BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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 pemerintah 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 pemerintah daerah tingkat 1 Bali melalui surat keputusan Gubernur kepala daerah provinsi Bali nomor 972 tahun 1982, membentuk suatu lembaga ekonomi yang diharapkan dapat menunjangserta meningkatkan perekonomian desa pekraman yang sekarang dikenal sebagai LPD (Gubernur Bali, 1984). Sejak saat itu LPD sudah cukup berperan dalam mendorong pembangunan ekonomi dan pemberian modal efektif serta menunjang program pemerintah dalam hal pemberantasan kemiskina.

Menurut Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 3 Tahun 2007, LPD merupakan badan usaha keuangan milik desa yang melaksanakan kegiatan usaha di lingkungan desa dan untuk penduduk desa (Peraturan Daerah Provinsi Bali, 2017). Berdiri dan berkembangnya Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Bali diharapkan dapat mendorong pembangunan ekonomi di tiap-tiap desa adat atau desa pakraman sebagai kekuatan untuk menjaga adat dan budaya Bali

UNMAS DENPASAR

yang merupakan suatu strategi baru dalam meningkatkan sumber dalam meningkatkan sumber terhadap anggota masyarakat setempat (Peraturan Daerah Provinsi Bali, 2007).

Sejak awal berdiri, LPD sudah cukup berperan dalam pembangunan ekonomi masyarakat untuk menunjang program pemerintah dalam hal pemberantasan kemiskinan. Peraturan Gubernur Bali No 3 Tahun 2017 pasal 1 menyebutkan bahwa LPD merupakan lembaga keuangan milik desa pakraman yang berkedudukan di wewidangan desa pakraman. Landasan operasional LPD berpegang pada awig-awig dan pararem desa yang mengedepankan ikatan kekeluargaan dan semangat gotong royong antar warga desa pakraman.

Kinerja LPD dievaluasi untuk menilai sejauh mana lembaga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tanpa penilaian terhadap kinerja, sebuah organisasi tidak akan mengetahui seberapa besar pencapaian hasil yang diperoleh. Pengukuran kinerja LPD pada organisasi merupakan sebuah pondasi agar terciptanya pengendalian yang efektif. Menurut Nisa *et al.* (2018), pengukuran kinerja organisasi secara modern tidak hanya pada sisi finansial namun juga dari sisi non-finansial yaitu dengan menggunakan *balanced scorecard*. Menurut Kaplan dalam Gaspersz (2002) *balanced scorecard* adalah alat pengukur kinerja dalam mencatat rencana kerja yang akan dicapai pada masa yang akan datang beserta capaian kinerjanya dengan menerapkan 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 tingkat kinerja perusahaan yang dikelolanya tinggi atau maksimal. Menurut Arjani &

UNMAS DENPASAR

Putra (2021) 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 adalah lembaga keuangan unik yang beroperasi berdasarkan awig-awig desa pakraman, membedakannya dari lembaga keuangan lainnya. Keberadaan LPD di Bali sangat dibutuhkan dan diminati masyarakat desa, terlihat dari jumlah LPD yang terus berkembang. Di Kecamatan Mengwi, terdapat 38 LPD yang tersebar di beberapa desa. Hal ini tercermin dari kasus yang terjadi di LPD di Desa Gulingan yang berada di Kecamatan Mengwi dimana terjadi penggelapan dana dan indikasi penyalahgunaan lembaga pengawas internal. Seperti yang di muat dalam berita detikbali.com, Mantan Ketua Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Adat Gulingan, Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung, I Ketut Rai Darta, dituntut hukuman penjara delapan tahun. Dia dianggap terbukti menilap uang nasabah sebesar Rp 30,9 miliar. Putusan pengadilan dalam sidang di Pengadilan Negeri (PN) Tipikor Denpasar, Jumat (18/10/2024), Hal itu diatur dalam Pasal 2 ayat 1 juncto Pasal 18 Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 yang telah diubah dan diperbaharui dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi juncto Pasal 55 ayat 1 KUHP juncto Pasal 64 ayat 1 KUHP, juga menyatakan bahwa selain delapa tahun penjara, Darta juga menuntut hukuman denda sebesar Rp 500 juta subsider empat bulan penjara. Serta, uang pengganti sebesar Rp 7,2 miliar atau pidana penjara selama lima tahun jika mampu membayar serta apabila tidak dibayar paling lama

UNMAS DENPASAR

dalam waktu sebulan sesudah putusan pengadilan, maka harta bendanya disita dan dilelang untuk menutupi uang pengganti (Mahendro, 2024).

Adanya indikasi penggelapan dana nasabah, beberapa kelemahan terkait pengelolaan keuangan, seperti daftar nominatif pinjaman-pinjaman yang ada pada sistem dengan di neraca berbeda yang diduga dilakukan oknum pengurus dan pengelola LPD Desa Adat Gulingan (Damayanti, 2022). Penyebab terjadinya hal tersebut karena lemahnya kualitas informasi keuangan dan kurangnya pengawasan internal. Hal ini menunjukkan pentingnya dibentuk suatu Sistem Informasi Akuntansi yang baik dalam Lembaga Perkreditan Desa (LPD) untuk menghasilkan kinerja.

Maka dari itu Lembaga Perkreditan Desa di Kecamatan Mengwi memiliki daya tarik yang kuat sebagai pendanaan usaha kecil dan menengah. Berkembangnya dunia usaha di era globalisasi mengharuskan LPD untuk lebih memperhatikan kinerjanya agar dapat memberikan pelayanan yang terbaik dan berkualitas bagi masyarakat. LPD yang menerapkan sistem informasi akuntansi terbanyak (Dewi & Sumadi, 2021). Maka faktor sumber daya manusia (SDM) pengelola keuangan LPD, dimana karyawan diharuskan memiliki kepercayaan diri yang tinggi dalam pengoperasian SIA yang ada, karena sebelumnya pihak LPD bekerja mengelola data dengan proses manual. Maka Perlunya adanya sistem informasi akuntansi, budaya organisasi, disiplin kerja, fungsi badan pengawas dan motivasi kerja untuk melihat kinerja LPD lebih baik dari sebelumnya untuk membantu lembaga perkerditan desa lebih unggul dan aman.

