Good Corporate Governance, Budaya Tri Hita Karana, dan Kinerja Keuangan Lembaga Perkreditan Desa

Ni Kadek Meigi Antika Putriani [1]
Made Gede Wirakusuma[2]
[1,2]**Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Indonesia**
Correspondences* **: megiantika.ptrn@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh dari penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* dan Budaya Tri Hita Karana pada kinerja keuangan LPD. Populasi yang digunakan yaitu 122 LPD di Kabupaten Badung. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *non probability sampling* dengan metode sampel jenuh. Responden yang digunakan pada penelitian ini adalah *Pamucuk* dan *Panureksa*. Penelitian ini menggunakan kuesioner dan laporan keuangan LPD untuk pengumpulan data. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa *Good Corporate Governance* dan Budaya Tri Hita Karana berpengaruh positif pada kinerja keuangan LPD. Sehingga semakin baik penerapan dari prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* dan Budaya Tri Hita Karana, maka kinerja keuangan LPD di Kabupaten Badung akan cenderung meningkat.

Kata Kunci: *Good Corporate Governance*; Budaya Tri Hita Karana; Kinerja Keuangan.

The Effect of Good Corporate Governance and Tri Hita Karana Culture on LPD Financial Perfomance

ABSTRACT

Aim of this research is to examine the effect of applying the principles of Good Corporate Governance and Tri Hita Karana Culture on LPD financial performance. Population used is 122 LPD in Badung Regency. The sampling technique used is non-probability sampling with saturated samples. The respondents used in this study were Pamucuk and Panureksa. This study used a questionnaires and LPD financial reports for collect data. The data analysis technique used was multiple linear regression. The analysis results found that Good Corporate Governance and Tri Hita Karana culture have a positive effect on LPD financial performance. It shows that the better implementation of the principles of Good Corporate Governance and Tri Hita Karana Culture, the financial performance of LPDs in Badung Regency will tend to increase.

Keywords: *Good Corporate Governance; Tri Hita Karana Culture; Financial Perfomance.*

Vol. 34 No. 12
Denpasar, 31 Desember 2024
Hal. 1327-1338

DOI:
10.24843/EJA.2024.v34.i12.p18

PENGUTIPAN:
Putriani, N. K. M. A., & Wirakusuma, M. G. (2024). Good Corporate Governance, Budaya Tri Hita Karana, dan Kinerja Keuangan Lembaga Perkreditan Desa. *E-Jurnal Akuntansi*, 34(12), 1327-1338

RIWAYAT ARTIKEL:
Artikel Masuk:
4 Maret 2024
Artikel Diterima:
6 April 2024

Artikel dapat diakses : https://ojs.unud.ac.id/index.php/Akuntansi/index

PENDAHULUAN

Lembaga Perkreditan Desa (LPD) didirikan oleh Desa Pakraman yang berfungsi untuk memberdayakan ekonomi masyarakat desa. LPD merupakan sebuah lembaga yang dapat digunakan sebagai tempat menghimpun dan mengelola dana, bantuan kredit, dan sumber pembiayaan pembangunan desa di Bali. Keberadaan dari didirikannya sebuah LPD diharapkan dapat membantu menjaga kesejahteraan masyarakat desa setempat (Peraturan Daerah Provinsi Bali, 2017: 3). Menurut IAI (2007: 18) kinerja keuangan adalah kemampuan sebuah perusahaan atau organisasi untuk menjalankan dan mengontrol sumber daya yang dimiliki. Kinerja keuangan menggambarkan prestasi kerja pada periode tertentu yang tercantum pada laporan keuangan. Penilaian kinerja keuangan sebuah perusahaan atau organisasi mempunyai hubungan langsung dengan pertumbuhan laba, apabila kinerja keuangan berjalan dengan efektif maka dapat memberikan pengaruh pada peningkatan laba perusahaan atau organisasi tersebut (Ozkan *et al*., 2017).

Permasalahan yang dialami LPD umumnya dapat diamati melalui kinerja keuangan yang kecil (Yasa *et al*., 2018). Kinerja keuangan dapat menggambarkan kinerja fundamental dari sebuah perusahaan. Salah satu pengukuran dari kinerja keuangan dapat menggunakan rasio profitabilitas. Profitabilitas merupakan kapabilitas perusahaan dalam menghasilkan laba pada periode tertentu. Pengukuran dari laporan kinerja keuangan perusahaan dapat menggunakan *return on asset* (ROA). Secara umum, analisis kinerja keuangan dilakukan untuk melihat seberapa baik kinerja organisasi di masa lalu dengan melihat berbagai analisis sehingga didapatkan posisi keuangan yang mencerminkan realitas perusahaan dan potensi kinerja yang berkelanjutan (Harjito *et al*., 2020). Adapun jumlah aset yang dimiliki oleh LPD di Provinsi Bali pada tahun 2022 yang ditunjukkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Jumlah Aset LPD di Provinsi Bali Tahun 2022

Kabupaten	Aset (dalam ribuan rupiah)	Persentase (%)
Badung	7.806.756.026	31
Bangli	1.385.234.905	5
Buleleng	1.840.634.452	7
Denpasar	2.743.197.275	11
Gianyar	5.640.576.142	22
Jembrana	858.975.215	3
Karangasem	1.593.328.246	6
Klungkung	1.215.570.854	5
Tabanan	2.174.180.796	9
Jumlah	25.258.453.911	100

Sumber: LPLPD Provinsi Bali, 2023

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa jumlah aset LPD yang dimiliki Kabupaten Badung pada tahun 2022 yaitu sebesar 31 persen dibandingkan dengan seluruh total aset LPD yang ada di Provinsi Bali yaitu sebesar Rp 25.258.453.911,00. Hal ini menunjukkan bahwa Kabupaten Badung memiliki jumlah aset LPD tertinggi dibandingkan dengan Kabupaten lainnya di Provinsi Bali. Aset yang

dimiliki setiap LPD di Provinsi Bali memberikan kontribusi besar bagi masyarakat desa. Aset atau aktiva merupakan sumber ekonomi yang digunakan untuk kegiatan operasional perusahaan, yang diharapkan dapat memberikan manfaat untuk kedepannya. Aset yang meningkat diikuti pula dengan adanya peningkatan hasil operasional akan memberikan kepercayaan publik sehingga dapat mempengaruhi kinerja LPD tersebut (Widhiastuti & Andayani, 2022). Adapun data mengenai perkembangan laba LPD di Provinsi Bali dari tahun 2020-2022 yang ditunjukkan pada Tabel 2.

Tabel 2. Perkembangan Laba LPD di Provinsi Bali dari Tahun 2020-2022

(dalam ribuan rupiah)

Kabupaten	Laba/ Tahun					
	2020	%	2021	Δ%	2022	Δ%
Badung	75.974.785	19	34.567.944	-55	74.717.029	116
Bangli	33.696.983	8	34.306.875	2	38.123.175	11
Buleleng	33.301.553	8	32.151.854	-3	31.864.011	-1
Denpasar	43.512.683	11	36.778.007	-15	46.578.963	27
Gianyar	85.496.103	21	49.002.416	-43	36.411.195	-26
Jembrana	18.867.077	5	17.619.682	-7	20.173.209	14
Karangasem	34.668.029	9	29.464.542	-15	30.602.074	4
Klungkung	31.709.202	8	26.763.593	-16	32.738.796	22
Tabanan	41.410.612	10	39.662.660	-4	43.573.517	10
Jumlah	**398.637.027**		**300.317.573**		**354.781.969**	

Sumber: LPLPD Provinsi Bali, 2023

Berdasarkan Tabel 2, dapat dilihat bahwa laba yang diperoleh LPD di Provinsi Bali dari tahun 2020-2022 cenderung mengalami fluktuasi. Pada tahun 2021 sebagian besar LPD di Provinsi Bali mengalami penurunan laba, salah satunya yaitu LPD di Kabupaten Badung yang mengalami penurunan sebesar 55 persen, kemudian pada tahun 2022 LPD di Kabupaten Badung mulai mengalami peningkatan sebesar 116 persen. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja keuangan LPD di Kabupaten Badung mampu beroperasional dengan baik yang ditunjukkan dari perolehan laba yang positif.

Pada tahun 2021, diketahui bahwa LPD Desa Adat Tegal memperoleh laba sekitar Rp 1,6 miliar dan berkontribusi ke desa adat sebesar 20 persen dari total laba tersebut. LPD Desa Adat Tegal membuktikan diri bahwa ditengah masa pandemi, lembaga keuangan ini merupakan pilihan yang tepat bagi masyarakat dan menjadi penopang dalam melestarikan Budaya Bali. Salah satunya dapat meringankan masyarakat dalam melaksanakan upacara adat di desa (Balibanknews, 2022). Hal ini dapat dikatakan bahwa adanya sikap tata kelola yang baik dan penerapan Tri Hita Karana dalam manajemen tentu akan meningkatkan kinerja keuangan LPD tersebut dengan perolehan laba yang cukup positif sehingga dapat memberikan kepercayaan bagi *krama desa*.

