

PENGARUH KESESUAIAN TUGAS, INSENTIF, EFEKTIVITAS PENERAPAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PENGGUNA SISTEM INFORMASI AKUNTANSI PADA LPD DI KECAMATAN MENGWI

Ni Nyoman Ayu Trisna Dewi¹

Ni Komang Sumadi²

^{1,2}Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia Denpasar⁽²⁾

e-mail: ayutrisnadewi657@gmail.com

ABSTRACT

This study aims in this study to determine the effect of task suitability, incentives, effectiveness of SIA implementation, work environment influence on employee performance on employee performance of SIA users. The population in this study were all employees of SIA users in LPD, Mengwi District. The sample used in this study was 120 respondents. The data analysis techniques used in this study were the validity, reliability, classical assumptions, multiple linear regression, coefficient of determination, t test and F test. Based on the research results it can be seen that: (1) task suitability has a significant positive effect on employee performance, where the coefficient value of regression is 0.289 and sig 0.011. (2) the incentive has a significant positive effect on employee performance, where the regression coefficient value is 0.427 and sig 0.001. (3) the effectiveness of the implementation of SIA has a significant positive effect on employee performance, where the regression coefficient value is 0.358 and sig is 0.005. (4) the work environment has a significant positive effect on employee performance, where the regression coefficient value is 0.185 and sig 0.004. The magnitude of the influence of the variable task suitability, incentives, effectiveness of SIA implementation, work environment on employee performance is 50.7%.

Keywords: Suitability of Tasks, Incentives, Effectiveness of SIA Implementation, Work Environment and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Bali adalah salah satu provinsi di Indonesia yang terkenal dengan kebudayaannya, salah satunya adalah eksistensi dari desa pakraman. Bali juga memiliki lembaga sosial yang bersifat tradisional yang disebut Desa Adat. Desa Adat di Bali atau disebut dengan desa pakraman merupakan satu kesatuan masyarakat hukum adat yang bersifat keagamaan dan sosial kemasyarakatan. Karena itu desa pakraman dituntut untuk memiliki tata kelola perekonomian mandiri. Pada bulan November tahun 1984 pemerintah Bali mencetuskan pendirian Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di seluruh desa pakraman di Bali, sejak itu LPD telah mendorong pembangunan ekonomi masyarakat, serta pemberian modal efektif. Menurut Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 3 Tahun 2007, LPD adalah badan usaha keuangan milik desa yang melaksanakan kegiatan usaha di lingkungan desa dan untuk krama desa.

Pada umumnya kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Kinerja karyawan adalah hasil akumulasi dari keterampilan, upaya, dan kemampuan semua karyawan yang berkontribusi dalam peningkatan produktivitas organisasi yang mengarah pada pencapaian tujuannya (Kurnia, 2019).

Kinerja karyawan dapat dilihat dari kesesuaian tugas yang dilakukan. Kesesuaian tugas merupakan kemampuan yang dimiliki karyawan untuk menerapkan dan memanfaatkan teknologi informasi dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerjanya (Widhiyani, 2019). Kesesuaian tugas dengan teknologi adalah hubungan tugas dengan sistem teknologi informasi yang menunjukkan hubungan antara penggunaan sistem teknologi informasi dengan kebutuhan tugas dalam menyelesaikan suatu pekerjaan (Dewantari, 2019).

Untuk meningkatkan kinerja karyawan hal dapat dipengaruhi salah satunya insentif, insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawannya akan mampu meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut. Insentif adalah bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang karawan atas prestasi pekerjaan yang di lakukan, baik bentuk finansal maupun non finansial (Dewi, 2015). Untuk meningkatkan kinerja karyawan pasti memiliki target yang telah ditetapkan oleh perusahaan tentu saja karyawan memiliki keinginan yang dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut. Hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi. Efektifitas sistem informasi akuntansi adalah suatu data perusahaan yang akan didata, diproses dan disimpan yang digunakan sebagai rancangan tolak ukur perusahaan, kemudian akan diubah menjadi informasi yang penting dan menyediakan laporan formal yang dibutuhkan perusahaan baik secara kualitas maupun dari segi waktu (Sridarmaningrum, 2018). Untuk mempermudah efektivitas di dalam perbankan maka diperlukannya efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi seperti yang di terapkan pada LPD di Kecamatan Mengwi.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan selain kesesuaian tugas, insentif, dan efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi adalah lingkungan kerja, lingkungan kerja yang nyaman mampu mempengaruhi kinerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (Pratama, 2018).

Kecamatan Mengwi dipilih sebagai lokasi penelitian, karena Kecamatan Mengwi merupakan Kecamatan yang memiliki LPD terbanyak di Kabupaten Badung, yaitu sebanyak 38 LPD dengan jumlah LPD yang menerapkan sistem informasi akuntansi terbanyak. Alasan yang mendasari bahwa penelitian ini perlu dilakukan adalah kinerja karyawan pada LPD yang masih dinilai rendah padahal sesuai kenyataannya setiap karyawan mendapatkan insentif sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, selain itu kinerja karyawan dinilai rendah karena dilihat dari banyak terjadi kesalahan pengimputan data yang dilakukan oleh karyawan. LPD sudah beralih dari sistem manual ke sistem berbasis komputer dan telah menerapkan sistem informasi akuntansi dalam pengolahan datanya. Lingkungan kerja yang mempengaruhi karyawan pada LPD tersebut yang dapat menyebabkan kinerja karyawan semakin menurun atau dinilai sangat rendah. Dengan demikian perlu dilakukan penelitian bagaimana kinerja karyawan LPD yang dipengaruhi dengan adanya penerapan sistem informasi akuntansi yang sudah berbasis komputer. Oleh karena itu peneliti bermaksud untuk mengembangkan beberapa penelitian sebelumnya dan memilih LPD di Kecamatan Mengwi sebagai Populasi dan Sampel penelitian, sehingga mengambil judul penelitian **“Pengaruh Kesesuaian Tugas, Insentif, Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pengguna Sistem Informasi Akuntansi Pada LPD Di Kecamatan Mengwi”**.