UNMAS DENPASAR

Keberhasilan organisasi dalam mencapai kinerja yang baik sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada pada LPD, khususnya peran manajemen dan pemimpin LPD. Lemahnya pengelolaan yang dilakukan manajemen LPD dapat mengakibatkan terjadinya penyimpangan yang akan berdampak pada menurunnya kinerja. Keberadaan lembaga perantara keuangan perbankan sangat penting dalam suatu sistem perekonomian modern, dimana manajemen dituntut untuk dapat membuat sistem akuntansi yang berkaitan dengan ketentuan dan penggunaan informasi akuntansi baik untuk manajer atau manajemen dalam suatu organisasi dan untuk memberikan dasar kepada manajemen dalam membuat keputusan.

Sistem informasi akuntansi adalah seluruh komponen terkait yang bekerja sama untuk mengumpulkan, menyimpan dan menyebarkan data untuk tujuan perencanaan, pengendalian, koordinasi, analisis dan pengambilan keputusan. Pengelolaan informasi agar bermanfaat, akurat dan tepat waktu maka diperlukan sebuah sistem informasi. Efektivitas merupakan suatu pengukuran keberhasilan dalam pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditentukan. Sebagai contoh, jika sebuah tugas dapat selesai dengan beberapa alternatif yang telah ditentukan, maka alternatif tersebut dapat dikatakan efektif.

UNMAS DENPASAR

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 (Ernawati, 2023). Sistem informasi

akuntansi dikatakan efektif bila informasi yang diberikan oleh sistem tersebut dapat melayani kebutuhan pengguna sistem.

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Handayani (2020) menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi yang baik meningkatkan kinerja LPD. Hal yang sama ditemukan dalam penelitian Ariani (2020), Andika dan Sumadi (2021), Monita dan Adi (2022), serta penelitian Saputra dan Pradnyawati (2022). Sistem informasi akuntansi yang efektif dapat meningkatkan efisiensi, akurasi, dan kecepatan transaksi, serta memperbaiki pelayanan kepada nasabah. Oleh karena itu, perlindungan yang memadai dan partisipasi aktif pengguna sangat penting untuk meningkatkan efektivitas sistem. Namun, beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif. Yaitu penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo dan Suryani (2020), Sudarmanto dan Lestari (2021), Yuliana dan Santosa (2022), Wijaya dan Putra (2023), Suryani (2021) menunjukkan bahwa penerapan sistem informasi yang buruk, seperti lemahnya keamanan atau kurangnya pelatihan, dapat menurunkan kinerja LPD akibat kebocoran data atau kesalahan operasional.

UNMAS DENPASAR

Budaya organisasi merupakan norma perilaku dan nilai-nilai yang dipahami dan diterima oleh semua anggota organisasi dan digunakan sebagai dasar dalam aturan perilaku dalam organisasi tersebut (Sutrisno, 2019). Budaya organisasi diperlukan dalam suatu organisasi sebagai sistem nilai yang membentuk norma dalam berfikir dan bertindak, sehingga dapat mempengaruhi perilaku dan cara kerja para anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya ini memiliki pengaruh besar terhadap cara organisasi beroperasi dan bagaimana karyawan berperilaku. Dalam konteks Lembaga

Perkreditan Desa (LPD), budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja LPD dalam berbagai aspek, mulai dari layanan kepada nasabah, pengelolaan keuangan, hingga inovasi dan adaptasi terhadap perubahan teknologi.

Budaya organisasi yang kuat dan positif, seperti nilai keterbukaan, kepercayaan, kerjasama, dan komitmen terhadap kualitas, dapat meningkatkan efektivitas kerja dan produktivitas karyawan, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja LPD. Sebaliknya, budaya yang tidak mendukung kolaborasi atau inovasi, atau yang mengutamakan keuntungan pribadi di atas kepentingan bersama, dapat menghambat kinerja LPD dan mengurangi kepercayaan nasabah (Kurniawati dan Harjanto,2022).Budaya organisasi adalah suatu lingkungan atau suatu kebiasaan dalam perusahaan yang telah ditentukan oleh peraturan ataupun yang telah di terapkan pada setiap karyawan yang ada dalam perusahaan agar mematuhi suatu peraturan ataupun kebiasaan yang baik bagi Perusahaan (Simbolon, Priyonggo, 2022).

Hal tersebut didukung oleh penelitian Prayoga *et al*. (2017) yang menyatakan bahwa semakin tinggi budaya organisasi, maka kinerja Pemerintah Daerah akan semakin meningkat,sedangkan menurut penelitian Alam & Suci (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian sebelumnya yang melibatkan budaya organisasi (Amanda & Suputra, 2019; Hardiyanti & Munari, 2022; Ikbal *et al*. 2021; Wahyuni *et al*. 2017; Dewi dan Supartawan, 2023; Zidan dan Pradnyawati, 2022) membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan Mira & Lestari (2019) dan Ernawatiningsih & Sunarwijaya

UNMAS DENPASAR

(2024) memperoleh hasil bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Disiplin kerja merupakan cerminan besarnya tanggung jawab seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang mendorong gairah dan semangat seseorang dalam bekerja (Handoko, 2012). Disiplin kerja yang tinggi dapat dilihat dari tingginya kesadaran para karyawan dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku dan besarnya rasa tanggung jawab akan tugas masing-masing, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para karyawannya yang akan berdampak terhadap kinerja perusahaan (Siswanto, 2019).

