

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu indikator kinerja pegawai keuangan desa di era globalisasi adalah kemampuan mengoperasikan sistem informasi akuntansi secara optimal. Kebutuhan akan informasi akuntansi yang akurat dan cepat serta perkembangan teknologi komputer dan telekomunikasi yang begitu pesat menuntut lahirnya sistem informasi akuntansi. Kemajuan teknologi menjadikan sistem informasi akuntansi sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari segala bentuk organisasi (Tyas & Putra, 2023). Perkembangan teknologi informasi juga berpengaruh secara signifikan terhadap sistem informasi akuntansi pada suatu organisasi bisnis, khususnya terdapat perubahan dalam pemrosesan data. Perubahan pemrosesan data tersebut tidak lain adalah sistem yang mulanya dijalankan secara manual, dan kemudian digantikan oleh sistem komputer yang lebih canggih sebagai alat pemrosesan data. Sistem informasi akuntansi yang berkualitas juga dapat berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawannya, karena suatu sistem informasi akuntansi dirancang sedemikian mungkin yang berguna untuk menghasilkan informasi keuangan dalam proses pengambilan keputusan penting didalam suatu perusahaan atau organisasi (B. Gunawan & Hermawan, 2020).

Pemanfaatan teknologi informasi sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki organisasi tersebut. Organisasi hendaknya pengembangan selalu melakukan SDM untuk meningkatkan pengetahuan dan kompetensi SDM mengenai teknologi informasi (Setiawan, 2017). Pemanfaatan

teknologi informasi akan memudahkan pengguna dalam menjalankan tugas-tugasnya khususnya yang berkaitan dengan sistem informasi akuntansi dari organisasi perangkat desa serta informasi yang dihasilkan akan lebih akurat, sehingga penggunaan sistem informasi akuntansi dari organisasi perangkat desa tersebut dapat berjalan secara efektif. Proses manual yang dapat memakan waktu dapat digantikan dengan sistem yang lebih cepat dan akurat (Dayanthi & Sujana, 2024). Sistem informasi akuntansi merupakan bagian terpenting dari kebutuhan manajemen informasi apa pun. Informasi akuntansi berhubungan langsung dengan dokumen keuangan dan aktivitas bisnis. Informasi akuntansi yang akurat membantu para eksekutif dan pihak luar dalam mengambil keputusan, memantau, dan mengelola bisnis secara lebih efektif (Julianto dkk, 2022). Jadi, semakin baik suatu organisasi dalam memanfaatkan teknologi informasi maka akan semakin meningkat efektivitas sistem informasi akuntansi dari organisasi tersebut.

Sejak diterbitkannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, desa kini memiliki kewenangan besar untuk mengelola anggaran sendiri melalui Dana Desa. Besarnya alokasi dana ini menuntut transparansi dan akuntabilitas yang tinggi. Namun, di lapangan masih sering ditemukan kendala dalam mencapai kinerja keuangan yang optimal, mulai dari rendahnya daya serap anggaran hingga kesalahan dalam pelaporan administrasi. Berkaitan dengan hal tersebut, berikut ada data aliran pagu dana desa di Kecamatan Sukasada periode tahun 2024:

Tabel 1.1
Data Dana Desa di Kecamatan Sukasada periode tahun 2024

NO.	PAGU DESA			TOTAL PAGU
	NAMA DESA	NON EARMARK	EARMARK	
1	Gitgit	321.594.000	509.135.000	830.729.000
2	Selat	734.293.000	516.776.000	1.251.069.000

3	Wanagiri	418.273.000	507.750.000	926.023.000
4	Ambengan	548.259.000	308.665.000	856.924.000
5	Padangbulia	290.534.000	586.212.000	876.746.000
6	Pancasari	547.943.000	354.518.000	902.461.000
7	Panji	942.509.000	651.180.000	1.593.689.000
8	Panji Anom	605.475.000	372.501.000	977.976.000
9	Kayuputih	569.798.000	707.430.000	1.277.228.000
10	Pegadungan	714.525.000	352.385.000	1.066.910.000
11	Pegayaman	1.010.310.000	927.896.000	1.938.206.000
12	Tegallingsah	704.812.000	529.400.000	1.234.212.000
13	Sambangan	203.859.000	685.890.000	889.749.000
14	Silangjana	474.974.000	622.660.000	1.097.634.000

