
PERAN KOMPETENSI MANAJERIAL DALAM MEMODERASI HUBUNGAN *GOOD CORPORATE GOVERNANCE* DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA LEMBAGA PERKREDITAN DESA (LPD) SE-KECAMATAN SUKAWATI**Ni Luh Putu Wulantari¹****I Wayan Sudiana²****Ni Made Wisni Arie Pramuki³**

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾ Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia
Tembau, Jalan Sanggalangit, Penatih, Kecamatan Denpasar Timur Bali
e-mail: tariwulan321@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of good corporate governance and organizational culture on the performance of Village Credit Institutions (LPD) in Sukawati District and to determine the role of managerial competence in moderating the relationship between good corporate governance and organizational culture on the performance of Village Credit Institutions (LPD) in Sukawati District. The population in this study were 33 LPDs in Sukawati District with 99 respondents consisting of the Head of the LPD, the LPD Treasurer and the Chair of the LPD Internal Supervisory Board. The sampling technique used in this study was saturated sample technique so that the entire population was used as the sample, namely the sample obtained in this study was 99 respondents. The data analysis techniques used in this study were descriptive statistical tests and Partial Least Square (PLS) analysis. The results of this study indicate that good corporate governance and organizational culture have a positive and significant effect on LPD performance. Meanwhile, the interaction between managerial competence with good corporate governance has a positive and insignificant effect on LPD performance and the interaction between managerial competence with organizational culture has a negative and insignificant effect on LPD performance.

Keywords: *Managerial Competence, Good Corporate Governance, Organizational Culture, LPD Performance*

PENDAHULUAN

Tingkat pertumbuhan ekonomi dapat mengukur kemajuan suatu negara. Negara dengan tingkatan pertumbuhan ekonomi yang baik ini tentunya memiliki keterkaitan hubungan dengan peranan dari lembaga keuangan. Seperti negara Indonesia, terlebih kota Bali memiliki lembaga keuangan yang ini ada di setiap desa yang melaksanakan pengelolaan oleh desa Pekraman dan berfungsi sebagai penunjang aktivitas ekonomi masyarakat disebut dengan Lembaga Perkreditan Desa (LPD). Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 3 Tahun 2017 menyatakan bahwa Lembaga Perkreditan Desa telah memberikan manfaat ekonomi, sosial dan budaya kepada krama desa pakraman. Lembaga Perkreditan Desa merupakan perusahaan dinamis yang dapat mendorong pertumbuhan perekonomian, usaha LPD bukan hanya sebagai penyimpanan dan pemberian kredit saja, tetapi juga sebagai alat lalu lintas pembayaran, stabilitas dan pembayaran, stabilitas dinamisor pertumbuhan perekonomian suatu desa.

Lembaga Perkreditan Desa ini membutuhkan penilaian tertentu, yang berguna agar dapat memahami atau mengetahui hasil dari pencapaian berbagai tujuan yang sebelumnya sudah dirancang, yang mana ini didefinisikan dengan istilah kinerja. Kinerja didefinisikan dengan alat ukur untuk menentukan keberhasilan individu maupun kelompok dalam mencapai tujuannya. Kinerja Organisasi (LPD) ini dapat didefinisikan dengan hasil kerja yang sudah atau sedang diraih, didapatkan ataupun dihasilkan LPD yang mana ini nantinya akan menjamin terpenuhinya berbagai tujuan dari LPD dalam upayanya untuk melaksanakan pengembangan usahanya tersebut.

Secara umum LPD dapat dikatakan berhasil, namun tidak bisa dipungkiri masih banyak LPD yang dalam kondisi bermasalah. Pada tahun 2019 Ketua LP-LPD Gianyar, Ida Bagus Suastika menjelaskan bahwa pada Kabupaten Gianyar ini tercatat bahwa terdapat 270 LPD berdasarkan jumlahnya tersebut sebanyak 19 LPD, yang diantaranya tersebut sedang sakit atau bermasalah. Data ini memperlihatkan bahwa penambahan dari data di tahun 2018 yang lalu, kemudian Dinas Koperasi Gianyar mencatatkan bahwa jumlah dari LPD ini tidak sehat atau yang bermasalah ialah sejumlah 10, kurang sehat 38, cukup sehat 50 dan sebanyak 145 LPD dikategorikan sebagai sehat. Merujuk pernyataan Gus Suastika menyebutkan bahwa umumnya bahwa penyebab dari LPD yang kurang ataupun tidak sehat ini ialah berupa kredit macet yang sebelumnya tidak dapat diselesaikan ataupun ditangani, keadaan ini mengakibatkan LPD tidak mampu melaksanakan kewajibannya tersebut. Permasalahan ini sering terjadi di LPD seperti kasus kredit macet sebesar 4 Miliar yang terjadi di LPD Dlod Blungbang, Desa Kenderan, Tegalalang, Gianyar. Kredit macet juga terjadi pada pinjaman dari kalangan pengelola LPD termasuk para karyawannya. Penyebab antara lain karena kebijakan ketua LPD yang terlalu berani meminjamkan uang ratusan juta rupiah kepada warga luar desa pakraman tanpa agunan (TribunBali, 2019). Hal ini membuktikan kinerja LPD tersebut tidak efektif.