Disiplin merupakan salah satu jalan yang ditempuh oleh organisasi. Untuk memastikan pencapaian tujuan, Anda membutuhkan alat, dan alat yang efektif adalah membuat aturan. Disiplin kerja merujuk pada tingkat kepatuhan dan tanggung jawab individu terhadap peraturan, prosedur, serta norma yang berlaku di dalam organisasi (Nasution, Priangkatara, 2022). Disiplin kerja yang tinggi mencerminkan bahwa karyawan atau anggota organisasi memiliki sikap profesional dan mengikuti aturan yang ada, baik dalam hal waktu, kualitas, maupun cara pelaksanaan tugas. Di Lembaga Perkreditan Desa (LPD), disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan akurasi dalam pelayanan kepada nasabah, serta meminimalkan kesalahan dalam pencatatan transaksi keuangan. Disiplin kerja merupakan salah satu komponen yang menentukan baik tidaknya kinerja seseorang baik atau buruk, karyawan yang disiplin dalam bekerja akan cenderung melakukan segala aktivitasnya mengikuti aturan, standar, dan tugas serta tanggung jawab yang berlaku yang

UNMAS DENPASAR

menjadi kewajibannya. (Kurniawan, Sunarsi, Solihin, 2022). Kedisiplinan merupakan keinginan dengan kesadaran untuk menaati peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Hasil penelitian Jelantik *et al*. (2021), Putra & Arjani (2021), Gayatri *et al*. (2023), Novinia *et al.* (2022), Novarini *et al.* (2024), dan Wardani (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan badan pengawas berdampak positif terhadap kinerja LPD. Disiplin kerja yang baik penting untuk mencapai hasil optimal dan mencegah pengabaian tugas. Sementara menurut Wijayanto & Kristina (2020), Indrawati (2021), Dewi *et al*. (2021), Nindya *et al*. (2020), peningkatan disiplin kerja tidak selalu meningkatkan kinerja, terutama jika tidak ada keselarasan dengan sistem evaluasi atau kurangnya motivasi yang mendukung.

Badan Pengawas LPD berfungsi sebagai internal auditor karena badan pengawas adalah orang dalam LPD yang diberi tugas untuk mengawasi jalannya dan pengelolaan LPD (Jelantik et al, 2021). Selain itu Badan Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang harus dilakukan oleh suatu perusahaan atau organisasi. Badan Pengawas LPD bertanggung jawab terhadap terlaksananya rencana program bidang pengawasan dan peningkatan kinerja personalia bidang pengawasan. 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. Dengan adanya fungsi badan pengawas

UNMAS DENPASAR

diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan dan prestasi kinerja karyawan.

Badan Pengawas adalah suatu lembaga atau kelompok yang bertugas untuk mengawasi dan memastikan bahwa suatu organisasi atau entitas menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan aturan, kebijakan, dan prinsip yang berlaku. Fungsi utama badan pengawas adalah untuk menjaga transparansi, akuntabilitas, serta memastikan bahwa operasional organisasi berjalan dengan baik dan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Badan Pengawas memiliki peran penting dalam mendeteksi dan mencegah potensi penyalahgunaan kekuasaan, kecurangan, atau pelanggaran yang dapat merugikan organisasi. Dalam konteks Lembaga Perkreditan Desa (LPD), fungsi Badan Pengawas meliputi pengawasan terhadap kegiatan operasional, pengelolaan keuangan, serta kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku Haris, T., & Wijayanto, A. (2020).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Jelantik *et al.* (2021), Apriantini (2023), dan Pratiwi *et al*. (2021), Lestrainet *et al.* (2021), Aditya *et al*. (2021), Dewi & Sumasim (2021), Arjani (2021), Setiawan (2020) yang mengemukakan bahwa fungsi badan pengawas berpengaruh positif terhadap kinerja LPD. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Azizah dan erinos (2020) dan Dewa & Putra (2021) yang menyatakan bahwa fungsi badan pengawas tidak berpengaruh terhadap kinerja. Selain itu, hal yang harus diperhatikan untuk meningkatkan kinerja LPD adalah sumber daya manusia yang tergabung dalam LPD. Untuk meningkatkan sumber daya manusia, diperlukan adanya upaya pelatihan dan pengembangan yang dilakukan secara

UNMAS DENPASAR

rutin serta adanya motivasi kerja yang diberikan oleh atasan kepada karyawannya.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja (Nabila & Ratnawati, 2020). Sekalipun seorang karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan (Jara dkk 2020). Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi (Christin & Mukzam, 2017).

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Erica, 2020). Motivasi kerja sangat berpengaruh bagi suatu organisasi. Karyawan tanpa motivasi tidak akan memberikan kemajuan yang berarti bagi organisasi. Itulah sebabnya pihak yang mengelola SDM harus dapat mencermati apakah karyawan yang ada, masih termotivasi dengan baik untuk bekerja atau sudah mengalami penurunan. Motivasi kerja karyawan akan mensuplai energi untuk bekerja atau mengarahkan aktivitas selama bekerja dan menyebabkan seorang karyawan mengetahui adanya tujuan organisasi yang relevan dengan tujuan pribadinya (Utami, 2019). Dengan demikian pihak yang mengelola SDM dapat mengukur tingkat motivasi dari tiap-tiap karyawan, sehingga dapat diambil tindakan yang dirasa perlu sebelum terlambat.

UNMAS DENPASAR

Rozi, dkk. (2019) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan, artinya kinerja pegawai terkait erat dengan motivasi kerja. Hal ini juga. Hal itu selaras dengan penelitian yang

dilakukan oleh Paramarta & Kasih (2023), Putra *et al*. (2022), Dewi (2022), Yustina *et al.* (2022), Sumadi (2021), Setiawan *et al.* (2023), dan penelitian yang dilakukan oleh Ariyana & Novarini (2023) menyatakan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Sementara menurut Widiastuti *et al*. (2021), Maulana & Rini (2020) menunjukan bahwa motivasi kerja yang rendah tidak selalu mempengaruhi kinerja LPD secara langsung, terutama jika ada faktor penghalang seperti kebijakan manajerial yang tidak jelas, atau jika motivasi tinggi tidak didukung pelatihan yang memadai.