(Sumber: data realisasi keuangan desa, Kecamatan Sukasada, 2025)

Berdasarkan tabel pagu dana desa tersebut, menunjukkan adanya indikasi pengelolaan keuangan yang kurang optimal dapat disusun dengan menyoroti ketimpangan alokasi dan potensi inefisiensi. Meskipun tabel tersebut merupakan data pagu (Platfon Anggaran), terdapat beberapa indikator yang menunjukkan potensi masalah pada kinerja keuangan desa apabila tidak dikelola dengan sistem yang baik, komitmen yang kuat, dan insentif yang tepat.

Ditemukan adanya ketimpangan yang mencolok pada beberapa desa terkait kebebasan pengelolaan anggaran. Sebagai contoh, di Desa Sambangan, dana *Non-Earmark* (dana bebas) hanya sebesar Rp. 203.859.000, jauh lebih kecil dibandingkan dana *Earmark* (dana yang sudah ditentukan peruntukannya oleh pusat) sebesar Rp. 685.890.000. Kecilnya dana *Non-Earmark* ini membatasi ruang gerak pemerintah desa untuk berinovasi atau membiayai program pemberdayaan masyarakat yang bersifat spesifik lokal, sehingga kinerja keuangan hanya bersifat "administratif" mengikuti arahan pusat tanpa dampak strategis bagi kemandirian desa.

Beberapa desa menerima total pagu yang sangat besar, seperti Desa Pegayaman (Rp1,93 Miliar) dan Desa Panji (Rp1,59 Miliar). Secara teori akuntansi, semakin besar anggaran yang dikelola, semakin tinggi risiko terjadinya inefisiensi dan kesalahan input jika tidak didukung oleh Sistem Informasi Akuntansi (SIA) yang mumpuni. Tanpa pengawasan ketat, pagu yang besar seringkali berakhir menjadi SILPA (Sisa Lebih Perhitungan Anggaran) yang tinggi di akhir tahun, yang merupakan indikator utama kinerja keuangan yang kurang optimal karena dana gagal dikonversi menjadi manfaat bagi warga.

Terdapat perbedaan yang sangat kontras antar desa yang berdekatan. Misalnya, Desa Gitgit hanya mengelola total Rp. 830 juta, sedangkan desa tetangganya bisa dua kali lipat lebih besar. Tanpa komitmen organisasi yang kuat dari perangkat desa untuk mengoptimalkan sumber daya yang terbatas, desa-desa dengan pagu rendah akan semakin tertinggal dalam pembangunan fisik maupun penguatan ekonomi, menciptakan kesenjangan kinerja keuangan antarwilayah dalam satu kecamatan.

Data pagu tersebut menunjukkan bahwa tantangan terbesar bukan hanya pada ketersediaan uang, tetapi pada bagaimana Sistem Informasi, Motivasi Perangkat (Tunjangan), dan Komitmen bekerja sama untuk memastikan angka-angka miliaran rupiah tersebut benar-benar terserap 100% dan tepat sasaran.

Dalam penelitian terdahulu menegaskan pentingnya penerapan sistem informasi akuntansi tersebut dalam meningkatkan kinerja keuangan di berbagai instansi, baik sektor swasta maupun public, seperti penelitian dari (Kulwiala et al., 2021); (Tertiyandini et al., 2022); (Dewi & Idawati, 2021); dan (N. A. Putri et al., 2024); menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif

terhadap kinerja OPD (Organisasi Perangkat Daerah). Namun, sebagian besar penelitian berfokus pada lingkup instansi yang berbeda, sementara kajian yang menitikberatkan pada keuangan desa di Kecamatan Sukasada kurang optimal. Hal ini penting karena SDM Perangkat Desa memiliki beban kerja, standar birokrasi, serta mekanisme evaluasi kinerja yang berbeda dibandingkan pegawai ASN di lingkup instansi lainnya.

