

## Pengaruh Kompetensi Karyawan, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi di LPD

Putu Ardia Cahayanti <sup>1\*</sup>, I Ketut Yadnyana <sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Udayana, Indonesia

Email : [tuardia051@gmail.com](mailto:tuardia051@gmail.com)\*

**Abstract,** *The development and progress of Village Credit Institutions (LPD) can be seen through various achievements such as financial performance and operational results. A good Village Credit Institution (LPD) is recognized from its financial reporting system and services. In reality, not all (LPD) are able to use AIS wisely and accurately. The purpose of this research is to understand the influence of employee competence, work motivation, and job satisfaction on the performance of the accounting information system. The population consists of LPDs in Ubud Regency, Bali with a representation of 96 people. The data collection techniques used in this study include quantitative. The studies that have been carried out prove that employee ability has a positive effect on AIS performance, work motivation has a positive effect on the use of AIS, and job satisfaction has a positive effect on the use of AIS. We found that it had a positive impact. The magnitude of the influence of independent variables on the use of AIS is 65.4%.*

**Keywords:** *Competence, Employees, Work Motivation, Job Satisfaction*

**Abstrak,** Perkembangan dan kemajuan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) dapat dilihat melalui berbagai pencapaian seperti kinerja keuangan dan hasil operasional. Lembaga Perkreditan Desa (LPD) yang baik diakui dari sistem dan layanan pelaporan keuangannya. Kenyataannya, tidak semua (LPD) mampu memakai SIA dengan bijak dan akurat. Maksud riset ini guna memahami pengaruh kompetensi pegawai, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja sistem informasi akuntansi. Populasinya terdiri dari LPD yang ada di kabupaten Ubud Bali dengan representasi 96 orang. Teknik pengumpulan data yang dimanfaatkan dalam penelitian ini meliputi ialah kuantitatif. Kajian yang telah dilaksanakan membuktikan bahwa kemampuan pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja SIA, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap penggunaan SIA, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap penggunaan SIA. Kami menemukan bahwa hal itu berdampak positif. Besarnya pengaruh variabel independen terhadap penggunaan SIA sebesar 65,4%.

**Kata kunci:** Kompetensi, Karyawan, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

### 1. PENDAHULUAN

Pertumbuhan ekonomi Indonesia tidak terlepas dari keberhasilan pertumbuhan ekonomi daerah. Pembangunan ekonomi selalu menjadi prioritas yang harus dikejar oleh suatu negara. Untuk menunjang pembangunan perekonomian daerah tentunya banyak sekali sektor-sektor yang mempengaruhi daerah, khususnya sektor lembaga keuangan yang mendorong berkembangnya perekonomian daerah. regulasi Daerah Provinsi Bali Nomor 3 Tahun 2017 mengatakan jika keberadaan lembaga perkreditan desa dibutuhkan guna memastikan terwujudnya kesentosaan. Krama Desa Pakramang, kelompok social tradisonal. Terdapat lembaga keuangan mikro di Bali bernama Lembaga Perkreditan Desa. LPD mempunyai peran ekonomi, sosial dan budaya bagi Kurama Desa Pakramang. Sebagai lembaga keuangan milik Desa Pakraman , tata kelolanya perlu ditingkatkan. Perkembangan dan kemajuan (LPD) dapat dilihat melalui berbagai pencapaian seperti kinerja keuangan dan hasil operasional. (LPD) yang baik diakui dari sistem dan layanan pelaporan keuangannya. Kenyataannya, tidak rata lembaga

perkreditan desa dapat menggunakan SIA secara bijak serta akurat. Tingkat perkembangan teknologi informasi, keterampilan teknis pribadi, partisipasi keterlibatan pemakaian dalam proses system profesional serta level pendidikan ialah penyebab timbulnya kelancaran penggunaan sistem informasi akuntansi.

Menurut (LPPLD) , jumlah LPD di kabupaten Ubud pada tahun 2022 berjumlah 32. LPD. LPD di kabupaten Ubud dipilih sebagai lokasi penelitian karena masyarakat kabupaten Ubud cenderung terlibat dalam perdagangan dari segi ekonomi. Oleh karena itu, kehadiran LPD sangat diperlukan untuk menunjang seluruh kegiatan usaha , khususnya yang berhubungan dengan permodalan. Perkembangan LPD Kabupaten Ubud sangat baik, sehingga guna mengoptimalkan kuliatas layanan setiap konsumen serta pengolahan bukti setiap transaksi agar efisien, tepat dan tepat waktu, LPD Kabupaten Ubud mempunyai hal-hal sebagai berikut: peranan krusial suatu system informasi akuntansi yang andal. Bersaing dengan KSP atau bersaing dengan bank – bank swasta yang sedang berkembang. Penggunaan sistem informasi akuntansi pada LPD memudahkan atau meningkatkan efisiensi dalam penanganan data serta praktis untuk pegawai (Putri dan Srinadi, 2021). Karena laporan keuangan LPD mencerminkan kinerja LPD selama suatu periode waktu, maka diperlukan (SIA) yang efektif untuk memperoleh laporan keuangan yang andal, akurat, dan dapat mengambil keputusan. Dikecamatan ubud mempunyai asset Rp. 2.441.929.537.000 ini mencerminkan jika peran dan kontribusi LPD Kecamatan Ubud dalam menggerakkan ekonomi lokal cukup tinggi.