Berdasarkan latar belakang diatas dan penelitian sebelumnya maka yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah pengaruh kesesuaian tugas terhadap kinerja karyawan pengguna sistem informasi akuntansi pada LPD di Kecamatan Mengwi?
2. Bagaimanakah pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pengguna sistem informasi akuntansi pada LPD di Kecamatan Mengwi?
3. Bagaimanakah pengaruh efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan pengguna sistem informasi akuntansi pada LPD di Kecamatan Mengwi?
4. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pengguna sistem informasi akuntansi pada LPD di Kecamatan Mengwi?

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dipaparkan diatas maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kesesuaian tugas terhadap kinerja karyawan pengguna sistem informasi akuntansi pada LPD di Kecamatan Mengwi.
2. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pengguna sistem informasi akuntansi pada LPD di Kecamatan Mengwi.

3. Untuk mengetahui pengaruh efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan pengguna sistem informasi akuntansi pada LPD di Kecamatan Mengwi.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pengguna sistem informasi akuntansi pada LPD di Kecamatan Mengwi.

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai wawasan dan pendukung teoritis atau menambah ilmu pengetahuan di bidang Akuntansi khususnya mengenai Sistem Informasi Akuntansi. Selain itu dapat memperkaya referensi bagi pembaca dan dapat menjadi acuan bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian di bidang Sistem Informasi Akuntansi.

KAJIAN PUSTAKA

Sistem informasi akuntansi dapat didefinisikan sebagai sistem informasi yang merubah data transaksi bisnis menjadi informasi keuangan yang berguna bagi pemakainya (Jogianto, 2009:227). Sistem informasi akuntansi dapat menjadi sistem manual, atau sistem komputerisasi menggunakan computer (Danis dan Talci, 2006).

Kesesuaian tugas merupakan kemampuan yang dimiliki karyawan untuk menerapkan dan memanfaatkan teknologi informasi dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerjanya (Widhiyani, 2019). Kesesuaian tugas dengan teknologi adalah hubungan tugas dengan sistem teknologi informasi yang menunjukkan hubungan antara penggunaan sistem teknologi informasi dengan kebutuhan tugas dalam menyelesaikan suatu pekerjaan (Dewantari, 2019).

Insentif adalah bentuk pemberia balas jasa yang diberikan kepada seseorang karawan atas prestasi pekerjaan yang di lakukan, baik bentuk finansal maupun non finansial (Dewi, 2015). Insentif merupakan penghargaan yang diberikan dalam bentuk uang kepada karyawan dengan tujuan agar karyawan lebih termotivasi dalam bekerja mencapai tujuan organisasi (Situmorang, 2016). Insentif umumnya dilakukan sebagai strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dengan memanfaatkan perilaku pegawai yang mempunyai kecenderungan kemungkinan bekerja seadanya atau tidak optimal. Dengan adanya pemberian insentif yang tepat serta cara kerja yang baik sehingga ke depannya, proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi (Dwijayanthi, 2013).

Efektifitas sistem informasi akuntansi adalah suatu data perusahaan yang akan didata, diproses dan disimpan yang digunakan sebagai rancangan tolak ukur perusahaan, kemudian akan diubah menjadi informasi yang penting dan menyediakan laporan formal yang dibutuhkan perusahaan baik secara kualitas maupun dari segi waktu (Sridarmaningrum,

2018). Efektivitas sistem informasi merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran sejauh mana target dapat dicapai dari suatu kumpulan sumber daya yang diatur untuk mengumpulkan, memproses, dan menyimpan data elektronik, yang kemudian mengubahnya menjadi sebuah informasi yang berguna serta menyediakan laporan formal yang dibutuhkan dengan baik secara kualitas maupun waktu (Dewantari, 2019). Lingkungan Kerja.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (Pratama, 2018). Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Penelitian ini menggunakan *Technology Acceptance Model Theory (TAM)* dan *Technology to Performance Chain Theory (TPC)*. *Technology Acceptance Model Theory (TAM)* merupakan salah satu model yang dibangun untuk menganalisis dan memahami factor-faktor yang mempengaruhi diterimanya penggunaan teknologi komputer yang diperkenalkan pertama kali oleh Davis pada tahun 1986. Model TAM menyatakan para pengguna akan menggunakan sistem yang ada jika sistem tersebut dapat mempermudah dalam menyelesaikan pekerjaan serta memberikan manfaat bagi pengguna. *Technology to Performance Chain Theory (TPC)* merupakan suatu model yang digunakan dalam memahami sikap pemakai sebagai prediktor dari pemakai dan kesesuaian tugas dengan teknologi sebagai prediktor kinerja individu (Jogiyanto, 2007:200). Individu yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pemakai teknologi informasi, dimana teknologi tersebut dipergunakan untuk membantu pelaksanaan tugas-tugasnya.