LPD dalam melaksanakan pengelolaannya wajib menerapkan prinsip-prinsip dari GCG yang sesuai pada Pedoman Umum *Good Corporate Governance* Indonesia oleh Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG) yang menyatakan setiap organisasi yang sahamnya telah dicatatkan pada BEI,

perusahaaan Negara, perusahaan daerah, yang mengelola dan menghimpun dana masyarakat secara luas, serta perusahaan yang berdampak luas pada lingkungan untuk menerapkan praktik *Good Corporate Governance* (KNKG, 2006). Berdasarkan KNKG (2006) terdapat lima prinsip yang mendasari *good governance*, diantaranya yaitu transparansi *(transparency),* akuntabilitas *(accountability),* responsibilitas *(responsibility)*, independensi *(independence),* dan kewajaran *(fairness).* Menurut FCGI (2001) dengan melaksanakan *corporate governance* dapat memberikan manfaat salah satunya yaitu adanya peningkatan kinerja perusahaan dan mendapatkan kepercayaan masyarakat atau pihak eksternal. Penerapan prinsip-prinsip GCG pada LPD, dapat berjalan dengan maksimal apabila diawasi langsung oleh badan pengawas LPD (Suaryana & Noviari, 2018). Sehingga LPD wajib melaksanakan pemeriksaan secara berulang terhadap kinerja keuangannya, maka akan meminimalisir terjadinya permasalahan internal. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris pengaruh dari penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* dan Budaya Tri Hita Karana pada kinerja keuangan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kabupaten Badung.

Dalam mewujudkan kinerja keuangan yang baik, selain dari adanya penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance*, juga dibutuhkan konsep kearifan lokal yang dapat membantu pelaksanaan *Good Corporate Governane*. Budaya Tri Hita Karana adalah gagasan yang bersumber dari kearifan lokal. Keharmonisan dan kerjasama dari semua aspek dalam suatu kegiatan atau organisasi merupakan inti dari ajaran Tri Hita Karana (Bali Sakhya & Rasmini, 2020). Konsep dari Budaya THK berdasarkan pada kitab suci Bhagavad Gita adalah konsep harmonisasi hubungan yang senantiasa dijaga oleh masyarakat Hindu di Bali. Adapun diantaranya yaitu Parahyangan (hubungan antara manusia dengan Tuhan), Pawongan (hubungan antara manusia dengan manusia), dan Palemahan (hubungan antara manusia dengan lingkungan). Budaya THK adalah budaya lokal di Bali yang dibawakan oleh para ahli, perintis, dan pencetus perusahaan dalam kegiatan rutinnya ditempat kerja (Ariyanto *et al*., 2017). Dalam rangka meningkatkan kinerja keuangan LPD, penerapan Budaya THK dan prinsip *Good Corporate Governance* di tempat kerja dapat menjadi pedoman bagi LPD dalam mengambil berbagai keputusan dan tindakan yang lebih baik.

Teori Legitimasi *(Legitimacy Theory)* berfokus mengenai hubungan antara perusahaan dan masyarakat. Teori Legitimasi menerangkan bahwa organsasi berupaya secara terus-menerus untuk memastikan bahwa kegiatan operasional mereka sesuai dengan norma dan aturan yang ada dalam masyarakat (Deegan *et al*., 2002). Penerapan LPD dapat diamati melalui hubungan diantara para pengurus LPD dengan masyarakat desa, yang dimana masyarakat desa mempercayakan tugas untuk mengelola LPD kepada *prajuru* LPD. Pihak pengelola LPD merupakan pihak yang perlu memenuhi kewajibannya dalam bertanggungjawab terhadap lingkungan sosial dengan melakukan pengimplementasian Budaya Tri Hita Karana. Adanya legitimasi ini akan membantu LPD dalam meminimalisir hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat meningkatkan kinerja dari LPD tersebut.

Beberapa penelitian telah dilakukan untuk menguji pengaruh dari penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) pada kinerja keuangan. Pada penelitian Suputra & Hendrayanti (2020) memperoleh hasil *Good*

Corporate Governance berpengaruh positif pada kinerja keuangan LPD. Hasil penelitian tersebut juga sejalan dengan penelitian dari Andreana & Wirajaya (2018) dan Putra & Putri (2020) yang menyatakan bahwa GCG berpengaruh positif pada kinerja keuangan. Namun, berbeda dengan hasil penelitian Sastra & Erawati (2017) yang menyatakan bahwa prinsip-prinsip dari GCG (responsibilitas, independensi dan kewajaran) tidak berpengaruh pada kinerja keuangan.

Good Corporate Governance (GCG) merupakan sebuah konsep tata kelola perusahaan yang menerangkan interaksi diantara berbagai pihak yang terlibat erat dan perusahaan dengan tujuan untuk mengembangkan kinerja perusahaan. Kehadiran dari GCG sangat dibutuhkan oleh setiap perusahaan maupun organisasi, adanya penerapan GCG akan membantu menciptakan kepercayaan dan meyakinkan bahwa setiap orang diperlakukan sama (Mahrani & Soewarno, 2018). Kinerja keuangan LPD akan dapat meningkat jika prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* diterapkan secara konsisten dan berkelanjutan. Temuan yang dilakukan oleh Astini & Yadnyana (2019), Andreana & Wirajaya (2018) dan Suputra & Hendrayanti (2020) menyatakan bahwa *Good Corporate Governance* berpengaruh positif pada kinerja keuangan LPD. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra & Putri (2020) dan Nugraha & Suryanawa (2021).

H_1: *Good Corporate Governance* berpengaruh positif pada Kinerja Keuangan Lembaga Perkreditan Desa (LPD)

Budaya organisasi mempengaruhi cara berperilaku, pendekatan kerja dan motivasi atasan dan bawahan mereka untuk memenuhi kinerja organisasi tersebut (Holmes & Marsden, 1996). Budaya Tri Hita Karana merupakan konsep budaya lokal yang telah diadopsi sebagai bagian dari budaya organisasi. Menurut Robbins (1998: 248) budaya organisasi (*organizational cultture*) merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota yang membedakan organisasi dari yang lain. Pandangan hidup dari Tri Hita Karana secara jelas menekankan pentingnya mencapai keharmonisan dan keseimbangan antara manusia dan Sang Pencipta, manusia dan sesamanya, serta manusia dengan lingkungan (Ariani *et al*., 2020). Budaya THK adalah pandangan yang sekaligus merupakan konsep hidup dan kerangka budaya bagi masyarakat Bali. Temuan penelitian yang dilakukan oleh Astini & Yadnyana (2019), Suryathi *et al*. (2018) menunjukkan bahwa Budaya THK berpengaruh positif pada kinerja keuangan LPD. Begitu pula dengan hasil penelitian dari Paulus Tahu *et al*. (2019).

H_2: Budaya Tri Hita Karana berpengaruh positif pada Kinerja Keuangan Lembaga Perkreditan Desa (LPD)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berlokasi di LPD yang ada pada Kabupaten Badung dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat asosiatif. Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subyek yang memiliki ciri-ciri dan karakteristik tertentu uang ditentukan peneliti (Sugiyono, 2018: 443). Populasi dari penelitian ini yaitu seluruh LPD di Kabupaten Badung yang berjumlah 122 LPD. Metode pengambilan sampel yang digunakan yaitu *non probability sampling* dengan metode *saturation sampling* (sampel jenuh). Objek dalam penelitian ini adalah kinerja keuangan pada lembaga perkreditan desa (LPD) di Kabupaten

Badung yang dijelaskan oleh variabel *Good Corporate Governance* dan Budaya Tri Hita Karana.

Pada penelitian ini sumber data menggunakan data primer yaitu kuesioner dengan menyebarkan ke masing-masing LPD secara langsung, dan data sekunder yaitu jumlah dan nama LPD di Kabupaten Badung serta laporan keuangan LPD tahun 2022 di Kabupaten Badung. Kinerja Keuangan yang diukur dengan rasio *return on assets* (ROA) merupakan variabel Dependen (Y), sedangkan GCG (X_1) dan Budaya THK (X_2) merupakan variabel Independen (X). Pada penelitian ini variabel Independen menggunakan metode pengumpulan data dengan survei yang disebarkan melalui kuesioner. Pengukuran dari jawaban kuesioner yaitu dengan skala *likert* 4 (empat) poin, yang menghasilkan data ordinal. Dalam mengubah data ordinal menjadi data interval, akan dilakukan transformasi dengan menggunakan *Method Of Successive Interval* (MSI).

Pada penelitian ini teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, dan dilakukan pengujian hipotesis, yang berupa uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik terlebih dulu sebelum model regresi tersebut digunakan. Penelitian ini menggunakan bantuan dari program SPSS versi 25. Adapun persamaan regresi linear berganda yang disajikan, yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon \quad \text{..... (1)}$$

Keterangan:

Y	= Kinerja Keuangan
α	= Konstanta
β_1 & β_2	= Koefisien Regresi
X_1	= *Good Corporate Governance*
X_2	= Budaya Tri Hita Karana
ε	= *Error term*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kabupaten Badung secara keseluruhan berjumlah 122, sehingga penyebaran kuesioner yang dilakukan secara langsung pada setiap LPD yaitu sebanyak 244 kuesioner. Responden yang digunakan pada penelitian ini yaitu *Pamucuk* dan *Panureksa*. Total jumlah kuesioner yang kembali adalah sebanyak 176 kuesioner (72 persen) sedangkan 68 kuesioner atau 34 LPD tidak kembali, dikarenakan terdapat beberapa LPD yang sudah tidak aktif, dan mengalami kesibukan. Dengan demikian, hanya 176 kuesioner dari 88 LPD di Kabupaten Badung yang dapat diolah lebih lanjut berdasarkan kondisi tersebut.

