatihan dalam mengaplikasikan <i>software</i> yang digunakan di tempat saya bekerja.	-	-	4	36	35	331	4,41	Sangat Baik
4	Pelatihan yang pernah saya ikuti dapat membantu dalam pemanfaatan sistem informasi akuntansi yang digunakan.	-	-	-	26	49	349	4,65	Sangat Baik
5	Saya terampil dalam mengoperasikan aplikasi yang ada di LPD.	-	-	1	59	15	314	4,19	Baik
6	Saya mempunyai tingkat pengetahuan yang memadai dalam mengoperasikan aplikasi.	-	-	1	53	21	320	4,27	Sangat Baik
Rata - Rata								4,47	Sangat Baik

Sumber: Data primer diolah, 2023

Variabel Kompetensi Karyawan (X_1) dideskripsikan memiliki skor *mean* tertinggi pada pernyataan banyaknya pengalaman kerja membuat saya dapat meminimalisir terjadinya kesalahan dalam menggunakan SIA dengan skor *mean* 4,67. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju mengenai banyaknya pengalaman kerja bisa meminimalisir terjadinya kesalahan dalam menggunakan SIA. Skor *mean* terendah berada pada pernyataan saya terampil dalam mengoperasikan aplikasi yang ada di LPD dengan skor *mean* 4,19. Hal ini menunjukkan bahwa tidak semua responden terampil dalam mengoperasikan aplikasi yang ada di LPD.

Tabel 2.
Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden					Skor	Mean	Kategori Penilaian
		1	2	3	4	5			
1	Saya mempunyai keinginan untuk menciptakan hubungan kerjasama yang baik dengan atasan maupun karyawan lain.	-	-	-	24	51	351	4,68	Sangat Baik
2	Saya terdorong untuk lebih mengembangkan kemampuan dan keterampilan saya melalui hubungan kerja sama yang baik antar rekan kerja.	-	-	-	20	55	355	4,73	Sangat Baik
3	Saya menjadi termotivasi karena atasan memberikan pujian terhadap hasil pekerjaan saya yang memuaskan.	-	-	-	6	69	369	4,92	Sangat Baik
4	Pemberian penghargaan dari atasan menjadi salah satu pemicu saya untuk memberikan prestasi terbaik terhadap organisasi tempat saya bekerja.	-	-	-	6	69	369	4,92	Sangat Baik
Rata - Rata								4,81	Sangat Baik

Sumber: Data primer diolah, 2023

Variabel Motivasi Kerja (X_2) dideskripsikan memiliki skor *mean* tertinggi pada pernyataan saya menjadi termotivasi karena atasan memberikan pujian terhadap hasil pekerjaan saya yang memuaskan dan pemberian penghargaan dari atasan menjadi salah satu pemicu saya untuk memberikan prestasi terbaik terhadap organisasi tempat saya bekerja dengan skor *mean* 4,92. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju mengenai pemberian pujian dan pemberian penghargaan oleh atasan bisa membuat motivasi meningkat. Skor *mean* terendah berada pada pernyataan saya mempunyai keinginan untuk menciptakan hubungan kerjasama yang baik dengan atasan maupun karyawan lain dengan skor *mean* 4,68. Hal ini menunjukkan bahwa tidak semua responden mempunyai keinginan untuk menciptakan hubungan kerja sama yang baik.