Berdasarkan fenomena kurangnya tingkat kesehatan pada suatu LPD sering disebabkan karena permasalahan internal seperti kasus kredit macet dan pemberian pinjaman tanpa agunan, maka dari itu LPD perlu menerapkan suatu sistem tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*) untuk menghindari permasalahan pada suatu LPD. Sistem tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*) dapat didefinisikan dengan konsep dari tata kelola perusahaan yang memperjelaskan keterkaitan hubungan antara berbagai pihak yang memiliki kepentingan tertentu dengan perusahaan dalam upayanya untuk memperbaiki kinerja dari suatu perusahaan itu sendiri (Sastra dan Erawati, 2017). Menurut KNKG tahun 2006 terdapat lima prinsip umum dari sistem tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*), diantaranya ialah Kewajaran (*fairness*), Independensi (*independency*), Pertanggung jawaban

(*responsibility*), Akuntabilitas (*accountability*) dan juga Transparansi (*transparency*). Selain sistem tata kelola yang baik kinerja organisasi (LPD) juga dipengaruhi oleh faktor lain yaitu budaya organisasi.

Budaya Organisasi dapat didefinisikan dengan suatu sistem ataupun nilai-nilai yang ditelaah oleh seluruh anggota organisasi tersebut, yang sebelumnya sudah dilaksanakan pembelajaran, penerapan, pengembangan serta memiliki fungsi sebagai sistem tertentu yang dapat merekatkan dan juga diperjadikan sebagai suatu acuan perilaku di dalam suatu perusahaan guna memenuhi berbagai tujuan perusahaan yang sebelumnya sudah ditentukan dan juga disepakati bersama (Amanda dan Suputra, 2019). Dengan adanya budaya organisasi maka dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan efektif yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja suatu LPD. Semakin baik budaya organisasi suatu LPD maka dapat menghasilkan kinerja yang unggul.

Penelitian Sidney dan Sari (2016) menemukan hasil bahwa variabel *Good Corporate Governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja LPD dan penelitian Kusumasari, dkk (2017) menemukan hasil bahwa variabel Prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja LPD sedangkan penelitian Handayani, dkk (2020) menemukan hasil bahwa variabel Prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* (Transparansi) tidak berpengaruh terhadap kinerja LPD namun (Akuntabilitas, Responsibilitas, Independensi dan Kewajaran) berpengaruh positif terhadap kinerja LPD. Selanjutnya penelitian Amanda dan Suputra (2019) menemukan hasil bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja LPD sedangkan penelitian Asmara dan Widanaputra (2017) menemukan hasil bahwa variabel budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi LPD.

Adanya hasil yang inkonsisten pada penelitian sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut mengenai kinerja Lembaga Perkredita Desa (LPD) dengan menambahkan variabel kompetensi manajerial sebagai variabel moderasi. Kompetensi merupakan sekumpulan keterampilan yang berkaitan dengan pengetahuan, sikap seseorang untuk melakukan tugas maupun aktivitasnya dalam pekerjaan tertentu. Kompetensi manajerial merupakan aktivitas, pengetahuan, keterampilan, sikap atau karakteristik pribadi yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja manajemen (Masoud dan Khateeb, 2020). Perkembangan teknologi yang sekarang ini canggih dan juga tingkatan kompetisi yang semakin keras, dengan ini maka peningkatan kompetensi manajerial mendesak dibutuhkan guna mendukung atau memperkuat kemampuan kerjanya, serta dapat menetapkan tingkatan kinerja yang dihasilkan organisasi atau perusahaan tertentu tersebut.

Penelitian ini dilakukan di Kecamatan Sukawati karena Sukawati merupakan daerah yang strategis dan memiliki berbagai daerah wisata. Seperti pasar seni Sukawati dan pasar seni Guwang.

Maka dari itu LPD berperan sangat penting dalam menyalurkan dananya kepada masyarakat agar dapat meningkatkan perekonomian. Semakin banyak dana yang disalurkan nantinya akan mempengaruhi kinerja suatu LPD.

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk meneliti kembali mengenai kinerja LPD dengan judul **“Peran Kompetensi Manajerial Dalam Memoderasi Hubungan *Good Corporate Governance* dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Se-Kecamatan Sukawati”**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *Good Corporate Governance* berpengaruh terhadap Kinerja LPD Se-Kecamatan Sukawati?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja LPD Se-Kecamatan Sukawati?
3. Apakah Kompetensi Manajerial mampu memoderasi Hubungan *Good Corporate Governance* terhadap Kinerja LPD Se-Kecamatan Sukawati?
4. Apakah Kompetensi Manajerial mampu memoderasi Hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja LPD Se-Kecamatan Sukawati?