Hasil uji validitas yang didapatkan pada temuan ini, seluruh instrumen penelitian dari kedua variabel independen memiliki nilai *pearson correlation* lebih besar dari 0,300. Maka dapat disimpulkan bahwa setiap butir pernyataan sudah *valid* sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian. Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel yang digunakan memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,600.

Uji Statistik Deskriptif bertujuan untuk mengungkapkan informasi mengenai karakteristik dari variabel-variabel penelitian. Berdasarkan pada penelitian ini sampel yang digunakan adalah 176 responden. Adapun hasil uji statistik deskriptif yang dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel	N	*Miniminum*	*Maximum*	*Mean*	*Std. Deviation*
Good Corporate Governance	176	22,310	62,290	55,226	7,369
Budaya Tri Hita Karana	176	15,330	31,760	25,454	3,979
Kinerja Keuangan	176	0,130	4,700	1,886	1,001

Sumber: Data Penelitian, 2023

Data yang disajikan pada Tabel 3 menunjukkan variabel *Good Corporate Governance* (X_1) memiliki nilai minimum sebesar 22,310 dengan nilai maksimum sebesar 62,290 dan rata-rata sebesar 55,226. Nilai penyimpangan (*standard deviation*) sebesar 7,369 yang menyatakan bahwa nilai tersebut lebih kecil daripada nilai rata-ratanya. Sehinnga dapat diartikan bahwa penyebaran data terkait variabel *Good Corporate Governance* sudah merata. Sedangkan Budaya Tri Hita Karana (X_2) memiliki nilai minimum sebesar 15,330 dengan nilai maksimum sebesar 31,760 dan *mean* sebesar 25,454. Nilai penyimpangan (*standard deviation*) sebesar 3,979 yang menyatakan nilai ini lebih kecil dibandingkan dengan nilai rata-ratanya. Sehingga dapat diartikan bahwa penyebaran data terkait variabel Budaya Tri Hita Karana sudah merata. Kinerja Keuangan yang merupakan variabel dependen memiliki nilai minimum sebesar 0,310 dengan nilai maksimum sebesar 4,700 dan *mean* sebesar 1,886. Nilai penyimpangan (*standard deviation*) sebesar 1,001 yang menyatakan nilai tersebut lebih kecil daripada nilai rata-ratanya. Sehingga dapat diartikan bahwa penyebaran data terkait variabel kinerja keuangan sudah merata. Adapun hasil uji asumsi klasik yang dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Asumsi Klasik

Model	Normalitas	Multikolinearitas		Heteroskedastisitas
	Sig.	*Tolerance*	VIF	*Sig. (2-tailed)*
GCG	0,200	0,985	1,015	0,869
THK		0,985	1,015	0,780

Sumber: Data Penelitian, 2023

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan sebagai alat estimasi tidak memiliki bias. Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa model regresi memiliki nilai *Sig.* lebih besar dari 0,050, sehingga dapat dinyatakan bahwa data sudah terdistribusi normal. Selain itu juga, model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas. Hal ini ditunjukkan dari semua variabel bebas yang memiliki nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,100. Pengujian dari heteroskedastisitas menggunakan *Spearman Rho,* dapat dilihat bahwa kedua variabel Independen memiliki nilai lebih besar dari 0,050 yang menyatakan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi ini. Adapun hasil analisis regresi linear berganda yang dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	*t*	*Sig.*
	B	*Std. Error*	*Beta*		
(Constant)	-1,319	0,667		-1,976	0,050
Good Corporate Governance (X_1)	0,041	0,010	0,304	4,244	0,000
Budaya Tri Hita Karana (X_2)	0,036	0,018	0,144	2,004	0,047
Adjusted R Square			0,114		
F Hitung			12,235		
Signifikansi F			0,000		

Sumber: Data Penelitian, 2023

Pada Tabel 5 menunjukkan hasil analisis regresi linear berganda yang dapat diperoleh persamaannya sebagai berikut:

$Y = -1,319 + 0,041\ X_1 + 0,036\ X_2$

Berdasarkan persamaan yang diperoleh, dapat diuraikan bahwa koefisien konstanta sebesar -1,319. Hal ini menunjukkan jika variabel independen diasumsikan bernilai nol maka nilai Kinerja Keuangan LPD di Kabupaten Badung cenderung rendah. *Good Corporate Governance* memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,041 yang menunjukkan bahwa GCG memiliki hubungan positif pada kinerja keuangan LPD di Kabupaten Badung. Hal tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan *Good Corporate Governance* cenderung meningkatkan kinerja keuangan LPD di Kabupaten Badung. Budaya Tri Hita Karana memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,036 yang menunjukkan bahwa Budaya THK memiliki hubungan positif pada kinerja keuangan LPD di Kabupaten Badung. Hal tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan Budaya Tri Hita Karana cenderung meningkatkan kinerja keuangan LPD di Kabupaten Badung.

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Pada Tabel 5, dapat dilihat bahwa *Adjusted R Square* memiliki nilai sebesar 0,114, yang berarti 11,4 persen dari variasi kinerja keuangan dipengaruhi oleh variabel GCG dan Budaya THK sementara itu sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini yaitu sebesar 88,6 persen.

Uji F digunakan untuk menguji kelayakan model regresi pada penelitian. Berdasarkan Tabel 5, dapat dilihat bahwa nilai F-hitung sebesar 12,235 dengan tingkat *sig*. sebesar 0,000 yang lebih rendah dari 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi sudah layak untuk digunakan. Adapun hasil uji t pada temuan ini yang dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji t

Model	Koefisien Regresi (B)	*t*	*Sig.*
Good Corporate Governance	0,041	4,244	0,000
Budaya Tri Hita Karana	0,036	2,004	0,047

Sumber: Data Penelitian, 2023

Tabel 6 menunjukkan variabel dari GCG (X_1) memperoleh nilai *sig.* yaitu 0,000 dan nilai koefisien regresi yaitu 0,041 dengan nilai positif. Nilai *sig.* yaitu 0,000 < 0,050 sehingga H_1 diterima. Maka dapat dikatakan bahwa *Good Corporate Governance* berpengaruh positif pada kinerja keuangan LPD. Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa variabel Budaya Tri Hita Karana memperoleh nilai koefisien regresi positif sebesar 0,036 dan nilai *sig.* yaitu 0,047 yang memiliki nilai lebih kecil dari 0,050 sehingga H_2 diterima. Maka dapat dikatakan Budaya Tri Hita Karana berpengaruh positif pada kinerja keuangan LPD.

Berdasarkan hipotesis pertama (H_1) pada penelitian ini menyatakan bahwa *Good Corporate Governance* berpengaruh positif pada kinerja keuangan LPD. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H_1) diterima. Artinya semakin baik LPD dalam menerapkan prinsip-prinsip GCG, maka kinerja keuangan LPD akan cenderung meningkat. Sebaliknya, semakin buruk LPD dalam menerapkan prinsip-prinsip GCG, maka dapat memberikan dampak penurunan pada kinerja keuangan LPD di Kabupaten Badung.

Penerapan dari prinsip GCG sangat diperlukan sebagai pendukung dalam meningkatkan kinerja keuangan LPD di Kabupaten Badung. Prinsip-prinsip ini, diukur dengan menggunakan indikator dari Transparansi, Akuntabilitas, Responsibilitas, Independensi, dan Kewajaran dapat menjadi landasan untuk mengembangkan sistem tata kelola LPD menjadi lebih baik. Adanya keterbukaan informasi pada *krama* desa maupun pengelola LPD, dapat menambah rasa percaya masyarakat terhadap LPD tersebut. Hasil temuan ini mendukung Teori Legitimasi yang menekankan pentingnya organisasi dalam melaksanakan kegiatan operasional harus sesuai dengan norma masyarakat atau lingkungan sekitar. Prajuru LPD bertindak sebaik-baiknya bagi kepentingan LPD dan masyarakat (*krama desa*) dengan berlandaskan pada prinsip-prinsip dari GCG yang tercantum pada Pedoman Umum *Good Corporate Governance* Indonesia oleh Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG) tahun 2006. Hasil temuan ini sejalan dengan penelitian Astini & Yadnyana (2019), Suputra & Hendrayanti (2020), Putra & Putri (2020) dan Nugraha & Suryanawa (2021) yang menyatakan *Good Corporate Governance* (GCG) memiliki pengaruh positif pada kinerja keuangan.

Berdasarkan hipotesis kedua (H_2) dapat diketahui bahwa Budaya Tri Hita Karana berpengaruh positif pada kinerja keuangan LPD. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H_2) diterima. Artinya semakin baik LPD dalam menerapkan Budaya THK, maka akan meningkatkan kinerja keuangan tersebut. Sebaliknya, semakin buruk LPD dalam menerapkan Budaya Tri Hita Karana, maka dapat memberikan dampak penurunan pada kinerja keuangan LPD di Kabupaten Badung. Melalui penerapan Budaya THK, maka manusia tidak akan melakukan tindakan yang berdampak merugikan diri ataupun pihak lain, salah satunya organisasi (Sukayana & Putri, 2019).