Dari fenomena diatas, sebuah organisasi perlu untuk Meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengambilan keputusan dan memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Novia (2023) menyatakan jika SIA ialah sebuah sistem yang terbagi menjadi merbagai jenis, catatan, laporan keuangan yang dibuat guna menyediakan sebuah informasi keuangan yang tranparan serta mampu dipertanggung jawabkan oleh perusahaan. Jayanti, dkk.2017 membahas tentang kinerja sistem informasi akuntansi terdiri evaluasi penerapan sistem informasi akuntansi yang dipakai didalam organisasi dalam penyelenggaraan akuntansi (keuangan & pengendalian) informasi yang tersampaikan dengan cepat dan hemat dengan penggunaan SDM optimal yang selaras sejalan dengan sasaran organisasi. sebuah kompetensi yang dipunyai oleh seorang mampu mempengaruhi dari penerapan sebuah SIA. SIA itu bisa dikatakan sebagai kompetensi sumber daya manusia, termasuk dengan pengetahuan, keterampilan serta kemampuan seorang pengguna dalam mengoprasikan sesuatu sistem. Pegawai adalah kemampuan yang cukup atau keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas (Suparno, 2012). SIA ialah sebuah media yang memproses sebuah fakta, mencatat, penyimpanan yang bertujuan untuk menghasilkan informasi yang

baik, sehingga mampu mendukung dalam pengambilan sebuah kesepakatan dan memproses suatu fakta guna menarik informasi untuk pengambilan Keputusan. SIA ini mencakup manusia, aturan dan perintah data perangkat lunak, infrastruktur teknologi informasi, dan kontrol keamanan internal (Romney & Steinbart, 2015). SIA memberikan sebuah peluang kepada para profesional bisnis guna meninggikan penghematan serta efektivitas penarikan kesimpulan,

Kompetensi pegawai merupakan keahlian atau perilaku keunggulan seorang manajer atau pegawai dengan keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang unggul (Sutrisno, 2013). Abdi dan Wahid (2018) menyatakan jika pegawai mempunyai kemampuan yang tinggi maka dapat mengakibatkan prestasi kerja pegawai menjadi lebih baik. Mengetahui level kompetensi individu membantu Perusahaan menentukan level kinerja pekerjaan yang mampu dicapai individu tersebut. Memahami kompetensi pegawai dapat sangat membantu perusahaan untuk memahami seberapa baik pegawainya dapat bekerja maksimal dan berkontribusi sesuai keinginan perusahaan (Putri, 2023). Kompetensi meiputiguna mencapai keberhasilan, sangat diperlukan kombinasi yang seimbang antara kompetensi teknis serta non teknis, kepribadian yang baik dan perilaku yang baik, serta kekreativitas perangkat lunak atau keras, merupakan aspek cukup banyak dievaluasi perusahaan ketika proses pencarian calon karyawan di lembaga (Untari & Wahyuati, 2014). Sesuai dengan (Abdi dan Wahid 2018), apabila memiliki mempunyai kemampuan tinggi akan dapat menaikkan prestasi kerja pegawai. Teori ini memiliki kekonsistenan dengan temauan-temuan sebelumnya empiris yang dilaksanakan (Kadir, dkk. 2018) kajian ini membuktikan kompetensi positif terhadap prestasi kerja bawahan. Karyawan akan mempunyai keterampilan kerja yang relevan dengan pekerjaan serta akan sangat memperhatikan hasil yang dicapainya dalam bekerja.

Motivasi dapat memberikan pengaruh timbal balik terhadap implementasi SIA. Dengan kata lain sebuah dorongan seperti semangat mampu mendorong seseorang agar lebih semangat dan produktif, sehingga mampu meningkatkan sebuah kinerja SIA, namun jika motivasi tidak diajarkan dengan baik akan menyebabkan kinerja SIA menurun. (Siwantara, 2009) mengemukakan jika motivasi mendapatkan pengaruh positif terhadap kinerja sistem informasi akuntansi, Di organisasi, kepuasan kerja mempengaruhi hasil proses. Motivasi merupakan langkah awal manusia untuk melakukan sebuah Upaya guna mengimbangi kekurangan yang dimiliki secara fisik atau psikologis yang dimana ini merupakan sebuah dorongan yang ditunjukkan guna mencapai sebuah tujuan tertentu (Luthans, 2006). Motivasi mampu mengimbalkan pengaruh timbal balik kepada implementasi SIA. Dengan kata lain semangat kerja meningkatkan produktivitas SIA, namun jika motivasi tidak dipelajari dengan baik akan menyebabkan kinerja SIA menurun. (Siwantara 2009) menyatakan jika motivasi mempunyai

pengaruh signifikan terhadap kinerja SIA, sedangkan hasil penelitian (Suhardjo & Riyadi 1988) temuan itu menunjukkan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja SIA.