Tabel 3.
Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Budaya Organisasi

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Skor	Mean	Kategori Penilaian
		Responden							
		1	2	3	4	5			
1	Saling berbagi informasi yang dibutuhkan dalam upaya peningkatan kinerja sistem informasi akuntansi merupakan hal yang umum dilakukan bagi seluruh anggota organisasi.	-	-	2	45	28	326	4,35	Sangat Baik
2	Organisasi memberikan pelatihan, pengembangan pengetahuan, serta keterampilan yang berhubungan langsung dengan pekerjaan untuk meningkatkan peningkatan kinerja.	-	-	-	26	49	349	4,65	Sangat Baik
3	Organisasi mempunyai nilai-nilai yang konsisten untuk mengarahkan seluruh anggotanya pada saat bertindak dan berinteraksi dalam bekerja.	-	-	1	37	37	336	4,48	Sangat Baik
4	Pengurus maupun anggota yang berasal dari berbagai departemen berbeda memiliki pandangan dan informasi yang sejalan mengenai apa yang terbaik bagi organisasi.	-	-	1	44	30	329	4,39	Sangat Baik
5	Organisasi fleksibel dengan berbagai perubahan yang terjadi sesuai kondisi saat ini.	-	-	-	35	40	340	4,53	Sangat Baik
6	Organisasi bisa sigap dalam menghadapi persaingan dalam lingkungan bisnisnya.	-	-	-	42	33	333	4,44	Sangat Baik
7	Misi dalam organisasi menjadi pedoman bagi anggota karyawan agar tujuan organisasi dapat terealisasi dengan baik.	-	-	-	36	39	339	4,52	Sangat Baik
8	Organisasi memiliki misi yang jelas dalam memberi makna dan arah untuk seluruh anggota karyawan dalam bekerja.	-	-	-	28	47	347	4,63	Sangat Baik
Rata - Rata								4,50	Sangat Baik

Sumber: Data primer diolah, 2023

Variabel Budaya Organisasi (X_3) dideskripsikan memiliki skor *mean* tertinggi pada pernyataan organisasi memberikan pelatihan, pengembangan pengetahuan, serta keterampilan yang berhubungan langsung dengan pekerjaan untuk meningkatkan peningkatan kinerja dengan skor *mean* 4,65. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju mengenai organisasi memberikan pelatihan, pengembangan pengetahuan, serta keterampilan yang berhubungan langsung dengan pekerjaan untuk meningkatkan peningkatan kinerja. Skor *mean* terendah berada pada pernyataan saling berbagi informasi yang dibutuhkan dalam upaya peningkatan kinerja sistem informasi akuntansi merupakan hal yang umum dilakukan bagi seluruh anggota organisasi dengan skor *mean* 4,35. Hal ini menunjukkan bahwa tidak semua responden saling berbagi informasi yang dibutuhkan dalam upaya peningkatan kinerja sistem informasi akuntansi.

Tabel 4.
Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Sistem Informasi Akuntansi

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Skor	Mean	Kategori Penilaian
		Responden							
		1	2	3	4	5			
1	Sistem informasi yang saya gunakan memberikan informasi yang <i>up to date</i> .	-	-	-	26	49	349	4,65	Sangat Baik
2	Informasi yang disajikan sistem relevan dengan keadaan sekarang.	-	-	2	25	48	346	4,61	Sangat Baik
3	Sistem menghasilkan informasi yang tepat waktu.	-	-	-	41	34	334	4,45	Sangat Baik
4	Sistem membantu meminimalisir terjadinya keterlambatan dalam pengumpulan laporan keuangan.	-	-	-	20	55	355	4,73	Sangat Baik
5	Sistem informasi akuntansi yang digunakan di tempat saya bekerja mudah diaplikasikan dan dipahami.	-	-	-	37	38	338	4,51	Sangat Baik
6	Pemakaian sistem informasi akuntansi mampu memberikan efisiensi pada kinerja saya.	-	-	-	29	46	346	4,61	Sangat Baik
7	Sistem memberikan informasi yang dibutuhkan masing-masing bidang/departemen.	-	-	1	46	28	327	4,36	Sangat Baik
8	Sistem memberikan informasi yang akurat sesuai dengan kebutuhan para pihak pengambil keputusan.	-	-	-	22	53	353	4,71	Sangat Baik
Rata - Rata								4,58	Sangat Baik

Sumber: Data primer diolah, 2023

Variabel Kinerja Sistem Informasi Akuntansi (Y) dideskripsikan memiliki skor *mean* tertinggi pada pernyataan sistem membantu meminimalisir terjadinya keterlambatan dalam pengumpulan laporan keuangan dengan skor *mean* 4,73. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju mengenai sistem membantu meminimalisir terjadinya keterlambatan dalam mengumpulkan laporan keuangan. Skor *mean* terendah berada pada pernyataan sistem memberikan informasi yang dibutuhkan masing-masing bidang/departemen dengan skor *mean* 4,36. Hal ini menunjukkan bahwa tidak semua responden setuju mengenai sistem memberikan informasi yang dibutuhkan masing-masing bidang/departemen.