Hasil penelitian sebelumnya yang diambil dan dijadikan pedoman dalam penelitian ini yaitu penelitian dari Widhiyani (2018) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh efektivitas penerapan SIA, kesesuaian tugas, kenyamanan fisik dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan menyimpulkan bahwa keberhasilan sistem informasi suatu lembaga keuangan khususnya LPD, tergantung bagaimana sistem dijalankan, kemudahan sistem yang dijalankan, kemudahan sistem itu bagi para pemakai serta dalam memanfaatkan teknologi tersebut yang nantinya akan berdampak pada kesesuaian tugasnya, kenyamanan fisik

penggunanya dan lingkungan tempat kerja. Penelitian yang dilakukan Widiantari (2019) dengan penelitian berjudul Pengaruh efektivitas penerapan SIA, kesesuaian tugas, kenyamanan fisik pada kinerja karyawan menyimpulkan bahwa Apabila kewajiban karyawan dapat diselesaikan dengan bantuan dari teknologi, hal ini mengindikasikan bahwa teknologi yang digunakan telah tepat dan sesuai dengan apa yang dibutuhkan organisasi. Sehingga pada akhirnya hal ini akan berdampak pada meningkatnya kinerja maupun pelayanan yang dapat diberikan karyawan. Penelitian yang dilakukan Asmarazisa (2016) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh budaya kerja dan pemberian insentif terhadap Kinerja karyawan pada pt. Bank permata batam menyimpulkan bahwa Analisis terhadap budaya kerja dan pemberian insentif kepada birokrasi publik menjadi sangat penting atau dengan kata lain memiliki nilai yang amat strategis untuk disorot publik. Karena Budaya kerja karyawan merupakan suatu sikap dan perilaku karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari yang berlangsung secara terusmenerus sehingga menjadi suatu kebiasaan yang pada gilirannya akan membentuk karakter seorang karyawan dalam menangani setiap pekerjaannya agar tujuan organisasi dapat tercapai. Penelitian yang dilakukan Fikiyaya (2019) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh efektivitas penerapan SIA, pemanfaatan TI, kesesuaian tugas, dan keahlian pemakai komputer pada kinerja karyawan menyimpulkan bahwa Tujuan utama sistem informasi akuntansi dibangun adalah untuk mengolah data akuntansi yang berasal dari berbagai sumber menjadi sebuah informasi akuntansi yang diperlukan oleh seluruh pihak yang menggunakan untuk mengurangi resiko saat mengambil keputusan. Teknologi informasi yang digunakan harus berhubungan dengan tugas-tugas yang dikerjakan oleh pengguna. Adanya penerapan sistem teknologi informasi di dalam perusahaan diharapkan dapat membantu aktivitas perusahaan untuk meningkatkan kinerja. Penelitian Widhawati (2018) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh efektivitas penerapan SIA, Budaya Kerja, insentif pada kinerja karyawan menyimpulkan bahwa Keberhasilan efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi pada perusahaan berhubungan erat dengan sumber daya manusia, insentif yang tepat dan Budaya yang kuat akan berpengaruh pada perilaku kerja karena dapat memberikan motivasi luar biasa pada karyawan untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Berdasarkan pokok permasalahan dan landasan teori tersebut maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Kesesuaian tugas merupakan kemampuan yang dimiliki karyawan untuk menerapkan dan memanfaatkan teknologi informasi dengan baik sehingga dapat meningkatkan

kinerjanya (Widhiyani, 2019). Kesesuaian tugas dengan teknologi adalah hubungan tugas dengan sistem teknologi informasi yang menunjukkan hubungan antara penggunaan sistem teknologi informasi dengan kebutuhan tugas dalam menyelesaikan suatu pekerjaan (Dewantari, 2019). Kesesuaian tugas berhubungan dengan sejauh mana kemampuan karyawan menggunakan teknologi informasi dalam menjalankan tugas untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dalam teori TPC, disebutkan pentingnya kesesuaian tugas dengan teknologi yang diterapkan dalam sebuah organisasi akan berdampak pada pencapaian akhir dari tujuan organisasi. Teknologi yang disediakan organisasi, apabila sesuai dengan tugas-tugas yang akan dilakukan oleh karyawan, maka akan terjadi keselarasan dan karyawan akan merasa tugasnya dipermudah dan dibantu atas adanya teknologi tersebut, sehingga hal ini memungkinkan karyawan untuk berkinerja lebih baik lagi (Widiantari & Widhiyani, 2019).

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sari 2018, Widiantari 2019, Fikiyaya 2019) menunjukkan bahwa kesesuaian tugas dengan teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pengguna sistem informasi akuntansi. Berdasarkan uraian tersebut dan hasil penelitian terdahulu maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: Kesesuaian tugas berpengaruh terhadap kinerja karyawan pengguna sistem informasi akuntansi.

Insentif adalah penghargaan yang diberikan dalam bentuk uang kepada karyawan dengan tujuan agar karyawan lebih termotivasi dalam bekerja mencapai tujuan organisasi (Situmorang, 2016). Insentif umumnya dilakukan sebagai strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dengan memanfaatkan perilaku pegawai yang mempunyai kecenderungan kemungkinan bekerja seadanya atau tidak optimal. Besar kecilnya insentif yang diterima karyawan dapat berpengaruh pada semangat kerja karyawan.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Asmarazisa Situmorang, Astri, 2018) menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pengguna sistem informasi akuntansi. Berdasarkan uraian tersebut dan hasil penelitian terdahulu maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H2: Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pengguna sistem informasi akuntansi.