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Good Corporate Governance* terhadap Kinerja LPD Se-Kecamatan Sukawati.
2. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja LPD Se-Kecamatan Sukawati.
3. Untuk mengetahui peran Kompetensi Manajerial dalam memoderasi Hubungan *Good Corporate Governance* terhadap Kinerja LPD Se-Kecamatan Sukawati.
4. Untuk mengetahui peran Kompetensi Manajerial dalam memoderasi Hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja LPD Se-Kecamatan Sukawati.

Manfaat penelitian secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan bukti empiris serta informasi mengenai upaya dalam meningkatkan kinerja suatu organisasi dan bisa menjadi referensi untuk penelitian lebih lanjut. Manfaat secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi LPD mengenai faktor-faktor yang perlu diterapkan agar kinerja suatu LPD semakin maju dan berkembang.

KAJIAN PUSTAKA

Merujuk pernyataan yang dinyatakan Barney (1991) mendefinisikan bahwa teori yang berpandangan berbasis sumber daya perusahaan (*Resource Based View Theory (RBV)*) ini dapat didefinisikan dengan kerangka kerja yang menitikberatkan terhadap pemahaman berdasarkan berbagai sumber keunggulan kompetitif yang berkesinambungan dari suatu organisasi ataupun perusahaan tertentu tersebut. Merujuk pernyataan yang dinyatakan Barney (1991) menyebutkan bahwa sumber daya ini sendiri dapat didefinisikan dengan kumpulan berbagai faktor yang dapat dikontrol dan dimiliki oleh suatu perusahaan atau organisasi tertentu, yang terdirikan atas asset tidak berwujud dan juga asset berwujud. Asset tidak berwujud salah satunya yaitu modal intelektual, yang terdiri dari 1) Human Capital yang meliputi kompetensi, pengalaman dan tingkat pendidikan. 2) Struktural Capital meliputi Budaya Organisasi, Struktur Organisasi dan *Good Corporate Governance*. 3) Relasi Capital meliputi hubungan dengan pelanggan dilingkungan luar perusahaan. Teori RBV memandang bahwa sumber daya dan kemampuan perusahaan penting bagi perusahaan, karena merupakan pokok atau dasar dari kemampuan daya saing serta kinerja perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2011) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan standar (kriteria) yang telah ditetapkan. Kinerja organisasi (LPD) ini sendiri didefinisikan dengan prestasi kerja dan juga proses dari penyelenggaraan tujuan organisasi yang hendak diraih ataupun didapatkan. Kinerja atau prestasi kerja bisa diukur dengan melalui pengukuran tertentu, penelitian ini menggunakan metode *Balanced Scorecard* untuk mengukur kinerja Organisasi (LPD).

Menurut FCGI (2001) *Good Corporate Governance* merupakan seperangkat peraturan yang mengatur hubungan antara pemegang saham, pemegang kepentingan internal maupun eksternal, pihak kreditur, pemerintah, pengurus (pengelola perusahaan), karyawan serta yang berkaitan dengan hak-hak dan kewajiban. *Good Corporate Governance* dapat diartikan sebagai suatu pengendalian internal perusahaan guna untuk mengelola resiko yang signifikan dengan mendorong terbentuknya manajemen perusahaan yang baik dan transparan. Menurut Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG) tahun 2006 terdapat 5 prinsip umum *Good Corporate Governance* antara lain *Tranparancy, Accountability, Responsibility, Independency dan Fairness*.

Merujuk pernyataan yang dinyatakan Schein (1992) menjelaskan bahwa definisi dari budaya organisasi ini dapat diartikan sebagai pola dasar atas asumsi yang diciptakan, ditemukan ataupun dikembangkan oleh kelompok tertentu supaya organisasi tersebut dapat atau memungkinkan untuk mempelajari serta mengatasi berbagai masalah yang ditimbulkan atas integrasi internal dan

juga adaptasi eksternal yang sebelumnya telah berlangsung. Dengan demikian diperlukan untuk diajarkan pada para anggota baru agar dapat memahami dengan benar, berpikir serta merasakan berbagai masalah yang sedang berlangsung. Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai yang dianut bersama oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari organisasi lainnya.