Pengujian asumsi klasik dilakukan sebelum analisis regresi linier berganda. Hasil uji normalitas ditunjukkan dengan nilai *Asymp Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 yang menandakan model uji sudah memenuhi kriteria normalitas data. Hasil uji multikolonieritas menunjukkan angka *tolerance* dari semua variabel independen lebih dari 0,10 serta nilai VIF kurang dari 10. Hal ini mengindikasikan bahwa model persamaan regresi bebas dari multikolinieritas. Nilai signifikansi hasil uji heteroskedastisitas dari masing-masing variabel yaitu lebih dari 0,05 yang menunjukkan bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Berikut adalah penjelasan uji analisis regresi linier berganda koefisien determinasi (R^2), uji F, serta uji t. Hasil uji analisis regresi linear berganda bisa dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5.
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,895	4,033		1,710	0,092
1 X1	0,223	0,108	0,182	2,061	0,043
X2	0,427	0,205	0,181	2,090	0,040
X3	0,432	0,070	0,557	6,145	0,000
Adjusted R ²	0,528				
F hitung	28,608				
Signifikansi F	0,000 ^b				

Sumber: Data primer diolah, 2023

Hasil koefisien regresi dari variabel independen yakni kompetensi karyawan (X_1), motivasi kerja (X_2), dan budaya organisasi (X_3), serta konstanta variabel dependen yakni kinerja sistem informasi akuntansi (Y) dihasilkan dengan persamaan regresi linier berganda berikut.

$$Y = 6,895 + 0,223X_1 + 0,427X_2 + 0,432X_3$$

Koefisien regresi kompetensi karyawan (X_1) adalah 0,223 yaitu variabel kompetensi karyawan memiliki hubungan positif terhadap kinerja SIA. Apabila kompetensi karyawan memiliki peningkatan maka kinerja SIA juga akan semakin meningkat.

Koefisien regresi motivasi kerja (X_2) adalah 0,427 yaitu variabel motivasi kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja SIA. Apabila motivasi kerja memiliki peningkatan maka kinerja SIA juga akan semakin meningkat.

Koefisien regresi budaya organisasi (X_3) adalah 0,432 yaitu variabel budaya organisasi memiliki hubungan positif terhadap kinerja SIA. Apabila budaya organisasi memiliki peningkatan maka kinerja SIA juga akan semakin meningkat.

Koefisien determinasi dipergunakan untuk menganalisis seberapa besar variabel independen mampu menerangkan perubahan variabel dependennya. Berdasarkan tabel bisa dilihat nilai *adjusted R²* adalah 0,528 memiliki arti 52,8% variasi kinerja sistem informasi akuntansi (Y) dipengaruhi oleh variasi kompetensi karyawan (X_1), motivasi kerja (X_2), dan budaya organisasi (X_3), sementara itu sisanya 47,2% dipengaruhi faktor lain yang tidak dicantumkan dalam model itu.