Lembaga Perkreditan Desa (LPD) memiliki peran yang signifikan dalam mendukung perkembangan ekonomi dan sosial di tingkat desa. Sebagai lembaga keuangan lokal, kinerja LPD sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Meskipun pentingnya LPD diakui, masih ada tantangan dalam memastikan kinerjanya yang optimal. Permasalahan seperti kurangnya akses terhadap informasi keuangan yang akurat, kurangnya keterlibatan anggota dalam budaya organisasi, dan rendahnya pengawasan dapat menghambat kinerja LPD.

UNMAS DENPASAR

Dengan memahami pengaruh faktor-faktor tersebut, kita dapat mengidentifikasi area-area yang perlu diperbaiki dan merumuskan strategi untuk meningkatkan kinerja LPD.Berdasarkan dari dari latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk membuat kajian dengan judul "**Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Fungsi Badan Pengawas, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja LPD di Kecamatan Mengwi".**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu:

1) Apakah efektivitas sistem informasi akuntansi di LPD berpengaruh terhadap kinerja Lembaga Perkreditan Desa di Kecamatan Mengwi?
2) Apakah budaya organisasi di LPD berpengaruh terhadap kinerja Lembaga Perkreditan Desa di Kecamatan Mengwi?
3) Apakah tingkat disiplin kerja anggota LPD mempengaruhi kinerja Lembaga Perkreditan Desa di Kecamatan Mengwi?
4) Apakah fungsi badan pengawas berpengaruh terhadap kinerja Lembaga Perkreditan Desa di Kecamatan Mengwi?
5) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Lembaga Perkreditan Desa di Kecamatan Mengwi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang serta rumusan masalah dia atas, maka tujuan yang ingin di capai diantaranya:

1) Untuk mengetahui pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja lembaga perkreditan desa (LPD) dan memberikan rekomendasi perbaikan jika ditemukan kelemahan dalam sistem tersebut.
2) Untuk mengetahui peran budaya organisasi terhadap kinerja lembaga Perkreditan desa.

UNMAS DENPASAR

3) Untuk Mengetahui sejauh mana disiplin kerja anggota LPD berpengaruh terhadap kinerja lembaga Perkreditan desa serta mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi tingkat disiplin kerja tersebut.
4) Untuk memahami peran dan pengaruh fungsi badan pengawas dalam pengambilan keputusan LPD dan menilai kontribusinya terhadap kinerja lembaga.
5) Untuk menguji dan memperoleh bukti empiris mengenai motivasi kerja terhadap kinerja LPD di Kecamatan Mengwi.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan tujuan penelitian, maka manfaat penelitian ini adalah:

1. **Manfaat teoritis:**

   Berdasarkan kegunaan teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan baru di bidang akuntansi, terutama yang berkaitan dengan pemahaman dan pengembangan penelitian mengenai pengaruh evektifitas sistem informasi akuntansi, budaya Organisasi, disiplin kerja, manajemen formalisasi dan fungsi badan pengawas terhadap kinerja LPD Pada Lembaga Perkreditan Desa.

2. **Manfaat Praktis:**

   a. Bagi Lembaga Perkereditan Desa

      Bagi Lembaga Perkereditan Desa di Kecamatan Mengwi digunakan sebagai mengevaluasi dalam meningkatkan kinerja LPD Pada Lembaga Perkreditan Desa di Kecamatan Mengwi.

UNMAS DENPASAR

b. Bagi Mahasiswa

Untuk mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang di peroleh selama perkuliaha dan menambah wawasan keilmuan dan memberikan sumbangan pemikiran serta pemecahan masalah yang dihadapi khususnya yang berhubungan dengan Lembaga Perkreditan Desa. Serta memberikan gambaran umum untuk meningkatkan pemahaman tentang teori-teori yang peneliti tekuni pada kondisi yang sebenarnya.

UNMAS DENPASAR

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 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. Menurut Suartana (2010) teori atribusi merupakan teori bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal yaitu faktor-faktor yang berasal dari dalam diri seseorang, seperti kemampuan atau usaha, dan kekuatan eksternal yaitu faktor-faktor yang berasal dari luar seperti kesulitan dalam pekerjaan atau keberuntungan.

Teori Atribusi merupakan sebuah teori yang membahas tentang upaya-upaya yang dilakukan untuk memahami penyebab-penyebab perilaku seseorang. Teori ini mengacu tentang bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri yang akan ditentukan apakah dari internal misalnya sifat, karakter, sikap, dan sebagainya ataupun eksternal misalnya tekanan situasi atau keadaan tertentu yang akan memberikan pengaruh terhadap perilaku individu (Luthans, 2005).

Teori Atribusi menjelaskan tentang pemahaman akan reaksi seseorang terhadap peristiwa di sekitarnya atas kejadian yang dialaminya. Teori atribusi

UNMAS DENPASAR

juga menjelaskan bahwa terdapat perilaku yang berhubungan dengan sikap dan karakteristik individu, maka dapat dikatakan bahwa hanya melihat perilakunya akan dapat diketahui sikap atau karakteristik orang tersebut serta dapat juga memprediksi perilaku seseorang dalam menghadapi situasi tertentu. Proses Atribusi adalah proses persepsi dalam menentukan apakah perilaku yang diamati disebabkan oleh sebagian besar dari faktor internal atau faktor eksternal. Tindakan dalam faktor internal seperti termasuk kemampuan atau motivasi seseorang, sedangkan tindakan dalam faktor eksternal seperti faktor dari orang lain atau hanya keberuntungan (Wibowo, 2014).

Proses persepsi ini penting karena dapat membentuk hubungan sebab-akibat, yang mempengaruhi respon kita terhadap perilaku seseorang dan bagaimana kita bertindak di waktu yang akan datang. Bagaimana kita bereaksi terhadap kinerja buruk rekan kerja, tergantung pada atribusi internal atau eksternal kita terhadap kinerja tersebut (Wibowo, 2014). Pada dasarnya faktor internal yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas. Dalam penelitian ini menggunakan teori atribusi karena peneliti akan melakukan studi empiris untuk pengaruh kinerja terhadap budaya organisasi, disiplin kerja, fungsi badan pengawas, dan motivasi kerja.