Boyatzis (1982) mendefinisikan bahwa kompetensi sebagai kemampuan manusia untuk berperilaku dengan memenuhi syarat pekerjaan dalam parameter yang diberikan oleh lingkungan organisasi untuk mencapai hasil yang diinginkan. Kompetensi merupakan pengetahuan keterampilan serta kemampuan yang menjadi bagian dari diri seseorang, dengan demikian seorang individu dapat melaksanakan perilaku afektif dan juga kognitif. Dengan demikian, kompetensi manajerial dapat didefinisikan dengan sebuah kapasitas ataupun kemampuan dari seorang individu dalam melaksanakan penghubungan untuk kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan juga berbagai nilai pribadi guna menghasilkan tingkatan yang memuaskan, yang orientasinya ialah agar terpenuhinya bidang dengan cara yang efisien, efektif dan juga profesional (Juniar dan Hermanto, 2020).

Pengaruh *Good Corporate Governance* Terhadap Kinerja LPD

Sistem tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*) ini didefinisikan dengan konsep tata kelola yang memperjelaskan keterkaitan hubungan antara berbagai pihak yang memiliki kepentingan tertentu dengan perusahaan dalam upayanya untuk memperbaiki dan juga meningkatkan kinerja perusahaan (Astini dan Yadnyana, 2019). Sidney dan Sari (2016) serta Kusumasari, dkk (2017) menyatakan bahwa *Good Corporate Governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja LPD Sehingga dapat disusun hipotesis yang pertama mengenai pengaruh *good corporate governance* terhadap kinerja LPD sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh positif *Good Corporate Governance* terhadap Kinerja LPD

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja LPD

Budaya Organisasi merupakan jenis aktiva yang tidak terwujud yang dimiliki oleh perusahaan serta dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Budaya organisasi dapat didefinisikan dengan alat atau instrumen yang berguna untuk melaksanakan penentuan arah organisasi, mengarahkan untuk apa yang diperkenankan ataupun tidak, bagaimanakah mengalokasikan dan juga melaksanakan pengelolaan untuk sumber daya organisasional, serta berguna untuk menyelesaikan berbagai permasalahan serta peluang dari lingkungan organisasi itu sendiri. Merujuk pemaparan yang dinyatakan Amanda dan Suputra (2019) serta Yudhasena dan Putri (2019) mengungkapkan bahwa Budaya Organisasi memberi pengaruh signifikan dan positif pada kinerja LPD Sehingga

dapat disusun hipotesis yang kedua mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja LPD sebagai berikut:

H2: Terdapat pengaruh positif Budaya Organisasi terhadap Kinerja LPD

Peran Kompetensi Manajerial Dalam Memoderasi Hubungan *Good Corporate Governance* Terhadap Kinerja LPD

Kompetensi manajerial merupakan aktivitas, pengetahuan, keterampilan, sikap atau karakteristik pribadi yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja manajemen (Masoud dan Khateeb, 2020). Apabila seseorang memiliki kompetensi yang tinggi ini nantinya akan memiliki kinerja yang tinggi, hal ini disebabkan bahwa tiap kegiatan dalam implementasiannya tersebut sejalan dan selaras dengan kompetensi yang ada pada dirinya tersebut. Merujuk pernyataan yang dinyatakan Juniar dan Hermanto (2020) menjelaskan bahwa Kompetensi Manajerial memberi pengaruh signifikan dan positif pada kinerja organisasi. Merujuk pernyataan yang dinyatakan Masoud dan Khateeb (2020) menyatakan bahwa Kompetensi manajerial signifikan berkorelasi dengan kinerja bisnis. Sehingga dapat disusun hipotesis yang ketiga mengenai peran kompetensi manajerial dalam memoderasi hubungan *good corporate governance* terhadap kinerja LPD sebagai berikut:

H3: Kompetensi Manajerial memperkuat hubungan *Good Corporate Governance* terhadap Kinerja LPD.

Peran Kompetensi Manajerial Dalam Memoderasi Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja LPD