Uji F digunakan untuk melihat kelayakan model penelitian. Berdasarkan tabel di atas, hasil signifikansi F adalah 0,000. Ini memiliki arti bahwa variabel kompetensi karyawan (X_1), motivasi kerja (X_2), dan budaya organisasi (X_3), memiliki pengaruh serempak pada kinerja SIA. Dapat ditarik kesimpulan bahwa pada penelitian ini model yang digunakan layak untuk diteliti.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa t hitung kompetensi karyawan (X_1) sebesar 2,061 dengan tingkat signifikansi 0,043. Hal tersebut membuktikan bahwa hipotesis pertama (H_1) diterima yakni, kompetensi karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja SIA yang menunjukkan adanya keterkaitan antara kompetensi karyawan dengan kinerja SIA. Hasil ini menunjukkan jika semakin tinggi kompetensi karyawan maka kinerja SIA akan semakin meningkat pada LPD di Kota Denpasar. Pengalaman kerja dalam menggunakan sistem informasi akuntansi merupakan indikator yang berkontribusi paling tinggi pengaruhnya terhadap kinerja SIA. Teori TAM mendukung hasil penelitian yakni unggulnya kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dalam penggunaan SIA yang diperoleh dari banyaknya pengalaman kerja akan membuat karyawan tersebut semakin mudah dalam mengoperasikan aplikasi yang digunakan oleh LPD untuk membantu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kinerja SIA dapat meningkat.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa t hitung motivasi kerja (X_2) sebesar 2,090 dengan tingkat signifikansi 0,040. Hal tersebut membuktikan bahwa hipotesis kedua (H_2) diterima yakni, motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja SIA yang menunjukkan adanya keterkaitan antara motivasi kerja dengan kinerja SIA. Hasil ini menunjukkan jika semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja SIA akan meningkat pada LPD di Kota Denpasar. Motivasi karena diberikannya pujian oleh atasan dikarenakan hasil pekerjaan yang memuaskan dan adanya pemberian penghargaan oleh atasan merupakan indikator yang berkontribusi paling tinggi pengaruhnya terhadap kinerja SIA. TPB mendukung hasil penelitian yakni pemberian tekanan sosial berupa motivasi kerja yang baik dijadikan pertimbangan oleh karyawan agar lebih termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan secara maksimal sehingga membuat kinerja SIA semakin meningkat.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa t hitung budaya organisasi (X_3) sebesar 6,145 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hal tersebut membuktikan bahwa hipotesis ketiga (H_3) diterima yakni, budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja SIA yang menunjukkan adanya keterkaitan antara budaya organisasi dengan kinerja SIA. Hasil ini menunjukkan jika semakin baik budaya organisasi maka kinerja SIA akan semakin baik ataupun meningkat pada LPD di Kota Denpasar. Baiknya budaya organisasi pada LPD di Kota Denpasar akan menjadi dorongan untuk meningkatkan kinerja. Adanya pelatihan, pengembangan pengetahuan, serta keterampilan yang diberikan oleh organisasi merupakan indikator yang berkontribusi paling tinggi pengaruhnya terhadap kinerja SIA. Teori Budaya Organisasi mendukung hasil penelitian yakni pengimplementasian budaya organisasi yang baik membuat para pengguna sistem informasi akuntansi di LPD terbuka mengenai mudahnya pemanfaatan teknologi informasi yang membuat pekerjaan menjadi lebih efisien sehingga meningkatkan kinerja SIA.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi karyawan, motivasi kerja, dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja SIA. Semakin tinggi kompetensi karyawan, motivasi kerja, dan budaya organisasi, maka kinerja sistem informasi akuntansi juga akan semakin meningkat.

Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian dan simpulan yang telah diuraikan adalah para pengguna SIA LPD di Kota Denpasar perlu mengikuti pelatihan secara rutin agar bisa lebih terampil lagi dalam mengoperasikan aplikasi yang dipergunakan di LPD, masing-masing karyawan LPD di Kota Denpasar dapat meningkatkan ikatan kebersamaan dengan memperbanyak interaksi yang berkaitan dengan kinerja sistem informasi akuntansi, LPD di Kota Denpasar bisa lebih melestarikan budaya atau kebiasaan yang sudah ada seperti saling berbagi informasi antar karyawan, dan LPD sebaiknya melakukan evaluasi terhadap efektivitas penggunaan sistem informasi yang sudah berjalan agar sistem yang digunakan bisa memberi informasi yang dibutuhkan masing-masing bidang atau departemen sehingga dapat meningkatkan kinerja SIA.

REFERENSI

- Anggiriawan, P. B., & Wirakusuma, M. G. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Penerapan Good Governance Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Buletin Studi Ekonomi*, 20(November), pp. 59–65.
- Anggraini, P. N. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Sistem Informasi Akuntansi Di