Guna mencapai tingkat kepuasan kerja yang tinggi, maka diperlukan keberadaan atau factor-faktor yang memadai serta dapat digunakan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. (Dole, & Schroeder, 2001) mendefinisikan kepuasan kerja itu ialah perasaan serta anggapan seseorang terhadap lingkungan kerja. Meningkatkan kepuasan kerja di kalangan para pegawai organisasi ialah tujuan penting pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi, maka dari itu hal ini memiliki dampak pada kenaikan kinerja anggota dan selanjutnya juga melibatkan peningkatan kinerja organisasi. Kepuasan kerja erat kaitannya dengan berbagai aspek – aspek kunci yang mempengaruhi kinerja karyawan yang utama yaitu, gaya kepemimpinan, budaya organisasi serta motivasi. Namun pada kenyataannya, elemen-elemen yang menentukan kepuasan kerja mungkin hanya mendapat sedikit perhatian dari organisasi dan manajer. Pemimpin harus memberi contoh kepada seluruh karyawan dan karyawan yang bekerja di organisasi. Pemimpin dapat memainkan peran penting dalam memperkenalkan perubahan dalam organisasinya. Kepemimpinan berhasil ketika pemimpin memiliki keterampilan kepemimpinan emosional (Brury, 2016).

Penelitian yang dilakukan saat ini merupakan replikasi penelitian yang dilaksanakan Anggara & Yadnyana (2019) erbandingan penelitian saat ini dengan penelitian sebelumnya, yakni tempat penelitian, dan teori yang dipakai. Penelitian ini dilaksanakan untuk memberi nilai pengaruh dari kompetensi karyawan, tetapi terdapat perbedaan hasil terjadi dalam beberapa temuan yang dilaksanakan peneliti.

Teori motivasi tradisional berpendapat bahwa alasan orang ingin bekerja keras adalah keinginan untuk memenuhi kebutuhannya sendiri, yang berkaitan erat dengan kemampuan motivasi, atau kemauan yang konsisten, dan adalah alasan untuk bertindak. Semakin mahir pengguna sistem informasi akuntansi maka kinerja SIA akan semakin baik. DISEBABKAN karena terdapat korelasi positif kemampuan pengguna SIA dengan kinerja SIA (Luciana, 2007). Motivasi kerja ialah elemen-elemen psikologis yang mampu mempengaruhi keterkaitan dengan perilaku seseorang pegawai, dan motivasi ialah hasil hubungan antara pegawai dengan situasi. Pengguna sistem informasi dengan keterampilan yang diperoleh melalui pelatihan dan pengalaman akan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang cukup agar lebih puas, dimana penggunaan (system informasi akuntansi) dan berencana untuk tetap menggunakan SIA untuk kegiatan yang berkelanjutan untuk mengakhiri tugasnya. Mau atau tidaknya seseorang bertindak ditentukan oleh imbalan yang diterimanya. dukungan serta riset yang dilaksanakan

Wasana & Ary (2015) bahwa kapabilitas berpengaruh positif terhadap kinerja SIA. Hasil penelitian Haleem & Teng (2018) menunjukkan bahwa kompetensi pengguna berpengaruh positif terhadap kinerja SIA. Konsisten dengan penelitian Wisna dkk (2020) Mengatakan jika kompetensi pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja sistem informasi akuntansi.

### **H1: Kompetensi pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja sistem informasi.**

Dalam teori ekspektasi Rivai (2005), motivasi merupakan hasil dari 3 jenis kepercayaan yang dianut individu dan komponen utamanya ialah keyakinan bahwa usaha atau Upaya yang dilakukan oleh orang lain akan menimbulkan pengaruh tertentu terhadap kinerja. Dampak. Tingkat sebuah kepuasan kerja akan mengakibatkan korelasi yang baik dengan peningkatan kinerja keseluruhan Perusahaan. Ketika karyawan bahagia, maka perusahaan sendirilah yang diuntungkan. Selain itu, karyawan yang bahagia selalu memiliki sikap positif dan selalu kreatif. Motivasi dapat berinteraksi dengan penerapan SIA berdasarkan jenis motivasinya, yang dapat memberikan dampak baik atau tidak. Motivasi cenderung memiliki peran dalam meningkatkan kinerja SIA, namun jika motivasi dikomunikasikan dengan baik, kinerja SIA menimbulkan penurunan. (Muhindo,2014) mengatakan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja SIA. Kinerja SIA akan meningkat jika karyawan yang menggunakannya termotivasi dan mampu menggunakannya dengan sukses. Berdasarkan Siwantara (2009) mengungkapkan motivasi mempunyai pengaruh signifikan kepada kinerja SIA. Hasil penelitian Tampubolon dkk. (2023) menemukan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja SIA.