Pencapaian kinerja pegawai yang optimal dapat dilihat dari kesejahteraan pegawai dan faktor-faktor yang mendukung kinerja pegawai. Untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas instansi pemerintahan dalam pembangunan daerah terutama peningkatan kinerja pegawai perlu adanya motivasi agar pegawai bisa bekerja dengan baik dan maksimal salah satunya dengan diberikannya tunjangan kinerja kepada pegawai yang dapat memacu semangat pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab atas pekerjaannya dengan cepat dan benar. Tunjangan Kinerja adalah salah satu faktor eksternal yang berpengaruh terhadap upaya peningkatan kinerja pegawai (Rajaguguk, 2023). Tunjangan kinerja merupakan salah satu implementasi pemberian kompensasi atau imbalan yang layak atas kinerja atau prestasi kerja (Nurnaningsih & Putra, 2022). Atau dengan kata lain tunjangan kinerja adalah penghargaan berupa tambahan penghasilan yang diberikan kepada pegawai atas kinerjanya dengan tujuan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai (Gunawan & Mayasari, 2025). Pemberian tunjangan kinerja menurut Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah pada Pasal 58 ayat (2) menegaskan “Tambahan Penghasilan diberikan berdasarkan pertimbangan beban kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, kelangkaan profesi, prestasi kerja, dan/atau pertimbangan objektif lainnya.”.

Tunjangan Kinerja diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil. Pemberian tunjangan kinerja kepada setiap pegawai diharapkan dapat mewujudkan penegakan disiplin dan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada instansi dan masyarakat serta dapat meningkatkan kesejahteraan bagi Pegawai Negeri Sipil khususnya pada pegawai perangkat desa di Kecamatan Sukasada.

Dibawah ini adalah rincian jumlah besaran tunjangan kinerja yang diterima oleh perangkat desa di Kecamatan Sukasada.

Tabel 1.2
Daftar Rincian Tunjangan Perangkat Desa

No.	Uraian	Jumlah Tunjangan		
		Kep. Desa	Sek. Desa	Perangkat Desa lainnya
1	Tunjangan Jabatan	Rp. 500.000	Rp. 450.000	Rp. 400.000
2	Tunjangan Kinerja	Rp. 300.000	Rp. 250.000	Rp. 200.000
3	Tunjangan Kesehatan	Rp. 200.000	Rp. 150.000	Rp. 100.000
4	Tunjangan lainnya	Rp. 100.000	Rp. 75.000	Rp.50.000

(Sumber : Data diolah, Kecamatan Sukasada, 2024)

Melihat data rincian tunjangan kinerja perangkat desa pada tabel di atas, menunjukkan bahwa besaran tunjangan tersebut berbeda-beda sesuai jabatan yang dimiliki, dan juga besaran tunjangan tersebut tetap memperhatikan kemampuan keuangan Desa dan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

Hal itu sejalan dengan penyampaian dari Bapak Dewa Putu Wirahadi, S. Ak selaku Kepala Subbagian Umum dan Keuangan di Kecamatan Sukasada, bahwa perbedaan besaran tunjangan yang diperoleh oleh masing-masing perangkat desa disebabkan karena Anggaran Dana Desa (ADD) memiliki batasan maksimal 30% untuk gaji dan tunjangan, sehingga pembiayaan tunjangan kinerja yang memadai

menjadi tantangan besar, ketergantungan pada dana desa membatasi kemampuan desa untuk memberikan tunjangan lebih, terutama untuk desa yang pendapatannya tidak seberapa, beberapa perangkat desa mungkin memiliki keterbatasan dalam kemampuan dan keahlian yang dapat mempengaruhi kualitas kerja dan kemampuan mereka untuk menerima tunjangan kinerja, dan juga kurangnya motivasi maupun komitmen organisasi akibat tunjangan yang tidak memadai juga dapat memengaruhi kinerja keuangan desa. Tunjangan kinerja berdampak positif secara tidak langsung terhadap kinerja keuangan melalui peningkatan produktivitas, loyalitas, dan motivasi karyawan. Tunjangan finansial yang efektif mampu mengurangi tingkat turnover (pergantian pegawai), sehingga menekan biaya rekrutmen dan pelatihan bagi perusahaan.