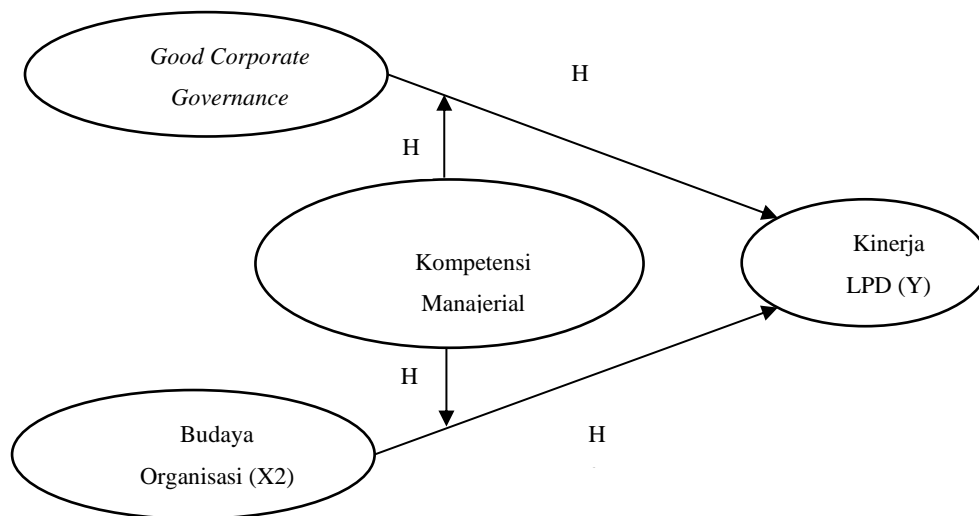
Kompetensi manajerial dapat didefinisikan dengan kemampuan atau kapasitas dari seorang individu dalam mengaitkan antara nilai-nilai pribadi, kemampuan, keterampilan dan juga pengetahuan guna menghasilkan tingkatan yang baik, yang nantinya ini akan menyebabkan tujuan perusahaan dapat terpenuhi atau tercapai. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki, maka seseorang dapat menerapkan dan mengembangkan budaya organisasi yang baik pada suatu organisasi (LPD) sehingga nantinya dapat mencapai kinerja yang unggul. Juniar dan Hermanto (2020) menyatakan bahwa kompetensi manajerial memberi pengaruh signifikan dan positif pada kinerja organisasi. Masoud dan Khateeb (2020) menyatakan bahwa kompetensi manajerial signifikan berkorelasi dengan kinerja bisnis. Sehingga dapat disusun hipotesis yang ke empat mengenai peran kompetensi manajerial dalam memoderasi hubungan budaya organisasi terhadap kinerja LPD sebagai berikut:

H4: Kompetensi Manajerial memperkuat hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja LPD.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian dapat didefinisikan dengan perancangan penelitian yang berguna untuk pedoman atau acuan dalam melaksanakan suatu penelitian ilmiah. Desain penelitian ini dimaksudkan agar dapat memberikan ataupun menyediakan pegangan, acuan dan juga landasan yang terstruktur dan juga jelas pada peneliti dalam menjalankan proses penelitiannya tersebut. Di bawah ini ialah kerangka desain penelitian sebagaimana berikut:

Gambar 1 Kerangka Konseptual Penelitian



Sumber: data diolah, 2021

Sistem tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*) ini dapat didefinisikan dengan pedoman atau patokan yang berguna sebagai formulasi atau rumusan guna menghasilkan suatu pedoman atau panduan untuk pihak pengelola dalam melaksanakan pengelolaan manajemen dengan baik, dengan mencermati juga kepentingan dari *stakeholder* yang berada pada lingkungan LPD (Dewi dan Putri, 2014). Variabel ini di ukur dengan 15 indikator yaitu 1) Adanya badan pengawas, 2) Menyajikan laporan keuangan tepat waktu, memadai dan akurat, 3) Keterbukaan mengenai perkembangan organisasi, 4) Memahami visi, misi dan tujuan serta target operasional, 5) Memahami peran, tugas dan tanggung jawab sesuai kemampuan, 6) Menggunakan auditor yang berkualitas, 7) Kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan, 8) Peduli terhadap lingkungan, 9) Pengambilan keputusan dengan prinsip kehati-hatian, 10) Keputusan yang objektif, 11) Pengelolaan yang profesional, 12) Aktivitas yang baik dan dinamis, 13) Kesempatan berpendapat, 14) Perlakuan yang adil, setara dan wajar, 15) Kesempatan dalam penerimaan karyawan (Dewi, 2018), yang diukur dengan skala likert 1-5 poin.

Budaya Organisasi merupakan suatu nilai atau tradisi yang dianut bersama oleh anggota organisasi, yang digunakan sebagai konsep dalam menyusun strategi maupun pengembangan pada organisasi. Variabel ini diukur dengan 6 indikator yaitu 1) Inovasi dan keberanian mengambil resiko, 2) Bertindak agresif dan inovatif, 3) Mengutamakan kerjasama dengan tim, 4) Loyalitas terhadap tim sangat tinggi, 5) Menyelesaikan tugas tepat waktu, 6) Datang dengan tepat waktu (Anggayana, 2019), yang diukur dengan skala likert 1-5 poin.

Kinerja Organisasi (LPD) dapat didefinisikan dengan hasil kerja yang dapat diraih atas suatu pekerjaan ataupun aktivitas tertentu yang dapat dilaksanakan pengukuran berdasarkan standarnya. Kinerja atau prestasi kerja suatu organisasi bisa diukur dengan melalui pengukuran tertentu, penelitian ini menggunakan metode *Balanced Scorecard* untuk mengukur kinerja Organisasi (LPD). Variabel ini diukur dengan 10 indikator yaitu 1) Peningkatan pendapatan, 2) Mengalokasikan modal kerja, 3) Pemeriksaan laporan keuangan secara periodik, 4) Komplain dari pelanggan ditangani langsung, 5) Jasa yang ditawarkan sesuai dengan kebutuhan, 6) Kegiatan Operasi sesuai dengan target biaya, waktu dan kualitas, 7) Evaluasi dan perbaikan, 8) Fasilitas organisasi, 9) Karyawan dapat mengakses semua informasi, 10) Pemberdayaan Karyawan (Auliasari, 2008), yang diukur dengan skala likert 1-5 poin.