- Lingkungan Pemerintahan Daerah Serdang Bedagai. *Journal Economy And Currency Study (JECS)*, 1(2), pp. 16–26.
- Bachmid, F. S. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen STIE Dharma Negara*, 1(1), pp. 1–5.
- Dwitrayani, M. C., Widanaputra, A. A. G. P., & Putri, I. G. A. M. A. D. (2017). Pengaruh Kecanggihan Teknologi Informasi, Partisipasi Manajemen, Budaya Organisasi dan Kepuasan Pengguna pada Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Badung. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 1, pp. 197–222.
- Gultom, M. R., Diana, E., & Riswandi, P. (2021). Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Kemampuan Teknis Personal Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi Komputerisasi PT. Pelabuhan Indonesia II (PERSERO) Cabang Bengkulu. *Jurnal Akuntansi Unihaz:JAZ*, 3(2), pp. 128–136.
- Haleem, A., & Teng, K. L. L. (2018). Impact of User Competency on Accounting Information System Success: Banking Sectors in Sri Lanka. *International Journal of Economics and Financial Issues*, 8(6), pp. 167–175. <https://doi.org/10.32479/ijefi.7212>
- Hutapea, P., & Thoha, N. (2008). *Kompetensi Plus: Teori, Desain, Kasus, dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Gramedia Pustaka Utama.
- Jelantik, I., 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)*, pp. 168–176. <http://e-journal.unmas.ac.id/index.php/karma/article/view/1627>
- Jen, T. F. (2002). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Sistem Informasi Akuntansi. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 4(2), pp. 135–154.
- Krisnawati, N. P. A., & Suartana, I. W. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Kemampuan Teknik Personal Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 21(3), pp. 2539–2566.
- Linda, N. W., Rustiarini, N. W., & Dewi, N. P. S. (2022). Informasi Akuntansi Pada Lembaga Perkreditan Desa. *Kumpulan Hasil Riset Mahasiswa Akuntansi (KHARISMA)*, 4(2), pp. 249–257.
- Muhindo, A., Mzuza, M. K., & Zhou, J. (2014). Impact of Accounting Information Systems on Profitability of Small Scale Businesses: A Case of Kampala City in Uganda. *International Journal of Academic Research in Management (IJARM)*, 3(2), pp. 185–192. www.elvedit.com
- Muliarta RM, K. (2020). Peran Moderasi Indeks Pembangunan Manusia Pada Hubungan Resiko Kredit Dan Resiko Likuiditas, Total Aset Dengan Kinerja Keuangan Lembaga Perkreditan Desa (LPD). *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Bisnis*, 15(2), pp. 252–267. <https://doi.org/10.24843/jiab.2020.v15.i02.p08>
- Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 3 Tahun 2017 tentang Lembaga Perkreditan Desa.
- Raditya, I. D. G. N., & Widhiyani, N. L. S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Dukungan Manajemen Puncak, dan Pemanfaatan Teknologi Informasi pada Kinerja Sistem Informasi Akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 24, pp. 845–870.
- Semarajana, I. P. C., Kepramareni, P., & Pradnyawati, S. O. (2022). Pengaruh Kemampuan Pemakai Teknologi Informasi, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Partisipasi Pemakai Teknologi Informasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi (SIA) pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kecamatan Sukawati. *Kumpulan Hasil Riset Mahasiswa Akuntansi (KHARISMA)*, 4(2), pp. 387–396.
- Soegiharto. (2001). Influence Factors Affecting The performance of Accounting Information Systems. *Journal International of Business*, 3(2).
- Suhardjo, & Hardinsyah, H. R. (1988). *Survey Konsumsi Pangan*. Pusat antar Universitas, Institut Pertanian Bogor, bekerja sama dengan Lembaga Sumber Daya Informasi-IPB. <https://lib.ui.ac.id>
- Valentino Anggara, W. P., & Yadnyana, I. K. (2019). Pengaruh Kompetensi Karyawan, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi Di LPD. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 28(2), pp. 1580–1606. <https://doi.org/10.24843/eja.2019.v28.i02.p29>
- Wasana, J. K. H., & Wirajaya, I. G. A. (2015). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kompensasi Organisasi pada Kinerja Manajerial Bank Perkreditan Rakyat sekabupaten Gianyar. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 13(3), pp. 828–856.
- Yunita, W., Nurhayati, N., & Oktarozza, M. L. (2016). Pengaruh Kompetensi Pengguna dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi (Survei Perusahaan Asuransi Kota Bandung). *Prosiding Akuntansi ISSN: 2460-6561*, 2(2), pp. 949–954.