Efektivitas sistem informasi merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran sejauh mana target dapat dicapai dari suatu kumpulan sumber daya yang diatur untuk

mengumpulkan, memproses, dan menyimpan data elektronik, yang kemudian mengubahnya menjadi sebuah informasi yang berguna serta menyediakan laporan formal yang dibutuhkan dengan baik secara kualitas maupun waktu (Dewantari, 2018). Efektivitas menunjukkan tercapainya tujuan organisasi sebagai hasil dari kerjasama antar karyawan dengan elemen-elemen pendukung seperti teknologi sistem informasi akuntansi. Sistem informasi akuntansi telah diakui sebagai alat yang efektif untuk mencapai tidak hanya perubahan internal tetapi juga perubahan organisasi eksternal. Karena itu, banyak organisasi, tetapi terutama bank, tidak memiliki pilihan lain selain berinvestasi dalam teknologi terbaru seperti Sistem Informasi Akuntansi (SIA) untuk memenuhi kebutuhan pelanggan mereka dan bersaing dengan baik. Model TAM pengguna teknologi informasi akan dapat menerima teknologi baru apabila memenuhi salah satu dari dua persepsi, yakni persepsi bahwa teknologi tersebut bermanfaat untuk membantu penyelesaian tugasnya, dan persepsi bahwa teknologi tersebut mudah untuk digunakan. Kesimpulannya adalah semakin efektif pengguna menggunakan teknologi informasi, maka semakin efektif pula hasil kerja dari pengguna (Pratama & Suardikha, 2013).

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sari 2018, Widiantari 2019, Fikiyaya (2019), dan Astri (2018) menunjukkan bahwa efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pengguna sistem informasi akuntansi. Berdasarkan uraian tersebut dan hasil penelitian terdahulu maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H3: Efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pengguna sistem informasi akuntansi.

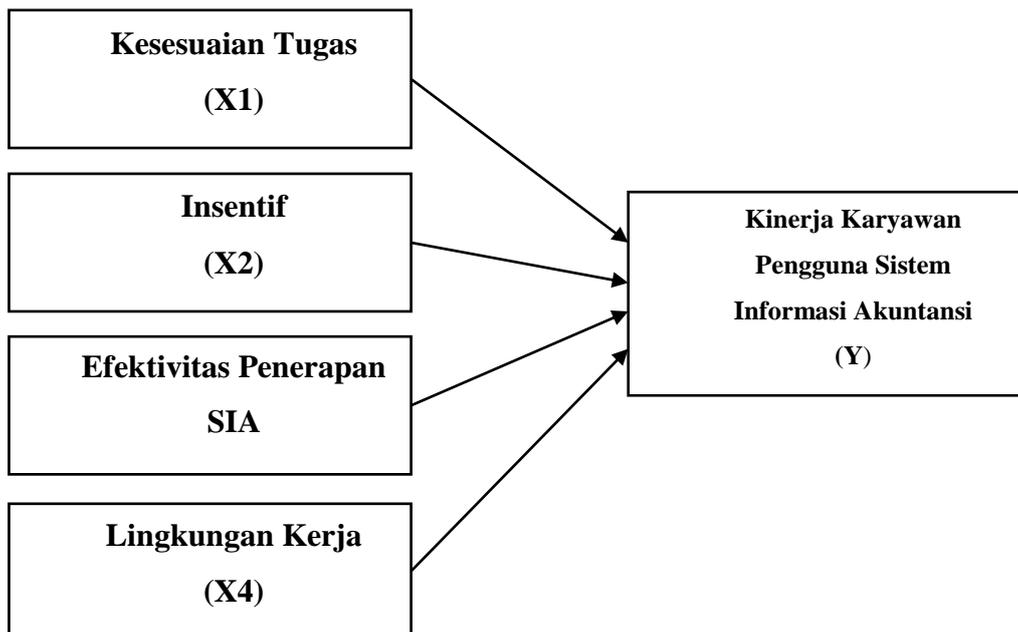
Lingkungan Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan atau sebagai kelompok (Pratama, 2018). Lingkungan kerja yang nyaman mampu mempengaruhi kinerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sari 2018, Utami 2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pengguna sistem informasi akuntansi. Berdasarkan uraian tersebut dan hasil penelitian terdahulu maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H4: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pengguna sistem informasi akuntansi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berbentuk kuantitatif dan bersifat asosiatif dengan bentuk hubungan kausal. Penelitian asosiatif digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2017:8). Dalam penelitian ini membahas tentang pengaruh kesesuaian tugas, insentif, efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pengguna sistem informasi akuntansi pada Ipd di kecamatan mengwi. Dapat dilihat pada kerangka berfikir sebagai berikut



Gambar 1

Kerangka Pemikiran Teoritis Penelitian

Kesesuaian tugas dengan teknologi adalah hubungan tugas dengan sistem teknologi informasi yang menunjukkan hubungan antara penggunaan sistem teknologi informasi dengan kebutuhan tugas dalam menyelesaikan suatu pekerjaan (Dewantari, 2019). Kesesuaian tugas berhubungan dengan sejauh mana kemampuan individual menggunakan teknologi informasi dalam menjalankan tugas untuk meningkatkan kinerja individual. Indikator pada variabel kesesuaian diukur menggunakan indikator yang dikembangkan oleh Ocktotawwa (2015) yaitu, pemanfaatan STI meningkatkan kualitas pekerjaan dan pemanfaatan STI meningkatkan efektivitas pekerjaan.