Hubungan harmonisasi yang terbentuk dari adanya penerapan Budaya Tri Hita Karana di LPD akan dapat mendorong prajuru LPD dalam meningkatkan kinerjanya. Keberhasilan prajuru LPD dalam menjalankan kegiatan operasional

LPD diyakini bukan hanya karena kemampuan individu mereka saja, namun atas dasar kehendak dari Tuhan Yang Maha Esa. Hasil temuan ini mendukung Teori Legitimasi yang menyatakan bahwa setiap perusahaan ataupun organisasi memiliki kontrak sosial yang implisit dengan masyarakat (*krama desa*). Pengimplementasian Budaya Tri Hita Karana berdasarkan pada Teori Legitimasi dapat dijelaskan dengan keselarasan perilaku dalam menjalankan kegiatan operasional LPD dan menyesuaikan diri dengan lingkungan masyarakat sesuai dengan peraturan daerah yang sudah ditetapkan. Menurut Joseph & Kibera (2019) nilai dan keyakinan seseorang ditentukan melalui cara mereka dalam bertindak. Konsep dari THK dengan berlandaskan unsur Parahyangan, Pawongan dan Palemahan akan dapat menciptakan keselarasan dan keharmonisan antar semua komponen kehidupan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Paulus Tahu *et al*. (2019), Suryathi *et al*. (2018) dan Putra & Putri (2020) yang menyatakan Budaya Tri Hita Karana memiliki pengaruh positif pada kinerja keuangan.

Implikasi teoretis dari penelitian ini menjelaskan dukungan Legitimasi dalam menjelaskan pengaruh dari *Good Corporate Governance* dan Budaya Tri Hita Karana pada Kinerja Keuangan LPD. Berdasarkan hasil temuan menunjukkan bahwa usaha LPD untuk mendapatkan legitimasi dari masyarakat setempat merupakan suatu proses yang dilakukan secara berkesinambungan. Kegiatan operasional LPD yang dilakukan berlandaskan prinsip-prinsip GCG dan Budaya THK dapat membentuk keselerasan dan keberadaan *prajuru* LPD menjadi semakin dipercaya dan dipandang baik karena mampu bertindak dengan penuh tanggung jawab, memiliki integritas dan kejujuran terhadap pihak lain. Kepercayaan dari pihak-pihak yang berhubungan dengan LPD, maka akan meningkatkan kinerja keuangan LPD tersebut.

SIMPULAN

Temuan ini dilakukan untuk menguji pengaruh dari *Good Corporate Governance* dan Budaya Tri Hita Karana pada kinerja keuangan LPD. Berdasarkan pengolahan data, didapatkan kesimpulan bahwa *Good Corporate Governance* berpengaruh positif pada kinerja keuangan LPD di Kabupaten Badung. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan prinsip-prinsip GCG, maka kinerja keuangan LPD akan cenderung meningkat. Selain itu, Budaya Tri Hita Karana berpengaruh positif pada kinerja keuangan LPD di Kabupaten Badung. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pengimplementasian Budaya THK, maka kinerja keuangan LPD akan cenderung meningkat.

Keterbatasan temuan ini, yaitu hanya menggunakan responden *Pamucuk* dan *Panureksa*. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan responden lain seperti Bendahara maupun pegawai yang ada di LPD tersebut. Temuan ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan oleh *prajuru* LPD untuk lebih maksimal dalam melakukan penerapan prinsip-prinsip GCG dan Budaya THK agar dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat, sehingga kinerja keuangan LPD dapat

meningkat. Prajuru LPD juga perlu meningkatkan sikap yang sesuai dengan *awig-awig* LPD saat menyelesaikan pekerjaannya agar menjadi lebih teratur.

REFERENSI

Andreana, M. O. C., & Wirajaya, I. G. A. (2018). Pengaruh Transparancy, Accountability, Responsibility, Independency, dan Fairness Pada Kinerja Keuangan Lembaga Perkreditan Desa. *E-Jurnal Akuntansi, 23*(2). https://doi.org/10.24843/EJA.2018.v23.i02.p19

Anggayana, I. P. N., & Wirajaya, I. G. A. (2019). Pengaruh Prinsip-Prinsip Good Governance Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Keuangan Lembaga Perkreditan Desa Kota Denpasar. *E-Jurnal Akuntansi, 29(1).* https://doi.org/10.24843/EJA.2020.v30.i08.p14

Ariani, I. G. P., Endiana, I. D. M, Arizona, I. P. E., & Kusuma, I. G. E. (2020). Pengaruh Prinsip – Prinsip Good Corporate Governance Dan Filosofi Tri Hita Karana Terhadap Kinerja Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Se-Kota Denpasar. *Jurnal Kharisma, 2*(3).

Ariyanto, D., Sari, M. M. R., & Ratnadi, N. M. D. (2017). Budaya Tri Hita Karana Dalam Model UTAUT. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma, 8*(2), 227-429 . https://doi.org/10.18202/jamal.2017.08.7062

Astini, N. K. A., & Yadnyana, I. K. (2019). Pengaruh Penerapan GCG dan Budaya Tri Hita Karana pada Kinerja Keuangan Lpd Di Kabupaten Jembrana. *E-Jurnal Akuntansi, 27*(1), 90-118. https://doi.org/10.24843/EJA.2019.v27.i01.p04

Balibanknews. (2022). *LPD Desa Adat Tegal Raih Laba Rp 1,6 Miliar Berkontribusi Nyata Untuk Upacara Panca Yadnya*. Diakses pada 24 Mei 2023, dari https://www.balibanknews.com/read/202202220002/lpd-desa-adat-tegal-raih-laba-rp-1-6-miliar-berkontribusi-nyata-untuk-upacara-panca-yadnya.html

Bali Sakhya Prawira, I. G. N. G., & Rasmini, N. K. (2020). Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance dan Budaya Tri Hita Karana pada Kinerja Keuangan. *E-Jurnal Akuntansi, 30*(9). https://doi.org/10.24843/EJA.2020.v30.i09.p15

Dasuki, R. E., & Lestari, A. (2019). Implementation Of Good Corporate Governance To The Value Of Cooperative Company. *Journal of Economic Empowerment Strategy (JEES), 2*(1), 24-41. https://doi.org/10.30740/j.v2i1.33

Deegan, C., Rankin, M. and Tobin, J. (2002). An Examination of the Corporate Social and Environmental Disclosures of BHP from 1983-1997: A Test of Legitimacy Theory. *Accounting, Auditing and Accountability Journal, 15*(3), 312-343. https://doi.org/10.1108/09513570210435861

Dewi, D. P. R., & Sujana, K. (2021). The Effect of Organizational Commitment, Organization Culture Based on Tri Hita Karana and Awig-Awig Protection on the Performance of Lembaga Perkreditan Desa in Bangli Regency. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research, 5*(1).168-175.

Dewi, I. G. A. R. (2023). Tri Hita Karana Culture as a Moderation and Its Influence on the Financial Performance of Village Credit Institutions. *Assets: Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan, 12*(1). https://doi.org/10.25273/jap.v12i1.14399

Forum for Corporate Governance in Indonesia (FCGI). (2001). Seri Tata Kelola Perusahaan. Jakarta.

Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Harjito, Y., Nugraha, P. S., & Yulianto, Y. (2020). Analisis Kinerja Keuangan Pemerintah Kabupaten dan Kota di Indonesia. *JAE (Jurnal Akuntansi dan Ekonomi), 5*(1), 19-28. https://doi.org/10.29407/jae.v5i1.14061

Holmes, Scott., & Marsden. (1996). An Exploration Of the Spoused Organizational Culture of Public Accounting Firms. Accounting Horison. September. *American Accounting Association., 10*(3), 26-53.

Indriyani, N. M. V., Putri, I. A. D., Suardikha, I. M. S., & Wirajaya, I. G. A. (2018). The Effect of Good Corporate Governance and Tri Hita Karana Culture on The Quality Of Financial Reporting. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences, 78*(6), 75-84. https://doi.org/10.18551/rjoas.2018-06.08

Joseph, O., & Kibera, F. (2019). Organizational Culture and Performance: Evidence From Microfinance Institutions in Kenya. *SAGE Open, 9*(1), 1-11. https://doi.org/10.1177/2158244019835934

Kasmir. (2014). *Analisis Laporan Keuangan (Edisi Tujuh).* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Komite Nasional Kebijakan Governance. (2006). *Pedoman Umum Kebijakan Good Corporate Governance Indonesia.* Jakarta.

Madani Hapsari, N. M., & Wiratmaja, I. D. N. (2018). Pengaruh Prinsip-Prinsip Good Governance Terhadap Tingkat Kesehatan LPD Pada LPD Se-Kecamatan Abiansemal. *E-Jurnal Akuntansi*. https://doi.org/10.24843/EJA.2018.v25.i01.p03

Mahaendrayasa, P.K.A., & Asri Dwija Putri, I. G. A. M. (2017). Pengaruh Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Keuangan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Di Kota Denpasar. *E-Jurnal Akuntansi, 21*(2). https://doi.org/10.24843/EJA.2017.v21.i02.p04

Mahrani, M., & Soewarno, N. (2018). The effect of good corporate governance mechanism and corporate social responsibility on financial performance with earnings management as mediating variable. *Asian Journal of Accounting Research, 3*(1). https://doi.org/10.1108/AJAR-06-2018-0008

Muliartha 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), 252-267. https://doi.org/10.24843/jiab.2020.v15.i02.p08

Nareswari, A. A. S., & Budiartha, I. K. (2021). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Keuangan Lembaga Perkreditan Desa di Kabupaten Badung. *E-Jurnal Akuntansi, 31*(10). https://doi.org/10.24843/EJA.2021.v31.i10.p17

Nugraha, K. M. P., & Suryanawa, I. K. (2021). The Effect of Implementing Good Corporate Governance Principles, Tri Hita Karana Culture and Organizational Commitments on LPD Financial Performance. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research, 5*(2), 555-563.