### **H2: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja sistem akuntansi dan sistem informasi.**

Teori keadilan yang dikemukakan serta dikembangkan Adams (1963) menekankan bahwa kepuasan individu, termasuk situasi kerja, sangat dipengaruhi oleh persepsi keadilan. Prinsip utama menurut teori ini, menjelaskan bahwa perasaan puas atau tidak puas seseorang bergantung kepada evaluasi yang dilakukan terhadap perbandingan antara harapan serta kenyataan yang dialami mereka merasa diperlakukan secara adil dibandingkan dengan rekan kerja mereka. Ketika karyawan merasa bahwa kontribusinya dihargai secara tepat dalam penerapan dan pengelolaan SIA, kepuasan kerja cenderung meningkat, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja SIA secara positif. Kepuasan kerja mengacu pada prestasi kerja seorang karyawan, motivasi moral, dan disiplin yang mendukung tujuan yang ingin dicapai dalam sebuah Lembaga. Kepuasan kerja merupakan level seseorang menganggap tingkat kinerjanya sangat penting baginya agar dapat mengumpulkan pekerjaannya dan mencapai tujuannya. Faktor-faktor penyebab kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa komponen

seperti gaji, karakteristik, kondisi lingkungan serta peluang karyawan dalam lembaga. Tingkat kepuasan kerja yang diterima dan dirasakan seorang karyawan mempengaruhi hasil kerjanya. Dampak kepuasan kerja yang dirasakan kalangan karyawan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan Perusahaan. Suatu perusahaan hendaknya rutin memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Dimana jika karyawan puas maka organisasi sendirilah yang akan mendapatkan keuntungan. Tidak hanya berdampak pada kinerja organisasi, karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya selalu mempunyai sikap baik serta sering memiliki standar tinggi kreativitas. Menurut Asmawati (2023), kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja SIA. Soares, dkk (2022) bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif.

**H3: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja sistem informasi akuntansi.**

## **2. METODE PENELITIAN**

Riset ini memakai desain penelitian dengan melakukan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara variable independent (X1,X2,X3) kepada variable dependen (Y1) terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi. Aktivitas penelitian dilaksanakan pada Lembaga Perkreditan Desa se Kecamatan Ubud yang sudah mengimplementasikan sistem informasi akuntansi. Populasi yang dipakai untuk riset ini sebesar 96 individu. Sampel ditarik menggunakan sampel jenuh. Responden dalam penelitian ini ialah kepala, bagian akuntansi, serta bendahara. Hal itu diambil karena mereka yang paling sering berinteraksi menggunakan sistem informasi akuntansi. Sehingga peneliti menggunakan 3 responden dalam 1 LPD. Penelitian sekarang melakukan penyebaran koesioner melalui google form dengan pengukuran skala likert yang digunakan dengan menggunakan 1-4 skor. SIA ialah sebuah system yang dirancang atau dibuat untuk mengumpulkan dan menyajikan informasi akuntansi guna membantu akuntan dan pemilik bisnis dalam melakukan pengambilan Keputusan yang lebih tepat (Jayanti, dkk. 2017). Kinerja sistem informasi akuntansi dinyatakan sebagai evaluasi terhadap penerapan suatu sistem informasi akuntansi. Dipakai organisasi agar dapat menyediakan (informasi keuangan dan operasional) yang dimana Perusahaan akan menginginkan sebuah SIA yang memiliki efisiensi serta akurasi yang tinggi, sehingga mampu dan dapat mendukung pencapaian dari tujuan organisasi. Metrik yang menjadi dasar bagi peneliti untuk mempelajari variabel sistem informasi akuntansi (SIA) meliputi keakuratan database, kecepatan entri data, waktu pemrosesan data, dan kecukupan output. Kompetensi sumber daya manusia adalah kecerdasan atau kekreatifan seorang pemimpin atau pegawai dengan keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik . Indikator

yang menjadi dasar peneliti untuk menguji variabel kompetensi pegawai (X1) terdiri dari pengetahuan berupa pendidikan, keterampilan berupa pelatihan, konsep diri, kepribadian, dan motivasi.

Motivasi kerja ialah sesuatu yang menyebabkan dorongan serta membangkitkan dorongan dalam diri seseorang untuk bekerja. Motivasi dalam bekerja juga memberikan energi yang berfungsi untuk membangkitkan keinginan yang tinggi serta mulia dalam diri karyawan, serta mampu meningkatkan kekompakan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain, menurut definisi ini, motivasi kerja ialah sebuah keadaan yang mampu memberikan pengaruh utama dalam membangkitkan, mengarahkan serta mempertahankan sifat dalam konteks lingkungan organisasi. Indikator yang menjadi dasar peneliti dalam mempelajari variabel motivasi kerja (X2) terdiri dari tujuan pekerjaan, kualitas pekerjaan, tanggung jawab, komunikasi, dan teladan.