UNMAS DENPASAR

2.1.2 *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. Dalam

penelitian yang dilakukan oleh Siswosoebrotho & Daryanti (2013) yang mengutip pernyataan Ajzen (1975) mengatakan bahwa adanya suatu niat untuk melalukan atau tidak melalukan niat tertentu dipengaruhi oleh dua penentu dasar, yaitu sikap (attitude towards behavior) dan pengaruh sosial, yaitu norma subjektif (*subjective norm*).

Teori TRA dikembangkan oleh "Icek Ajezen dan Martin Fishbein pada tahun 1980". *Theory Of Reasoned Action* (TRA). Teori TRA dikembangkan oleh "Icek Ajezen dan Martin Fishbein pada tahun 1980". *Theory Of Reasoned Action* (TRA), Teori Tindakan beralasan yang disingkat dengan TRA merupakan teori dari penelitianpenelitian sebelumnya yang awalnya dari teori sikap (theory of attitude) dan perilaku (behavior) (Jogiyanto, 2008). *Theory of Reasoned Action* (TRA) ini muncul karena kurangnya keberhasilan penelitian yang menguji teori sikap, yaitu hubungan antara sikap dan perilaku. Teori TRA menjelaskan tentang perilaku yang berubah bedasarkan hasil dari niat perilaku yang dipengaruhi oleh norma sosial dari sikap indivisu terhadap perilaku.

UNMAS DENPASAR

Teori perilaku beralasan diperluas dan dimodifikasi oleh (Ajzen dalam Jogiyanto 2007) dan dinamai Teori Perilaku Terencana (theory of planned behavior). Inti teori ini mencakup tiga hal yaitu; yaitu keyakinan tentang kemungkinan hasil dan evaluasi dari perilaku tersebut (behavioral beliefs), keyakinan tentang norma yang diharapkan dan motivasi untuk memenuhi harapan tersebut (normative beliefs), serta keyakinan tentang adanya faktor yang dapat mendukung atau menghalangi perilaku dan kesadaran akan kekuatan faktor tersebut (*control beliefs*). Jogiyanto (2007) berpendapat

bahwa Intensi atau niat merupakan fungsi dari dua determinan dasar, yaitu sikap individu terhadap perilaku (merupakan aspek personal) dan persepsi individu terhadap tekanan sosial untuk melakukan atau untuk tidak melakukan perilaku yang disebut dengan norma subyektif. Secara singkat, praktik atau perilaku menurut *theory of reasoned action* (TRA) dipengaruhi oleh niat, sedangkan niat dipengaruhi oleh sikap dan norma subyektif. Sikap sendiri dipengaruhi oleh keyakinan akan hasil dari tindakan yang telah lalu. Norma subyektif dipengaruhi oleh keyakinan akan pendapat orang lain serta motivasi untuk menaati pendapat tersebut. Secara lebih sederhana, teori ini mengatakan bahwa seseorang akan melakukan suatu perbuatan apabila ia memandang perbuatan itu positif dan bila ia percaya bahwa orang lain ingin agar ia melakukannya.

Teori Pemangku Kepentingan menyoroti pentingnya memperhitungkan kepentingan berbagai pemangku kepentingan (*stakeholders*) dalam organisasi, termasuk badan pengawas dan bagaimana sistem informasi digunakan untuk memenuhi kebutuhan mereka. Dalam konteks LPD, pemangku kepentingan mungkin termasuk anggota dewan pengawas, pelanggan, dan komunitas lokal. Teori ini relevan dalam mengevaluasi bagaimana keputusan yang diambil oleh manajemen LPD dan pengawasan mempengaruhi kinerja dan kepuasan berbagai pemangku kepentingan.

UNMAS DENPASAR

2.1.3 Efektivitas sistem informasi akuntansi

Menurut Kristiani (2020) definisi dari efektifitas itu sendiri adalah seberapa baik pekerjaan yang dilakukan, sejauh mana seseorang menghasilkan keluaran sesuai dengan apa yang diharapkan. Inti dari pendapat tersebut adalah bahwa efektifitas adalah sebagai tolak ukur perusahaan sebagai gambaran dari target yang telah ditetapkan sebelumnya agar tercapai.

Menurut Mardiasmo (2017) efektivitas adalah ukuran berhasil tidaknya pencapaian tujuan suatu organisasi mencapai tujuannya. Umumnya efektivitas sering dihubungkan dengan efisien dalam pencapaian tujuan organisasi. Sementara suatu tujuan yang dicapai sesuai rencana bisa disebut efektif, belum tentu efisien. Kalaupun ada peningkatan efektivitas dalam organisasi, belum tentu efisien. Jelasnya, jika sasaran atau tujuan telah tercapai sesuai dengan yang direncanakan sebelumnya dapat dikatakan efektif, sehingga bila suatu pekerjaan tidak selesai sesuai waktu yang telah digambarkan maka dapat dikatakan tidak efektif. Kata "efektif" memiliki konotasi atau mengacu pada jumlah hasil yang dapat dicapai. Dalam hal ini efek dan efektivitas dapat diartikan sebagai tingkat atau derajat pencapaian hasil yang dapat dicapai, sebagai sarana peningkatan efektivitas.