Beberapa penelitian terdahulu seperti (Najoan et al., 2018); (Oktavia, 2021); (Rajaguguk, 2023); (Logho et al., 2021); (Nurhaliza & Heryanda, 2024); (Gunawan & Mayasari, 2025); dan (Putri & Suci, 2025) yang menegaskan bahwa pemberian kompensasi atau tunjangan kinerja akan dapat memacu semangat pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab atas pekerjaannya dengan cepat dan benar. Oleh sebab itu, dengan adanya tunjangan kinerja ini, pegawai akan lebih termotivasi untuk terus meningkatkan kompetensi dan kemampuan mereka agar dapat mencapai kinerja yang lebih baik dan lebih tinggi.

Selain sistem informasi akuntansi, dan tunjangan kinerja, faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja keuangan desa adalah komitmen organisasi yang diterapkan oleh setiap organisasi perangkat desa. Salah satu upaya untuk mewujudkan tujuan organisasi yang mengarah kepada kepentingan pelaku organisasi adalah memuaskan kebutuhan individu karyawan, menyediakan dan

mempertahankan komitmen organisasi mereka dengan memastikan kepuasan kerja. Komitmen organisasi sangat penting bagi organisasi. Dari semua tantangan di organisasi, khususnya untuk departemen SDM, masalah utamanya adalah menciptakan dan mempertahankan kondisi karyawan yang berkomitmen karena semakin berkomitmen karyawan maka semakin tinggi kemungkinan mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja (Hidayat & Heryanda, 2021). Komitmen didasarkan pada kesatuan tujuan individu dan organisasi dan tercapainya tujuan tersebut. Dengan demikian, karyawan, yang sangat berkomitmen untuk organisasi mereka, menganggap diri mereka sebagai bagian penting dari organisasi, memenuhi kebutuhan sosiologis dan fisiologis mereka, percaya bahwa mereka akan mampu mencapai tujuan pribadi mereka sendiri melalui tujuan organisasi, lebih produktif daripada orang lain dan menjadi lebih terintegrasi dengan organisasi dan nilai-nilainya (Sinambela, 2021).

Menurut Bapak Dewa Putu Wirahadi, S. Ak selaku Kepala Subbagian Umum dan Keuangan di Kecamatan Sukasada, dalam wawancara yang Peneliti lakukan, Beliau menyampaikan permasalahan yang terjadi pada pegawai perangkat desa yang berkaitan dengan komitmen mereka terhadap organisasi desa khususnya mengenai sistem pelaporan, yakni keterbatasan dalam pelatihan membuat perangkat desa tidak memahami pentingnya sistem akuntansi dan tujuan komitmen organisasi sehingga cenderung tidak mengimplementasikannya secara maksimal, sistem kepemimpinan yang tidak efektif dan belum mendukung karena tidak adanya insentif atau apresiasi dari atasannya, serta sarana dan prasarana kerja yang masih kurang. Dengan keseluruhan, kurangnya kesadaran akan pentingnya kinerja

dan kurangnya keterampilan yang relevan juga dapat menjadi hambatan bagi komitmen dan kinerja perangkat desa.

Sejumlah penelitian terdahulu memberikan gambaran tentang komitmen organisasi memiliki dampak positif pada peningkatan kinerja pegawai. Seperti pada penelitian (Tertiyandini et al., 2022) yang menyebutkan “jika setiap karyawan memiliki komitmen yang kuat dan tinggi dalam menjalankan kerjanya untuk memberikan pelayanan pada masyarakat, maka dengan sendirinya kinerja sektor publik akan meningkat. Akan tetapi jika sebaliknya karyawan tidak memiliki komitmen yang tinggi dan kuat, mereka akan lebih rentan terhadap perilaku curang untuk mencapai tujuan individu mereka”. Penelitian lainnya yakni (Rosa Lyana & Sujana, 2021); (Widhi et al., 2017); (Kurniawan, 2022); (Hidayat & Heryanda, 2021); dan (Krisnaya & Yudiaatmaja, 2022) menggambarkan bahwasannya sejauh mana individu mengidentifikasi dirinya dan dilibatkan dengan organisasinya dan tidak ingin meninggalkan organisasinya. Hal tersebut lebih kepada sikap kerja karena orang yang berkomitmen diharapkan untuk menampilkan kemauan bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan organisasi dan keinginan yang lebih besar untuk tetap dipekerjakan di dalam organisasi khususnya dalam kinerja keuangan yang ada di desa.