Kepuasan Kerja berdasarkan (Sunyoto,2012), kepuasan kerja ialah situasi emosi yang membahagiakan atau tidak membahagiakan yang dimiliki karyawan ketika melihat pekerjaannya. Karyawan yang mencintai pekerjaannya pasti akan membawa kinerja terbaik bagi perusahaan. Sebaliknya jika karyawan tidak mencintai pekerjaannya, maka kinerjanya pasti tidak optimal. Oleh karena itu, kepuasan kerja merupakan sikap dan reaksi emosional yang dimiliki pegawai ketika memandang pekerjaannya sendiri, dan tercermin dalam tindakan yang dilakukan pegawai dalam menilai baik atau buruk pekerjaannya, suka atau tidak suka. Ketika karyawan mencapai tingkat kepuasan kerja yang tinggi, mereka melakukan yang terbaik. indikator yang menjadi dasar bagi peneliti untuk (X3) terdiri dari promosi, gaji, prosedur, dan rekan kerja.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada olah bukti pada penelitian yang dilakukan dengan memakai SPSS dengan menggunakan 2 kriteria. Dari data yang didapatkan dalam pelaksanaan penelitian diperoleh 96 responden yakni 100% dari 96 total responden. Dari hasil penelitian yang dilaksanakan. Tabel 1, didapat jika X1 mendapatkan nilai 3,19, variabel X2 mendapatkan nilai 3,23 dan X3 mendapatkan nilai 3,25 dengan keterangan baik.

**Tabel 1 Kategori Interval Pernyataan Kuesioner**

Interval	Kreteria
1,00 – 1,75	Sangat Tidak Baik
1,76 – 2,50	Tidak Baik

2,51 – 3,25	Baik
3,26 – 4,00	Sangat Baik

Sumber: Data diolah, 2024

Uji realibilitas dilakukan dalam penelitian ini untuk menilai konsistensi penelitian ini jika dilakukan berulang-ulang. Pada variable (Y) mendapat nilai Alpha  $0,904 > 0,7$ , maka instrument yang dipakai dapat dikatakan reliabel. (X1) mendapat nilai  $0,956 > 0,7$ , maka media yang digunakan dapat dikatakan reliabel. (X2) mendapat nilai  $0,939 > 0,7$ , jadi alat yang dipakai dapat dikatakan reliabel. Serta (X3) mendapat nilai  $0,948 > 0,7$ , jadi instrument yang digunakan reliabel

**Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kompetensi karyawan	0,956	Reliabel
2	Motivasi kerja	0,939	Reliabel
3	Kepuasan kerja	0,948	Reliabel
4	Kinerja SIA	0,904	Reliabel

Sumber: Lampiran 5(data diolah),2024

**Tabel 3 Hasil Uji Normalitas**

	Unstandardized Residual
N	96
Asymp.Sig.(2-tailed)	0,068

Sumber: Lampiran 6(data diolah),2024

Keputusan hasil uji normalitas yang dilakukan memperlihatkan jika nilai sig 2- tailed  $0,068 > 0,05$ , ini menyatakan jika penelitian yang dilakukan pada model persamaan regresiberdistribusi normal. Maka, variabel yang digunakan memenuhi syarat uji asumsi normalitas.

**Tabel 4 Hasil Uji Multikoleniaritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompetensi karyawan	0,575	1,738	Bebas multikol
Motivasi kerja	0,675	1,482	Bebas multikol
Kepuasan kerja	0,652	1,534	Bebas multikol

Sumber: Lampiran 6(data diolah),2024

Dilihat pada table diatas 4, hasil multikoleniaritas yang dilakukan menyatakan jika variable independen (X1), (X2) dan (X3) mempunyai jumlah tolerance ( $> 0,10$ ) dengan jumlah



VIF mengatakan lebih kecil dari 10 yang menandakan jika tidak terdapat gejala multikolinearitas pada desain regresinya.

**Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Kompetensi karyawan	0,416	Bebas heteroskedastisitas
Motivasi kerja	0,537	Bebas heteroskedastisitas
Kepuasan kerja	0,988	Bebas heteroskedastisitas

Sumber: Lampiran 6(data diolah),2024

Dapat dilihat pada gambar table 12 , ketahu bahwa (X1) mendapat nilai signifikansi 0,416, (X2) 0,537 juga (X3) 0,988 > 0,05, dengan demikian semua variable bebas yang digunakan terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

**Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	<i>Unstandardized</i>		<i>Standardized</i>		
	<i>Coefficients</i>		<i>Coefficients</i>		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 ( <i>Constant</i> )	1,142	0,894		1,276	0,205
Kompetensi karyawan	0,227	0,047	0,386	4,849	0,000
Motivasi kerja	0,153	0,048	0,234	3,179	0,002
Kepuasan kerja	0,260	0,054	0,361	4,829	0,000
R	0,815				
R Square	0,665				
Adjusted R Square	0,654				
F Statistik	60,844				
Signifikansi Uji F	0,000				

Sumber : Lampiran 7(data diolah),2024

Berikut ini model regresi berganda dari tabel diatas:

$$Y = 1,142 + 0,227 X_1 + 0,153X_2 + 0,260X_3$$

Pada dilihat pada gambar tabel 6, Model regresi diatas menyatakan nilai konstanta sebesar Nilai konstanta sebesar 1,142 artinya ketika variabel kemampuan pegawai, motivasi kerja, serta kepuasan kerja sama dengan 0, jadi kinerja sistem informasi akuntansi LPD Kabupaten Ubud dinyatakan sebesar 1,142 satuan. Nilai koefisien regresi kemampuan karyawan (X1) sebesar 0,227 kalimat ini menghasilkan hubungan positif sebesar 0,227 antara kemampuan karyawan terhadap kinerja SIA. Artinya kenaikan satu satuan pada variabel

independen kemampuan karyawan yang damaknya akan menghasilkan kenaikan variabel kinerja SIA sebanyak 0,227 melalui pendekatan variable independen lainnya konsisten. Nilai koefisien regresi ( $X_2$ ) motivasi kerja 0,153 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja SIA sebesar 0,153. Dengan versi lain apabila variabel independen motivasi kerja meningkat sebanyak satu satuan, jadi variabel kinerja SIA mengalami peningkatan sebanyak 0,153 dengan kira-kira variabel independen lainnya permanen. Nilai koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,260 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif sebesar 0,260 antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja SIA. Dengan kata lain, ketika variabel independen kepuasan kerja mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, dimana variabel kinerja SIA meningkat sebesar 0,260 dengan asumsi variabel independen lainnya konsisten.

Dari hasil uji Adjust R Square ditentukan nilai sebesar 0,654.

Artinya 65,4 persen variasi kinerja sistem informasi akuntansi pada LPD kecamatan Ubud (Y) terpengaruhi keberadaan kompetensi pegawai yang bervariasi, Motivasi kerja serta kepuasan kerja, sisanya  $(100\% - 65,4\%) = 34,6\%$  terpengaruhi oleh elemen lain di luar model.

Hasil Uji t dilakukan telah dilaksanakan didapat jika Analisis variabel pengaruh kemampuan pegawai terhadap kinerja sistem informasi akuntansi pada LPD Kabupaten Ubud mengidentifikasi nilai signifikansi mencapai 0,000 dan nilai koefisien regresi positif sebesar 0,227. Nilai signifikansi mencapai  $0,000 < 0,050$  menunjukkan bahwa  $H_1$  diterima. Hasil tersebut memberikan implikasi mengingat kemampuan pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja sistem informasi akuntansi pada LPD kecamatan Ubud. Dalam kaitannya teori motivasi tradisional, premis utamanya adalah bahwa motivasi seseorang untuk bekerja disebabkan oleh keinginannya untuk memenuhi kebutuhannya sendiri, dan ini didasarkan pada kapasitas motivasi, kemauan yang konsisten dan berkaitan erat dengan penyebab perilaku. Semakin kompeten pengguna SIA maka kinerja SIA tersebut akan semakin baik. Keadaan ini disebabkan karena terdapat kaitan positif antara kompetensi pengguna SIA dengan kinerja sistem informasi akuntansi (Luciana, 2007). Motivasi kerja ialah aspek perilaku psikologis seorang pegawai, dan motivasi ialah hasil interaksi antara pegawai dengan situasi. SIA yang telah memperoleh keterampilan melalui pelatihan dan pengalaman mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang cukup, lebih puas dengan penggunaan AIS, dan akan terus menggunakan AIS untuk menunjang pekerjaannya. Mau tidaknya seseorang melakukan sesuatu ditentukan oleh diterima atau tidaknya imbalan.

Analisis variabel pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja sistem informasi akuntansi LPD kecamatan Ubud memperoleh nilai signifikansi mencapai 0,002 dan nilai koefisien regresi

positif sebanyak 0,153. Nilai signifikansi sebesar  $0,002 < 0,050$  menunjukkan bahwa H2 diterima. Hasil tersebut memberikan implikasi bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sistem informasi akuntansi pada LPD kecamatan Ubud. Dalam konteks teori ekspektasi (Rivai, 2005), motivasi dianggap selaku hasil dari 3 jenis kepercayaan yang dianut individu: harapan yang didasari oleh kepercayaan bahwa usahanya akan mempengaruhi kinerja; Dampak kepuasan kerja sangat penting karena cenderung meningkatkan kinerja internal. Jika karyawan senang maka perusahaan akan diuntungkan. Disisi lain karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya sering mempunyai sikap positif serta lebih kreatif. Motivasi dapat mempengaruhi penerapan SIA secara timbal balik, tergantung pada jenis motivasi mana yang mempengaruhi SIA secara positif atau negatif. Sekalipun motivasi meningkatkan kinerja SIA, jika motivasi tidak dikomunikasikan dengan baik, kinerja SIA dapat menurun. Hasil ini mendukung penelitian Muhindo (2014) serta (Siwantara,2009) jika motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja SIA. Temuan Tampubolon dkk. (2023) juga mempunyai pendapat sama.