Kompetensi manajerial dapat didefinisikan dengan sebuah kapasitas ataupun kemampuan dari seorang individu dalam melaksanakan penghubungan untuk kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan juga berbagai nilai pribadi guna menghasilkan tingkatan yang memuaskan, yang orientasinya ialah agar terpenuhinya bidang dengan cara yang efisien, efektif dan juga profesional (Juniar dan Hermanto, 2020). Variabel ini diukur dengan 4 indikator yaitu 1) Latar belakang pendidikan, 2) Sistem nilai atau kejujuran tertentu, 3) Pengetahuan manajemen, 4) Ketrampilan keuangan (Rumini, 2018), yang diukur dengan skala likert 1-5 poin.

Populasi penelitian dapat didefinisikan dengan wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek dan juga objek penelitian yang memiliki karakteristik dan juga kuantitas tertentu yang peneliti tetapkan agar dilaksanakan penelitian, serta nantinya dilaksanakan penarikan kesimpulan yang dihasilkan (Sugiyono, 2020:126). Populasi dalam penelitian ini yaitu 33 LPD Se-Kecamatan Sukawati dengan 99 orang responden yang terdiri dari Kepala LPD, Bendahara LPD dan Ketua Badan Pengawas Internal LPD.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2020:127). Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel yang diperoleh dalam penelitian ini yaitu sebanyak 99 responden.

Statistik Deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2020:206).

Partial Least Squares merupakan metode analisis yang *powerfull* atau sering disebut dengan *soft modeling*, karena meniadakan asumsi-asumsi OLS regresi seperti data harus berdistribusi normal dan tidak adanya problem multikolinieritas antar variabel bebas. Menurut Ghazali (2021), analisis PLS-SEM biasanya terdiri dari dua sub model yaitu model pengukuran atau *outer model* dan model struktural atau *inner model*.

Model pengukuran atau *Outer Model* yaitu menguji indikator terhadap variabel laten atau seberapa jauh indikator itu menjelaskan variabel latennya. Uji yang dilakukan adalah *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*.

Model Struktural (*Inner Model*) dapat didefinisikan dengan pengukuran tertentu agar dapat melaksanakan pengevaluasian terhadap tingkatan ketepatan model secara menyeluruh di dalam suatu penelitian tertentu, ini dibentuk dengan melewati beberapa variabel penelitian dan juga indikator dari variabel penelitian tertentu tersebut. Pengujian penelitian ini dilaksanakan dengan beberapa analisis, diantaranya ialah *R-square*, *F-Square* dan *Path Analysis*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Data penelitian dilaksanakan pengumpulan dengan cara menyebarkan kuesioner penelitian pada 33 Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Se-Kecamatan Sukawati. Dengan ini dapat dihasilkan kesimpulan bahwa kuesioner penelitian yang disebarkan atau didistribusikan pada responden penelitian tersebut ialah 99 dan semua kuesioner telah kembali. Penelitian ini dilakukan dengan metode survey pada 99 responden yang terdiri dari Kepala LPD, Bendahara LPD dan Ketua Badan Pengawas Internal LPD. Untuk penelitian ini, statistik deskriptif ini menyediakan penilaian pada tiap indikator dan juga variabel penelitian yang membentuknya tersebut. Berdasarkan hasil analisa deskriptif, variabel *Good Corporate Governance* dinilai sangat tinggi dengan skor rata-rata indikatornya 4,43. Variabel budaya organisasi dinilai sangat tinggi dengan skor rata-rata indikatornya 4,33. variabel kompetensi manajerial dinilai sangat tinggi dengan skor rata-rata indikatornya 4,20. Variabel Kinerja LPD dinilai sangat tinggi dengan skor rata-rata indikatornya 4,26.

Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah: 1) karakteristik usia responden berkisar antara usia 21-69 tahun dengan jumlah usia terbesar adalah 58 tahun sebanyak 9 responden (9,1%), 2) tingkat pendidikan responden didominasi oleh pendidikan SMA sebanyak 56 responden

(56,6%), 3) lama bekerja didominasi oleh responden yang bekerja lebih dari 5 tahun sebesar 68 responden (68,7%) jenis kelamin responden didominasi oleh pria sebanyak 72 responden (72,7%).

Tabel 1 Nilai *Outer Loading* Hasil Estimasi Sebelum Eksekusi

Variabel	Indikator	Nilai Korelasi
Good Corporate Governance	GCG1	0,593
	GCG2	0,802
	GCG3	0,766
	GCG4	0,657
	GCG5	0,535
	GCG6	0,498
	GCG7	0,626
	GCG8	0,663
	GCG9	0,744
	GCG10	0,654
	GCG11	0,588
	GCG12	0,615
	GCG13	0,666
	GCG14	0,764
	GCG15	0,692
Budaya Organisasi	BO1	0,764
	BO2	0,650
	BO3	0,635
	BO4	0,753
	BO5	0,710
	BO6	0,650
Kompetensi Manajerial	KM1	0,637
	KM2	0,783
	KM3	0,870
	KM4	0,878
Kinerja LPD	K.LPD1	0,526
	K.LPD2	0,742
	K.LPD3	0,627
	K.LPD4	0,648
	K.LPD5	0,710
	K.LPD6	0,676
	K.LPD7	0,663
	K.LPD8	0,607
	K.LPD9	0,651
	K.LPD10	0,484

Sumber : data diolah, 2021

Pada Tabel 1 menunjukkan terdapat beberapa indikator yang belum memenuhi syarat valid berdasarkan kriteria *convergent validity* yaitu nilai outer loading lebih kecil dari 0,60 sehingga harus dikeluarkan dari model. Adapun indikator yang dikeluarkan dari model berdasarkan tabel 4.1

adalah indikator BO2, BO3 dan BO6 pada variabel budaya organisasi, indikator GCG1, GCG4, GCG5, GCG6, GCG7, GCG8, GCG10, GCG11, GCG12 pada variabel Good Corporate Governance, indikator KM1 pada variabel kompetensi manajerial serta indikator KLPD1, KLPD4, KLPD6, KLPD8, KLPD9 dan KLPD 10 pada variabel kinerja LPD. Nilai outer loading model struktural setelah beberapa indikator dikeluarkan adalah sebagai berikut:

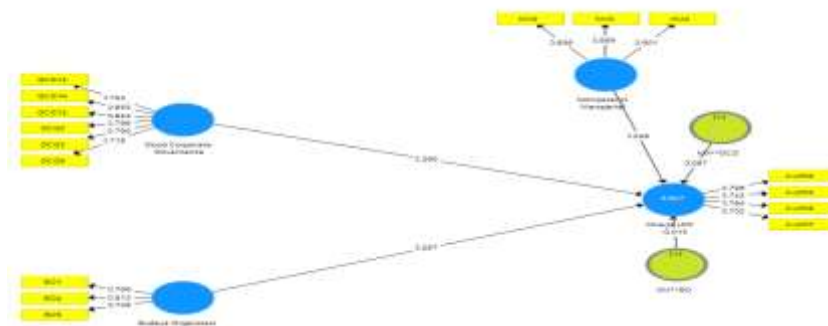
Tabel 2 Nilai Outer Loading Hasil Estimasi Setelah Eksekusi

Indikator<-Konstruk	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
GCG13 <- Good Corporate Governance	0,753	13,090	0,000
GCG14 <- Good Corporate Governance	0,855	29,002	0,000
GCG15 <- Good Corporate Governance	0,824	23,778	0,000
GCG2 <- Good Corporate Governance	0,796	16,394	0,000
GCG3 <- Good Corporate Governance	0,790	17,539	0,000
GCG9 <- Good Corporate Governance	0,718	12,058	0,000
BO1 <- Budaya Organisasi	0,786	17,468	0,000
BO4 <- Budaya Organisasi	0,813	20,576	0,000
BO5 <- Budaya Organisasi	0,736	12,293	0,000
K.LPD2 <- Kinerja LPD	0,796	21,787	0,000
K.LPD3 <- Kinerja LPD	0,742	17,560	0,000
K.LPD5 <- Kinerja LPD	0,764	17,952	0,000
K.LPD7 <- Kinerja LPD	0,702	12,554	0,000
KM2 <- Kompetensi Manajerial	0,806	22,045	0,000
KM3 <- Kompetensi Manajerial	0,889	23,184	0,000
KM4 <- Kompetensi Manajerial	0,901	31,690	0,000

Sumber : data diolah, 2021

Tabel 2 menunjukkan semua indikator telah memenuhi syarat valid berdasarkan kriteria *convergent validity* yaitu nilai outer loading diatas 0,60 dan signifikan secara statistik. Hasil tersebut dapat dilihat pada Tabel 2 dan Gambar 2.

Gambar 2 Outer Loading Model Struktural Setelah Eksekusi



Sumber : data diolah, 2021

Tabel 3 Uji Discriminant Validity

Variabel	AVE	\sqrt{AVE}	GCG	GCG**KM	BO	BO**KM	Kinerja LPD
GCG	0,625	0,790					
GCG**KM	1,000	1,000	-0,022				
Budaya Organisasi	0,607	0,779	0,566	0,214			
BO**KM	1,000	1,000	0,202	0,676	0,219		
Kinerja LPD	0,565	0,752	0,656	0,212	0,694	0,311	
Kompetensi Manajerial	0,750	0,866	0,437	0,331	0,688	0,506	0,638

Sumber : data diolah, 2021

Tabel 3 menunjukkan nilai AVE seluruh konstruk $> 0,50$ dan nilai \sqrt{AVE} masing-masing konstruk berkisar antara 0,779 s.d 1,000 lebih besar dari nilai korelasi yang besarnya antara 0,202 s.d 0,694 sehingga memenuhi syarat valid berdasarkan kriteria *discriminant validity*.