Insentif merupakan penghargaan yang diberikan dalam bentuk uang kepada karyawan dengan tujuan agar karyawan lebih termotivasi dalam bekerja mencapai tujuan organisasi (Situmorang, 2016). Indikator pada variabel insentif diukur

menggunakan indikator yang dikembangkan oleh Dwijyanthi (2013) yaitu penghargaan atas prestasi yang dicapai, insentif yang diberikan sudah adil, insentif yang diterima sudah memenuhi kebutuhan karyawan, insentif yang diterima sudah sesuai dengan beban kerja, insentif yang diterima dapat memicu kinerja.

Efektivitas penerapan sistem informasi merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran sejauh mana target dapat dicapai dari suatu kumpulan sumber daya yang diatur untuk mengumpulkan, memproses, dan menyimpan data elektronik, yang kemudian mengubahnya menjadi sebuah informasi yang berguna serta menyediakan laporan formal yang dibutuhkan dengan baik secara kualitas maupun waktu (Dewantari, 2019). Menurut Putra (2016) indikator yang digunakan untuk mengukur efektivitas penggunaan SIA ada 4 (empat) yaitu mudah dalam pengoperasian, mudah dalam memberikan penilaian, memiliki kemampuan dan menggunakan Sistem Informasi Akuntansi, memiliki kemampuan berbahasa asing.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Pratama, (2018). Indikator pengukuran pada variabel kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini diadopsi dari penelitian Guan (2017) yaitu penerangan/cahaya di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, keamanan di tempat kerja, suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan tersedianya fasilitas kerja.

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Kinerja karyawan adalah hasil akumulasi dari keterampilan, upaya, dan kemampuan semua karyawan yang berkontribusi dalam peningkatan produktivitas organisasi yang mengarah pada pencapaian tujuannya (Kurnia, 2019). Pengguna sistem adalah orang yang menggunakan atau memanfaatkan sistem yang ada. Indikator pengukuran pada variabel kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini diadopsi dari penelitian Putra (2016) yaitu efektivitas dan efisiensi, produktivitas, kuantitas kerja dan kualitas kerja.

Menurut Sugiyono (2017:80) dalam penelitian kuantitatif, populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian

ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan pengguna SIA pada 38 LPD di Kecamatan Mengwi sebanyak 307 karyawan.

Teknik penentuan Sampel dalam penelitian ini adalah Teknik *purposive sampling*, dimana terdapat kriteria – kriteria tertentu dalam menentukan sampel penelitian. Berikut adalah kriteria – kriteria sampel penelitian, yaitu : 1). Karyawan yang secara langsung menginput data ke sistem informasi akuntansi; dan 2). karyawan yang menerima insentif di LPD Kecamatan Mengwi. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 120 responden.

1. Uji Instrumen

Uji Validitas menunjukkan sejauh mana alat ukur tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono,2009). Korelasi antar skor item dengan total item kemudian dibandingkan dengan rkritis. Jika korelasi item terhadap skor total lebih besar dari rkritis (0,30) maka instrumen penelitian tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2013).

Uji Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu pengukuran dapat memberikan hasil yang konsisten bila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama (Sugiyono, 2009). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika uji statistic memberikan nilai *Cronbach alpha* lebih besar dari 0,70 (Ghozali, 2013).

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri atas :

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah residual dari model regresi yang dibuat berdistribusi normal atau tidak. Kriteria yang digunakan dalam tes ini adalah dengan membandingkan antara tingkat signifikan yang didapat dengan tingkat alpha yang digunakan dimana data tersebut dikatakan berdistribusi normal bila $\text{sig} > \alpha = 0,05$ (Ghozali, 2007:100). Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2007). Kriteria yang digunakan adalah tidak ada variabel bebas yang signifikan secara statistik maka dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas.(Ghozali, 2007). Jika terjadi hubungan antar

sesama variabel bebas maka variabel ini tidak orthogonal. Orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar independent sama dengan nol.

3. Teknik Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui atau memperoleh gambaran mengenai pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan menggunakan SPSS. Untuk memecahkan permasalahan yang ada, maka dipergunakan alat analisis regresi linear berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

α = Bilangan konstan, jika seluruh nilai independen adalah nol

β_1 - β_3 = Koefisien Regresi Variabel X_1 , X_2 , X_3 , X_4

X_1 = Kesesuaian Tugas

X_2 = Insentif

X_3 = Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi

X_4 = Lingkungan Kerja

e = Residual error atau variabel pengganggu

Hasil dari analisis yang dilakukan dapat diamati sebagai berikut :

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Penelitian ini menggunakan nilai *Adjusted R²*

Uji statistik F berfungsi untuk menilai pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan yaitu apabila nilai $F \leq 0,05$ maka model dinyatakan layak uji, berarti variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya.

Uji t berfungsi untuk mengukur seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden ialah analisa secara deskriptif yang berfungsi untuk mengetahui karakter dari populasi penelitian. Pada penelitian ini dari 120 Kuesioner yang disebarakan total pengembalian yang diterima sebanyak 120 Kuesioner. Karakteristik responden dalam penelitian ini didasarkan pada jenis kelamin, masa kerja, jabatan dan pendidikan terakhir.