Nuryana, Y., & Surjandari, D. A. (2019). The Effect of Good Corporate Governance Mechanism, and Earning Management on Company Financial Performance. *Global Journal of Management and Business Research: D Accounting and Auditing, 19*(1).

Ozkan, N., Cakan, S., & Kayacan, M. (2017). Intellectual capital and financial performance: A study of the Turkish Banking Sector. *Borsa Istanbul Review, 17*(3), 190-198. https://doi.org/10.1016/j.bir.2016.03.001

Paulus Tahu, G., Wayan Widnyana, I., & Rini Widyawati, S. (2019). The Role of Tri Hita Karana Culture in Moderating the Effect of Gcg, Risk Appetite and Work Motivation on Financial Performance of Lpd in the Denpasar City – Bali. *International Journal of Civil Engineering and Technology (IJCIET). 10*(5), 613-628.

Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 3 Tahun 2017 tentang Lembaga Perkreditan Desa. (2017). Indonesia.

Peraturan Gubernur Bali Nomor 44 Tahun 2017 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 3 Tahun 2017 tentang Lembaga Perkreditan Desa. (2017). Indonesia.

Pratiwi, P. D. A., & Budiartha, I. K. (2018). Pengaruh Penerapan Good Corporate Governance dan Gaya Kepemimpinan pada Kinerja Keuangan. *24*(3). https://doi.org/10.24843/EJA.2018.v24.i03.p22

Putra, I. G. D., & Dwija Putri, I. G. A. M. A. (2020). Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip Good Governance dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Keuangan. *E-Jurnal Akuntansi, 30*(8), 2078-2088. https://doi.org/10.24843/EJA.2020.v30.i08.p14

Robbins, S. P. (1998). *Organization Behavior, Concepts, Controversies, Application. Seventh Edition.* Jakarta: Englewood Cliffs dan PT. Prenhallindo.

Sari, N. K. D., & Putra, I. N. W. A. (2021). The Effect of Good Corporate Governance Principles and Tri Hita Karana Culture on Financial Performance. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research, 5*(2), 278-289.

Sastra, I. M. B., & Erawati, M. A. (2017). Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance Dan Budaya Tri Hita Karana Pada Kinerja Keuangan. *E-Jurnal Akuntansi*, *19*(1), 421-451.

Suardikha, I. M. (2013). Pengaruh Budaya Tri Hita Karana terhadap Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Dimediasi Persepsi Kegunaan dan Persepsi

Kemudahan Penggunaan. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia, 10*(1), 102-128. https://doi.org/10.21002/jaki.2013.06

Suaryana, I. G. (2018). The Role of Supervisory Agency in the Implementation of the Implementation of Good Corporate Governance and its Implications on LPD Performance in Denpasar , Indonesia. *International Journal of Economics, Commerce and Management, 6*(9), 206-229.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sukayana, G. A., & Putri, I. G. A. (2019). Tri hita karana culture and organizational commitments moderate: effect of participation on budgetary slack. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences, 6*(4), 180-188. https://doi.org/10.21744/irjmis.v6n4.676

Suputra, I. D. G., & Hendrayanti, N. L. P. (2020). Pengaruh Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance pada Kinerja Keuangan Lembaga Perkreditan Desa. *E-Jurnal Akuntansi, 30*(9), 2281-2295. https://doi.org/10.24843/EJA.2020.v30.i09.p09

Suryathi, N. W. (2018). The Effect of Tri Hita Karana Local Wisdom on Financial Performance of UP3HP Jempiring Group in Regency Badung. *SEAS (Sustainable Environment Agricultural Science), 2*(1), 27-40. https://doi.org/10.22225/seas.2.1.577.27-40

Todorovic, I. (2013). Impact of Corporate Governance on Performance of Companies. *Montenegrin Journal of Economics, 9*(2), 47-53.

Utama, M. S. (2016). *Aplikasi Analisis Kuantitatif*. CV. Sastra Utama.

Widhiastuti, N. L., & Andayani, R. D. (2022). Kinerja Keuangan Lembaga Perkreditan Desa Sebelum Pandemi Covid 19. *Ekobis: Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi, 10*(1).

Yana, F., & Edy Jumady. (2022). Good Corporate Governance and Corporate Social Responsibility On Company Value With Financial Performance. *Jurnal Akuntansi, 26*(2), 324-341. https://doi.org/10.24912/ja.v26i2.944

Yanti, L. A. K., & Ary Wirajaya, I. G. (2020). Pengaruh Prinsip-Prinsip Good Governance pada Kinerja Keuangan LPD di Kabupaten Karangasem. *E-Jurnal Akuntansi, 30*(3). https://doi.org/10.24843/EJA.2020.v30.i03.p13

Yasa, I. B. A., Parnata, I. K., & Susilawati, N. L. N. A. S. (2018). Analytical review based on statistics on good and poor financial performance of LPD in Bangli regency. *Journal of Physics: Conference Series, 953*(1). https://doi.org/10.1088/1742-6596/953/1/012083

nsaksi keuangan merupakan hal yang penting dalam menjaga efisiensi dan akurasi pelaporan. Namun, seringkali muncul permasalahan yang menghambat kinerja sistem tersebut. Fenomena-fenomena seperti keterlambatan pembuatan laporan, kesalahan transaksi, dan kurangnya disiplin karyawan menjadi faktor utama yang mempengaruhi efisiensi dan akurasi dalam pelaporan keuangan. Untuk mengatasi permasalahan ini, diperlukan kontribusi dari semua anggota perusahaan, terutama sumber daya manusia (Pawitri & Latrini, 2019). Pelatihan kerja dan pengembangan kemampuan karyawan menjadi kunci untuk

meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan dalam penggunaan sistem informasi. Selain itu, penting juga untuk menyesuaikan tugas yang diberikan dengan kemampuan individu, sehingga dapat mengoptimalkan penerapan sistem informasi. Faktor-faktor seperti kemampuan teknis pengguna dan kecerdasan intelektual turut mempengaruhi kinerja karyawan dalam mengoperasikan sistem informasi. Oleh karena itu, dalam mengelola sistem informasi, perusahaan perlu memperhatikan aspek-aspek tersebut untuk mencapai keberhasilan. Dengan demikian, keselarasan antara teknologi informasi, proses bisnis, dan sumber daya manusia akan memberikan kontribusi positif terhadap efisiensi dan akurasi transaksi keuangan perusahaan, serta meningkatkan keunggulan kompetitif di pasar (Udayana & Juliarsa, 2022). Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dewi *et al.,* (2020). dengan menambahkan variabel moderasi dan variabel lain yaitu kecerdasan intelektual.

Penelitian ini menggabungkan dua teori utama, yaitu *Technology Acceptance Model* (TAM) dan *Theory of Planned Behavior* (TPB), untuk memahami hubungan antara kemudahan penggunaan sistem, kemampuan teknis pengguna, dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan dalam konteks sistem informasi akuntansi. Model TAM menekankan bahwa penerimaan teknologi tergantung pada niat dan perilaku pengguna, yang dipengaruhi oleh persepsi kebermanfaatan dan kemudahan penggunaan. Sebaliknya, Teori TPB menyoroti pentingnya pengembangan kecerdasan intelektual dalam memanfaatkan teknologi informasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini untuk melengkapi penelitian sebelumnya dengan menguji apakah kemudahan penggunaan sistem informasi akuntansi mampu memoderasi pengaruh kemampuan teknis pengguna dan kecerdasan intelektual pada kinerja karyawan. Hal ini memungkinkan untuk lebih memahami faktor yang mempengaruhi kemudahan penggunaan sistem informasi akuntansi dalam konteks lingkungan kerja. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi yang lebih baik tentang pengaruh dari kemudahan penggunaan, kemampuan teknis pengguna, dan kecerdasan intelektual saling berinteraksi dalam konteks penggunaan sistem informasi akuntansi, yang pada gilirannya dapat memberikan panduan pada perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan mereka melalui penerapan teknologi informasi dengan lebih efektif.