UNMAS DENPASAR

Menurut Handoko (2018) efektivitas merupakan kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Semakin dekat prestasi mereka terhadap prestasi yang ingin dicapai maka akan dinilai semakin efektif. Efektivitas adalah hubungan antara output dengan tujuan, semakin besar konstribusi (sumbangan) output

terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, program maupun kegiatan (Marzuki, 2011)

Efektivitas penggunaan atau pengimplementasian sistem informasi akuntansi dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari bagaimana pemakai sistem tersebut dapat mengidentifikasikan data, mengakses data, dan menginterpretasikan data dengan baik. Selain itu, efektivitas sistem informasi akuntansi dapat dilihat dari segi tercapai tidaknya tujuan organisasi. Menurut Stair & Reynolds (2010) efektivitas sistem informasi akuntansi adalah efektivitas suatu sistem berhubungan dengan kualitas sistem yang merupakan kombinasi dari hardware, software, kebijakan dan prosedur dari sistem informasi dapat mengolah data menjadi informasi bagi para penggunanya. Sistem informasi akuntansi yang efektif adalah sistem yang mampu menghasilkan informasi yang berkualitas dan telah sesuai dengan tujuan perusahaan dalam penggunaan sistem informasi akuntansi tersebut. Jika salah satu tujuan sistem informasi pada perusahaan gagal diterapkan maka itu akan mempengaruhi efektivitas sistem informasi pada perusahaan sehingga keberhasilan dari perusahaan dianggap kurang.

UNMAS DENPASAR

Jadi dapat disimpulkan bahwa efektivitas merupakan suatu tolak ukur untuk mengetahui sejauh mana pencapaian keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi terhadap tujuan yang telah ditetapkan dengan berorientasi pada output yang dihasilkan. Efektivitas sistem informasi akuntansi merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran sejauh mana target dapat dicapai dari suatu kumpulan sumber daya yang diatur untuk mengumpulkan, memproses, dan menyimpan data elektronik, kemudian

mengubahnya menjadi sebuah informasi yang berguna serta menyediakan laporan formal yang dibutuhkan dengan baik secara kualitas maupun waktu. Menurut Susanto (2013), fungsi dari efektifitas sitem informasi akuntansi yang sangat erat hubungannya satu sama lain yaitu:

1. Mendukung aktivitas perusahaan sehari-hari. Suatu perusahaan agar dapat tetap eksis perusahaan tersebut harus terus beroperasi dengan melakukan sejumlah aktivitas bisnis yang peristiwanya disebut sebagai transaksi seperti melakukan pembelian, penyimpanan, proses produksi dan penjualan.
2. Mendukung proses pengambilan keputusan. Tujuan yang sama pentingnya dari sistem informasi akuntansi adalah untuk memberi informasi yang diperlukan dalam proses pengambilan keputusan. Keputusan harus dibuat dalam kaitannya dengan perencanaan dan pengendalian aktivitas perusahaan.
3. Membantu pengelola perusahaan dalam memenuhi tanggung jawabnya kepada pihak eksternal. Setiap perusahaan harus memenuhi tanggung jawab hukum. Salah satu tanggung jawab penting adalah keharusannya memberi informasi kepada pemakai yang berada diluar perusahaan atau stakeholder yang meliputi pemasok, pelanggan, pemegang saham, kreditor, investor besar, serikat pekerja, analis keuangan, asosiasi industry, atau bahkan publik secara umum.

UNMAS DENPASAR

Indikator Sistem informasi akuntansi memiliki enam komponen yang saling terkait dan berinteraksi untuk mencapai tujuan. Keenam komponen tersebut (Romney & Steinbart, 2012) yaitu:

1. Orang yang menggunakan sistem.
2. Prosedur dan instruksi yang digunakan untuk mengumpulkan, memproses, dan menyimpan data.
3. Data tentang organisasi dan aktivitas bisnis.
4. Software yang digunakan untuk memproses data.
5. Infrastruktur teknologi informasi terdiri dari komputer, peripheral devices, dan perangkat jaringan komunikasi yang digunakan dalam sistem informasi akuntansi.
6. Pengendalian internal dan keamanan untuk mengamankan data sistem informasi akuntansi.

2.1.4 Budaya Organisasi

Menurut Edy (2019) Budaya Organisasi merupakan perangkat sistem nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (beliefs), asumsi-asumsi (assumptions), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh parang anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah dalam organisasi. Budaya Organisasi adalah sebuah karakteristik yang dijunjung tinggi oleh organisasi dan menjadi pedoman organisasi sebagai pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya (Tika, 2006).

UNMAS DENPASAR

Menurut Robbins (2003) dalam Sulaksono (2015) budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggotaanggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya. Dengan kata lain, budaya organisasi adalah norma perilaku dan nilai-nilai yang dipahami dan diterima oleh semua anggota organisasi dan digunakan sebagai dasar dalam

aturan perilaku dalam organisasi tersebut. Budaya Organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya di dalam organisasi.

Menurut Robbins & Judge (2013), terdapat karakteristik dari budaya organisasi yaitu:

1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko berkaitan dengan sejauh mana organisasi mendorong para karyawan bersikap inovatif dan berani mengambil resiko serta bagaimana organisasi menghargai tindakan pengambilan risiko oleh karyawan dan membangkitkan ide karyawan.
2. Perhatian pada hal-hal rinci berkaitan dengan sejauh mana organisasi mengharapkan karyawan memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian kepada rincian.
3. Berorientasi pada hasil berkaitan dengan sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut.
4. Berorientasi kepada orang berkaitan dengan sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi.
5. Berorientasi tim berkaitan dengan sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim tidak hanya pada individu-individu untuk mendukung kerja.
6. Agresivitas berkaitan dengan sejauh mana orang-orang dalam organisasi itu agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaikbaiknya.

UNMAS DENPASAR

7. Stabilitas berkaitan dengan sejauh mana kegiatan organisasi menekankan status quo sebagai kontras dari pertumbuhan.

2.1.5 Disiplin Kerja

Menurut Rivai & Sagala (2016) 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 Hasibuan (2017) kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

Semakin tinggi disiplin kerja seseorang, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai dalam suatu organisasi. Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tujuan organisasi. Maka semakin tinggi tingkat kedisiplinan kerja maka semakin tinggi juga tingkat kinerja LPD. Menurut Hodges (2017) disiplin kerja diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mentaati peraturan yang telahditetapkan. Disiplin diartikan bahwa karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma sosial yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

UNMAS DENPASAR

Menurut Mayer et al (1995) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki tiga jenis, yaitu:

1. Disiplin Preventif, merupakan tindakan sumber daya manusia agar terdorong untuk mentaati strandar dan peraturan yang ada.
2. Disiplin Korektif, merupakan tindakan yang dilakukan setelah terjadinya pelanggaran dari strandar dan peraturan yang ada.
3. Disiplin Progresif, merupakan tindakan disiplin yang berulang kali berupa hukuman yang semakin berat.

Indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja menurut Rivai (2005) adalah sebagai berikut:

1. Teladan pemimpin atau kehadiran, merupakan hal mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja yang rendah maka akan sering terlambat dalam bekerja.
2. Sanksi hukuman, merupakan peraturan pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan jika ada Karyawan yang melanggar peraturan.
3. Tujuan dan kemampuan, merupakan besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hubungan kemanusiaan, merupakan hubungan yang terjalin baik antara atasan dan bawahan dalam suatu organisasi.

UNMAS DENPASAR

2.1.6 Fungsi Badan Pengawas

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. Badan Pengawas LPD bertanggung jawab terhadap terlaksananya rencana program bidang

pengawasan dan peningkatan kinerja personalia bidang pengawasan. Menurut Jelantik *et al*. (2021) Pengawasan Intern merupakan kegiatan yang penting untuk menilai apakah semua kebijakan yang ditetapkan telah dilaksanakan dengan tepat dan apabila terjadi penyimpangan, pengawas baru melakukan tindakan koreksi agar tujuan LPD tercapai.

Menurut Keputusan Gubernur kepala Daerah Tingkat I Bali Nomor 491 Tahun 1998 Pembentukan dan Kedudukan Badan Pengawas adalah:

1. Di Tiap-tiap LPD dibentuk badan pengawas LPD.
2. Badan Pengawas terdiri dari seorang ketua sebanyak-banyaknya 2 orang anggota.
3. Bendesa adat karena jabatannya secara exofficio sebagai ketua badan pengawas.
4. Ketua dan anggota Badan Pengawas tidak dibenarkan merangkap sebagai Badan Pengurus LPD.

Menurut Wedayani dalam Jelantik *et al.* (2021) Badan Pengawas LPD mempunyai tugas diantaranya yaitu:

UNMAS DENPASAR

1. Mengawasi pengelolaan LPD
2. Memberikan petunjuk kepada pengurus
3. Memberikan saran, pertimbangan, dan ikut menyelesaikan permasalahan yang terjadi pada LPD.
4. Mensosialisasikan keberadaan LPD.
5. Mengevaluasi kinerja pengurus secara berkala.
6. Menyusun dan menyampaikan laporan hasil pengawasan kepada paruman Desa.

2.1.7 Motivasi Kerja

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.

Samsudin (2010) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja.

Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi (Siagian, 2003). Motivasi merupakan sebuah karakteristik psikologis manusia yang memberikan kontribusi pada tingkat komitmen seseorang, termasuk di dalamnya faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan, dan menopang perilaku manusia pada sebuah arah tertentu tertentu yang dilakukan (Stoner & Gilbert, 1995).

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow dalam Paul (2010), mengemukakan bahwa kebutuhan manusia dibedakan menjadi lima yaitu:

UNMAS DENPASAR

1. Kebutuhan Fisiologis (*Psychological*) Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan paling dasar berupa kebutuhan makan, minum, perumahan, pakaian, yang harus dipenuhi seseorang dalam upayanya mempertahankan diri.
2. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety*) Kebutuhan rasa aman meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tua pada saat seseorang sudah tidak lagi bekerja.
3. Kebutuhan Hubungan Fungsional (*Affiliation*) Kebutuhan sosial dalam organisasi berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik dan rekreasi bersama.
4. Kebutuhan Pengakuan (*Esteem*) Kebutuhan pengakuan meliputi kebutuhan akan keinginan untuk dihargai, dihormati atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self Actualization*) Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan ini menunjukkan kemampuan, keahlian, dan potensi yang dimiliki seseorang.

UNMAS DENPASAR

2.1.8 Kinerja Lembaga Perkreditan Desa

Menurut Envie (2017), kinerja perusahaan adalah hasil atau prestasi kerja pengelolaan manajerial yang baik yang diharapkan mampu meningkatkan suatu tujuan perusahaan. Kinerja Lembaga Perkreditan Desa merupakan salah satu faktor penting yang dapat digunakan meningkatkan

efektivitas perusahaan. Kinerja Lembaga Perkreditan Desa merupakan hasil keputusan manajemen untuk mencapai suatu tujuan secara efektif dan efisien. Kualitas dari setiap perusahaan dikatakan baik apabila tingkat kinerja perusahaan yang dikelolanya tinggi atau maksimal. Tingginya kinerja suatu Lembaga Perkreditan Desa maka dapat dikatakan Lembaga Perkreditan Desa tersebut sudah sangat baik dalam mengelola keuangannya dan tentunya nasabah atau masyarakat akan lebih mempercayakan dananya untuk disimpan pada Lembaga Perkreditan Desa tersebut.

Menurut Mangkunegara (2011) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan standar (kriteria) yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi. Menurut Wulantari et al (2022) Kinerja LPD merupakan prestasi kerja dan proses dari penyelenggaraan tujuan organisasi yang hendak diraih atau didapatkan. Pengukuran kinerja Lembaga Perkreditan Desa tidak jauh berbeda dengan kinerja perusahaan pada umumnya. Pengukuran kinerja merupakan suatu proses mencatat dan mengukur pelaksanaan kegiatan dalam arahan pencapaian sasaran, tujuan, visi dan misi melalui hasil-hasil yang ditampilkan ataupun proses pelaksanaan suatu kegiatan organisasi.

UNMAS DENPASAR

Kinerja Lembaga Perkreditan Desa secara keseluruhan merupakan gambaran prestasi yang dicapai Lembaga Perkreditan Desa dalam operasionalnya, baik menyangkut aspek keuangan (modal), pemasaran, penghimpunan dan penyaluran dana, teknologi maupun sumber daya

manusia. Maka untuk mencapai semua itu perlu adanya suatu aturan atau mekanisme agar memaksimalkan kinerja perusahaan. Hal ini didasarkan pada pemikiran bahwa ketika suatu tujuan yang dirancang disetujui, maka karyawan akan memiliki rasa tanggung jawab pribadi untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik (Milani, 2015).