Hasil riset variabel pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja sistem informasi akuntansi di LPD Kabupaten Ubud memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai koefisien regresi positif sebanyak 0,260. Nilai signifikansi sejumlah  $0,000 < 0,050$  menunjukkan bahwa H3 disetujui. Hasil tersebut memberikan implikasi bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sistem informasi akuntansi pada LPD kecamatan Ubud. Dalam konteks teori ekspektasi Rivai (2005), motivasi dianggap sebagai hasil dari tiga jenis keyakinan yang dianut individu: ekspektasi berupa keyakinan bahwa usahanya akan mempengaruhi kinerja; Dampak kepuasan kerja cukup penting, karena mampu menaikkan kinerja internal. Jika karyawan senang maka perusahaan akan diuntungkan. Selain itu, karyawan yang puas dengan pekerjaannya selalu mempunyai sikap positif juga lebih kreatif. Motivasi dapat mempengaruhi penerapan SIA secara timbal balik, tergantung pada jenis motivasi mana yang mempengaruhi SIA secara positif atau negatif. Sekalipun motivasi menaikkan kinerja SIA, jika motivasi tidak dikomunikasikan dengan baik, kinerja SIA dapat menurun.

#### **4. SIMPULAN**

Dari pembahasan penelitian yang dilakukan, mampu disimpulkan jika pengaruh Kompetensi karyawan, Motivasi kerja, Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja SIA. Ini memiliki arti jika Kompetensi karyawan, Motivasi kerja, Kepuasan kerja Dengan kata

lain semakin tinggi kemampuan pegawai maka semakin tinggi pula kinerja SIA LPD kecamatan Ubud. Ditinjau dari variabel kinerja sistem informasi akuntansi, waktu yang dibutuhkan dalam pengolahan data sistem informasi akuntansi di LPD tidaklah lama. Karena nilai rata-ratanya paling rendah maka LPD Kabupaten Ubud diharapkan memperbaiki sistem informasi akuntansinya secara berkala agar data dapat diproses dengan cepat. Pada variabel kinerja pegawai pernyataan datang kerja tepat waktu sesuai jadwal kerja mempunyai nilai mean yang paling rendah, sehingga diharapkan LPD Kabupaten Ubud dapat memberikan teguran atau sanksi kepada pegawai yang terlambat. Pada variabel motivasi kerja pernyataan "Mampu menyelesaikan tugas sesuai tujuan" mempunyai nilai mean yang paling rendah, sehingga LPD Kabupaten Ubud diharapkan dapat memberikan insentif atau bonus apabila pegawai mampu mencapai tujuannya. Motivasi untuk selalu dapat menyelesaikan tugas tepat sasaran. Mengenai variabel kepuasan kerja, nilai mean yang paling rendah adalah pada pernyataan gaji sepadan dengan kontribusi seseorang, sehingga diharapkan LPD di kabupaten Ubud akan menyatakan gajinya lebih tinggi. Hal ini bertujuan agar Anda nantinya bisa memberikan gaji berdasarkan kontribusi karyawan tersebut. Peneliti selanjutnya sebaiknya menambahkan lebih banyak variabel yang dapat mempengaruhi kinerja SIA. Selain itu, perlu dilakukan peningkatan jumlah sampel dan perluasan cakupan survei, tidak hanya pada LPD di wilayah Ubud.

## REFERENSI

- Abdi, N dan Wahid, M. 2018. "Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai". *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 1(1)hal. 68.
- Acep Komara, 2005, "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Sistem Informasi Akuntansi". SNA VIII, hal.15–16.
- Afiah, N. N., Alfian, A., & Sofia, P. (2020). Effect of employee competence and internal control systems on accounting information quality of the local government in West Java region. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 25(1), 146-154
- Andriani, Maya dan Kristiana Widiawati 2017. Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri. *Jurnal Administrasi Kantor*; 5(1) hal. 83-90
- Ansofino, (2016). *Buku Ajar Ekonometrika*, Penerbit Deepublish: Yogyakarta
- Armstrong, M. and Baron, A. (2004) *Managing Performance: Performance management in action*. London: CIPD.
- Asmawati, 2023. Dampak Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Berpengaruh Pada Kualitas Sistem Informasi Akuntansi. *Jurnal Ecoment Global*, 8(1) Hal. 57-69

- Bodnar, G. H., & William S Hopwood. 2006. *Sistem Informasi Akuntansi (Keenam)*. Jakarta.
- Brury, Monce. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor SAR Sorong. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen* 4 (1), hal. 1-16
- Dewi, I Gusti Ayu Wilan dan I Putu Deddy Samtika Putra 2022. Pengaruh Efektivitas Sia, Lingkungan Kerja Fisik Dan Insentif Terhadap Kinerja
- Dole, Carol and Schroeder, Richard G. 2001. *The effects of Managerial Roles on the Relation Between Budgetary Participation and Job Satisfaction. Accounting and Finance. May*, pp. 1-14.
- Ghozali, I. 2012. *Aplikasi analisis multivariate dengan program ibm spss, 20* 2016. *Aplikasi analisis multivariate dengan program ibm spss, 20*.
- Haleem, A.H. and Kevin, L.L.T., 2018. Impact of user competency on accounting information system success: Banking sectors in Sri Lanka. *International Journal of Economics and Financial Issues*, 8(6), p.167.
- Harahap, Sunarji (2016). Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan. *Human Falah*3(2) hal. 254-270
- Hartoko, S. and Fitri, N., 2024, February. The Influence of Accounting Information Systems, Work Motivation, and Internal Control on Employee Performance. In *International Conference on Applied Science and Technology on Social Science 2023 (iCAST-SS 2023)* (pp. 518-525). Atlantis Press.
- Hendra Ronaldi, 2012, "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Sistem Informasi Akuntansi", *Jurnal Berkala Ilmiah Mahasiswa Akuntansi*, Vol. 1 (3), Mei. *Jurusan Akuntansi Fakultas Bisnis Unika Widya Mandala Surabaya*
- Hutabarat, M. I., Judijanto, L., Ristiyana, R., Syafii, M., & Mediawati, E. (2023). The influence of accounting knowledge, business experience, work motivation on the use of accounting information in MSMEs. *International Journal of Applied Finance and Business Studies*, 11(3), 338-344.
- Kustono, Alwan Sri. 201 1. Pengaruh Keahlian Pengguna Terhadap Kinerja Sistem Informasi dengan Variabel Intervening Partisipasi, Kecemasan, Kepuasan, Derajat Penerimaan, dan Ketidakpastian Kerja. *Jurnal ilmiah Ekonomi Manajemen dan Kewirausahaan*, 5 (1), pp: 3-50.
- Luciana, A. S. (2007). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Sistem Informasi. Akuntansi Pada Bank Umum Pemerintah Di Wilayah Surabaya dan Sidoarjo.
- Mandala, I.G.N.A.K., & Astika, I.B.P. (2019). Effect of Work Environment, Quality of System and Work Culture on Satisfaction of Accounting Information System User. *International Reseach Journal of Management, IT and Social Sciences*. 6(4). 37-43
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2002). "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan".Bandung : PT. Remaja Rosda Karya

- Muhindo. (2014). *Impact of Accounting Information Systems on Profitability of Small Scale Businesses: A Case of Kampala City in Uganda*. School of Management Shanghai University
- Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 3 Tahun 2017 Tentang Lembaga Perkreditan Desa. Retrieved October 12, 2023, from JDIH Pemerintah Provinsi Bali, website: <https://jdih.baliprov.go.id/produkhukum/peraturanperundang-undangan/perda/24227>
- Prastowo, I Made, I Dewa Made Endiana, I Putu Edy Arizona, 2021. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Sistem Informasi Akuntansi (Sia) Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Di Kecamatan Denpasar Utara. *Jurnal Karma*, 1(5) Hal. 1526-1535.
- Rivai, Veitzhal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Rajawali Pers
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. *E-Jurnal Jakarta*: FE UI.
- Suartina ,I W., I G. Aryana Mahayasa, Tjok. Istri Tuty I., Ida I D. A. Yayati Wilyadewi. (2019). Peningkatan Kualitas Layanan, Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Konsumen Melalui Pelatihan Softskill (Program Pengabdian Kepada Masyarakat Pada Bks Lpd Ubud). *Jurnal Sewaka Bhakti*, 2(1) hal. 8- 20.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Sumber Daya Manusia: Teori, Kuesioner, dan Analisis Data*. Jakarta : Caps Publishing.
- Tampubolon, E.M.Y., Hertati, L. and Sari, R., 2023. The Effect Of Accounting Knowledge, Business Strategy And Work Motivation On The Quality Of Management Accounting Information Systems:(Survey of Retail Store Management Employees at Palembang Square Mall). *JOURNAL OF HUMANITIES, SOCIAL SCIENCES AND BUSINESS*, 2(4), pp.687-693.
- Wisna, N., Agung, A.A.G. and Yuniar, I., 2020. User Competency and Its Effect of Accounting Information System Implementation. *International Journal of Tourism*, 5.