Model TAM menyatakan bahwa perilaku pengguna suatu sistem informasi tergantung pada persepsi mengenai seberapa besar manfaat dan kemudahan penggunaan sistem tersebut. Semakin baik kemampuan teknis pengguna suatu sistem informasi, maka akan semakin efektif sistem tersebut dioperasikan sehingga dapat memberi manfaat yang maksimal bagi suatu organisasi (Dewi *et al.,* 2020).. Kemampuan teknis pengguna berperan penting dalam mengembangkan sistem informasi guna menghasilkan informasi dan menciptakan laporan perencanaan yang akurat (Sridarmaningrum & Widhiyani, 2018). Kinerja sistem informasi dapat berjalan baik jika para pengguna dapat menguasai, mengerti, memahami, menggunakan, dan mengaplikasikan sebuah teknologi menjadi sebuah informasi yang berguna dalam mengambil suatu keputusan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dan kinerja individu dinilai baik. Penelitian Ardiwinata & Sujana (2019), Dewi *et al.,* (2020) dan Dewi &

Wiratmaja (2020) menyatakan bahwa kemampuan teknis pengguna berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

H_1: Kemampuan teknis pengguna berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

Kecerdasan intelektual diartikan sebagai kemampuan mental yang melibatkan proses berpikir rasional (Nurhayati, 2022). Seorang pekerja yang memiliki kecerdasan intelektual tinggi diharapkan dapat memberikan hasil yang lebih baik dibandingkan seseorang yang memiliki kecerdasan intelektual lebih rendah (Reinaldo et al., 2021). Seorang karyawan dalam suatu organisasi apabila memiliki kecerdasan intelektual yang tinggi, maka karyawan dapat memahami dan mengaplikasikan sistem informasi yang diperoleh dengan baik. Hal ini tentu membuat kinerja karyawan meningkat karena karyawan memahami pekerjaan yang akan dilakukan. Sesuai dengan hasil penelitian Alrasyid et al. (2021), Nurhayati (2022) dan Kurniawan (2020) yang menyatakan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

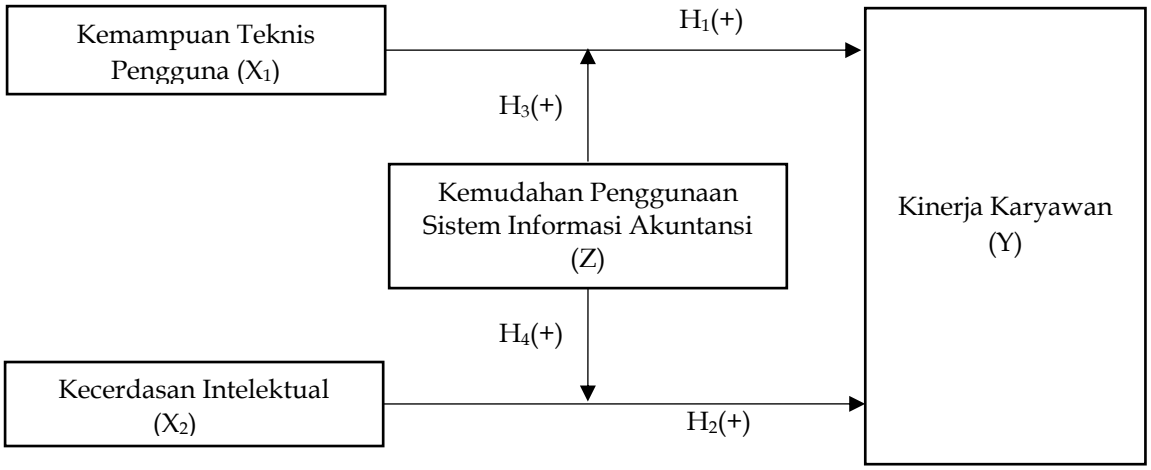
H_2: Kecerdasan intelektual berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

Kemampuan pengguna saja belum cukup untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain memiliki kemampuan yang baik seorang karyawan harus mempunyai pandangan terkait kemudahan penggunaan sistem informasi akuntansi (Purba, 2019). Karyawan yang merasa nyaman dan terbantu oleh sistem cenderung lebih termotivasi untuk mengembangkan kemampuan teknis mereka sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam konteks pemanfaatan teknologi atau sistem tertentu (Raharjo & Setiawan, 2018). Ketika SIA mudah digunakan, karyawan dapat menyelesaikan tugas lebih cepat dan dengan lebih sedikit kesalahan. Ini secara langsung meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian Putra & Dwirandra (2021), dan Kurniawan (2020) menyatakan bahwa kemudahan penggunaan sistem informasi akuntansi memoderasi pengaruh kemampuan teknis pengguna sistem informasi pada kinerja karyawan.

H_3: Kemudahan penggunaan sistem informasi akuntansi memoderasi kemampuan teknis pengguna pada kinerja karyawan.

Technology Acceptance Model (TAM) menjelaskan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi penerimaan dan penggunaan teknologi. Kemudahaan penggunaan sistem merujuk pada sejauh mana pengguna percaya bahwa menggunakan sistem atau teknologi tertentu akan relatif mudah tanpa memerlukan usaha yang berlebihan (Putra & Dwirandra, 2021). Kemudahan penggunaan sistem informasi akuntansi memiliki peran yang penting dalam memperkuat pengaruh kecerdasan intelektual pada kinerja karyawan. Sistem yang mudah digunakan dapat memastikan akses yang merata ke berbagai tingkat kecerdasan intelektual hal ini dapat membantu karyawan menggunakan sistem dengan efisien dalam tugas sehari-hari yang dapat meningkatkan produktivitas (Yoebrilianti & Nurhyani, 2021). Sistem yang mudah digunakan meminimalkan waktu dan usaha yang diperlukan untuk belajar dan mengoperasikan SIA. Hal ini memungkinkan karyawan, terlepas dari tingkat kecerdasan intelektual mereka, untuk bekerja lebih efisien dan produktif.

H_4: Kemudahan penggunaan sistem informasi akuntansi memoderasi pengaruh kecerdasan intelektual pada kinerja karyawan.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber: Data Penelitian, 2023

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di BPR Kabupaten Bangli. Populasi penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada BPR di Kabupaten Bangli yang berjumlah 134 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang berkerja di BPR Kabupaten Bangi dengan kriteria karyawan yang mengoperasikan SIA dan karyawan yang bekerja lebih dari 1 tahun, sehingga didapat sampel sebanyak 52 orang. Kriteria tersebut digunakan agar sampel yang diguanan adalah karyawan yang terlibat langsung dalam penggunaan sistem informasi akuntansi dan objek penelitian menjadi lebih tepat sasaran. Data penelitian dikumpulkan menggunakan kuesioner skala likert 4 dengan nilai 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (setuju) dan 4 (sangat setuju). Sebelum digunakan kuesioner penelitian di uji dengan uji validitas dan uji reliabilitas untuk mengetahui keandalannya.

Varibel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan yang dengan empat indikator yaitu efektivitas, produktivitas, kualitas kerja, dan kuantitas kerja (Udayana & Juliarsa, 2022). Variabel independen dalam penelitian ini adalah kemampuan teknis pengguna dan kecerdasan intelektual. Sedangkan variabel pemoderasi dalam penelitian ini adalah kemudahan penggunaan sistem informasi akuntansi. Indikator untuk mengukur kemampuan teknis pengguna yaitu pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keahlian (*skill*) (Dewi *et al.*, 2020). Indikator yang digunakan untuk mengukur kecerdasan intelektual yaitu kemampuan verbal, kemampuan figur, dan kemampuan numerik (Kurniawan, 2020). Indikator yang digunakan untuk mengukur kemudahan penggunaan SIA yaitu mempersingkat waktu, sistem mudah dipahami, mudah digunakan dan meningkatkan keterampilan (Mimi & Keristin, 2023).

Moderated Regression Analysis (MRA) merupakan alat analisis utama yang digunakan dalam penelitian. Sebelum dianalisis data akan diuji menggunakan Uji asumsi klasik untuk memasikan dan meyakinkan atas kelayakan model yang yang dibuat yang bertujuan untuk melakukan prediksi. Persamaan *Moderated Regression Analysis* yang digunakan adalah.

$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z + \beta_4 X_1 Z + \beta_5 X_2 Z + \varepsilon$ ..... (1)

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan
α : Koefisien konstanta
β1 – β5 : Koefisien regresi
X1 : Kemampuan Teknis Pengguna
X_2 : Kecerdasan Intelektual
Z : Kemudahan Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi
ε : *Error term*, yaitu tingkat kesalahan penduga dalam penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis data pada penelitian ini menggunakan aplikasi Statistical Package for the Social Sciences atau SPSS versi 24.0. Hasil uji statistik deskriptif dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Statistik Deskriptif Secara Keseluruhan

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	52	12,00	24,00	17,076	3,066
X2	52	12,00	22,00	16,288	2,753
Z	52	16,00	29,00	21,115	3,135
Y	52	16,00	32,00	24,500	3,159
Valid N (listwise)	52				

Sumber: Data Penelitian, 2023

Tabel 1 menunjukkan variabel kemampuan teknis pengguna memiliki nilai maksimum sebesar 24,000 dan nilai minimun sebesar 12,00. Mean yang bernilai 17,076, mendekati nilai maksimum menunjukkan bahwa kemampuan teknis pengguna relatif tinggi dan nilai standar deviasi yang lebih kecil dari mean yaitu 3,066 memiliki arti bahwa data sudah tersebar secara merata. Variabel kecerdasan intelektual memiliki nilai maksimum sebesar 22,000 dan nilai minimun sebesar 12,00. Mean yang bernilai 16,288, mendekati nilai maksimum menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual relatif tinggi dan nilai standar deviasi yang lebih kecil dari mean yaitu 2,753 memiliki arti bahwa data sudah tersebar secara merata. Variabel kemudahan penggunaan SIA memiliki nilai maksimum sebesar 29,000 dan nilai minimun sebesar 16,00. Mean yang bernilai 21,115, mendekati nilai maksimum menunjukkan bahwa kemudahan penggunaan SIA relatif tinggi dan nilai standar deviasi yang lebih kecil dari mean yaitu 3,135 memiliki arti bahwa data sudah tersebar secara merata. Variabel kinerja memiliki nilai maksimum sebesar 32,000 dan nilai minimun sebesar 16,00. Mean yang bernilai 24,500, mendekati nilai maksimum menunjukkan bahwa kinerja karyawan relatif tinggi dan nilai standar deviasi yang lebih kecil dari mean yaitu 3,159 memiliki arti bahwa data sudah tersebar secara merata.

Tabel 2 Hasil Analisis *Moderated Regression Analysis* (MRA)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	-4.125	7.182		-0.574	0.568
	X1	-1.364	0.706	-1.324	-1.932	0.060
	X2	2.602	0.887	2.268	2.932	0.005
	Z	0.920	0.370	0.913	2.484	0.017

X1*Z	0.068	0.032	2.490	2.137	0.038
X2*Z	-0.100	0.039	-3.387	-2.547	0.014
Adjusted R^2	0,820				
F hitung	47,546				
Signifikansi F	0,000				

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Penelitian, 2023

Hasil dari analisis MRA dapat dilihat pada Tabel 2. Sebelum melakukan analisis MRA, data sudah lolos uji asumsi klasik. Dari hasil analisis Tabel 2 maka dapat dibuat persamaan regresi penelitian sebagai berikut:

Y = -4,125 -1,364 X1 + 2,602 X2 + 0,920 Z + 0,068X1*Z - 0,100X2*Z

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, hal ini menggambarkan bahwa model regresi telah *fit* atau layak sehingga bisa diterima dan tepat untuk dipergunakan. Nilai *adjusted* R Square sebesar 0,820 menunjukkan sebesar 82,0% variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen yang digunakan pada model, sedangkan sisanya (100% - 82,0%= 18%) dijelaskan oleh faktor lain diluar model penelitian.

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai koefisien X_1 memiliki nilai β_1 sebesar -1,364 dengan nilai signifikansi 0,060 yang lebih besar dari 0,05, hal ini menunjukan variabel kemampuan teknis pengguna tidak berpengaruh pada kinerja karyawan. Maka dari itu hipotesis pertama dapat ditolak. Temuan ini menggambarkan bahwa kurangnya kemampuan karyawan dalam memahami sistem informasi akuntansi akan dapat menurukan kinerja pada suatu perusahaan. Ini menandakan bahwa tingkat kompetensi teknis seseorang dalam menggunakan sistem informasi berdampak langsung pada efektivitasnya dalam menghasilkan manfaat maksimal bagi organisasi. Dengan kata lain, semakin sedikit karyawan dalam memanfaatkan sistem informasi yang ada, semakin kurang kontribusi mereka terhadap keseluruhan kinerja. Hasil ini tidak memvalidasi hipotesis yang menyatakan bahwa kemampuan teknis pengguna berpengaruh positif pada kinerja karyawan (Huy & Phuc, 2020).

Penemuan ini bertentangan dengan Teori Acceptance Model (TAM) yang menyatakan bahwa perilaku pengguna sistem informasi dipengaruhi oleh persepsi mereka terhadap manfaat dan kemudahan penggunaan sistem organisasi (Song et al., 2019). Dengan demikian, bukan hanya faktor-faktor seperti kemudahan penggunaan sistem, tetapi juga kemampuan teknis pengguna memainkan peran penting dalam menentukan seberapa efektif sistem tersebut dalam mendukung tujuan organisasi. Temuan ini juga mengonfirmasi hasil penelitian sebelumnya Diponegoro & Ilham (2023) dan Nugroho & Andhaniwati (2022) yang menunjukkan bahwa kemampuan teknis pengguna tidak berpengaruh pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, kemampuan teknis pengguna tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang disebabkan oleh kurangnya kemampuan dan pemahaman karyawan tentang sisten informasi dan teknis penggunaan.

X_2 memiliki nilai β_2 sebesar 2,602 dengan nilai signifikansi 0,005 y ang lebih kecil dari 0,05, sehingga H_2 diterima. Hal ini berarti variabel kecerdasan intelektual berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Penelitian menunjukkan

bahwa hubungan antara kecerdasan intelektual dan kinerja karyawan adalah signifikan secara statistik, sehingga hipotesis yang mengatakan adanya pengaruh positif dari kecerdasan intelektual pada kinerja karyawan dapat diterima. Dengan demikian berarti semakin tinggi tingkat kecerdasan intelektual yang dimiliki oleh karyawan, semakin baik pula kinerja yang mereka tunjukkan (Narayanamurthy & Tortorella, 2021). Kecerdasan intelektual memainkan peran penting dalam memungkinkan karyawan untuk memahami dan mengaplikasikan sistem informasi dengan efisien, sesuai dengan prinsip-prinsip Theory of Planned Behavior (TPB) yang menekankan pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja mereka. Selain itu, kecerdasan intelektual juga memfasilitasi karyawan untuk bertindak secara terarah, berpikir secara rasional, dan menghadapi tantangan lingkungan dengan efektif (Jarah & Almatarneh, 2022).

Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang juga menegaskan bahwa kecerdasan intelektual berperan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, implikasi dari temuan ini adalah pentingnya organisasi untuk mempertimbangkan faktor kecerdasan intelektual dalam proses rekrutmen dan pengembangan karyawan. Hal ini karena kecerdasan intelektual dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja dan kesuksesan keseluruhan organisasi (Alrasyid et al., 2021), (Nurhayati, 2022), (Kurniawan 2020). Dengan demikian, peningkatan fokus pada pengembangan kecerdasan intelektual karyawan dapat menjadi strategi yang efektif untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.

Hasil analisis *Moderated Regression Analysis* (MRA) menunjukkan bahwa variabel moderasi X_1*Z mempunyai nilai koefisien 0,068 dengan signifikansi 0,038 yang lebih kecil dari 0,05, maka H_3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kemudahan penggunaan sistem informasi akuntansi merupakan variabel moderasi yang memperkuat hubungan variabel kemampuan teknis pengguna pada kinerja karyawan. Sistem yang mudah digunakan tidak hanya memfasilitasi pembuatan laporan keuangan, tetapi juga menciptakan pengalaman positif bagi pengguna (Jasim & Raewf, 2020). Temuan ini konsisten dengan teori Technology Acceptance Model yang menekankan pentingnya kemudahan penggunaan teknologi sebagai faktor yang memengaruhi perilaku pengguna terhadap sistem informasi. Kemudahan penggunaan sistem informasi akuntansi diyakini akan meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan. Penelitian ini juga mendukung temuan penelitian sebelumnya oleh (Mimi & Keristin, 2023) dan Kurniawan (2020), yang menyatakan bahwa kemudahan penggunaan sistem informasi akuntansi berhubungan positif dengan kinerja karyawan. Pernyataan ini sejalan dengan penelitian dari Putra & Dwirandra (2021), yang menunjukkan bahwa kemudahan penggunaan sistem informasi akuntansi memperkuat pengaruh kemampuan teknis pengguna terhadap kinerja (Gea & Putra, 2022). Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan kontribusi yang signifikan dalam pemahaman tentang hubungan antara kemudahan penggunaan sistem informasi akuntansi, kemampuan teknis pengguna, dan kinerja karyawan di BPR Kabupaten Bangli.

Hasil analisis *Moderated Regression Analysis* (MRA) juga menunjukkan bahwa variabel moderasi X_2*Z mempunyai nilai signifikansi 0,014 yang lebih kecil dari 0,05 dengan nilai koefisine sebesar -0,100, maka H_4 diterima. Hal ini

menunjukkan bahwa variabel kemudahan penggunaan sistem informasi akuntansi merupakan variabel moderasi yang memperlemah hubungan variabel kecerdasan intelektual pada kinerja karyawan. Ketika kemudahaan penggunaan sistem yang menyebabkan pengguna sistem kurang fokus dan teliti dalam menggunakan sistem. Sebagai hasilnya, persepsi kinerja karyawan dapat berkurang. Penelitian ini bertentangan dengan teori Technology Acceptance Model (TAM) menjelaskan mengenai faktor-faktor yang mempeng aruhi penerimaan dan penggunaan teknologi. Pengguna merasakan bahwa sistem yang mudah dipahami atau digunakan, akibatnya para pengguna sistem menunda waktu pengerjaan atau terburu-buru dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga adanya kesalahan dan sering terjadi error sistem, sehingga hal ini bertentangan dengan prinsip-prinsip TAM yang menyatakan bahwa kemudahan penggunaan adalah faktor kunci yang mempengaruhi niat pengguna untuk menggunakan teknologi baru (Huy & Phuc, 2020).

Implikasi dari temuan ini sangat signifikan bagi pihak Bank Perekonomian Rakyat di Kabupaten Bangli. Hal ini menegaskan pentingnya untuk memperhatikan kemampuan teknis pengguna, kecerdasan intelektual, dan kemudahan penggunaan sistem informasi akuntansi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini juga memberikan kontribusi penting dalam pengembangan pengetahuan di bidang ini. Dengan menyediakan referensi dan acuan tambahan, penelitian ini dapat membantu peneliti masa depan untuk lebih memperkuat dan memperdalam pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, harapannya adalah bahwa penelitian di masa yang akan datang akan lebih komprehensif dan informatif, membawa dampak positif dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi serta kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa temuan penting terkait dengan pengaruh berbagai faktor terhadap kinerja karyawan di BPR Kabupaten Bangli. Pertama, kemampuan teknis pengguna tidak berpengaruh pada kinerja karyawan. Artinya, kurangnya kemampuan teknis yang dimiliki oleh karyawan, semakin turun pula kinerja mereka di BPR tersebut. Kedua, kecerdasan intelektual berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat kecerdasan intelektual seseorang, semakin baik pula kinerja yang dapat dicapai di BPR Kabupaten Bangli. Ketiga, hasil analisis Moderated Regression Analysis (MRA) menunjukkan bahwa kemudahan penggunaan sistem informasi akuntansi memiliki peran sebagai variabel moderasi. Variabel ini memperkuat hubungan antara kemampuan teknis pengguna dan kinerja karyawan di BPR tersebut. Keempat, temuan yang sama berlaku pada hubungan antara kecerdasan intelektual dan kinerja karyawan. Variabel moderasi yang sama, yakni kemudahan penggunaan sistem informasi akuntansi, memperlemah hubungan antara kecerdasan intelektual dan kinerja karyawan di BPR Kabupaten Bangli. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa baik kemampuan teknis pengguna maupun kecerdasan intelektual memainkan peran penting dalam menentukan kinerja karyawan di BPR Kabupaten Bangli. Selain itu, kemudahan penggunaan sistem informasi akuntansi juga memiliki

peran yang signifikan sebagai faktor moderasi dalam memperkuat dan memperlemah hubungan antara kedua faktor tersebut dengan kinerja karyawan.

REFERENSI

Alias, N. A. B., Zi-Hao, Y., Ghazali, M. A.-F. B. M., Kang, F. Y., & Kanapathipillai, K. (2022). Factors that Impact the Effectiveness of Social Media as A Marketing Tool in Small and Medium-Sized Enterprises in Selangor, Malaysia. *European Journal of Management and Marketing Studies*, *7*(4). https://doi.org/10.46827/ejmms.v7i4.1355

Alrasyid, H., Rahmawati, R., & Hamid, R. S. (2021). Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Spiritual Dalam Mendeteksi Fraud. *Substansi: Sumber Artikel Akuntansi Auditing Dan Keuangan Vokasi*, *5*(1), 37–55. https://doi.org/10.35837/subs.v5i1.1294

Ardiwinata, I. G. P. N., & Sujana, I. K. (2019). Pengaruh Kemampuan Teknik Personal, Keterlibatan Pemakai, Pelatihan Dan Pendidikan Pada Kinerja Sistem Informasi Akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi*, *27*(3). https://doi.org/10.24843/EJA.2019.v27.i03.p09

Chintia Dewi, N. P. M., Dewi, A. A., & Kresnandra, A. A. N. A. (2020). Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi dan Kemampuan Teknis Pengguna pada Kinerja Individual Lembaga Perkreditan Desa. *E-Jurnal Akuntansi*, *30*(7), 1633. https://doi.org/10.24843/eja.2020.v30.i07.p02

Dewantari, N. M. F. A., & Putra, I. M. P. D. (2019). Pengaruh Efektivitas Penerapan SIA, Pemanfaatan TI, Kesesuaian Tugas, dan Keahlian Pemakai Komputer pada Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi*, *27*(1). https://doi.org/10.24843/EJA.2019.v27.i01.p24

Dewi, N. P. K., & Wiratmaja, I. D. N. (2020). Pengaruh Keterlibatan, Kemampuan Teknis, dan Pelatihan Kerja Pemakai pada Kinerja Sistem Informasi Akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi*, *30*(4). https://doi.org/10.24843/EJA.2020.v30.i04.p15

Diponegoro, R. A. D. N. S., & Ilham, R. (2023). Pengaruh Formalitas Pengembalian, Keterlibatan Pemakai Sia, Kemampuan Personal Dan Dukungan Manajemen Puncak Terhadap Kinerja Sia. *AKUNESA: Jurnal Akuntansi*, *11*(2), 138–147. https://journal.unesa.ac.id/index.php/akunesa/article/view/22006

Gea, O. O., & Putra, R. R. (2022). Good Corporate Governance Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Dengan Sistem Informasi Akuntansi Sebagai Variabel Moderasi. *Owner*, *6*(3), 1517–1525. https://doi.org/10.33395/owner.v6i3.992

Huy, P. Q., & Phuc, V. K. (2020). The Impact of Public Sector Scorecard Adoption on the Effectiveness of Accounting Information Systems Towards the Sustainable Performance in Public Sector. *Cogent Business & Management*, *7*(1). https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1717718

Jarah, B. A. F., & Almatarneh, Z. (2022). The Effect Of The Elements Of Accounting Information System (AIS) On Organizational Culture (OC)-A Field Study. *Academy of Strategic Management Journal*, *20*(5).

Jasim, Y. A., & Raewf, M. B. (2020). Information Technology's Impact on the Accounting System. *Cihan University-Erbil Journal of Humanities and Social*

Sciences, *4*(1), 50–57. https://doi.org/10.24086/cuejhss.v4n1y2020.pp50-57

Kurniawan, P. (2020). Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tangerang Merdeka. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, *3*(3), 277. https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i3.4863

Mimi, M., & Keristin, U. W. (2023). Pengaruh Efektivitas dan Kemudahan Penggunaan SIA Terhadap Kinerja Pengguna. *MDP Student Conference*, *2*(2), 61–67. https://doi.org/10.35957/mdp-sc.v2i2.4314

Narayanamurthy, G., & Tortorella, G. (2021). Impact of COVID-19 Outbreak on Employee Performance – Moderating Role of Industry 4.0 Base Technologies. *International Journal of Production Economics*, *234*. https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2021.108075

Nugroho, W. C., & Andhaniwati, E. (2022). Pengaruh Sistem Infromasi Akuntansi Dan Aktivitas Sistem Pengendalian Internal Terhadap Prevensi Fraud. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Peradaban*, *8*(1), 71–83.

Nurhayati, A. (2022). Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada Karyawan Non Manajer Grand Metro Hotel Tasikmalaya). *J-CEKI : Jurnal Cendekia Ilmiah*, *1*(6), 701–705.

Pawitri, N. M. S., & Latrini, M. Y. (2019). Pengaruh Efektivitas Penggunaan SIA, Pelatihan SIA, dan LOC Internal Pada Kinerja Karyawan LPD Kota Denpasar. *E-Jurnal Akuntansi*, *27*(3). https://doi.org/10.24843/EJA.2019.v27.i03.p17

Purba, S. S. B. (2019). Pengaruh Kemudahan Dan Kemanfaatan Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan. *Skripsi, Universitas Medan Area*, 1–128.

Putra, I. K. D. H., & Dwirandra, A. A. N. B. (2021). Kemampuan Pengguna dan Attitude Toward Change Memoderasi Pengaruh Perceived Usefulness pada Kinerja Sistem Informasi Akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi*, *31*(9), 2401. https://doi.org/10.24843/eja.2021.v31.i09.p20

Raharjo, & Setiawan. (2018). Kemudahan Penggunaan Dan Kepuasan Kerja Terhadap KinerjaPengguna Aplikasi Spiner. *Jurnal.Stiamak.Ac.Id*, *1 No 1*(2013), 1–16.

Reinaldo, G., Andi, A., & Ong, V. (2021). Intellectual intelligence and emotional intelligence of project manager. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, *907*(1). https://doi.org/10.1088/1755-1315/907/1/012022

Song, Q., Wang, Y., Chen, Y., Benitez, J., & Hu, J. (2019). Impact of the Usage of Social Media in the Workplace on Team and Employee Performance. *Information & Management*, *56*(8). https://doi.org/10.1016/j.im.2019.04.003

Sridarmaningrum, L. G., & Widhiyani, N. L. S. (2018). Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Kesesuaian Tugas, Kenyamanan Fisik dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi*, *23*(3). https://doi.org/10.24843/EJA.2018.v23.i03.p13

Udayana, D. S., & Juliarsa, G. (2022). Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Kesesuaian Tugas, dan Pemanfaatan Teknologi Informasi pada Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Akuntansi*, *32*(1), 3568. https://doi.org/10.24843/eja.2022.v32.i01.p19

Widhawati, A., & Damayanthi, I. G. A. E. (2018). Pengaruh Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Kerja, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi*, *24*(2). https://doi.org/10.24843/EJA.2018.v24.i02.p18

Widiantari, N. P., & Widhiyani, N. L. S. (2019). Pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Kesesuaian Tugas dan Kenyamanan Fisik Pada Kinerja Karyawan LPD. *E-Jurnal Akuntansi*, *29*(1). https://doi.org/10.24843/EJA.2019.v29.i01.p17

Yoebrilianti, A., & Nurhyani, N. (2021). Pengaruh Kemudahan Penggunaan Dan Keamanan Terhadap Niat Penggunaan Dan Dampaknya Pada Niat Merekomendasikan Sistem M-Payment Di Masa Pandemi Covid-19. *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis*, *6*(2), 133–142. https://doi.org/10.24967/ekombis.v6i2.1237