

**PENGARUH *GOOD CORPORATE GOVERNANCE* PADA KINERJA
LEMBAGA PERKREDITAN DESA DENPASAR DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI PEMODERASI**

**Gusti Ayu Sidney¹
Maria M. Ratna Sari²**

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
e-mail: sidneyayu@yahoo.co.id

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui pengaruh *good corporate governance* terhadap kinerja LPD di Kota Denpasar serta mengetahui pengaruh *good corporate governance* terhadap kinerja LPD di Kota Denpasar yang dimoderasi oleh komitmen organisasi. Kinerja dalam penelitian ini diukur dengan *balance scorecard*. Penelitian ini dilaksanakan di 35 LPD di Kota Denpasar. Dalam penelitian ini jenis datanya berupa data primer dan data sekunder. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 35 dengan metode pengambilan sampel berupa teknik sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Moderated Regression Analysis* (MRA). Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa (1) *good corporate governance* berpengaruh positif terhadap kinerja LPD di Kota Denpasar dan (2) komitmen organisasi tidak mampu memoderasi pengaruh *good corporate governance* terhadap kinerja LPD di Kota Denpasar.

Kata kunci: Kinerja LPD, Balance Scorecard, Good Corporate Governance dan Komitmen Organisasi.

ABSTRACT

This study was conducted to determine the effect on the performance of good corporate governance of LPD in Denpasar as well as good corporate governance determine the effect on the performance of LPD in Denpasar moderated by organizational commitment. Performance in this study was measured by balance scorecard. This research was conducted at 35 LPD in Denpasar. Data used in this study are primary data and secondary data. The samples used are 35 by saturated sampling technique. The data analysis technique used in this study are Moderated Regression Analysis (MRA). Results from this study stated that (1) good corporate governance positively affects the performance of LPD in Denpasar and (2) commitment to the organization is not able to moderate the influence of good corporate governance on the performance of LPD in Denpasar.

Keywords: LPD Performance, Balance Scorecard, Good Corporate Governance and Organizational Commitment.

PENDAHULUAN

Menurut Recovery (2008), keinginan memelihara permintaan permintaan properti agar tetap tinggi menyebabkan adanya permasalahan dalam pelunasan kredit

perumahan (*subprime mortgage default*) di Amerika Serikat (AS) hal tersebutlah sebagai awal dari krisis tahun 2008. Adanya dana yang dikeluarkan oleh bank di Amerika Serikat untuk kalangan yang tidak seharusnya menerima pinjaman dalam membiayai kredit perumahan, menyebabkan adanya kredit macet di sektor properti (*subprime mortgage*), akibatnya kredit tidak dilunasi dalam jumlah besar dan merata. Bank-bank tidak mampu melunasi pembayaran kepada nasabahnya dan penarikan dana disaat harganya masih tinggi yang dilakukan oleh investor terhadap produk-produk perbankan menyebabkan terganggunya perputaran uang di pasar hipotik dan kemudian merusak sistem perbankan yang dampaknya dari Eropa kemudian ke Asia karena terhambatnya struktur pasar uang yang produknya saling terkait yang pada akhirnya berpengaruh pada kinerja yang dihasilkan. Kinerja merupakan cerminan hasil dari suatu organisasi dalam mewujudkan apa yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengetahuan mengenai situasi yang terjadi sekarang adalah dasar perusahaan untuk melakukan perubahan dan melakukan langkah-langkah yang akan diambil pada tahap berikutnya (Dewi, 2014).

Namun indikator keberhasilan operasional suatu perusahaan kebanyakan lebih menitikberatkan pada pencapaian tujuan finansial. Dalam kenyataannya banyak rangkaian proses yang seharusnya dilakukan dalam meningkatkan kinerja karena kinerja keuangan hanya merupakan bagian dari proses yang seharusnya dilakukan oleh perusahaan, seperti pegawai, organisasi, pemasaran dan hal lainnya. Untuk menentukan keberhasilan suatu perusahaan, indikator kinerja keuangan atau

finansial saja tidak akan cukup. Kinerja finansial akan meningkat jika didukung oleh faktor diluar keuangan seperti aspek non keuangan (Gunawan, 2009). Untuk itu diperlukan alat manajemen strategi yang dapat menilai kinerja yang tidak hanya melihat dari faktor peningkatan keuangan saja, namun juga dapat melihat semua perspektif dalam suatu perusahaan secara keseluruhan.

Menurut Campbell (2005), *balanced Scorecard* dapat digunakan sebagai alat untuk mengukur kinerja perusahaan karena memberikan rangka komprehensif untuk menjabarkan misi ke dalam tujuan yang telah ditetapkan terdiri atas empat perspektif yaitu perspektif keuangan, perspektif konsumen, perspektif proses bisnis internal, dan perspektif pertumbuhan dan pembelajaran. Dengan keempat perspektif ini diharapkan menjadi dasar dalam perbaikan strategis, sehingga pada akhirnya meningkatkan nilai perusahaan. Sama halnya dengan perusahaan, Lembaga Perkreditan Desa (LPD) memiliki tujuan berupa peningkatan nilai perusahaannya yang tercermin dari laba yang dihasilkan. Di Kota Denpasar terdapat 35 LPD yang tersebar diseluruh desa pakraman dan perkembangannya dalam tiga belas tahun terakhir menunjukkan adanya peningkatan jumlah aset, kredit yang disalurkan maupun keuntungan yang diperoleh. Laba yang diperoleh oleh LPD tersebut berasal dari sejumlah dana yang mampu dihimpun oleh LPD. Menurut Setyawan dan Putri (2013), jumlah dana yang dihimpun oleh LPD tersebut memerlukan suatu sistem yang mampu memberikan rasa aman kepada masyarakat dan perlindungan.

Sebagai lembaga keuangan milik desa yang dikelola terpisah dengan krama desa selaku pemilik memungkinkan timbulnya suatu masalah dalam kegiatan operasional LPD. Seperti kasus korupsi yang melibatkan kepala LPD di Desa Belaluan Gianyar yang melakukan rekayasa pada laporan hutang nasabah dan mengajukan kredit ke LPD menggunakan nama fiktif (Darmendra, 2015). Contoh tersebut dikarenakan adanya perbedaan kepentingan antara prinsipal (krama desa) dengan agen (kepala LPD) yang disebut dengan konflik keagenan. Pihak prinsipal (krama desa) tidak memiliki cukup informasi mengenai kinerja agen (kepala LPD), sedangkan sebaliknya keadanya atau situasi perusahaan diketahui oleh agen (kepala LPD) dengan baik karena adanya sejumlah informasi yang dimilikinya. sehingga ini menyebabkan terdapat informasi bias disebut dengan asimetri informasi (Rahmawati,dkk.2006).

Sehingga diperlukan suatu sistem yang mampu mengontrol atau mengawasi tindakan yang dilakukan oleh kepala LPD. Menurut Veronica (2004) mengungkapkan bahwa penerapan *good corporate governance* dapat digunakan untuk membatasi tindakan yang dilakukan manajemen, agar dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik. Pengambilan keputusan yang salah dan perbuatan menguntungkan diri sendiri atau sikap oportunistik dapat dicegah dengan adanya penerapan *good corporate governance* sehingga nantinya akan menghasilkan peningkatan nilai dari perusahaan itu sendiri yang tercermin dari kinerja yang mampu dihasilkannya (Setyawan dan Putri, 2013).

Penerapan *good corporate governance* dapat membuat LPD lebih bertanggungjawab dalam mengambil keputusan karena adanya arahan yang jelas bagi LPD sehingga dampaknya akan meningkatkan nilai LPD itu sendiri (Dewi dan Putri, 2014). Penerapan *good corporate governance* dalam meningkatkan kinerja LPD akan semakin baik dengan adanya suatu komitmen organisasional. Menurut Robbins dan Judge (2007) dalam Kurniawan (2011) mendefinisikan komitmen sebagai keadaan dimana adanya keinginan untuk mempertahankan keanggotaanya dalam organisasi tempatnya bekerja dengan mengikuti semua tujuan organisasinya dan memihak organisasi tersebut. Adanya keinginan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi menunjukkan jika adanya komitmen organisasi yang besar dalam diri seseorang (Wiratno,dkk. 2013). Keberhasilan penerapan *good governance* diduga tidak dapat tercapai tanpa dukungan komitmen dalam berorganisasi. Karena implementasi *good corporate governance* memerlukan komitmen organisasional dari semua pihak agar menghasilkan kinerja Sehingga dengan adanya komitmen organisasi dalam pengelolaan LPD maka penerapan *good corporate governance* akan mampu meningkatkan kinerja yang dihasilkan (Ristanti,dkk.2014).

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan kesimpulan yang tidak konsisten mengenai pengaruh *good corporate governance* terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan Setyawan dan Putri (2013), Sandraningsih dan Putri (2015), Dewi dan Putri (2014) menyatakan jika penerapan *good corporate governance* berpengaruh positif terhadap kinerja LPD. Trisnaningsih (2007) dan Hidayah (2008) dalam penelitiannya

menyatakan jika *good corporate governance* tidak berpengaruh pada kinerja. Ketidakkonsistenan penelitian mengenai pengaruh *good corporate governance* terhadap kinerja perusahaan, mendorong peneliti untuk kembali melakukan penelitian mengenai pengaruh *good corporate governance* terhadap kinerja. Dengan memasukkan pemoderasi berupa komitmen organisasi. Pemilihan komitmen organisasi karena tanpa adanya dukungannya komitmen organisasional penerapan *good corporate* tidak akan terlaksana dalam menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Penelitian ini diharapkan akan memberikan kontribusi berupa manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Kegunaan teoritisnya yaitu Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan sumbangan konseptual bagi penelitian yang sejenis maupun civitas akademika lainnya yang terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Lembaga Perkreditan Desa (LPD) dalam pengembangan ilmu pengetahuann untuk kemajuan dunia pendidikan. Sedangkan untuk kegunaan praktis yaitu penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi positif, masukan dan bahan pertimbangan kepada LPD mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja Lembaga Perkreditan Desa (LPD).

Landasan teori dan konsep dalam penelitian ini diantaranya menjelaskan mengenai teori agensi, *good corporate governance*, komitmen organisasi, kinerja LPD dan *balance scorecard*. Konsep *agency theory* menurut Anthony dan Govindarajan (2005) dalam Praditia (2010) yaitu hubungan antara prinsipal dan agen. Prinsipal mempekerjakan agen untuk melaksanakan tugas demi tujuan prinsipal,

termasuk pelimpahan otorisasi pengambilan keputusan dari prinsipal kepada agen. Prinsipal merupakan pemilik perusahaan yang memberikan amanat kepada manajer selaku agen untuk bertindak atas namanya (prinsipal), sedangkan agen adalah pihak yang diberi wewenang oleh prinsipal untuk menjalankan perusahaan. Hubungan kontrak antara keduanya akan berjalan efisien apabila adanya informasi yang simetris antara agen dengan prinsipal, dimana diantara keduanya tidak terdapat informasi yang disembunyikan yang digunakan sebagai alat untuk menguntungkan dirinya sendiri sehingga kedua belah pihak harus memiliki jumlah dan kualitas informasi yang seimbang (Sukartha, 2007). Namun dalam konflik kepentingan ini, agen lebih mengetahui informasi internal perusahaan dan prospek perusahaan dibandingkan prinsipal.

Ketidakseimbangan mengenai informasi ini memunculkan adanya asimetri informasi, yang dijadikan peluang oleh agen untuk melakukan tindakan yang dapat menguntungkan dirinya sendiri dan menyesatkan pihak prinsipal. Sebagai contoh LPD sebagai lembaga keuangan mikro, tidak menutup kemungkinan adanya konflik kepentingan diantara pengelolanya dengan pemilik karena seperti yang diketahui jika LPD dikelola secara terpisah dengan krama desa (Saputra, 2015). Konflik dapat terjadi dikarenakan kepala LPD selaku agen memiliki informasi yang lebih banyak mengenai keadaan LPD secara keseluruhan sedangkan krama desa selaku prinsipal kurang memiliki akses informasi terhadap dana yang diinvestasikannya. Hal ini akan memicu tindakan menguntungkan diri sendiri yang dapat dilakukan oleh ketua LPD

seperti kasus yang terjadi di Gianyar baru-baru ini, dimana ketua LPD di desa Belaluan Gianyar terbukti menggelapkan uang nasabahnya hingga Rp 1,16 Miliar dengan cara mengajukan kredit ke LPD untuk kepentingan sendiri dengan menggunakan nama fiktif (Darmendra, 2015).

Good corporate governance adalah seperangkat peraturan yang berkaitan dengan hak dan kewajiban dari pihak yang berkepentingan dengan perusahaan, dimana adanya aturan mengenai hubungan antara pemegang saham, pemegang kepentingan internal dan eksternal lainnya, pihak kreditur, pemerintah, karyawan, pengelola perusahaan yang berkaitan dengan hak-hak dan kewajiban mereka, serta memberikan tambahan nilai bagi pihak-pihak yang memiliki kepentingan dengan perusahaan (FCGI, 2001).

Manfaat penerapan *good corporate governance* dalam perusahaan menurut *forum for corporate governance in Indonesian* (FCGI, 2001) yaitu adanya peningkatan efisiensi operasional perusahaan dan adanya perbaikan terhadap pelayanan kepada *stakeholders* yang pada akhirnya meningkatkan kinerja perusahaan karena terciptanya proses pengambilan keputusan menjadi lebih baik. Hal tersebut karena adanya pengelolaan perusahaan yang didasarkan pada asas transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi, kewajaran dan kesetaraan yang dikenal dengan prinsip *good corporate governance* (KNKG, 2006). Penerapan *good corporate governance* yang dituangkan kedalam prinsip-prinsip yang terkandung didalamnya sebagai tata kelola perusahaan digunakan untuk mengendalikan

perusahaan yang berkaitan dengan bagaimana pengelolaan perusahaan, termasuk hubungan dengan para pemangku kepentingan yang berbeda dan tujuan perusahaan. Tata kelola yang baik akan memberikan kontribusi untuk daya saing dan reputasi perusahaan, memfasilitasi akses ke pasar modal dan pada akhirnya membantu mengembangkan pasar keuangan dan memacu pertumbuhan ekonomi (Ombayo, 2011).

Menurut Robbins dan Judge (2007) dalam kurniawan (2011) mengartikan komitmen sebagai suatu keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi sehingga memihak organisasi beserta tujuan dari organisasi tersebut dan Pegawai yang menunjukkan adanya keterlibatan tinggi artinya mempunyai komitmen terhadap satuan kerjanya. Menurut Husselid dan Day dalam Baihaqi (2010), dikatakan bahwa komitmen pegawai ditunjukkan dalam bentuk sikap dan perilaku dengan keterlibatan tinggi pada organisasinya sehingga mengurangi keinginan untuk melepaskan diri dari organisasi tempatnya bekerja. Hal tersebut dikarenakan adanya rasa ikut memiliki terhadap organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja. Jika pegawai merasa jiwanya terikat dan senang bekerja pada suatu perusahaan maka dengan penuh tanggung jawab dan kesadaran, pegawai tersebut akan menjalankan suatu tugas yang dibebankan perusahaan kepadanya dan pada akhirnya akan berpengaruh pada kinerja yang dihasilkannya.

Kinerja adalah keberhasilan dalam mewujudkan tujuan perusahaan yang diukur dengan standar dimana disesuaikan dengan tujuan yang ingin dicapai, kegiatan

atau pekerjaan tertentu. Menurut Gibson (1997:164) dalam Kurniawan (2011), menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: 1) Faktor Individu yaitu kemampuan keahlian, latar belakang keluarga, keahlian kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang. 2) Faktor Psikologis yang terdiri dari pandangan, peran, sikap, kepribadian, komitmen, motivasi, budaya dan kepuasann terhadap kerja. 3) Faktor Organisasional meliputi struktur organisasi dan deksripsi pekerjaan.

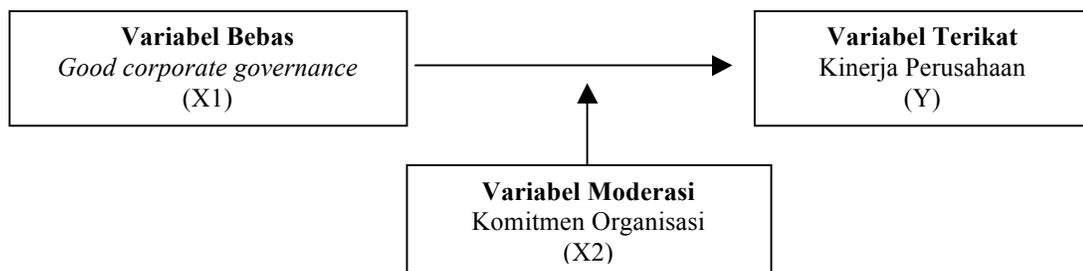
Balance scorecard merupakan pilihan secara cermat dan disesuaikan dengan bisnis yang dijalankan perusahaan, dimana adanya gabungan antara tujuan strategis dan tujuan keuangan yang dipilih (David, 2009:247). *Balanced scorecard* harus menjadi bagian sistem informasi untuk para pekerja di semua tingkat perusahaan yang menekankan pada ukuran finansial dan non finansial (Kaplan dan Norton, 1996). Menurut Kaplan dan Norton (2000) *Balance Scorecard* (BSC) terdiri dari 2 kata yaitu: *Scorecard* yaitu skor hasil dari kinerja sesungguhnya yang dicatat dan *Balanced* menunjukkan bahwa kinerja personel atau karyawan diukur secara seimbang dan dipandang dari 2 aspek yaitu jangka pendek dan jangka panjang, keuangan dan non-keuangan. Menganalisis perkembangan suatu perusahaan tidak cukup dilihat dari perspektif keuangan saja (Roseman dan Wise, 1999). *Balance scorecard* terdiri atas empat perspektif yaitu perspektif finansial, proses internal bisnis, pelanggan atau konsumen, serta pembelajaran dan pertumbuhan.

Berdasarkan uraian latar belakang dan ulasan teori sebelumnya maka dapat ditarik hipotesis, yaitu:

- H₁: *Good corporate governance* berpengaruh positif terhadap kinerja LPD di Kota Denpasar.
- H₂: Komitmen organisasi memoderasi pengaruh *good corporate governance* terhadap kinerja LPD di Kota Denpasar.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan sebelumnya mengenai Pengaruh *Good Corporate Governance* pada Kinerja LPD dengan Komitmen Organisasi Sebagai Pemoderasi, maka dapat digambarkan model penelitian sebagai berikut :



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber : Model Pemikiran Penelitian, 2015

Penelitian ini berbentuk asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kota Denpasar. Penelitian ini dilaksanakan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kota Denpasar. Adapun alasan pemilihan lokasi penelitian LPD di Kota Denpasar dikarenakan peran LPD di Kota Denpasar dianggap semakin penting yang terlihat dari semakin berkembangnya aset LPD di Kota Denpasar dan adanya akses keterjangkauan peneliti dengan objek penelitian.

Penelitian ini menggunakan dua jenis data yaitu data kualitatif dan kuantitatif. Data kualitatif dalam penelitian ini adalah daftar nama Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kota Denpasar yang terdaftar pada website bank data kota Denpasar. Sedangkan data kuantitatif dalam penelitian ini adalah skor atas jawaban yang diberikan oleh responden terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuisisioner. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer berupa data yang diperoleh langsung dari responden berupa jawabann terhadap kuisisioner. Serta data sekunder berupa daftar nama LPD yang tercatat di Website Bank Data kota Denpasar.

Pada penelitian ini, kuesioner diberikan pada responden secara langsung oleh peneliti. Berikut merupakan tabel nama-nama LPD yang tercatat di wilayah Denpasar yang disajikan dalam Tabel 1.

Tabel 1.
Nama-nama LPD yang Tercatat di Kota Denpasar

1. LPD Tonja	13. LPD Pagan	25.LPD Panjer
2. LPD Oongan	14.LPD Tanjung Bungkak	26.LPD Sidakarya
3. LPD Ubung	15.LPD Tembawu	27.LPD Intaran
4. LPD Pohgading	16. LPD Penatih Puri	28.LPD Sanur
5. LPD Peguyangan	17. LPD Penatih	29.LPD Renon
6. LPD Peraupan	18. LPD Laplap	30.LPD Serangan
7. LPD Peninjoan	19.LPD Anggabaya	31.LPD Penyaringan
8. LPD Kedua	20. LPD Bekul	32.LPD Kepaon
9. LPD Jenuh	21.LPD Pohmanis	33.LPD Pedungan
10. LPD Cengkilung	22. LPD Kesiman	34.LPD Padang Sambian
11. LPD Sumerta	23.LPD Pemogan	35.LPD Denpasar
12. LPD Yangbatu	24. LPD Sesetan	

Sumber: <http://www.bankdata.denpasarkota.go.id/>

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh LPD yang berada di Kota Denpasar yang berjumlah 35 LPD. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepala LPD dari 35 LPD yang berada di Kota Denpasar. Metode pengambilan

sampel ddalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Pada penelitian ini yang pertama dilakukan yaitu menganalisis uji kualitas data yaitu uji validitas (keabsahan) dan reliabilitas (keandalan) karena pengumpulan datanya menggunakan kuesioner. Hal ini dilakukan untuk mengetahui kesungguhan responden dalam menjawab pernyataan yang diajukan dalam kuesioner. Sebelum data diolah menjadi model regresi dilakukan uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui arti hubungan antara variabel bebas dengan terikat diantaranya yaitu uji normalitas untuk menguji distribusi normal atau tidak dan uji heteroskedastisitas yaitu menguji ketidaksamaan varians model regresi dari residual satu pengamatan ke lainnya. Analisis selanjutnya yaitu statistik deskriptif yang dipergunakan untuk merangkum gambaran data dari semua variabel yang akan masuk ke dalam model penelitiann yang tampak dari nilai terkecil, terbesar, mean dan standar deviasi. Tahap analisis yang terakhir yaitu mengolah data menjadi model regresi.

Sebelum melakukan uji regresi untuk melihat unsur interaksi di dalam model regresi dengan metode *Moderated Regresion Analysis* (MRA). Dilakukan Uji *Goodness of Fit* yaitu melalui Koefisien Determinasi (R^2) yaitu suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen, Uji kelayakann Model (Uji F) untuk mengetahui layak tidaknya model regresi sebagai alat untuk dianalisis yang mengujii pengaruhh serempak antara variabel bebas pada variabel terikat, dan Uji Hipotesis (Uji t) yang menggambarkan

seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individu untuk menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2012). Keseluruhan uji dapat dihitung dengan program SPSS *for Windows*. Berikut merupakan persamaan regresi dalam penelitian ini:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \varepsilon \dots\dots\dots (1)$$

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_1 X_2 + \varepsilon \dots\dots\dots (2)$$

Keterangan :

- Y : Kinerja perusahaan
- X₁ : *Good corporate governance*
- X₂ : Komitmen organisasi
- X₁X₂ : Interaksi antara *good corporate governance* dengan komitmen organisasi
- α : *intercept*
- β₁,β₂,β₃ : Koefisien regresi
- ε : *Error Term*, yaitu tingkat kesalahan penduga dalam penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini adalah Kepala LPD di Kota Denpasar. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuisisioner kepada 35 LPD di Kota Denpasar, dimana kuisisioner ini dikirim langsung ke masing-masing LPD. Distribusi kuisisioner beserta tingkat pengembalian kuisisioner yang dapat diolah disajikan dalam Tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2.
Rincian Pengiriman dan Pengembalian Kuisisioner

Keterangan	Jumlah
Kuisisioner yang diantar langsung	35
Kuisisioner yang tidak dikembalikan	0
Kuisisioner yang dikembalikan	35
Kuisisioner yang gugur (tidak lengkap)	0
Kuisisioner yang digunakan	35
Tingkat pengembalian (<i>respon rate</i>)	100%
Tingkat pengembalian yang digunakan (<i>useable response rate</i>)	100%

Sumber: Data primer diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa dari 35 kuisisioner yang disebar, kuisisioner yang dikembalikan sebanyak 35 kuisisioner. Semua kuisisioner yang dikembalikan pengisiannya lengkap dan memenuhi ketentuan sehingga tidak terdapat kuisisioner yang gugur. Penghitungan dari data tersebut menghasilkan tingkat pengembalian responden (*respon rate*) sebesar 100 persen dan tingkat pengembalian yang dapat dianalisis (*useable response rate*) sebesar 100 persen.

Berdasarkan Tabel 3 menyajikan tentang Karakteristik responden penelitian yang merupakan profil dari 35 responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuisisioner. Karakteristik responden penelitian meliputi jenis kelamin, pendidikan dan umur.

Tabel 3.
Karakteristik Responden LPD di Kota Denpasar

Kriteria	Keterangan	Jumlah responden	Presentase
Jenis kelamin	Laki-laki	27	77,1%
	Perempuan	8	22,9%
Pendidikan terakhir	SMA	10	28,6%
	D3	4	11,4%
	S1	19	54,3%
	S2	2	5,7%
	S3	0	0%
Umur	≤ 30 tahun	4	11,4%
	> 30 tahun	31	88,6%

Sumber: Data pimer diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 3 dapat disimpulkan bahwa responden yang berjenis kelamin pria berjumlah 27 orang (77%) dan berjenis kelamin perempuan berjumlah 8 orang (23%). Responden dalam penelitian ini berusia rata-rata lebih dari 30 tahun yaitu berjumlah 31 orang (89%). Kreteria pendidikan terakhir digunakan untuk mengetahui tingkat pendidikan terakhir dari responden pada penelitian ini. Pada tabel

diatas dapat dilihat jumlah responden dengan tingkat pendidikan SMA berjumlah 10 orang (29%), tingkat pendidikan D3 berjumlah 4 orang (11%), tingkat pendidikan S1 berjumlah 19 orang (54%), tingkat pendidikan S2 berjumlah 2 orang (6%) dan tidak terdapat tingkat jenjang pendidikan S3.

Tabel 4.
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	<i>Cronbath's Alpha</i>	Keterangan
1	Kinerja LPD (Y)	0,842	Reliabel
2	<i>Good Corporate Governnace</i> (X ₁)	0,869	Reliabel
3	Komitmen Organisasi (X ₂)	0,816	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 4 dapatt dilihat bahwa nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel > 0,70 sehingga dinyatakan jika semua pertanyaan dalam kuisiонер penelitian ini reliabel.

Tabel 5.
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Nilai Pearson Correlation	Keterangan
1	Kinerja LPD (Y)	0,320- 0,758	Valid
2	<i>Good Corporate Governance</i> (X ₁)	0,397-0,682	Valid
3	Komitmen Organisasi (X ₂)	0,394- 0,716	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan instrumen penelitian yang terdiri item-item pertanyaan kinerja LPD (Y), *good corporate governance* (X₁) dan komitmen organisasi (X₂) adalah valid. Hal ini dikarenakan korelasi antara skor masing-masing pertanyaan dengan skor total besarnya diatas 0,30.

Tabel 6.
Hasil Uji Normalitas

No.	Persamaan	N	Asymp. Sig
1	$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \varepsilon$	35	0,600
2	$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_1 X_2 + \varepsilon$	35	0,931

Sumber: Data primer diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig* dari model persamaan pertama bernilai 0,600 dan model persamaan kedua bernilai 0,931 lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan jika kedua model persamaan berdistribusi normal.

Tabel 7.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

No.	Persamaan	Variabel	Sig
1	$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \varepsilon$	X_1	0,241
		X_1	0,338
2	$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_1 X_2 + \varepsilon$	X_2	0,264
		$X_1 * X_2$	0,349

Sumber: Data primer diolah, 2015

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2012:139). Pada Tabel 7 diketahui nilai signifikansi masing-masing variabel pada kedua model regresi lebih besar dari 0,05 sehingga dapat diartikan bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Tabel 8.
Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Dev
Kinerja LPD (Y)	35	35,79	51,79	43,28	4,35
<i>Good Corporate Governance</i> (X_1)	35	54,52	79,52	66,61	6,77
Komitmen organisasi (X_2)	35	35,12	45,12	36,18	5,04

Sumber: Data primer diolah, 2015

Hasil Statistik deskriptif Tabel 8 menyajikan informasi mengenai karakteristik variabel-variabel penelitian yang terdiri dari jumlah amatan, skor terkecil, nilai terbesar, nilai mean, dan simpangan baku. Misalnya variabel kinerja LPD (Y) mempunyai nilai minimal sebesar 35,79 dan nilai maksimal sebesar 51,79 dengan nilai mean sebesar 43,28. Pada tabel dapat dilihat nilai rata-rata mendekati nilai maksimum 51,79. Hal ini berarti kinerja yang dihasilkan oleh LPD tergolong baik. Variabel kinerja LPD memiliki nilai standar deviasi yang lebih kecil dari nilai mean yaitu sebesar $4,35 < 43,28$ sehingga dapat dikatakan memiliki variasi data yang rendah.

Tabel 9.
Hasil Uji Determinasi Regresi Linier Sederhana

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,787 ^a	0,619	0,608	2,72387

Sumber: Data primer diolah, 2015

Pada Tabel 9 penelitian ini koefisien determinasi yang digunakan menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,619. Artinya perubahan yang terjadi pada variabel kinerja LPD dapat diperjelas oleh variabel *good corporate governance* yaitu sebesar 61,9 persen sedangkan sisa 38,1 persen dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Tabel 10.
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Variabel	Understandardized coefficient		Standardized coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant	9,624	4,618	-	2,084	0,045
X ₁	0,505	0,069	0,787	7,323	0,000

Sumber: Data primer diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 10 dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 9,642 + 0,505X_1 \dots \dots \dots (3)$$

Berdasarkan persamaan diatas, dapat dibuat suatu interpretasi sebagai berikut:

Nilai konstanta (a) sebesar 9,624 memiliki arti jika variabel *good corporate governance* dinyatakan sama dengan nol, maka nilai kinerja LPD di Kota Denpasar adalah sebesar 9,624. Koefisien regresi (β_1) pada variabel *good corporate governance* sebesar 0,505.

Koefisien regresi yang bernilai positif memiliki arti jika *good corporate governance* meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja LPD di Kota Denpasar akan meningkat sebesar 0,505 satuan. Hasil uji hipotesis pengaruh *good corporate governance* pada kinerja LPD di Kota Denpasar dengan menggunakan uji statistik t dapat disimpulkan karena tingkat signifikansi t sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_1 diterima. Artinya *good corporate governance* berpengaruh positif pada kinerja LPD di Kota Denpasar.

MRA mengandung interaksi yaitu perkalian dua atau lebih variabel dependen. Hasil pengujian pengaruh *good corporate governance* pada kinerja LPD di Kota Denpasar dimoderasi oleh komitmen organisasi dapat dilihat.

Tabel 11.
Hasil Uji Determinasi *Moderated Regression Analysis* (MRA)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,794 ^a	0,631	0,595	2,76622

Sumber: Data primer diolah, 2015

Pada Tabel 11 penelitian ini koefisien determinasi yang digunakan menunjukkan nilai nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,595. Artinya perubahan yang terjadi pada variabel kinerja LPD di Kota Denpasar dapat diperjelas oleh variabel *good corporate governance* serta dimoderasi oleh komitmen organisasi yaitu sebesar 59,5 persen sedangkan sisa 40,5 persen dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini. Pada penelitian ini koefisien determinasi yang digunakan menunjukkan nilai nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,595.

Tabel 12.
Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)

Model	Summ of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1Regression	405,531	3	135,177	17,666	0,000
Residual	237,212	31	7,652		
Total	642,743	34			

Sumber: Data primer diolah, 2015

Pada Tabel 12 Uji kelayakan model (Uji F) berfungsi untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil ujii statistik F menunjukkan nilai signifikansi F sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model dalam penelitiann inii dikatakan layak untuk diteliti.

Tabel 13.
Hasil Uji Moderated Regression Analysis (MRA)

Variabel	Unstandardizedf Coefficient		Standardized Co efficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant	37,849	35,755	-	1,059	0,298
X ₁	0,119	0,540	0,186	0,221	0,826
X ₂	-0,850	1,004	-0,985	-0,847	0,403
X ₁ *X ₂	0,012	0,015	1,383	0,781	0,441

Sumber: Data primer diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 13 dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 37,849 + 0,119X_1 - 0,850X_2 + 0,012X_1X_2 \dots\dots\dots (4)$$

Berdasarkan persamaan diatas, dapat dibuat suatu interpretasi sebagai berikut:

Nilai konstanta (a) sebesar 37,849 memiliki arti jika variabel *good corporate governance* dan komitmen organisasi dinyatakan sama dengan nol, maka nilai kinerja LPD di Kota Denpasar adalah sebesar 37,849. Koefisien regresi (β_1) pada variabel *good corporate governance* sebesar 0,119.

Koefisien regresi yang bernilai positif memiliki arti jika *good corporate governance* meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja LPD di Kota Denpasar akan meningkat sebesar 0,119 satuan dengan asumsi variabel lainnya sama dengan nol. Koefisien regresi (β_2) pada variabel komitmen organisasi sebesar -0,850. Nilai koefisien regresi yang bernilai negatif memiliki arti jika komitmen organisasi meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja LPD di Kota Denpasar akan menurun sebesar 0,850 dengan asumsi variabel lainnya sama dengan nol.

Koefisien moderasi (β_3) sebesar 0,012 mengindikasikan bahwa apabila interaksi *good corporate governance* dan komitmen organisasi meningkat satu satuan, maka kinerja LPD di Kota Denpasar akan meningkat sebesar 0,012 satuan.

Hasil uji hipotesis komitmen organisasi memoderasi pengaruh *good corporate governance* pada kinerja LPD di Kota Denpasar dengan menggunakan uji statistik t menunjukkan tingkat signifikansi t sebesar $0,441 < 0,05$ sehingga H_2 ditolak. Artinya

komitmen organisasi tidak mampu memoderasi pengaruh *good corporate governance* pada kinerja LPD di Kota Denpasar.

Pembahasan hasil pengujian hipotesis selanjutnya dijelaskan secara rinci untuk mengetahui hasil penelitian, alasan, serta persamaan dan perbedaan dari penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan terkait dengan penelitian ini .

H₁: *Good corporate governance* berpengaruh positif terhadap kinerja LPD di Kota Denpasar.

Pada pengujian hipotesis pertama menunjukkan H₀ ditolak maka H₁ diterima yang menunjukkan rumusan hipotesis pertama diterima. Hasil ini tidak konsisten dengan penelitian Trisnaningsih (2007) dan Hidayah (2008) menyatakan jika *good corporate governance* tidak berpengaruh pada kinerja. Trisnaningsih (2007) menyatakan pemahaman akan *good governance* tetapi tidak menegakkan independensinya maka tidak akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Namun penelitian ini konsisten dengan Setyawan dan Putri (2013), Sandraningsih dan Putri (2015), Dewi dan Putri (2014) menyatakan jika penerapan *good corporate governance* berpengaruh positif terhadap kinerja LPD. Konflik keagenan diharapkan dapat dikurangi dengan adanya penerapan *good corporate governance*. Dimana penerapan seluruh prinsip *good corporate governance* dalam pengelolaan LPD akan mempengaruhi perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya berupa pengambilan keputusan secara lebih bertanggung jawab melalui pencegahan kesalahan dan perbuatan yang menguntungkan diri sendiri sehingga pengelolaan LPD

akan lebih baik yang berdampak pada peningkatan kinerja yang dihasilkan (Krismaya, 2014).

H₂: Komitmen organisasi memoderasi pengaruh *good corporate governance* terhadap kinerja LPD di Kota Denpasar.

Pada pengujian hipotesis kedua menunjukkan H₂ ditolak yang artinya variabel komitmen organisasi tidak mampu memoderasi pengaruh *good corporate governance* pada kinerja LPD di Kota Denpasar, sehingga hipotesis H₂ ditolak. Hasil dalam penelitian ini bertentangan dengan Wiratno,dkk (2013) dan Ristanti,dkk (2014) yang menyatakan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap penerapan *good governance*. Fenomena dalam hasil penelitian ini menunjukkan jika penerapan *good corporate governance* terhadap kinerja tidak akan menurun tanpa dukungan komitmen organisasi. Pedoman umum *corporate governance* yang dikeluarkan oleh KNKG merekomendasikan agar dibuat sistem sehingga membuat pengelolaan LPD lebih bersifat kehati-hatian karena sistem tersebut akan mencegah terjadinya kesalahan signifikan dalam strategi perusahaan dan memastikannya dapat diperbaiki dengan segera (Budiarti, 2012).

Ketidakmampuan komitmen organisasi memoderasi pengaruh *good corporate governance* terhadap kinerja LPD, didukung oleh penelitian Siahaan (2010) dan Cahyasumirat (2006) yang menyatakan jika komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan pada kinerja. Hal itu mungkin disebabkan oleh beban psikologi berupa tanggungjawab dari kepala LPD yang dapat menjadi faktor penyebab kurangnya komitmen organisasi kepala LPD. Seperti yang diketahui seorang kepala LPD dipilih

oleh krama desa melalui *paruman desa* untuk masa jabatan empat tahun dan merupakan anggota dari desa adat (Setyari, 2012). Kepercayaan masyarakat desa (krama desa) tersebut menyebabkan adanya umpan balik yang ingin diberikan kepala LPD yaitu dengan tetap bertahan dalam organisasi tersebut dan akan selalu memikirkan pandangan orang apabila memutuskan meninggalkan perusahaan (Nydia,2012).

Faktor pendidikan juga dapat menjadi penyebab kurang komitmennya seseorang terhadap organisasi tempatnya bekerja. Menurut Angle dan Perry (1981), Dunham,dkk (1994) dan Steers (1977) menyatakan, rendahnya komitmen karyawan pada suatu organisasi disebabkan oleh tingginya tingkat pendidikan seseorang sehingga tinggi pula harapannya kepada organisasi yang tidak mungkin dapat dipenuhi oleh organisasi tersebut. Mathieu dan Zajac (1990) juga menemukan bahwa komitmen organisasi berhubungan negatif dengan tingkat pendidikan. Pernyataan diatas didukung oleh karakteristik responden dalam penelitian ini, yang menunjukkan jika tingkat pendidikan responden dominan bergelar sarjana strata satu.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya, maka dapat disimpulkan *good corporate governance* berpengaruh positif pada kinerja LPD di Kota Denpasar yang berarti adanya penerapan *good corporate governance* maka kinerja yang dihasilkan akan semakin meningkat. Hipotesis pertama yang

menyatakan *good corporate governance* berpengaruh positif terhadap kinerja LPD di Kota Denpasar. Penelitian ini konsisten dengan penelitian Setyawan dan Putri (2013), Sandraningsih dan Putri (2015), Dewi dan Putri (2014). *Good corporate governance* berpengaruh positif pada kinerja LPD di Kota Denpasar artinya semakin tinggi penerapan *good corporate governance*, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh LPD di Kota Denpasar. Adanya peningkatan kinerja dikarenakan *good corporate governance* mampu mempengaruhi perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya berupa pengambilan keputusan secara lebih bertanggungjawab sehingga mencegah kesalahan dan perbuatan yang menguntungkan diri sendiri dan dampaknya pada peningkatan kinerja yang dihasilkan.

Komitmen organisasi tidak mampu memoderasi pengaruh *good corporate governance* pada kinerja LPD. Sehingga hipotesis kedua (H₂) yang menyatakan Komitmen organisasi memoderasi pengaruh *good corporate governance* terhadap kinerja LPD di Kota Denpasar ditolak. Hasil ini didukung oleh penelitian Siahaan (2010) dan Cahyasumirat (2006) yang menyatakan jika komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan pada kinerja. Komitmen organisasi tidak mampu memoderasi pengaruh *good corporate governance* pada kinerja LPD di Kota Denpasar artinya komitmen organisasi bukan merupakan variabel pemoderasi. Hal tersebut disebabkan oleh ketidakseriusan dari responden dalam menjawab kusioner penelitian. Sehingga hasil penelitian yang diharapkan tidak sesuai dengan teori dan hasil dari penelitian terdahulu. Selain itu adanya beban psikologi berupa tanggungjawab pemenuhan

kewajiban sebagai ketua LPD dan tingginya tingkat pendidikan seorang kepala LPD juga berpengaruh terhadap tingkat komitmen organisasional yang dimilikinya.

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian dan simpulan adapun beberapa hal yang dapat disarankan yaitu adanya pengaruh *good corporate governance* yang dapat meningkatkan kinerja Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kabupaten Denpasar, maka diharapkan LPD lain di Bali juga menerapkan *good corporate governance* dengan baik. Kedepannya lebih memperhatikan faktor pendukung yang mempengaruhi komitmen organisasional. Karena meskipun telah di terapkan *good corporate governance* yang baik namun hal tersebut tidak cukup jika komitmen organisasi yang dimiliki masih kurang karena implementasi *good corporate governance* membutuhkan komitmen organisasional dari semua pihak agar menghasilkan peningkatan kinerja. Bagi peneliti selanjutnya disarankan menambahkan metode wawancara dalam pengumpulan data, karena dengan hanya menggunakan metode kuesioner terkadang responden memberikan pernyataan dengan asal dan tidak menggambarkan kondisi sebenarnya.

REFERENSI

- Allen, N.J., Meyer, J.P. 1990. A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1): 61-68.
- Angle, H.L., and Perry, J.L. 1981. An Empirical Assessment Of Organizational Commitment And Organizational Effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 2(7): 1-14.

- Baihaqi, Muhammad Fauzan. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta). *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Bank data Denpasar. 2012. Perkembangan LPD di Denpasar tahun 2000-2012. <http://www.bankdata.denpasarkota.go.id/>. Diunduh 28 Mei 2015.
- Budiarti, Isniar. 2012. Penerapan Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance (GCG)* pada Dunia Perbankan. *Majalah Ilmiah Unikom*, 8(2): 263-269.
- Campbell, Dennis, Datar, Srikunt, Kulp, Cohen, Susan and Narayana, V.G. 2005. Using The Balanced Scorecard as a Control System for Monitoring and Resiving Coorporate Strategy. www.ssrn.com
- Darmendra, I Putu. 2015. Warga Usir dan Ratakan Rumah Koruptor LPD di Desa Belaluan Gianyar. <http://bali.tribunnews.com/2015/06/05/warga-usir-dan-ratakan-rumah-koruptor-lpd-di-desa-belaluan-gianyar?page=4>. Diunduh 24 Juni 2015.
- David, Fred R. 2009. Manajemen Strategis. Edisis ke 12. Bandung: Salemba empat.
- Dewi, Kadek Krismaya dan I G A M Asri Dwijaputri. 2014. Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip GCG pada Kinerja Keuangan LPD Kabupaten Gianyar Bali. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 7(3): 559-57. Diunduh 22 Mei 2015.
- Dunham, R.B., J.A. Grube, and M.B. Castaneda. 1994. Organizational Commitment: The Utility of an Integrative Definition. *Journal of Applied Psychology*, 7(9): 370-380.
- Forum for Corporate Governnace in Indonesia. 2001. Peranan Dewan Komisaris dan Komite Audit dalam Pelaksanaan Corporate Governance. Seri tata kelola perusahaan, Jilid II. <http://www.fcgi.org.id>. Diunduh tanggal 20 mei 2014.
- Ghozali,H. Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi ke 7. Semarang: Universitas Diponogoro.
- Gunawan,Ketut. 2009. Analisis Faktor Kinerja Organisasi Lembaga Perkreditan Desa di Bali (Suatu Pendekatan Perspektif *Balanced Scorecard*). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 11(2): 172-182.

- Hidayah, Erna. 2008. Pengaruh Kualitas Pengungkapan Informasi terhadap Hubungan antara Penerapan *Corporate Governance* dengan Kinerja Perusahaan di Bursa Efek Jakarta.
- Jogiyanto. 2010. *Metode Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman Pengalaman*. Penerbit BPF : Yogyakarta
- Kalpan, R.S., and Norton. 2000. Menerjemahkan Strategi Menjadi Aksi Balance Scorecard. Jakarta: Erlangga.
- Komite Nasional Kebijakan Governnace. 2006. Asas Good Corporate Governance. <http://www.bapepam.go.id/>. Diunduh 5 September 2014.
- Kurniawan, Muhammad Rizki Nur. 2011. Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Organisasi Publik (Studi pada Pemerintah Daerah Kabupaten Demak). *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
- Mathieu, J.E. and Zajac, D.M. 1990. A Review and Meta-Analysis Of The Antecedents, Correlates, and Consequences Of Organizational Commitment. *Psychological Bulletin*, 108: 171-188.
- Nydia, Yetta Tri. 2012. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Lapangan SPBU Coco Pertamina MT Haryono. *Skripsi*. Fakultas Ilmu sosial dan Ilmu Politik, Depok.
- Ombayo, J. O. 2011. The Effect of Corporate Governance on A Firm's Financial Performance: A Case Study of Companies Listed on The Nairobi Stock Exchange. *Doctoral Dissertation*. University of Nairobi, Kenya. Diunduh 26 Mei 2015.
- Praditia, Okta Rezika. 2010. Analisis Pengaruh Mekanisme *Corporate Governance* Terhadap Manajemen Laba dan Nilai Perusahaan pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek indonesia (Bei) pada Tahun 2005-2008. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang
- Rahmawati, Yacob Suparno dan Nurul Qumariah. 2006. Pengaruh Asimetri Informasi Terhadap Praktik Manajemen Laba Pada Perusahaan Perbankan Publik Yang Terdaftar Di Bursa Efek Jakarta. *Simposium Nasional Akuntansi IX*. Padang, 23-26 Agustus 2006.

- Recovery, Indonesia. 2008. Krisis Global 2008. <http://indonesiarecovery.com/index.php/highlights/krisis-global-2008>. Diunduh tanggal 15 juni 2015.
- Ristanti, Ni Made Asih, Ni Kadek Sinarwati dan Edy Sujana. 2014. Pengaruh Sistem Pengendalian Intern, Pengelolaan Keuangan Daerah Dan Komitmen Organisasi Terhadap Penerapan *Good Governance* (Studi Kasus Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Tabanan). *Jurnal Akuntansi Universitas Pendidikan Ganesha*, 2(1): 294-321. Diunduh 3 Juni 2015.
- Roseman, M and J. Wiese. 1999. Measuring the Performance of ERP Software a Balance Scorecard Approach. *Journal Proceedings of the 10th the Australlasian Conference on Information System*.
- Sandraningsih, Ni Kadek Budi dan I G A M Asri Dwijaputri. 2015. Pengaruh Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance* pada Kinerja Keuangan Lembaga Perkreditan Desa Kecamatan Abiansemal. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*,11(3): 878-893. Diunduh 22 Mei 2015.
- Saputra, Komang Adi Kurniawan. 2015. *Good Corporate Governance* dan Fungsi aan Pengawasan sebagai *Internal Auditor* LPD di Bali. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi*, 3(1): 457-465. Diunduh 22 Mei 2015.
- Setyawan, Komang Meitradi dan I G A M Asri Dwijaputri. 2013. Pengaruh Good Corporate Governance terhadap Kinerja Keuangan LPD di Kecamatan Mengwi Kabupaten Badung. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 5(3): 586-598. Diunduh 22 Mei 2015.
- Setyari, Ni Putu Wiwin. 2012. Pengaruh Institusi (*Good Governance*) Terhadap Kinerja Perusahaan: Studi Kasus LPD di Bali. *Piramida*, 8(1): 45-55.
- Siahaan, Victor D. 2010. Pengaruh Profesionalisme Terhadap Komitmen Organisasi dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Auditor (Studi Pada Kantor Perwakilan BPK-Ri Provinsi Aceh). *Jurnal Telaah dan Riset Akuntansi*, 3(10): 10-28.
- Steers, R.M. 1977. Antecedents and Outcomes Of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(9): 46-56.
- Sukartha, I Made. 2007. Pengaruh Manajemen Laba, Kepemilikan Manajerial dan Ukuran Perusahaan pada Kesejahteraan Pemegang Saham Perusahaan Target Akuisisi. *Disertasi*. Universitas Gajah Mada.

- Trisnaningsih, Sri. 2007. Independensi Auditor Dan Komitmen Organisasi sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor. *Simposium Nasional Akuntansi X*. Makassar, 26-28 Juli 2007.
- Veronica, Sylvia dan Y.S. Bachtiar. 2004. Good Corporate Governance, Information Asymmetry, and Earnings Management. *Simposium Nasional Akuntansi VII*.
- Wiratno, Adi, Umi Pratiwi dan Nurkhikmah. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Pengendalian Intern Terhadap Penerapan *Good Governance* Serta Implikasinya Pada Kinerja (Survey Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Tegal). *Journal and proceeding*, 1(1): 1-14.