Berdasarkan pada lampiran dapat dilihat responden yang berjenis kelamin laki – laki adalah 59 responden dan perempuannya 61 responden. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa responden Perempuan lebih dominan dibandingkan dengan jumlah responden Laki-laki. Berdasarkan masa kerja dapat dilihat responden dengan masa kerja 1 – 10 tahun adalah 86 responden dan responden dengan masa kerja 11 – 20 tahun adalah 31 responden, lalu responden dengan masa kerja diatas 21 tahun adalah 3 responden. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa responden dengan masa kerja 1 – 10 tahun lebih dominan dibandingkan yang lainnya. Berdasarkan tingkat pendidikannya dapat dilihat responden dengan tingkat pendidikan SMA berjumlah 106 responden dan tingkat pendidikan Sarjana berjumlah 13 responden. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa tingkat pendidikan SMA lebih dominan dari yang lainnya.

Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 1 Hasil Analisis Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kesesuaian tugas	120	10	28	22.63	4.754
Insentif	120	8	24	19.36	4.126
Efektivitas penerapan SIA	120	7	20	14.18	3.760
Lingkungan kerja	120	16	44	36.08	6.936
Kinerja karyawan	120	13	36	29.04	6.125
Valid N (listwise)	120				

Sumber: Data diolah 2021

Dari hasil data diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pada variabel kesesuaian tugas diperoleh nilai minimum sebesar 10, maksimum sebesar 28, rata-rata sebesar 22,63 dan standard deviasi sebesar 4,754.
2. Pada variabel insentif diperoleh nilai minimum sebesar 8, maksimum sebesar 24, rata-rata sebesar 19,36 dan standard deviasi sebesar 4,126.
3. Pada variabel efektivitas penerapan SIA diperoleh nilai minimum sebesar 7, maksimum sebesar 20, rata-rata sebesar 14,18 dan standard deviasi sebesar 3,760.
4. Pada variabel lingkungan kerja diperoleh nilai minimum sebesar 16, maksimum sebesar 44, rata-rata sebesar 36,08 dan standard deviasi sebesar 6,936.
5. Pada variabel kinerja karyawan diperoleh nilai minimum sebesar 13, maksimum sebesar 36, rata-rata sebesar 29,04 dan standard deviasi sebesar 6,125.

**Hasil Uji Instrumen Pengumpulan Data
 Uji Validitas dan Reabilitas
 Tabel 2 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas**

Kelompok	Nomor Item	Validitas		Reabilitas
		Korelasi (r)	Probabilitas (p)	Koefisien Alpha
Kesesuaian tugas(X1)	X1.1	0,891	0,000	0,956
	X1.2	0,871	0,000	
	X1.3	0,916	0,000	
	X1.4	0,853	0,000	
	X1.5	0,929	0,000	
	X1.6	0,826	0,000	
	X1.7	0,936	0,000	
Insentif (X2)	X2.1	0,893	0,000	0,947
	X2.2	0,870	0,000	
	X2.3	0,908	0,000	
	X2.4	0,871	0,000	
	X2.5	0,905	0,000	
	X2.6	0,892	0,000	
Efektivitas penerapan SIA(X3)	X3.1	0,941	0,000	0,948
	X3.2	0,869	0,000	
	X3.3	0,935	0,000	
	X3.4	0,872	0,000	
	X3.5	0,935	0,000	
Lingkungan kerja (X4)	X4.1	0,897	0,000	0,967
	X4.2	0,840	0,000	
	X4.3	0,876	0,000	
	X4.4	0,889	0,000	
	X4.5	0,838	0,000	
	X4.6	0,874	0,000	
	X4.7	0,864	0,000	
	X4.8	0,844	0,000	
	X4.9	0,876	0,000	
	X4.10	0,840	0,000	
	X4.11	0,888	0,000	
Kinerja karyawan(Y)	Y.1	0,905	0,000	0,967
	Y.2	0,884	0,000	
	Y.3	0,884	0,000	
	Y.4	0,907	0,000	
	Y.5	0,866	0,000	
	Y.6	0,904	0,000	
	Y.7	0,861	0,000	
	Y.8	0,890	0,000	
	Y.9	0,905	0,000	

Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan uji validitas dapat dilihat bahwa seluruh koefisien korelasi pada penelitian lebih besar dari 0,30, sehingga semua instrumen *valid*. Berdasarkan hasil uji reabilitas dapat dilihat nilai *Cronbach's Alpha* pada tiap instrumen tersebut lebih besar dari 0,60, sehingga semua instrumen reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Tabel 3 Uji Asumsi Klasik

Variabel	Uji Normalitas		Uji Multikolinieritas		Uji Heteroskedastisitas
	Kolmogorov-Smirnov Z	Asymp. Sig. (2-tailed)	Tolerance	VIF	Sig
Kesesuaian tugas	1,095	0,182	0,551	1,816	0,846
Insentif			0,534	1,874	
Efektivitas penerapan SIA			0,694	1,441	
Lingkungan kerja			0,827	1,210	

Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan hasil uji normalitas, multikolinieritas dan heteroskedastisitas sebagai berikut:

Dari uji normalitas diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah sebesar 0,360 lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal. Sementara dari uji Multikolinieritas menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas memiliki nilai tolerance > 0,10 dan memiliki nilai VIF < 10. Hal ini berarti bahwa pada model regresi yang dibuat tidak terdapat gejala multikolinieritas. Dan dari uji Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa masing-masing model memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Berarti didalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Linear Berganda

Tabel 4 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardize d	Probabili tas	Keteranga n
Konstanta	2,461		
Kesesuaian tugas	0,289	0,011	Siginifikan
Insentif	0,427	0,001	Siginifikan
Efektivitas penerapan SIA	0,358	0,005	Siginifikan
Lingkungan kerja	0,185	0,004	Siginifikan
R Square	0,524		
Adjusted R Square	0,507		
F Statistik	31,654		
Probabilitas (p-value)	0,000		
Variabel Dependent	Kinerja karyawan		

Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresinya menjadi

$$Y = 2,461 + 0,289X_1 + 0,427X_2 + 0,358X_3 + 0,185X_4 + e$$

Interprestasi dari koefisien regresi:

1. Diperoleh nilai α sebesar 2,461 secara statistik menunjukkan bahwa apabila variabel kesesuaian tugas, insentif, efektivitas penerapan SIA dan lingkungan kerja tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawanakan sebesar konstan 2,461.
2. Nilai koefisien regresi β_1 kesesuaian tugas sebesar 0,289, ini menunjukkan bahwa setiap terjadi kenaikan kesesuaian tugas maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Nilai koefisien regresi β_2 insentif sebesar 0,427, ini menunjukkan bahwa setiap terjadi kenaikan insentif maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
4. Nilai koefisien regresi β_3 efektivitas penerapan SIA sebesar 0,358, ini menunjukkan bahwa setiap terjadi kenaikan efektivitas penerapan SIA maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
5. Nilai koefisien regresi β_4 lingkungan kerjasebesar 0,185, ini menunjukkan bahwa setiap terjadi kenaikan lingkungan kerjamaka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan *output* SPSS nilai *Adjusted R Square* 0,507.hal ini berarti 50,7% variasi variable kinerja karyawan dapat dijelaskan variable kesesuaian tugas, insentif, efektivitas

penerapan SIA dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya ($100\% - 50,7\%$) = 49,3% dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model penelitian.

Berdasarkan Uji Anova atau *F-Test* sebesar 31,654 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kesesuaian tugas, insentif, efektivitas penerapan SIA dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, maka model penelitian dianggap layak uji dan pembuktian hipotesis dapat dilanjutkan.

Uji *t* dilakukan untuk mengetahui apakah secara langsung variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan atau tidak, dengan asumsi apabila nilai signifikansi $t < 0,05$ maka variabel independen secara individu berpengaruh terhadap variabel dependen dan apabila nilai signifikansi $t > 0,05$ maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Variabel kesesuaian tugas, memiliki koefisien regresi sebesar 0,289 dan nilai signifikansi $0,011 < 0,05$. Hal ini berarti variabel kesesuaian tugas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel insentif, memiliki koefisien regresi sebesar 0,427 dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal ini berarti variabel insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya untuk variabel efektivitas penerapan SIA, memiliki koefisien regresi sebesar 0,358 dan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$. Hal ini berarti variabel efektivitas penerapan SIA berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu untuk variabel lingkungan kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,185 dan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$. Hal ini berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kesesuaian tugas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi kesesuaian tugas maka akan meningkatkan kinerja karyawan pengguna sistem informasi akuntansi pada LPD di Kecamatan Mengwi, hal ini sejalan dengan *technology to performance chain theory* (TPC), dimana dalam teori TPC, disebutkan pentingnya kesesuaian tugas dengan teknologi yang diterapkan dalam sebuah organisasi akan berdampak pada pencapaian akhir dari tujuan organisasi. Teknologi yang disediakan organisasi, apabila sesuai dengan tugas-tugas yang akan dilakukan oleh karyawan, maka akan terjadi keselarasan dan karyawan akan merasa tugasnya dipermudah dan dibantu atas adanya teknologi tersebut, sehingga hal ini memungkinkan karyawan untuk berkinerja lebih baik lagi (Widiantari & Widhiyani, 2019). Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Sari 2018, Widiantari 2019, Fikiyaya 2019) menyatakan bahwa kesesuaian tugas berpengaruh positif signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pengguna sistem informasi

akuntansi pada LPD di Kecamatan Mengwi. Hal ini berarti semakin tinggi insentif yang diberikan kepada pegawai maka akan meningkatkan kinerja karyawan pengguna sistem informasi akuntansi pada LPD di Kecamatan Mengwi, hal ini karena insentif adalah penghargaan yang diberikan dalam bentuk uang kepada karyawan dengan tujuan agar karyawan lebih termotivasi dalam bekerja mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara 2007). Insentif umumnya dilakukan sebagai strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dengan memanfaatkan perilaku pegawai yang mempunyai kecenderungan kemungkinan bekerja seadanya atau tidak optimal. Besar kecilnya insentif yang diterima karyawan dapat berpengaruh pada semangat kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Asmarazisa, 2016 dan Astri, 2018) menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas penerapan SIA berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pengguna sistem informasi akuntansi pada LPD di Kecamatan Mengwi. Hal ini berarti semakin tinggi efektivitas penerapan SIA maka akan meningkatkan kinerja karyawan pengguna sistem informasi akuntansi pada LPD di Kecamatan Mengwi, hal ini sejalan dengan teori TAM, dimana pengguna teknologi informasi akan dapat menerima teknologi baru apabila memenuhi salah satu dari dua persepsi, yakni persepsi bahwa teknologi tersebut bermanfaat untuk membantu penyelesaian tugasnya, dan persepsi bahwa teknologi tersebut mudah untuk digunakan. Kesimpulannya adalah semakin efektif pengguna menggunakan teknologi informasi, maka semakin efektif pula hasil kerja dari pengguna (Pratama & Suardikha, 2013). Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Sari 2018, Widiyanti 2019, Fikiyaya (2019), dan Astri (2018) menyatakan bahwa objektivitas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pengguna sistem informasi akuntansi pada LPD di Kecamatan Mengwi. Hal ini berarti semakin baik lingkungan tempat karyawan bekerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan pengguna sistem informasi akuntansi pada LPD di Kecamatan Mengwi, hal ini karena lingkungan Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan atau sebagai kelompok (Sedarmayanti 2009). Lingkungan kerja yang nyaman mampu mempengaruhi kinerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan

oleh (Sari 2018, Utami 2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kesesuaian tugas berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kesesuaian tugas maka akan meningkatkan kinerja karyawan pengguna sistem informasi akuntansi.
2. Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi insentif yang diberikan kepada karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pengguna sistem informasi akuntansi.
3. Efektivitas penerapan SIA berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi efektivitas penerapan SIA maka akan meningkatkan kinerja karyawan pengguna sistem informasi akuntansi.
4. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik lingkungan tempat karyawan bekerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan pengguna sistem informasi akuntansi.

