

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, SISTEM
INFORMASI AKUNTANSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA LEMBAGA PERKERDITAN DESA (LPD)
SEKECAMATAN PENEHEL**

I Gede Made Merta Sedana¹

Ni Komang Sumadi²

Rai Dwi Andayani W³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia
Jl. Sangalangit, Penatih, Kec. Denpasar Timur Kota Denpasar
e-mail: mertasedana63@gmail.com

ABSTRACT

LPD or village credit institutions are non-bank financial institutions that help villages and village communities manage their finances. The purpose of this study was to examine the effect of transformational leadership style, accounting information systems and motivation on employee performance at the Village Perkerditan Institute (LPD) of Penebel Subdistrict. The population used in this study were all 113 LPD employees in the Penebel District. Determination of the sample using purposive sampling method in order to get 74 people as a sample. After the instrument test and classical assumption test were carried out, the data analysis was then carried out using multiple linear regression analysis, determination, t test, and F test. The results of the analysis showed that transformational leadership style had a positive and significant effect on employee performance at the Village Credit Institution (LPD). Penebel sub-district. The accounting information system has a positive and significant effect on employee performance at the Village Credit Institution (LPD) in Penebel sub-district. Motivation has a positive and significant effect on employee performance at the Village Credit Institution (LPD) in Penebel sub-district.

Keywords: Transformational Leadership Style, Accounting Information Systems, Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Kemajuan teknologi dan persaingan yang ketat di dalam era globalisasi membuat perusahaan akan selalu melakukan adaptasi terhadap perubahan-perubahan yang terjadi pada lingkungan bisnis. Disisi lain, penggunaan teknologi informasi juga merupakan elemen penting dalam aktivitas perusahaan. Sistem informasi membawa pengaruh besar terhadap hampir semua aspek dalam pengelolaan perusahaan. Perkembangan sebuah sistem informasi juga perlu didukung oleh banyak faktor yang diharapkan bisa memberikan keberhasilan dari sistem dan menghasilkan kinerja yang baik dari karyawan (Rosdiana, 2019).

LPD merupakan lembaga keuangan non bank yang membantu desa serta masyarakat desa mengelola keuangannya. Dalam pelayanannya dan menjalankan tugasnya LPD menyusun anggaran disetiap periodenya. Selama ini seluruh Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Desa Dinas Penebel dalam penyusunan anggarannya

melibatkan Pengurus dan Bendesa Adat. Ini menunjukkan bahwa seluruh LPD di Desa Sekecamatan Penebel memiliki komitmen dalam menjaga kelangsungan usahanya dengan cara melibatkan para pihak yang berkompeten untuk memajukan usaha LPD.

Saat ini berbagai permasalahan terjadi pada lembaga perkreditan desa, salah satunya adalah permasalahan kinerja karyawan. Permasalahan mengenai kinerja karyawan LPD dapat dilihat banyaknya kasus-kasus penyimpangan keuangan dan pelaporan yang terjadi pada LPD di wilayah Kabupaten Tabanan khususnya Kecamatan Penebel. Salah satunya yaitu kasus pada LPD Sunantaya dimana terjadi korupsi dana nasabah oleh oknum karyawan LPD yang mengakibatkan kerugian negara Rp 1,2 miliar. Dijelaskan, kasus dugaan korupsi dana nasabah ini mencuat di tahun 2017. Bermula dari banyak nasabah mengeluh tidak bisa menarik tabungan. Setelah dilakukan penyelidikan dan penghitungan dengan inspektorat Tabanan ditemukan penyimpangan sebesar Rp 1,2 miliar (Sumber: <https://www.news.beritabali.com>). Masih adanya permasalahan-permasalahan yang mendasar yang berkaitan dengan penyimpangan keuangan yang merugikan nasabah sebagai konsumen jasa keuangan LPD menunjukkan kinerja karyawan LPD masih rendah dalam mengelola dana nasabah.

Selain itu, banyak dari kasus-kasus penyimpangan dana yang terjadi pada LPD dilakukan oleh pimpinan atau ketua LPD itu sendiri. Seperti yang terjadi juga pada LPD Batungsel, Pupuan, dimana terjadi penyelewengan dana nasabah sebesar Rp. 5 miliar yang dilakukan oleh oknum ketua, kasir, tata usaha, dan kolektor tabungan (<https://baliexpress.jawapos.com/>,2019). Penyelewengan dana nasabah yang ikut dilakukan ketua LPD mengindikasikan gaya kepemimpinan transformasional masih rendah, dimana pimpinan dan karyawan seharusnya saling meningkatkan diri ke moralitas dan motivasi yang lebih tinggi untuk mewujudkan visi dan misi dari LPD tetapi justru menjadi orang yang melakukan penyimpangan dana nasabah.

Menurut berita yang dimuat dalam Balipost.com pada tahun 2020 terdapat 46 LPD yang masuk dalam kategori sakit di Tabanan, dan terbanyak terdapat di dua kecamatan yaitu Kecamatan Baturiti dan Kecamatan Penebel. Hal ini juga kemungkinan terjadi karena rendahnya kinerja karyawan pada masing-masing LPD dalam melakukan pengelolaan usaha LPD. Penerapan sistem informasi akuntansi pada LPD belum diterapkan dengan baik dimana sistem informasi akuntansi sangat diperlukan dalam menunjang dan mendukung pencatatan laporan keuangan yang rinci dan dapat dipertanggung jawabkan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

- 1) Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Sekecamatan Penebel?
- 2) Bagaimanakah pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Sekecamatan Penebel?
- 3) Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Sekecamatan Penebel?

Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan dan bahan referensi bagi LPD di Kecamatan Penebal mengenai faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam meningkatkan kinerja karyawan agar pelayanan terhadap nasabah semakin baik dan memuaskan.

KAJIAN PUSTAKA

Theory of Reasoned Action (TRA) atau teori tindakan bersama atau sering dikenal Tindakan Beralasan yang di kembangkan oleh Azjen dan Fishbein dalam Jogiyanto (2015: 75) adalah sebuah model sosial kognitif yang menyediakan sebuah *framework* dalam memahami perilaku sadar seorang individu. Kinerja merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu organisasi, baik itu lembaga pemerintahan maupun lembaga swasta (Maryadi, 2020). Mangkunegara dalam Maryadi (2020), mendefinisikan kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Mangkunegara dalam Asmara (2020) indikator kinerja karyawan antara lain: kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, jangka waktu *output*, dan kemampuan bekerjasama.

Menurut Robbin dalam Sudaryono (2014: 205) Suatu perubahan budaya, disebut pemimpin yang peduli dengan masalah yang dihadapinya dan kebutuhan setiap orangnya dengan memberikan semangat dan dukungan untuk mencapai tujuannya. Hal ini sesuai dengan teori TRA yang menjelaskan dilakukan atau tidak dilakukannya suatu perilaku ditentukan oleh niat seseorang. Seorang pemimpin diharapkan memiliki niat yang kuat untuk mencurahkan perhatian kepada persoalan yang dihadapi karyawannya sehingga karyawan lebih semangat dan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Hasil penelitian Gita (2016), Adinata (2015), dan Putri (2017), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan

transformatif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Menurut Susanto (2017: 80) Pencatatan data dapat diartikan sebagai agregasi (integrasi) sub sistem / komponen, baik fisik maupun non fisik, yang saling berinteraksi dan berinteraksi. Berpartisipasi dalam proses perubahan informasi keuangan menjadi informasi keuangan. Teori TRA menyatakan perilaku pemakaian sistem bersama dengan norma sosial dan faktor situasional lainnya memotivasi kepada niat atau minat untuk memanfaatkan sistem informasi dan pada akhirnya meningkatkan penggunaan sistem informasi tersebut untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik. Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dita (2016) dan Rosdiana (2019), menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

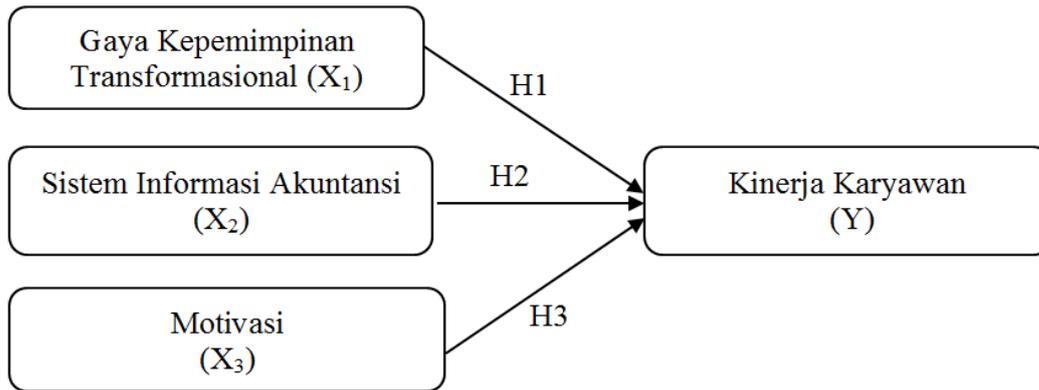
H2 : Sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2015: 85), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Teori TRA berhubungan dengan sikap dan perilaku individu dalam melaksanakan kegiatan atau tindakan, dengan motivasi yang semakin tinggi dapat meningkatkan niat seorang untuk bekerja lebih baik dan mendapatkan hasil yang lebih baik pula. Hasil penelitian Adinata (2015) dan Ningsih (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini didesain untuk meneliti pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, sistem informasi akuntansi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. dengan kerangka berpikir sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada 22 unit LPD di Kecamatan Penebel yang terdaftar di LPLPD Tabanan sebanyak 113 orang karyawan. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*, dimana penentuan sampel berdasarkan kriteria tertentu (Sugiyono, 2017:68). Kriteria sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan LPD di Kecamatan Penebel yang terdaftar pada LPLPD Tabanan dan yang menggunakan langsung sistem informasi akuntansi pada masing-masing LPD. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *purposive sampling*, yaitu adanya tujuan yang spesifik dalam memilih sampel berdasarkan kriteria tertentu atau secara tidak acak. Adapun kriteria sampel dalam penelitian ini adalah:

1. Karyawan LPD di Kecamatan Penebel yang terdaftar pada LPLPD Tabanan.
2. Karyawan LPD di Kecamatan Penebel yang bekerja lebih dari satu tahun.
3. Karyawan LPD di Kecamatan Penebel yang menduduki jabatan sebagai Kepala LPD, Bendahara, Sekretaris, dan Kasir.

Berdasarkan kriteria sampel tersebut, maka karyawan yang masuk dalam kriteria sampel sebanyak 74 orang yang bekerja lebih dari satu tahun dan menduduki jabatan sebagai Kepala LPD, Bendahara, Sekretaris, dan Kasir. Kriteria sampel tersebut dipilih dikarenakan merupakan anggota pengurus inti masing-masing LPD dan bertanggung jawab dalam pembuatan laporan keuangan dan mengatur berjalannya usaha LPD.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian validitas dan reliabilitas masing-masing indikator gaya kepemimpinan transformasional, sistem informasi akuntansi, motivasi, dan kinerja karyawan sebagai instrumen diperoleh dari jawaban kuesioner sangatlah penting dilakukan untuk memperoleh hasil penelitian yang valid dan reliabel. Adapun hasil uji validitas dan

reliabilitas yang dilakukan terhadap instrumen penelitian dengan bantuan program SPSS *Version 22.0 for Windows* dapat dilihat pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Item Pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
			Koefisien Korelasi	Ket.	<i>Alpha Cronbach</i>	Ket.
1	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X ₁)	X1.1	0,914	Valid	0,950	Reliabel
		X1.2	0,604	Valid		
		X1.3	0,904	Valid		
		X1.4	0,729	Valid		
		X1.5	0,797	Valid		
		X1.6	0,856	Valid		
		X1.7	0,890	Valid		
		X1.8	0,818	Valid		
		X1.9	0,789	Valid		
		X1.10	0,779	Valid		
		X1.11	0,785	Valid		
		X1.12	0,774	Valid		
2	Sistem Informasi Akuntansi (X ₂)	X2.1	0,801	Valid	0,864	Reliabel
		X2.2	0,705	Valid		
		X2.3	0,728	Valid		
		X2.4	0,683	Valid		
		X2.5	0,807	Valid		
		X2.6	0,707	Valid		
		X2.7	0,744	Valid		
		X2.8	0,580	Valid		
3	Motivasi (X ₃)	X3.1	0,860	Valid	0,913	Reliabel
		X3.2	0,770	Valid		
		X3.3	0,808	Valid		
		X3.4	0,888	Valid		
		X3.5	0,798	Valid		
		X3.6	0,891	Valid		
4	Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,782	Valid	0,806	Reliabel
		Y.2	0,825	Valid		
		Y.3	0,815	Valid		
		Y.4	0,619	Valid		
		Y.5	0,815	Valid		