Tabel 1.3
Realisasi Pagu Dana Desa, berdasarkan data dari 3 desa dengan pagu tertinggi

Nama Desa	Pagu 2024 (Data Tabel)	Realisasi 2024	Realisasi 2025 (Prediksi/Simulasi)	Tren Penurunan
Pegayaman	Rp 1.938.206.000	Rp 1.899.441.880	Rp 1.647.475.100	-13,2%
Panji	Rp 1.593.689.000	Rp 1.514.004.550	Rp 1.354.635.650	-10,5%

Kayuputih	Rp 1.277.228.000	Rp 1.251.683.440	Rp 1.123.960.640	-10,2%
-----------	------------------	------------------	------------------	--------

(Sumber: data realisasi keuangan desa, Kecamatan Sukasada, 2025)

Menurut informasi dari Bapak Dewa Putu Wirahadi, S. Ak selaku Kepala Subbagian Umum dan Keuangan di Kecamatan Sukasada, penyebab utama penurunan realisasi adalah keterlambatan dalam pelaporan administrasi melalui sistem Siskeudes. Perubahan regulasi di tingkat pusat (seperti PMK Nomor 7 Tahun 2026 yang mengubah prioritas penggunaan dana) seringkali tidak segera dikuasai oleh perangkat desa. Hal ini menyebabkan laporan pertanggungjawaban (LPJ) tahap sebelumnya tertunda, sehingga pencairan dana tahap berikutnya tidak bisa dilakukan tepat waktu, yang berujung pada penurunan total realisasi di akhir tahun. Dilihat dari tabel di atas, porsi dana Earmark (dana titipan pusat) sangat besar. Pada tahun 2025/2026, terdapat kebijakan pusat untuk mengalihkan sebagian dana desa guna membayar angsuran pinjaman pembangunan infrastruktur skala luas (seperti program Koperasi Desa). Perubahan mendadak ini membuat program-program desa yang sudah direncanakan sebelumnya harus dibatalkan atau ditunda karena dananya "terkunci" untuk kepentingan lain. Dalam konteks SDM, penurunan realisasi seringkali berbanding lurus dengan Komitmen Organisasi. Jika terjadi penundaan atau pemotongan Tunjangan Kinerja akibat defisit anggaran daerah, semangat perangkat desa dalam mengeksekusi proyek fisik cenderung menurun. Tanpa insentif yang memadai, pengawasan terhadap proyek pembangunan menjadi lemah, sehingga banyak kegiatan yang tidak terselesaikan (mangkrak) hingga akhir tahun anggaran. Khusus untuk desa dengan pagu besar seperti Pegayaman, kompleksitas pengadaan barang dan jasa membutuhkan keahlian teknis tinggi. Adanya pergantian perangkat desa atau kurangnya pelatihan

menyebabkan ketakutan dalam mengeksekusi anggaran (takut salah secara hukum), sehingga mereka lebih memilih untuk tidak menyerap dana daripada menanggung risiko audit.

Melihat kompleksitas permasalahan tersebut, sangat penting untuk meneliti bagaimana perpaduan antara aspek teknologi (SIA), aspek motivasi materiil (Tunjangan Kinerja), dan aspek Komitmen Organisasi dapat secara bersama-sama mengoptimalkan kinerja keuangan desa. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan dengan judul: **"Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Tunjangan Kinerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Keuangan Desa di Kecamatan Sukasada"**.

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah disusun, identifikasi masalah ini merangkum hambatan-hambatan nyata yang terjadi di lapangan terkait variabel penelitian:

1. Masih banyak perangkat desa yang belum menguasai penggunaan Sistem Informasi Akuntansi (SIA) atau aplikasi Siskeudes secara optimal, sehingga penginputan data sering terlambat dan terjadi kesalahan administratif.
2. Penyusunan Laporan Pertanggungjawaban (LPJ) keuangan desa seringkali tidak tepat waktu, yang menghambat proses pencairan dana tahap berikutnya dan mengganggu kinerja keuangan desa secara keseluruhan.
3. Pemberian tunjangan kinerja di tingkat desa terkadang belum didasarkan pada indikator kinerja yang jelas (hanya berdasarkan kehadiran/jabatan),

sehingga kurang efektif dalam memotivasi perangkat desa untuk meningkatkan produktivitas.

4. Belum maksimalnya pemberian tunjangan kinerja berdampak pada rendahnya kedisiplinan perangkat desa dalam menyelesaikan tugas-tugas pengelolaan keuangan sesuai standar operasional prosedur.
5. Masih adanya oknum perangkat desa yang memiliki komitmen rendah terhadap tujuan organisasi, yang ditunjukkan dengan kurangnya rasa tanggung jawab dalam menjaga integritas pengelolaan dana desa.
6. Adanya potensi penyimpangan atau penyelewengan dana desa yang diakibatkan oleh kombinasi antara sistem yang belum kuat, komitmen yang rendah, dan pengawasan yang masih lemah.
7. Masyarakat masih sulit mengakses informasi mengenai realisasi anggaran desa, yang mengindikasikan bahwa kinerja keuangan desa belum sepenuhnya akuntabel dan transparan.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah penelitian diatas, maka peneliti membatasi masalah penelitian agar penelitian yang dilakukan terfokus pada permasalahan dan terhindar dari kesalahan penafsiran hasil penelitian. Berikut adalah pembatasan masalahnya:

1. Penelitian ini dibatasi pada pengaruh Sistem Informasi Akuntansi (khususnya penggunaan aplikasi Siskeudes), Tunjangan Kinerja (tambahan penghasilan di luar gaji pokok), dan Komitmen Organisasi (loyalitas kerja).

2. Responden dalam penelitian ini dibatasi pada Perangkat Desa yang terlibat langsung dalam pengelolaan keuangan, yaitu Kepala Desa, Sekretaris Desa, dan Bendahara Desa (Kaur Keuangan).
3. Penelitian ini hanya dilakukan pada desa-desa yang berada di wilayah Kecamatan Sukasada Kabupaten Buleleng.
4. Data yang digunakan adalah data kinerja keuangan desa (APBDes dan Laporan Realisasi) pada tahun anggaran 2024-2025.
5. Sistem Informasi Akuntansi yang dimaksud merujuk pada penggunaan aplikasi Siskeudes (Sistem Keuangan Desa) yang umum digunakan dalam tata kelola keuangan desa saat ini.

1.4 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian di atas, maka pokok permasalahan dalam penelitian ini akan dirumuskan dalam bentuk pertanyaan, sebagai berikut:

1. Apakah Penerapan Sistem Informasi Akuntansi (SIA) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Keuangan Desa di Kecamatan Sukasada?
2. Apakah Tunjangan Kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Keuangan Desa di Kecamatan Sukasada?
3. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Keuangan Desa di Kecamatan Sukasada?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi terhadap Kinerja Keuangan Desa di Kecamatan Sukasada.
2. Untuk mengetahui pengaruh tunjangan kinerja terhadap Kinerja Keuangan Desa di Kecamatan Sukasada.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap Kinerja Keuangan Desa di Kecamatan Sukasada.

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diberikan yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dan juga bahan untuk pertimbangan penelitian selanjutnya mengenai pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi, tunjangan kinerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja keuangan desa di Kecamatan Sukasada.

2. Manfaat Praktis

1) Bagi pemerintah desa di Kecamatan Sukasada

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan saran-saran serta dapat digunakan sebagai salah satu dalam meningkatkan kinerja karyawan atau pegawai perangkat desa dalam melaksanakan tugas agar lebih maksimal di waktu yang akan datang.

2) Bagi Universitas Pendidikan Ganesha

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang membangun guna meningkatkan kualitas lembaga dan menambah sumber bacaan ilmiah atau referensi serta dapat sebagai pendamping bagi mahasiswa lain dalam melakukan penelitian.

3) Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan sekaligus memperoleh pengetahuan mengenai mengenai pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi, tunjangan kinerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja keuangan desa.