Berdasarkan hasil penelitian ini adapun saran yang diberikan untuk penelitian yang akan datang sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian, pembina LPD di Kecamatan Mengwi sebaiknya melakukan pelatihan terhadap masing-masing karyawan untuk memperluas penggunaan teknologi informasi, agar tugas yang diberikan dapat berjalan dengan lancar dan cepat, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, sebaiknya perusahaan menaikkan insentif bagi karyawan agar karyawan lebih semangat dan termotivasi dalam bekerja.
3. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam pengelolaan dan operasional LPD maka diharapkan dapat meningkatkan efektivitas sistem informasi akuntansi. Peningkatan kinerja dapat meningkatkan kualitas LPD, sehingga LPD dapat dipercaya oleh krama desa sebagai organisasi keuangan yang berfungsi mengelola keuangan desa adat.
4. Pihak pemimpin harus lebih jeli dalam memperhatikan kebutuhan karyawan terutama mengenai faktor lingkungan kerja. Misalnya dengan mengajak para karyawan untuk lebih disiplin dalam menggunakan waktu yang ada agar kinerja dapat terselesaikan secara maksimal.

Daftar Pustaka

- Danis, Imam Bachtiar Dan Talci Dwi Atmoko. (2014). *“Implementasi Sistem Informasi Akuntansi Bagi Usaha Kecil Danmenengah Dalam Meningkatkan Akuntabilitas Laporan Keuangan”*. Jurnal ekonomi Dan Teknik Informatikavolume2 Nomor 1 Politeknik Sawunggalih Aji Purworejo.
- Davis, Fred D 1986. “ Technology Acceptance Model For Empirically Testing New End-User Information System Teori And Results”. Dissertation. Massachusetts Institute Of Technology (MIT).
- Dewantari, Ni Made Fikiyaya Anjani dan I Made Pande Dwiana Putra.(2019). *“Pengaruh Efektivitas Penerapan SIA, Pemanfaatan TI, Kesesuaian Tugas, dan Keahlian Pemakai Komputer pada Kinerja Karyawan”*.Jurnal Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana.
- Dewi, Ni Made Utari Sintia.(2015). *“Pengaruh Kemampuan Teknik Pemakai Sia, Partisipasi Manajemen, Insentif, Faktor Demografi Pada Kinerja Individu”*.Jurnal Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana.
- Dwijayanthi, Diah Maha. 2013. Pengaruh Insentif, Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Pada Kinerja Individu Pengguna Sistem Informasi Akuntansi Skpd Dispenda Kota Denpasar. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. 4 (2): h: 332-344.
- Jogiyanto, HM. 2007. *Sistem Informasi Keperilakuan*. Yogyakarta: ANDI
- Jogiyanto. 2009. *Model Kesuksesan Sistem Teknologi Informasi*. Yogyakarta: Andi.
- Kurnia, I. Y. (2019).*“Pengaruh Keahlian Pemakai Komputer, Kenyamanan Fisik, Kesesuaian Tugas, dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan (Survey pada PT Pupuk Kujang Cikampek)”*.Skripsi. Universitas Pasundan: Bandung.
- Mukhammad, A. A. (2018). *“Kemampuan, Kepercayaan, Kesesuaian Tugas-Teknologi dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Karyawan Administrasi Universitas Muhammadiyah Surakarta”*..Skripsi.Surakarta : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ocktotawwa, A. T. (2015). Pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Pemanfaatan, Kesesuaian Tugas, Dan Keahlian Pemakai Komputer Terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi*. Bandung: Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Pasundan.
- Pratama, Yosef Ferry dan Dian Wismar’ein.(2018). *“Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”*.Universitas Maria Kudus.

- Putri Permatawidya. (2008). *"Analisis Faktor- factor Yang Mempengaruhi minat Pemanfaatan Sistem Informasi dan Penggunaan Sistem Informasi"*. Skripsi Fakultas Ekonomi UNDIP. Situmorang, Theresia Meyda Ruliani&Dhenny Asmarazisa.(2016). *"Pengaruh Budaya Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Permata Batam"*. Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Riau Kepulauan,
- Sridarmaningrum, L.G dan Ni Luh Sari Widhiyani.(2018). *"Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Kesesuaian Tugas, Kenyamanan Fisik dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan"*. Jurnal Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana.
- Sugiono. (2008). *Metode Peneliti Pendidikan ; (pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D)*. Alfabeta.
- Widhiyani, Ni Luh Sari dan Ni Putu Widiyanti.(2019). *"Pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Kesesuaian Tugas dan Kenyamanan Fisik Pada Kinerja Karyawan LPD"*. Jurnal Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana.
- Widhawati, Astri dan I Gst. Ayu Damayanthi.(2018). *"Pengaruh Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Kerja, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan"*. Jurnal Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana.