

Pengaruh Prinsip-Prinsip *Good Governance* Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Keuangan Lembaga Perkreditan Desa Kota Denpasar

I Putu Novan Anggayana¹
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Udayana, Indonesia.
Email: nofun.angga@gmail.com

I Gde Ary Wirajaya²
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Udayana, Indonesia.

ABSTRAK

Penerapan prinsip-prinsip *good governance* dan budaya organisasi sangat penting dalam pengelolaan organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh prinsip-prinsip *good governance* dan budaya organisasi terhadap kinerja keuangan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kota Denpasar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan data primer. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh LPD di Kota Denpasar sebanyak 35 LPD. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa prinsip-prinsip *good governance* yang terdiri dari transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi dan kesetaraan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan. Sedangkan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan.

Kata Kunci : Budaya Organisasi; *Good Governance*; Kinerja Keuangan.

The Influence of Good Governance Principles and Organizational Culture on the Financial Performance of Denpasar City Rural Credit Institutions

ABSTRACT

The application of the principles of good governance and organizational culture is very important in managing the organization. The purpose of this study was to determine the effect of the principles of good governance and organizational culture on the financial performance of the Denpasar City Credit Institution (LPD). This research uses a quantitative approach using primary data. The population in this study were all LPDs in Denpasar City as many as 35 LPDs. The sampling method used in this research is the saturated sample method so that the entire population is sampled. The analysis technique used is multiple linear regression. Based on the results of the analysis note that the principles of good governance consisting of transparency, accountability, responsibility, independence and equality simultaneously have a positive effect on financial performance. While organizational culture has no effect on financial performance.

Keywords : *Good Governance*; *Organizational Culture*; *Financial Performance*.



E-JA
e-Jurnal Akuntansi
e-ISSN 2302-8556

Vol.298 No. 1
Denpasar, Oktober
2019
Hal. 325-341

Artikel masuk:
20 Agustus 2019

Tanggal diterima:
25 September 2019

PENDAHULUAN

Prestasi yang dicapai oleh pihak manajemen dalam suatu organisasi tidak terlepas dari peran serta semua pihak yang terlibat dalam organisasi tersebut. Penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi yang dilakukan kepada pihak manajemen organisasi. Pihak internal maupun eksternal memerlukan dasar dalam melakukan pengambilan keputusan dan penilaian kinerja menjadi salah satu pertimbangan yang dijadikan dasar. Pengambilan keputusan bagi pihak internal menyangkut hal-hal yang berhubungan dengan pemberian kesejahteraan karyawan maupun berhubungan mengenai evaluasi agar organisasi berjalan lebih baik kedepannya (Fahmi, 2015).

Kinerja suatu organisasi meliputi kinerja strategik, kinerja administratif dan kinerja operasional. Kinerja strategik berkaitan dengan strategi dalam penyesuaian terhadap lingkungan dan kemampuan dimana suatu organisasi berada. Biasanya kendali kebijakan strategik dipegang oleh top manajer. Kinerja administratif berkaitan dengan kinerja administrasi organisasi yang termasuk didalamnya tentang struktur administratif yang mengatur hubungan masing-masing individu yang terlibat dalam organisasi. Salah satu penilaian kinerja operasional suatu organisasi dapat dilihat dari kinerja keuangannya (Fahmi, 2015).

Kinerja keuangan merupakan suatu analisis yang dilakukan untuk melihat sejauh mana suatu organisasi telah melaksanakan aturan-aturan pelaksanaan keuangan secara baik dan benar dalam membuat laporan keuangannya. Laporan keuangan merupakan suatu informasi yang menggambarkan kondisi keuangan suatu organisasi dimana nantinya dijadikan sebagai sumber informasi dalam menilai kinerja suatu organisasi. LPD merupakan organisasi yang menggunakan kinerja keuangannya untuk menentukan kinerja organisasi, salah satunya kinerja keuangan digunakan untuk menentukan klasifikasi kesehatan LPD di Kota Denpasar.

Lembaga Perkreditan Desa merupakan lembaga keuangan yang bersifat lokalitas berbasis adat yang didasari oleh falsafah Tri Hita Karana yang dijiwai Agama Hindu yang menjadi pilar utama dalam mendukung kebudayaan khususnya di Bali. Berikut merupakan klasifikasi kesehatan dari keseluruhan LPD yang berada pada Kota Denpasar.

Tabel 1. Klasifikasi Kesehatan LPD Se-Kota Denpasar Tahun 2015-2016

Uraian	Periode	
	2015	2016
Klasifikasi Kesehatan :		
- Sehat	32	32
- Cukup Sehat	2	2
- Kurang Sehat	-	-
- Tidak Sehat	1	1

Sumber : LP LPD Kota Denpasar.

Berdasarkan Tabel 1, dapat dilihat bahwa dari 35 LPD yang terdapat di Kota Denpasar 2 LPD tergolong cukup sehat yaitu LPD Intaran dan LPD Oongan, 1 LPD tergolong tidak sehat yaitu LPD Serangan. Penurunan kinerja 3 LPD di Kota Denpasar disebabkan karena kurangnya modal yang disetor

sehingga berpengaruh pada likuiditas yang mengakibatkan penurunan laba dari suatu LPD (LAKIP Pemerintah Kota Denpasar, 2016). Dampak menurunnya tingkat kinerja LPD sangat berpengaruh terhadap klasifikasi kesehatan LPD.

Hasil penilaian kinerja keuangan akan menentukan tingkat kesehatan suatu Lembaga Perkreditan Desa. Beberapa LPD yang tingkat kesehatannya kurang seringkali disebabkan oleh permasalahan internal dalam pengelolaan LPD seperti yang dikutip dalam artikel pada www.beritabali.com (2016) yang disampaikan oleh Bapak Walikota Denpasar Rai Mantra. Pada tahun 2014 menjadi bukti dimana internal merupakan faktor tidak sehatnya suatu LPD. Kasus yang terjadi yaitu adanya penggelapan dana yang dilakukan oleh internal LPD Serangan yang kemudian berdampak pada meruginya LPD tersebut dan rugi yang ditanggung adalah sekitar Rp 1 miliar (Sandi, 2014).

Berdasarkan fenomena tersebut maka diperlukan suatu sistem tata kelola yang baik (*good governance*) untuk menghindari permasalahan-permasalahan pada suatu LPD. Menerapkan sistem tata kelola yang baik pada organisasi sudah didukung dengan dikeluarkannya Pedoman Umum Good Governance Indonesia oleh Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG) pada tahun 2006. *Good governance* dalam suatu LPD merupakan suatu sistem tata kelola yang melibatkan pengelola LPD dan krama desa dimana LPD tersebut beroperasi dimana di dalamnya terlibat berbagai macam perilaku - perilaku individu dalam peran masing - masing individu tersebut.

Prinsip-prinsip *Good Governance* terdiri dari *transparency*, *accountability*, *responsibility*, *independency*, dan *fairness*. Penerapan prinsip transparansi pada LPD dapat memberikan keterbukaan informasi mengenai keadaan LPD, sedangkan penerapan prinsip akuntabilitas pada LPD dapat meningkatkan kepercayaan krama desa terhadap pengelola LPD. Penerapan prinsip tanggung jawab pada LPD dapat memberikan dampak terhadap pertumbuhan LPD dengan mematuhi segala peraturan yang ada. Penerapan independensi pada LPD dapat mengurangi benturan kepentingan dalam pengelolaan LPD sehingga meningkatkan kepercayaan krama desa pada pengelola LPD. Penerapan prinsip kewajaran pada LPD dapat memberikan hak krama desa secara adil berdasarkan asas kewajaran dan kesetaraan (Andreana & Wirajaya, 2018).

Oleh karena itu prinsip-prinsip *Good Governance* wajib diterapkan oleh LPD untuk mengurangi masalah-masalah yang terjadi pada LPD dan juga memantapkan visi, misi dan tujuan LPD tersebut dengan memperhatikan sikap-sikap individu yang berada di lingkungan LPD (Meitradi & Asri, 2016). Mewujudkan kinerja keuangan LPD yang terus maju dan berkembang tidak hanya dipengaruhi oleh sistem tata kelola yang baik, namun juga dipengaruhi oleh budaya organisasi (Gunawan, 2009).

Budaya organisasi didefinisikan sebagai keyakinan yang dipercaya oleh perusahaan yang menjadi dasar dari perusahaan dalam menentukan cara perusahaan dalam beroperasi (Mansor & Tayib, 2010). Definisi serupa juga diungkapkan oleh *culture theory* (Sudarmanto, 2009). Strategi organisasi yang tepat serta budaya organisasi yang baik akan membawa perusahaan ke arah yang positif (Wilangun, 2005).

Penelitian yang dilakukan Acintya & Dwija (2015), Widasari (2018), tentang Pengaruh *Good Governance* dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

menunjukkan bahwa *Good Governance* berpengaruh positif terhadap kinerja, dan Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Namun berbeda dengan penelitian Susanto dalam Widasari(2018) yang menyatakan bahwa variabel *Good Governance* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial Pemerintah Daerah dan penelitian yang dilakukan oleh Satyawati & Suartana(2014) yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja keuangan. Mengingat terdapat ketidakkonsistenan hasil pengujian tersebut, maka peneliti ingin menguji kembali penelitian sebelumnya. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terdapat dalam penerapan *good governance* dan pada pengukuran kinerja yang digunakan. Pada penelitian Acintya & Dwija (2015) dan Widasari(2018) diukur dengan mekanisme *good governance*, sedangkan pada penelitian ini menggunakan prinsip-prinsip *good governance* yang terdiri dari *transparency, accountability, responsibility, independency, dan fairness*. Dalam penelitian Widasari(2018) menggunakan kuesioner untuk mengukur kinerja, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan skor tingkat kesehatan yang sudah ditetapkan oleh PLPDK Kota Denpasar dan kuesioner yang diadopsi dari penelitian Putri (2013). Skor tersebut merupakan gabungan dari *capital, asset, earning, dan liquidity (CAEL)*.

Theory of Planned Behavior (TPB) menyatakan bahwa munculnya suatu perilaku ditentukan oleh niat berperilaku yang dimiliki seseorang (Ajzen, 1991). Jika dikaitkan dengan penelitian ini, *Theory of Planned Behavior* relevan untuk menjelaskan pengaruh prinsip-prinsip *good governance* dan budaya organisasi. Dengan menerapkan prinsip-prinsip *good governance* dan memperhatikan sikap-sikap individu dalam organisasi agar transparan dalam informasi, menaati segala peraturan, mengurangi benturan kepentingan antar individu dalam organisasi dan memberikan hak-hak kepada individu secara adil, yang nantinya LPD dapat menjadi lebih baik dalam penerapan sistem tatakelolanya. Budaya organisasi berkaitan dengan *Behavioral beliefs, Normative beliefs, Control beliefs*. Budaya organisasi memberikan keyakinan terhadap individu dalam organisasi yang dapat memotivasi individu-individu untuk menerapkan budaya yang dapat memberikan kenyamanan dalam organisasi tersebut.

Dalam penelitian ini Bapak Walikota Denpasar Rai Mantra menyebutkan pada tahun 2014 menjadi bukti dimana internal merupakan faktor tidak sehatnya suatu LPD. Kasus yang terjadi yaitu adanya penggelapan dana yang dilakukan oleh internal LPD Serangan yang kemudian berdampak pada meruginya LPD tersebut dan rugi yang ditanggung adalah sekitar Rp 1 miliar (Sandi, 2014).

Dengan penerapan teori *planned behavior* diharapkan permasalahan-permasalahan yang terjadi pada LPD dapat diminimalisir dengan memperhatikan sikap-sikap individu dalam organisasi sehingga visi, misi dan tujuan dapat tercapai. Selain itu dengan penerapan tata kelola yang baik, organisasi dapat sejalan dengan visi, misi dan tujuan organisasi.

Budaya organisasi didefinisikan sebagai keyakinan yang dipercaya oleh perusahaan yang menjadi dasar dari perusahaan dalam menentukan cara perusahaan dalam beroperasi (Mansor & Tayib, 2010). Definisi serupa juga diungkapkan oleh *culture theory* (Sudarmanto, 2009).

Good Governance adalah pemerintahan yang mengembangkan dan menetapkan prinsip-prinsip profesionalitas, akuntabilitas, transparansi,

pelayanan prima, demokrasi, efisiensi, efektivitas, supremasi hukum dan dapat diterima oleh seluruh masyarakat. Urgensi *Good Governance* sekarang ini menjadi sesuatu hal yang sangat serius dalam rencana pengembangan paradigma pemerintahan dan pembangunan kedepan. Peran penerapan dari prinsip tata kelola yang baik adalah untuk memberikan mekanisme dan pedoman dalam memberikan keseimbangan bagi para stakeholders dalam memenuhi kepentingannya masing-masing (PP No. 101 tahun 2000).

Perusahaan akan tertata dengan baik ketika adanya penerapan *Good governance* dan juga penerapan etika profesional (Bolang, Sondakh, & Morasa, 2013). *Good governance* dalam organisasi sektor publik akan mendorong peningkatan pelayanan publik (Dewi & Merkusiwati, 2016). *Good governance* di sektor publik/pemerintahan merupakan proses menyeimbangkan keselarasan kepentingan pemerintah dengan berbagai pihak dan di berbagai sektor agar keteraturan didalam menjalankan pemerintahan yang baik dan bersih dapat terwujud (Sharani, 2014). *Good governance* merupakan suatu sistem tata kelola dimana pelaku banyak dilibatkan (multi stakeholders), baik dari internal maupun eksternal sektor pemerintahan. Faktor penting untuk menciptakan tata kelola yang baik (*good governance*) yaitu terdapat komitmen yang diberikan oleh semua anggota pada satuan organisasi/lembaga dan memberikan layanan prima kepada publik dengan cara memprioritaskan unsur-unsur efektivitas, efisiensi dan ekonomis.

Terdapat lima prinsip *Good Governance* yaitu. *Transparency* (Transparansi), keterbukaan LPD dalam proses penyusunan laporan keuangan penting untuk dilakukan (Putri, 2013).

Accountability (Akuntabilitas), Prinsip ini mengharuskan organisasi mempertanggungjawabkan kinerjanya secara transparan dan wajar. LPD harus dapat mempertanggungjawabkan kinerjanya sesuai dengan visi, misi dan tujuan dari LPD. Untuk itu, LPD harus dikelola secara benar, terukur dan bertanggungjawab oleh ketua dan pengawas LPD dengan tetap memperhitungkan kepentingan pemegang saham dan pemangku kepentingan lain dengan. Adanya pendokumentasian laporan keuangan beserta bukti transaksi yang baik dan terstruktur tentunya akan dapat terealisasi apabila adanya peran auditor eksternal yang berkualitas dan independent (Putri, 2013). Akuntabilitas merupakan prasyarat yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang berkesinambungan.

Responsibility (Responsibilitas), LPD harus mematuhi peraturan perundang-undangan serta melaksanakan tanggung jawab terhadap masyarakat dan lingkungan, dalam pelaksanaannya pengelola LPD (ketua dan pengawas LPD) harus mampu bekerja secara profesional baik operasional maupun dalam pengambilan keputusan, sehingga dapat terpelihara kesinambungan usaha dalam jangka panjang dan mendapat pengakuan sebagai *good corporate citizen* (Putri, 2013).

Independency (Independensi), Independensi disini berarti LPD dikelola secara mandiri atau independen dan keputusan yang diambil tidak diintervensi oleh pihak-pihak lain (Putri, 2013).

Fairnes (Kewajaran dan kesetaraan), Dalam melaksanakan kegiatannya, organisasi harus senantiasa memperhatikan kepentingan pemegang saham dan

pemangku kepentingan lainnya termasuk didalamnya krama desa/anggota LPDbaik dalam pengambilan keputusan maupun berpendapat dan juga pihak LPD memberikan kesempatan bagi warga desa dalam penerimaan calon pegawai/karyawan LPD secara adil (Putri, 2013).

Budaya organisasi didefinisikan sebagai keyakinan yang dipercaya oleh perusahaan yang menjadi dasar dari perusahaan dalam menentukan cara perusaan dalam beroperasi (Mansor & Tayib, 2010).

Kinerja adalah suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan organisasi dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi(Inastri & Mimba, 2017). Penilaian kinerja adalah suatu usaha formal yang dilaksanakan manajemen untuk mengevaluasi hasil-hasil dari aktivitas-aktivitas yang telah dilaksanakan dan dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Penilaian kinerja organisasi bertujuan untuk mengetahui efektivitas operasional organisasi (Kadek Krismaya Dewi, 2014).

Menurut Munawir (2008), kinerja keuangan adalah prestasi kerja yang telah dicapai oleh perusahaan dalam suatu periode tertentu dan tertuang pada laporan keuangan perusahaan yang bersangkutan. Baik tidaknya suatu keuangan dinilai dengan kinerja keuangannya(Batafor, 2011). Unsur-unsur penilaian kesehatan LPD adalah sebagai berikut.

Tabel 2. Penilaian Kesehatan LPD

Faktor yang dinilai	Komponen	Bobot (%)
1. Permodalan	Rasio modal terhadap aktiva tertimbang menurut risiko (ATMR)	30
2. Kualitas Aktiva Produksi	1. Rasio aktiva yang diklasifikasikan terhadap aktiva produksi	30
	2. Rasio penyisihan penghapusan aktiva produktif yang dibentuk LPD terhadap penyisihan wajib	10
3. Rentabilitas	1. Rasio laba terhadap total asset	10
	2. Rasio biaya operasional terhadap pendapatan operasional	10
4. Likuiditas	1. Rasio alat likuid terhadap hutang lancar	5
	2. Rasio kredit terhadap dana yang diterima	5

Sumber : SK BPD Bali Tahun 2007.

Dalam *Theory of Planned Behavior* dikatakan individu melakukan suatu perilaku. Pada LPD, setiap individu memberikan keterbukaan informasi pada krama desa ataupun pengelola LPD tersebut. Transparansi merupakan hal yang penting untuk menjaga rasa percaya masyarakat terhadap LPD. Transparansi yaitu informasi diberikan tanpa ada yang ditutupi. Penelitian yang dilakukan

oleh Rahmatika (2015) dan Hindistari & Putri (2016) yang menyatakan transparansi berpengaruh positif terhadap kinerja.

H₁ : Transparansi berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan Lembaga Perkreditan Desa di Kota Denpasar

Theory of Planned Behavior pada LPD menentukan perilaku individu untuk bertanggungjawab atas kinerja secara transparan dan wajar. Untuk itu organisasi harus dikelola secara benar, terukur dan sesuai dengan kepentingan organisasi, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Akuntabilitas adalah prinsip yang mengharuskan organisasi mempertanggungjawabkan kinerjanya secara transparan dan wajar.

Terdapat beberapa penelitian-penelitian sebelumnya mengenai hubungan pengaruh akuntabilitas pada kinerja keuangan yaitu penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2014), Sastra & Erawati (2017), Febriani (2016) dan Hindistari & Putri (2016) yang mendapatkan hasil yang serupa yaitu ditemukannya pengaruh positif dari akuntabilitas terhadap kinerja.

H₂ : Akuntabilitas berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan Lembaga Perkreditan Desa di Kota Denpasar

Theory of Planned Behavior pada LPD menentukan sikap individu pada organisasi dalam mengelola organisasi tersebut berdasarkan aturan yang berlaku. Responsibilitas adalah prinsip mematuhi peraturan perundang-undangan serta melaksanakan tanggung jawab terhadap masyarakat dan lingkungan, dalam pelaksanaannya pengelola LPD (ketua dan pengawas LPD) harus mampu bekerja secara profesional baik operasional maupun dalam pengambilan keputusan.

Terdapat beberapa penelitian-penelitian sebelumnya mengenai hubungan pengaruh responsibility pada kinerja keuangan yaitu penelitian yang dilakukan oleh Hindistari & Putri (2016), Sandraningsih (2015), Rahmatika (2015) yang mendapatkan hasil yang serupa yaitu ditemukannya pengaruh positif dari responsibility terhadap kinerja.

H₃ : Responsibilitas berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan pada Lembaga Perkreditan Desa di Kota Denpasar

Theory of Planned Behavior pada LPD digunakan untuk pembentukan sikap organisasi dalam mengambil keputusan tanpa diintervensi pihak manapun. Independensi dalam LPD merupakan prinsip yang memperlihatkan kepada krama desa bahwa setiap pengambilan keputusan di lembaga dilakukan secara objektif.

Terdapat beberapa penelitian-penelitian sebelumnya mengenai hubungan pengaruh independensi pada kinerja keuangan yaitu penelitian yang dilakukan oleh Sandraningsih (2015) serta Rahmatika (2015) yang mendapatkan hasil yang serupa yaitu ditemukannya pengaruh positif dari independensi terhadap kinerja.

H₄ : Independensi berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan Lembaga Perkreditan Desa di Kota Denpasar

Terdapat beberapa penelitian-penelitian sebelumnya mengenai hubungan pengaruh kesetaraan pada kinerja keuangan yaitu penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2014), Hindistari & Putri (2016), Febriani (2016) yang

mendapatkan hasil yang serupa yaitu ditemukannya pengaruh positif dari kesetaraan terhadap kinerja.

H₅: Kesetaraan berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan Lembaga Perkreditan Desa di Kota Denpasar.

Budaya organisasi didefinisikan sebagai keyakinan yang dipercaya oleh perusahaan yang menjadi dasar dari perusahaan dalam menentukan cara perusahaan dalam beroperasi (Mansor & Tayib, 2010).

Terdapat beberapa penelitian-penelitian sebelumnya mengenai hubungan pengaruh budaya organisasi pada kinerja keuangan yaitu penelitian yang dilakukan oleh Lusch dan Harvey (1994) serta Putra (2016) yang mendapatkan hasil yang serupa yaitu ditemukannya pengaruh positif dari budaya organisasi terhadap kinerja.

H₆: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan Lembaga Perkreditan Desa di Kota Denpasar

METODE PENELITIAN

Penelitian ini membahas tentang pengaruh prinsip *good governance* dan budaya organisasi terhadap kinerja keuangan. Lokasi penelitian dilakukan di Lembaga Perkreditan Desa yang ada di Kota Denpasar dengan jumlah 35 LPD. Obyek dalam penelitian ini adalah Budaya organisasi serta prinsip-prinsip *good governance* yang terdiri dari *transparency*, *accountability*, *responsibility*, *independency*, dan *fairnes* serta skor tingkat kesehatan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) yang terdapat di Kota Denpasar

Variabel bebas atau *independent variable* (X) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2017). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah transparansi (X_1), akuntabilitas (X_2), responsibilitas (X_3), independensi (X_4), kesetaraan (X_5), dan budaya organisasi (X_6).

Variabel terikat atau *dependent variabel* (Y) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat adanya variabel independen (Sugiyono, 2017). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja keuangan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) yang diukur dengan tingkat kesehatan LPD yang terdapat di Kota Denpasar.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh LPD yang masih beroperasi di Kota Denpasar. Berdasarkan data yang diperoleh dari Pembina Lembaga Perkreditan Desa Kota (PLPDK) Denpasar, LPD yang masih beroperasi di Kota Denpasar berjumlah 35 LPD.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan sehingga tidak memungkinkan bagi peneliti untuk mempelajari semua, maka sampel yang diambil harus benar mewakili atau representative (Sugiyono, 2017). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh LPD yang berada di Kota Denpasar, yakni sebanyak 35 LPD.

Metode penentuan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Kriteria yang digunakan untuk penentuan sampel antara lain: 1) LPD yang berada di wilayah Kota Denpasar; 2) LPD yang masih aktif. Penarikan sampel dilakukan di wilayah Kota Denpasar karena terdapat 2 LPD yang tergolong

cukup sehat dan 1 LPD tergolong tidak sehat. Berikut merupakan daftar LPD yang dijadikan sampel dalam penelitian ini yang disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Nama dan Jumlah LPD Menurut Kecamatan di Kota Denpasar Tahun 2017

I	Kec. Denpasar Utara	13	Pedungan	26	Tanjung Bungkak
1	Tonja	14	Sesetan	27	Tembawu
2	Oongan	15	Panjer	28	Penatih Puri
3	Ubung	16	Sidakarya	29	Penatih
4	Poh Gading	17	Intaran	30	Laplap
5	Peguyangan	18	Sanur	31	Angabaya
6	Peraupan	19	Renon	32	Bekul
7	Peninjoan	20	Serangan	33	Pohmanis
8	Kedua	21	Penyaringan	IV	Kec. Denpasar Barat
9	Jenah	III	Kec. Denpasar Timur	34	Denpasar
10	Cengkilung	22	Sumerta	35	Padangsambian
II	Kec. Denpasar Selatan	23	Kesiman		
11	Kepaon	24	Yang Batu		
12	Pemogan	25	Pagan		

Sumber: lpdbali.blogspot.com, 2017

Responden yang dipilih dalam penelitian ini adalah kepala LPD dan kepala pengawas LPD. Kepala LPD dipilih sebagai responden karena berperan dalam operasional dan mengetahui hampir seluruh kegiatan operasional LPD serta bertanggung jawab atas kinerja LPD. Kepala pengawas LPD dipilih sebagai responden karena berperan dalam mengawasi kegiatan operasional LPD dan bertanggung jawab terhadap laporan hasil pada paruman desa. Responden dalam penelitian ini menjadi 70 responden yang terdiri dari 2 orang responden yaitu kepala LPD dan kepala pengawas LPD di setiap wilayah LPD tersebut berdiri. Kuisioner merupakan metode pengumpulan yang digunakan dalam penelitian ini.

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah : 1) Transparansi, yang diukur dengan indikator keterbukaan dalam proses pengambilan keputusan dan menyediakan informasi secara material; 2) Akuntabilitas, diukur dengan indikator kejelasan pertanggungjawaban sesuai struktur organisasi serta pengelolaan organisasi yang efektif; 3) Responsibilitas, diukur dengan indikator kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan dan pelaksanaan tanggungjawab sosial; 4) Independensi, diukur dengan indikator pengelolaan yang profesional dan objektifitas dalam pengambilan keputusan; 5) Kesetaraan, diukur dengan indikator tindakan yang adil dan setara serta kebebasan berpendapat; 6) Budaya organisasi, diukur dengan indikator inovasi dan keberanian mengambil resiko, orientasi dan keagresifan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 4. Rincian Pengiriman dan Pengembalian Kuesioner

Uraian	Jumlah	Persentase
Kuesioner tersebar	70	100%
Kuesioner kembali	70	100%
Kuesioner tidak kembali	0	0
Kuesioner yang digunakan	70	100%
Tingkat Pengembalian (<i>response rate</i>)	$70/70 \times 100\%$	100%
Tingkat Penggunaan (<i>usable response rate</i>)	$70/70 \times 100\%$	100%

Sumber: Data Penelitian, 2019

Tabel 4 menunjukkan bahwa jumlah kuesioner yang disebar sebanyak 70 lembar. Dari semua koesioner yang disebar, semuanya kembali dan semua pernyataan diisi lengkap sehingga kuesioner yang dapat digunakan sebanyak 70 kuesioner.

Tabel 5. Karakteristik Responden

Karakteristik	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Jenis kelamin	1. Laki - laki	60	60
	2. Perempuan	10	10
	Total	70	100
Usia	1. <30 tahun	5	5
	2. >30 tahun	65	65
	Total	70	100
Jabatan	1. Kepala LPD	35	35
	2. Pengawas LPD	35	35
	Total	70	100
Pendidikan	1. SMA	15	15
	2. D3	10	10
	3. S1	37	37
	4. S2	8	8
	5. S3	-	-
Total		70	100

Sumber: Data Penelitian, 2019

Jenis kelamin digunakan guna mengetahui proporsi responden laki-laki dan perempuan. Responden laki-laki berjumlah 60 orang (60 persen), sedangkan responden perempuan berjumlah 10 orang (10 persen). Usia digunakan untuk mengetahui proporsi umur responden di Lembaga Perkreditan Desa Kota Denpasar. Responden berusia <30 tahun berjumlah 5 orang (5 persen), responden berusia >30 tahun berjumlah 65 orang (65 persen). Jenis jabatan yang digunakan untuk mengetahui jabatan responden. Responden yang memiliki jabatan Kepala LPD berjumlah 35 orang (35 persen) dan Pengawas LPD 35 orang (35 persen).

Pendidikan yang digunakan untuk mengetahui pendidikan terakhir responden. Responden yang berpendidikan akhir SMA berjumlah 15 orang (15 persen), D3 berjumlah 10 orang (10 persen), S1 berjumlah 37 orang (37 persen), S2 berjumlah 8 orang (8 persen), dan yang berpendidikan S3 tidak ada. Responden yang digunakan di Lembaga Perkreditan Desa Kota Denpasar merupakan kriteria yang diperlukan dalam penelitian ini. Responden yang digunakan di Lembaga Perkreditan Desa Kota Denpasar berjumlah 70 orang (100 persen).

Tabel 6. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Transparansi (X _{1.1})	X _{1.1.1}	0,866	0,000	Valid
	X _{1.1.2}	0,853	0,000	Valid
	X _{1.1.3}	0,846	0,000	Valid
	X _{1.1.4}	0,816	0,000	Valid
Akuntabilitas (X _{1.2})	X _{1.2.1}	0,865	0,000	Valid
	X _{1.2.2}	0,839	0,000	Valid
	X _{1.2.3}	0,861	0,000	Valid
	X _{1.2.4}	0,786	0,000	Valid
Responsibilitas (X _{1.3})	X _{1.3.1}	0,856	0,000	Valid
	X _{1.3.2}	0,870	0,000	Valid
	X _{1.3.3}	0,818	0,000	Valid
	X _{1.3.4}	0,825	0,000	Valid
Independensi (X _{1.4})	X _{1.4.1}	0,799	0,000	Valid
	X _{1.4.2}	0,850	0,000	Valid
	X _{1.4.3}	0,859	0,000	Valid
	X _{1.4.4}	0,833	0,000	Valid
Kesetaraan (X _{1.5})	X _{1.5.1}	0,831	0,000	Valid
	X _{1.5.2}	0,861	0,000	Valid
	X _{1.5.3}	0,854	0,000	Valid
Budaya organisasi (X ₂)	X _{2.1}	0,664	0,000	Valid
	X _{2.2}	0,662	0,000	Valid
	X _{2.3}	0,614	0,000	Valid
	X _{2.4}	0,640	0,000	Valid
	X _{2.5}	0,715	0,000	Valid
	X _{2.6}	0,735	0,000	Valid

Sumber: Data Penelitian, 2019

Hasil uji validitas pada Tabel 6 menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi, kesetaraan, budaya organisasi dan kinerja keuangan adalah valid karena memiliki nilai koefisien korelasi dengan skor total seluruh item pernyataan lebih besar dari 0,30 dengan signifikansi kurang dari 0,05.

Uji Reliabilitas terhadap instrumen penelitian ini menggunakan nilai *Alpha Cronbach*, yakni untuk mengetahui unidimensionalitas butir-butir pernyataan terhadap variabel laten yang diteliti.

Tabel 7. Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Transparansi	0,828	Reliabel
2	Akuntabilitas	0,826	Reliabel
3	Responsibilitas	0,836	Reliabel
4	Independensi	0,825	Reliabel
5	Kesetaraan	0,846	Reliabel
6	Budaya organisasi	0,767	Reliabel

Sumber: Data Penelitian, 2019

Setelah dilakukan uji reliabilitas didapatkan hasil bahwa variabel-variabel yang digunakan adalah reliabel karena nilai koefisien *Cronbach's Alpha* yang melebihi 0,60.

Tabel 8. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

<i>Descriptive Statistics</i>					
	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
<i>Transparansi</i>	70	3.50	6.00	5.1536	.63886
<i>Akuntabilitas</i>	70	3.50	6.00	5.0571	.65962
<i>Responsibilitas</i>	70	3.50	6.00	5.1000	.68021
<i>Independensi</i>	70	4.00	6.00	5.2536	.57024
<i>Kewajaran</i>	70	3.67	6.00	5.1381	.66302
<i>Budaya Organisasi</i>	70	4.17	6.00	5.1833	.46379
<i>Kinerja keuangan</i>	70	48.51	99.00	92.5446	10.67696
<i>Valid N (listwise)</i>	70				

Sumber: Data Penelitian, 2019

Hasil dari uji statistik deskriptif yaitu menguraikan mengenai nilai minimum, maksimum, *mean* serta *std. deviation* dari masing-masing variabel yang digunakan.

Nilai minimum dari masing-masing variabel yaitu X_1 sebesar 3,50; X_2 sebesar 3,50; X_3 sebesar 3,50; X_4 sebesar 4,00; X_5 sebesar 3,67; X_6 sebesar 4,17; dan Y sebesar 48,51. Nilai maksimum dari masing-masing variabel yaitu X_1 sebesar 6,00; X_2 sebesar 6,00; X_3 sebesar 6,00; X_4 sebesar 6,00; X_5 sebesar 6,00; X_6 sebesar 6,00; dan Y sebesar 99,00. Nilai *mean* dari masing-masing variabel yaitu X_1 sebesar 5.1536; X_2 sebesar 5.0571; X_3 sebesar 5.1000; X_4 sebesar 5.2536; X_5 sebesar 5.1381; X_6 sebesar 5.1833; dan Y sebesar 92.5446. Dengan informasi mengenai nilai minimum, maksimum dan *mean* dapat disimpulkan bahwa untuk variabel X_1, X_2, X_3, X_4, X_5 , menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden berada pada nilai 4, 5 dan 6 serta untuk variabel X_6 menunjukkan bahwa jawaban responden berada pada nilai 5 dan 6.

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>	70
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	1,018
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,251

Sumber: Data Penelitian, 2019

Setelah dilakukan uji normalitas, hasil yang didapat adalah bahwa model persamaan yang digunakan berdistribusi normal. Kesimpulan ini didapat melihat dari Tabel 9 yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi melebihi 0,05.

Tabel 10. Hasil Uji Multikoleniaritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	Keterangan
Transparansi	0,383	2,614	Bebas multikol
Akuntabilitas	0,215	4,644	Bebas multikol
Responsibilitas	0,227	4,402	Bebas multikol
Independensi	0,803	1,245	Bebas multikol
Kesetaraan	0,416	2,401	Bebas multikol
Budaya organisasi	0,425	2,351	Bebas multikol

Sumber: Data Penelitian, 2019

Hasil yang didapatkan dari uji multikolinearitas adalah model persamaan yang digunakan tidak terdapat masalah multikolinearitas. Hasil ini merupakan kesimpulan dari hasil yang disajikan pada tabel dimana tiap variabel memiliki nilai *tolerance* yang melebihi 10% dan nilai VIF yang kurang 10.

Tabel 11. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Transparansi	0,079	Bebas heteroskedastisitas
Akuntabilitas	0,590	Bebas heteroskedastisitas
Responsibilitas	0,548	Bebas heteroskedastisitas
Independensi	0,093	Bebas heteroskedastisitas
Kesetaraan	0,116	Bebas heteroskedastisitas
Budaya organisasi	0,091	Bebas heteroskedastisitas

Sumber: Data Penelitian, 2019

Pada Tabel 11 dapat dilihat bahwa nilai Signifikansi dari variabel transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi, kesetaraan dan budaya organisasi masing-masing memiliki nilai yang melebihi 0,05 tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Tabel 12. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0,019	0,076		0,247	0,806
Transparansi	0,268	0,127	0,277	2,111	0,039
Akuntabilitas	0,412	0,165	0,437	2,499	0,015
Responsibilitas	0,532	0,159	0,569	3,342	0,001
Independensi	0,195	0,085	0,208	2,296	0,025
Kesetaraan	0,378	0,117	0,405	3,219	0,002
Budaya organisasi	0,126	0,117	0,134	1,074	0,287
R Square			0,585		
Adjusted R Square			0,545		
F hitung			14,796		
Signifikansi F			0,000		

Sumber: Data Penelitian, 2019

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda seperti yang disajikan pada Tabel 12, maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,019 + 0,268 X_1 + 0,412 X_2 + 0,532 X_3 + 0,195 X_4 + 0,378 X_5 + 0,126 X_6$$

Nilai koefisien regresi masing-masing variabel bebas bernilai positif dengan nilai signifikansi uji t kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel bebas memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel terikat.

Hipotesis pertama yaitu mengenai pengaruh transparansi terhadap kinerja keuangan. Setelah dilakukan pengujian pada hipotesis pertama didapatkan hasil bahwa H_1 diterima. Pernyataan ini dijelaskan dari hasil uji hipotesis yang mendapatkan nilai signifikansi yaitu 0,039. Pengaruh antara X_1 terhadap Y adalah berpengaruh positif dilihat dari nilai koefisien regresi yang dihasilkan yaitu positif 0,268. Maka disimpulkan hasil dari pengujian hipotesis pertama yaitu ditemukan adanya hubungan positif antara pengaruh transparansi terhadap kinerja keuangan.

Hipotesis kedua yaitu mengenai pengaruh akuntabilitas terhadap kinerja keuangan. Setelah dilakukan pengujian pada hipotesis kedua didapatkan hasil bahwa H_2 diterima. Pernyataan ini dijelaskan dari hasil uji hipotesis yang mendapatkan nilai signifikansi yaitu 0,015. Pengaruh antara X_2 terhadap Y adalah berpengaruh positif dilihat dari nilai koefisien regresi yang dihasilkan yaitu positif 0,412. Maka disimpulkan hasil dari pengujian hipotesis kedua yaitu ditemukan adanya hubungan positif antara pengaruh akuntabilitas terhadap kinerja keuangan.

Hipotesis ketiga yaitu mengenai pengaruh responsibilitas terhadap kinerja keuangan. Setelah dilakukan pengujian pada hipotesis ketiga didapatkan hasil bahwa H_3 diterima. Pernyataan ini dijelaskan dari hasil uji hipotesis yang mendapatkan nilai signifikansi yaitu 0,001. Pengaruh antara X_3 terhadap Y adalah berpengaruh positif dilihat dari nilai koefisien regresi yang dihasilkan yaitu positif 0,532. Maka disimpulkan hasil dari pengujian hipotesis ketiga yaitu ditemukan adanya hubungan positif antara pengaruh responsibilitas terhadap kinerja keuangan.

Hipotesis keempat yaitu mengenai pengaruh Independensi terhadap kinerja keuangan. Setelah dilakukan pengujian pada hipotesis keempat didapatkan hasil bahwa H_4 diterima. Pernyataan ini dijelaskan dari hasil uji hipotesis yang mendapatkan nilai signifikansi yaitu 0,025. Pengaruh antara X_4 terhadap Y adalah berpengaruh positif dilihat dari nilai koefisien regresi yang dihasilkan yaitu positif 0,195. Maka disimpulkan hasil dari pengujian hipotesis keempat yaitu ditemukan adanya hubungan positif antara pengaruh Independensi terhadap kinerja keuangan.

Hipotesis kelima yaitu mengenai pengaruh Kesetaraan terhadap kinerja keuangan. Setelah dilakukan pengujian pada hipotesis kelima didapatkan hasil bahwa H_5 diterima. Pernyataan ini dijelaskan dari hasil uji hipotesis yang mendapatkan nilai signifikansi yaitu 0,002. Pengaruh antara X_5 terhadap Y adalah berpengaruh positif dilihat dari nilai koefisien regresi yang dihasilkan yaitu positif 0,378. Maka disimpulkan hasil dari pengujian hipotesis kelima yaitu ditemukan adanya hubungan positif antara pengaruh kesetaraan terhadap kinerja keuangan.

Hipotesis keenam yaitu mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja keuangan. Setelah dilakukan pengujian pada hipotesis keenam didapatkan hasil bahwa H_6 diterima. Pernyataan ini dijelaskan dari hasil uji hipotesis yang mendapatkan nilai signifikansi yaitu 0,287. Pengaruh antara X_6 terhadap Y adalah berpengaruh positif dilihat dari nilai koefisien regresi yang dihasilkan yaitu positif 0,126. Maka disimpulkan hasil dari pengujian hipotesis keenam yaitu tidak ditemukan adanya hubungan antara pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja keuangan.

Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan oleh nilai determinasi total (R Square) sebesar 0,585 mempunyai arti bahwa sebesar 58,5% variasi kinerja keuangan Lembaga Perkreditan Desa di Kota Denpasar dipengaruhi oleh variasi transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi, kesetaraan dan budaya organisasi, sedangkan sisanya sebesar 41,5% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Hasil dari uji F yaitu diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 14,796 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini mempunyai arti bahwa ada pengaruh signifikan antara transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi, kesetaraan dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja keuangan Lembaga Perkreditan Desa di Kota Denpasar.

Theory of planned behavior yang menjelaskan tentang pembentukan sikap individu, dimana *behavior beliefs*, *normative beliefs*, dan *control beliefs* diterapkan dalam LPD. Budaya organisasi berkaitan dengan *culture theory*, tidak berkaitan dengan kinerja keuangan. Hal ini disebabkan oleh beberapa hal diantaranya, budaya organisasi yang ada sebagaimana besar sudah sesuai dengan apa yang diharapkan kearah kinerja yang lebih baik dan ada juga disebabkan oleh belum terbentuknya budaya dalam meningkatkan kinerjanya. *Good governance* berkaitan dengan *theory of planned behavior*. Hal ini terjadi saat *good governance* membantu pengelola Lembaga Perkreditan Desa untuk mengatur bagaimana organisasi dioperasikan dan dijalankan dengan baik.

Penelitian ini dapat digunakan sebagai wawasan dan motivasi kepada pihak pengelola Lembaga Perkreditan Desa dan krama Desa yang diharapkan dapat mengurangi kendala-kendala yang dihadapi oleh LPD sehingga dapat meningkatkan kinerja keuangan Lembaga Perkreditan Desa. Penelitian ini dapat digunakan sebagai motivasi bagi pihak pengelola Lembaga Perkreditan Desa dan krama desa untuk meningkatkan kinerja keuangan Lembaga Perkreditan Desa.

Penerapan prinsip transparansi pada LPD dapat memberikan keterbukaan informasi mengenai keadaan LPD, sedangkan penerapan prinsip akuntabilitas pada LPD dapat meningkatkan kepercayaan krama desa terhadap pengelola LPD. Penerapan prinsip responsibilitas pada LPD dapat memberikan dampak terhadap pertumbuhan LPD dengan mematuhi segala peraturan yang ada. Penerapan independensi pada LPD dapat mengurangi benturan kepentingan dalam pengelolaan LPD sehingga meningkatkan kepercayaan krama desa pada pengelola LPD. Penerapan prinsip kewajaran pada LPD dapat memberikan hak krama desa secara adil berdasarkan asas kewajaran dan kesetaraan.

Dari sebaran kuesioner yang telah disebar diseluruh Kota Denpasar, LPD serangan cenderung memberikan jawaban agak tidak setuju dan agak setuju. Hal tersebut disebabkan karena kurangnya penerapan-penerapan prinsip *good governance* pada LPD Serangan, ini dibuktikan dengan jawaban-jawaban mengenai kuesioner yang telah disebar pada LPD Serangan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan maka disimpulkan hasil dari penelitian ini yaitu transparansi berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan, akuntabilitas berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan, responsibilitas berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan, independensi berpengaruh positif terhadap Kinerja keuangan, kesetaraan berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan, budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan Lembaga Perkreditan Desa di Kota Denpasar.

REFERENSI

- Acintya, I. G. A. A. D. dan P., & Dwija, I. G. A. M. A. (2015). Kinerja Pemerintah Kota Denpasar Dalam Implementasi SAKIP dan Penerapan Good Governance. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 12(2), 233–248.
- Ajzen, I. (1991). *The Theory of Planned Behavior: Organizational Behavior and Human Decision Processes*. (50th ed.). Amhest: University of Massachusetts Academic Press. Inc.
- Analisis Faktor Kinerja Organisasi Lembaga Perkreditan Desa di Bali (Suatu Pendekatan Perspektif Balanced Scorecard). (2009). *Jurnal Manajemen Dan Wirausaha*, 11(2), 172–182. <https://doi.org/10.9744/jmk.11.2.pp.172-182>
- Andreana, M. O. C., & Wirajaya, I. G. A. (2018). Pengaruh Transparency, Accountability, Responsibility, Independency, dan Fairness Pada Kinerja Keuangan Lembaga Perkreditan Desa. *E-Jurnal Akuntansi*, 23, 1305. <https://doi.org/10.24843/eja.2018.v23.i02.p19>
- Batafor, G. G. (2011). Evaluasi Kinerja Keuangan dan Tingkat Kesejahteraan Masyarakat Kabupaten Lembaga-Provinsi NTT. *Thesis Program Pascasarjana Universitas Udayana*.
- Bolang, M. S., Sondakh, J. J., & Morasa, J. (2013). Pengaruh Kompetensi, Independensi Dan Pengalaman Terhadap Kualitas Audit Aparat Inspektorat Kota Tomohon Dalam Pengawasan Pengelolaan Keuangan Daerah. *Accountability*, 2(1), 151. <https://doi.org/10.32400/ja.2352.2.1.2013.151-163>
- Dewi, D.P.K.R Merkusiwati, N. K. L. A. (2016). Komitmen Organisasi Sebagai Pemoderasi Pengaruh Pemahaman Good Governance dan Pengalaman Kerja pada Kualitas Audit. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 11(1), 1–30.
- Dewi, K. K. (2014). Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip Gcg Pada Kinerja Keuangan Lembaga Perkreditan Desa Kabupaten. *E- Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*.
- Dewi, K. K. (2014). Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip Gcg Pada Kinerja Keuangan Lembaga Perkreditan Desa Kabupaten Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia sumber daya yang dimiliki . Tata kelola perusahaan yang baik atau Good Corporate, 3, 559–573.
- Fahmi, I. (2015). *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Febriani, J. I. (2016). Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Tuban). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 32(1), 82–89.
- Hindistari, R. R., & Putri, I. G. A. M. A. D. (2016). Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance Pada Kinerja Bank Perkreditan Rakyat. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 16(1), 101–128.
- Inastri, M. A., & Mimba, N. P. S. H. (2017). Pengaruh Penerapan Good Corporate Governance dan Pengungkapan Corporate Social Responsibility pada Nilai Perusahaan. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 21(2), 1400–1429.
- Meitradi, S. K., & Asri, I. G. A. M. D. P. (2016). Pengaruh Good Corporate Governance terhadap Kinerja Keuangan Lembaga Perkreditan Desa di Kecamatan Mengwi Kabupaten Badung. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 5(3), 586–596.

- Munawir. (2008). *Analisis Laporan Keuangan* (3rd ed.). Jakarta: Banyu Media Abadi.
- Putri, I. G. A. M. A. D. (2013). Pengaruh Good Corporate Governance dan Kearifan Lokal Terhadap Kinerja Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kabupaten Badung, Laporan tidak dipublikasikan. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana Denpasar*.
- Rahmatika, N. (2015). Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan (Studi pada PT Angkasa Pura II). *Jurnal Akuntansi Universitas Riau*, 3(2), 148 - 159.
- Sami, P., Sabri, U., & Amjad, Z. (2011). Organizational Culture and Its Impact on the Job Satisfaction of the University Teachers of Lahore. *International Journal of Business and Social Science*, 2(4), 121-128.
- Sandi, E. P. (2014). Kejari Lanjutkan Penyidikan LPD Serangan. *Tribun Bali*.
- Sandraningsih, P. (2015). Pengaruh Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance Pada Kinerja Keuangan Lembaga. *E- Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*.
- Sastra, I. M. B., & Erawati, N. M. A. (2017). Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance Dan Budaya Tri Hita Karana Pada Kinerja Keuangan. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 19(1), 421-451.
- Satyawati, N., & Suartana, I. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Keuangan. *E-Jurnal Akuntansi*, 6(1), 17-32.
- Sharani, L. (2014). Pelaksanaan Good Governance Oleh Aparatur Pemerintah Pada Kelurahan Tanjungpinang Barat. Skripsi. *Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik. Universitas Maritim Raja Haji*.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sundari, S. (2011). Hubungan Balanced Scorecard Sebagai Pengukuran Kinerja Pada Critical Succes Factor Perusahaan.
- Widasari, K. I. (2018). Pengaruh Good Governance dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Penyelenggara Pemerintahan Desa di Kabupaten Badung Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali - Indonesia email : indahwidasari@gmail.com / T elp : + 68 879295, 22, 1308-1334.
- Wilangun, T. O. (n.d.). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya, 22-47.