Dimana semua variabel memiliki nilai koefisien korelasi berada di atas 0,30 dan koefisien alpha (α) lebih besar dari 0,6 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah valid dan reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

Hasil statistik deskriptif pada penelitian ini sebagai berikut.

Tabel 3. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	74	12	60	46,35	8,502
X2	74	20	40	30,82	5,251
X3	74	6	30	23,18	4,522
Y	74	10	25	19,65	2,981
Valid N (listwise)	74				

Pada tabel 3. menunjukkan bahwa N atau jumlah data pada setiap variabel yang

valid adalah 74. Data gaya kepemimpinan transformasional (X1) memiliki nilai minimum 12, nilai maksimum 60, nilai rata-rata 46,35 dan standar deviasi 8,502. Data sistem informasi akuntansi (X2) memiliki nilai minimum 20, nilai maksimum 40, nilai rata-rata 30,82 dan standar deviasi 5,251. Data motivasi (X3) memiliki nilai minimum 6, nilai maksimum 30, nilai rata-rata 23,18 dan standar deviasi 4,522. Data kinerja karyawan (Y) memiliki nilai minimum 10, nilai maksimum 25, nilai rata-rata 19,65 dan standar deviasi 2,981.

Sebelum dianalisis dengan teknik analisis regresi linier berganda, maka model persamaan regresi harus lolos uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas, dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		74
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	3,23939025
Most Extreme Differences	Absolute	0,061
	Positive	0,057
	Negative	-0,061
Kolmogorov-Smirnov Z		0,526
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,945

Hasil uji normalitas pada Tabel 5. memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,945 > 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-4,785	3,064			
	X1	0,348	0,045	0,639	0,995	1,005
	X2	0,172	0,057	0,257	0,934	1,071
	X3	0,167	0,077	0,186	0,930	1,075

Hasil uji multikolinearitas seluruh variabel bebas memiliki nilai VIF kurang dari 10 dan mempunyai angka *tolerance* lebih dari 0,1. Hal ini berarti bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dari model regres yang digunakan.

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,829	1,591		2,408	0,019
	X1	-0,046	0,023	-0,227	-1,955	0,055
	X2	0,019	0,030	0,078	0,647	0,519
	X3	0,004	0,040	0,012	0,097	0,923

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti pada model regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional, sistem informasi akuntansi, dan motivasi, terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) sekecamatan Penebel. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4,785	3,064		-1,562	0,123
	X1	0,348	0,045	0,639	7,710	0,000
	X2	0,172	0,057	0,257	3,001	0,004
	X3	0,167	0,077	0,186	2,166	0,034

Berdasarkan Tabel 7. diperoleh nilai konstanta (a) = -4,785 dan koefisien regresi (b₁) = 0,348, (b₂) = 0,172, dan (b₃) = 0,167. Berdasarkan nilai-nilai tersebut di atas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -4,785 + 0,348X_1 + 0,172X_2 + 0,167X_3$$

Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, sistem informasi akuntansi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada LPD sekecamatan Penebel adalah sebesar 50,1% sedang sisanya 49,9% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, gaya kepemimpinan transformasional, sistem informasi akuntansi, dan motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) sekecamatan Penebel.

Pengujian secara simultan dilakukan dengan menggunakan uji F. Berikut adalah hasil uji statistik F:

Tabel 8. Uji Simultan (F-test)

		ANOVA ^b				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	835,599	3	278,533	25,452	0,000 ^a
	Residual	766,036	70	10,943		
	Total	1601,635	73			

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 8. didapat nilai F hitung sebesar 25,452 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa secara serempak gaya kepemimpinan transformasional, sistem informasi akuntansi, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) sekecamatan Penebel.

PEMBAHASAN

Hasil pengujian t-test pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada LPD sekecamatan Penebel diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,348 dan menunjukkan nilai t hitung sebesar 7,710 dan nilai signifikan uji t sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD sekecamatan Penebel. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Gita (2016), Adinata (2015), dan Putri (2017), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian t-test pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan pada LPD sekecamatan Penebel diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,172 dan menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,001 dan nilai signifikan uji t sebesar $0,004 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD sekecamatan Penebel. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dita (2016) dan Rosdiana (2019), menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

Hasil pengujian t-test pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada LPD sekecamatan Penebel diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,167 dan menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,166 dan nilai signifikan uji t sebesar $0,034 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LPD sekecamatan Penebel. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Adinata (2015) dan Ningsih (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah: Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD sekecamatan Penebel. Sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD sekecamatan Penebel. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD sekecamatan Penebel.

Berdasarkan uraian kesimpulan tersebut di atas, maka saran yang dapat diberikan kepada LPD sekecamatan Penebel, antara lain: Mengenai gaya kepemimpinan transformasional agar atasan lebih memperhatikan karyawannya dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi sehingga semakin semangat untuk bekerja. Mengenai sistem informasi akuntansi, disarankan agar mendorong karyawan untuk menggunakan sistem informasi akuntansi yang lebih efektif dan semua pencatatan transaksi dilakukan dengan sistem dan tidak lagi secara manual. Mengenai motivasi, disarankan agar atasan lebih mendekati diri dengan bawahan serta memberikan pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kemampuan karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustinus. 2015. *Kepemimpinan Pendidikan di Era Globalisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Anoraga Panji, 2014. *Psikologi Kerja*. Jakarta : PT Rineka Cipta. Arikunto
- Asmara, Dina Ariska. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Utara. *SIMPLEX: Journal of Economic Management*. Vol. 1, No. 1, pp. 82-96.
- Astuti, Yuyun Fitri. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Pamella Supermarket 7. *Skripsi*. Program Studi Manajemen-Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Berita bali.com. 2019. Korupsi Dana Nasabah, Ketua LPD Sunantaya Dijebloskan ke penjara.<https://www.news.beritabali.com/read/2019/07/08/201910240008/korupsi-dana-nasabah-ketua-lpd-sunantaya-dijebloskan-ke-penjara>
- Gita, Robertus. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Studi Pada PT. BPR Arta

- Utama Pekalongan). *Diponegoro Journal Of Management*. Vol. 5, No. 3, pp. 1-12
- Hughes, dkk. 2012. *Leadership: Memperkaya Pelajaran dari Pengalaman*, edisi 7. Jakarta: Salemba Humanika.
- Jogiyanto. 2015. *Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equational Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis. Edisi 1*. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Maryadi, Yadi. 2020. Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Hotel Di Kota Pagar Alam). *Jurnal Ilmiah Bina Manajemen*. Vol 3, No 1, pp. 58-67.
- Ningsih. 2020. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Wook Global Technology. *Jurnal EMBA*. Vol. 8, No. 1, pp. 935-944.
- Northouse, Peter G. 2013. *Kepemimpinan: Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. Indeks Permata Puri Media
- Pradnyana, I Gusti Gde Oka, dkk. 2019. Motivasi Dan Disiplin Kerja Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPD Desa Pakraman Denpasar. *Prosiding Seminar Nasional Hasil Penelitian*. Denpasar
- Romney, Marshall B. dan Steinbart. 2015. *Sistem Informasi Akuntansi, Edisi 13*, alihbahasa: Kikin Sakinah Nur Safira dan Novita Puspasari, Salemba Empat, Jakarta.
- Rosdiana. 2019. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Pendidikan*. Vol. 6, No. 2, pp. 114-123.
- Sopian, Dani. 2019. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan. *JSMA (Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi)*. Vol. 11, No.2, pp. 40-53.
- Susanto. 2017. *Sistem Informasi Akuntansi*. Cetakan pertama. Lingga Jaya.