2.2 Penelitian Sebelumnya

Untuk mendukung penelitian ini maka peneliti menggunakan penelitian-penelitian sebelumnya sebagai referensi. Beberapa penelitian sebelumnya yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Jelantik *et al.* (2021) melakukan penelitian mengenai "Pengaruh Sistem Pengendalian Intern, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Fungsi Badan Pengawas terhadap Kinerja Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung". Variabel independent yang digunakan adalah sistem pengendalian intern, budaya organisasi, disiplin kerja, fungsi badan pengawas dan variabel dependen adalah kinerja LPD. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pengendalian intern tidak berpengaruh terhadap kinerja LPD di Kecamatan Mengwi, sedangkan budaya organisasi, disiplin kerja, dan fungsi badan pengawas berpengaruh positif terhadap kinerja LPD di Kecamatan Mengwi.
2. Lestari (2020) melakukan penelitian mengenai "Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi, Budaya Organisasi, Spiritualitas terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Magelang". Variabel independen yang digunakan adalah penerapan sistem

UNMAS DENPASAR

informasi akuntansi, motivasi, budaya organisasi, spiritualitas dan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan sistem informasi akuntansi dan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan spiritualitas berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

3. Sedana & Sumadi (2021) melakukan penelitian mengenai "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kecamatan Penebel". Variabel independent yang digunakan adalah gaya kepemimpinan transformasional, sistem informasi akuntansi, motivasi dan variable dependen adalah kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, sistem informasi akuntansi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Kecamatan Penebel.
4. Mira (2019) meneliti tentang "Pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Fungsi Badan Pengawas Terhadap Kinerja LPD pada Lembaga Perkreditan Desa Di Kabupaten Badung". Variabel independent yang digunakan adalah efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi, budaya Organisasi, disiplin kerja dan fungsi badan pengawas dan variabel dependen adalah kinerja LPD. Teknik yang digunakandalam penelitian ini adalah teknik

UNMAS DENPASAR

sampling jenuh dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini adalah efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja LPD, sedangkan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja LPD, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dan fungsi badan pengawas berpengaruh terhadap kinerja LPD.

5. Arjani & Putra (2021) meneliti tentang "Pengaruh Sistem Pengendalian Intern, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja LPD pada Lembaga Perkreditan Desa di Kabupaten Gianyar". Variabel independen yang digunakan adalah sistem pengendalian intern, disiplin kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja dan variable dependen adalah kinerja LPD. Teknik yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah teknik sampling jenuh. Hasil dari penelitian tersebut adalah variabel sistem pengendalian intern, disiplin kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja LPD.
6. Apriantini (2023) meneliti tentang "Pengaruh Sistem Pengendalian Intaran, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Fungsi Badan Pengawas, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kecamatan Mengwi". Variabel independent yang digunakan adalah Pengaruh sistem pengendalian Intaran, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, fungsi badan pengawas, dan motivasi kerja dan variable dependen adalah kinerja LPD. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan

UNMAS DENPASAR

fungsi badan pengawas berpengaruh positif terhadap kinerja LPD sedangkan sistem pengendalian intern dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja LPD.

7. Pebrianti (2023) meneliti tentang "Pengaruh Sistem Pengendalian Intern, Budaya Organisasi, Kerja Disiplin, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja LPD di Kabupaten Klungkung". Variabel yang independent yang digunakan adalah pengaruh sistem pengendalian intern, budaya organisasi, kerja disiplin, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja dan variable dependen adalah kinerja LPD. Penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling, dimana teknik ini menentukan sampel dengan pertimbangan tertentu. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem pengendalian intern, budaya organisasi, disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja LPD.
8. Dwipayana & Suputra (2021) "Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan di Lembaga Perkreditan Desa Kecamatan Tegalalang". Variabel independent yang digunakan adalah efektivitas sistem informasi akuntansi, budaya organisasi dan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukan bahwa efektivitas sistem informasi akuntansi dan budaya organisasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

UNMAS DENPASAR

9. Sumantari & Juliarsa (2023) “Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan dengan Insentif dan Motivasi sebagai Variabel Moderasi”. Variabel independen yang digunakan adalah efektivitas sistem informasi akuntansi, budaya organisasi, insentif, motivasi dan variabel dependen kinerja karyawan serta variabel moderasi adalah insentif dan motivasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah moderated regression analysis. Hasil penelitian menunjukkan variabel efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh positif pada kinerja karyawan, variabel budaya organisasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan, variabel insentif memperkuat pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi pada kinerja karyawan, variabel motivasi memperkuat pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi pada kinerja karyawan, variabel insentif memperkuat pengaruh budaya organisasi pada kinerja karyawan, variabel motivasi memperkuat pengaruh budaya organisasi pada kinerja karyawan Koperasi Pasar Srinadi Klungkung.
10. Adha (2019) melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember”. Variabel independen yang digunakan adalah motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja dan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

UNMAS DENPASAR

11. Hidayat (2021) melakukan penelitian mengenai "Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surya Yoda Indonesia". Variabel independen yang digunakan adalah motivasi, kompetensi, disiplin kerja dan variabel dependen kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi dan kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

    Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu menggunakan beberapa variabel independen yang sama seperti evektivitas sistem informasi akuntansi, budaya organisasi, disiplin kerja, fungsi badan pengawas, dan motivasi kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya dengan penelitian ini juga menggunakan variabel dependen yang sama yaitu kinerja LPD.

    Sedangkan, perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada beberapa variabel yang digunakan berbeda, lokasi yang diteliti berbeda dan tahun dilakukannya penelitian juga berbeda.

    Adapun ringkasan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada Tabel 2.1 Lampiran 1.

UNMAS DENPASAR