Tabel 4 Uji Composite Reliability dan Cronbach Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Good Corporate Governance	0,879	0,909
Budaya Organisasi	0,676	0,822
Kompetensi Manajerial	0,834	0,900
GCG**KM	1,000	1,000
BO**KM	1,000	1,000
Kinerja LPD	0,744	0,838

Sumber: data diolah, 2021

Tabel 4 menunjukkan nilai *composite reliability* dan *Cronbach Alpha* masing-masing konstruk telah menunjukkan nilai lebih besar dari 0,60 sehingga memenuhi syarat reliabel berdasarkan kriteria *composite reliability*.

Tabel 5 Evaluasi Model Struktural Inner

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja LPD	0,627	0,607

Sumber : data diolah, 2021

Tabel 5 menunjukkan nilai R^2 kinerja LPD 0,627 berdasarkan kriteria Chin (Ghozali,2021), maka model tersebut termasuk kriteria model kuat, maknanya adalah variasi good corporate governance, budaya organisasi, kompetensi manajerial, interaksi kompetensi manajerial dengan good corporate governance serta interaksi kompetensi manajerial dengan budaya organisasi mampu menjelaskan variasi kinerja LPD sebesar 62,7 %

Tabel 6 Evaluasi Model Struktural Inner Melalui f-Square

Variabel	Kinerja LPD
Good Corporate Governance	0,245
GCG**KM	0,010
Budaya Organisasi	0,086

BO**KM	0,000
Kompetensi Manajerial	0,065

Sumber: data diolah, 2021

Tabel 6 menunjukkan bahwa hanya 1 variabel yang memiliki pengaruh menengah yakni pada variabel *Good Corporate Governance* yang memiliki nilai 0,245 dan sisanya nilai f Square kurang dari 0,15 yang memiliki pengaruh rendah.

Tabel 7 Path Analisis dan Pengujian Statistik

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
GCG -> Kinerja LPD	0,390	5,965	0,000	Signifikan
BO -> Kinerja LPD	0,287	3,164	0,002	Signifikan
KM -> Kinerja LPD	0,249	2,397	0,017	Signifikan
GCG**KM -> Kinerja LPD	0,097	1,164	0,245	Tidak Signifikan
BO**KM -> Kinerja LPD	-0,015	0,167	0,867	Tidak Signifikan

Sumber : data diolah, 2021

1. *Good Corporate Governance* berpengaruh positif sebesar 0,390 terhadap kinerja LPD dan hubungan tersebut adalah signifikan pada level 0,05, dimana nilai t-Statistik sebesar 5,965 lebih besar dari 1,96.
2. Budaya Organisasi berpengaruh positif sebesar 0,287 terhadap kinerja LPD dan hubungan tersebut adalah signifikan pada level 0,05 dengan nilai t statistik sebesar 3,164 lebih besar dari nilai t-tabel yaitu 1,96.
3. Kompetensi Manajerial berpengaruh positif terhadap kinerja LPD sebesar 0,249 dan hubungan tersebut adalah signifikan pada level 0,05 dengan nilai t statistik sebesar 2,397 lebih besar dari t-tabel yaitu sebesar 1,96.
4. Interaksi Kompetensi Manajerial dengan *Good Corporate Governance* berpengaruh positif sebesar 0,097 terhadap kinerja LPD dan hubungan tersebut adalah tidak signifikan pada level 0,05 dengan nilai t statistik sebesar 1,164 lebih kecil dari nilai t-tabel yaitu 1,96.
5. Interaksi Kompetensi Manajerial dengan Budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja LPD sebesar 0,015 dan hubungan tersebut adalah tidak signifikan pada level 0,05 dengan nilai t statistik sebesar 0,167 lebih kecil dari t-tabel yaitu sebesar 1,96.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Good Corporate Governance* Terhadap Kinerja LPD Se-Kecamatan Sukawati

Pengaruh *Good Corporate Governance* terhadap kinerja LPD, menunjukkan bahwa *Good Corporate Governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja LPD. Dengan demikian hipotesis pertama dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif *Good Corporate Governance* terhadap kinerja LPD Se-Kecamatan Sukawati dapat diterima. Pengaruh *Good Corporate Governance* yang signifikan terhadap kinerja LPD, memberi makna bahwa semakin meningkatnya pelaksanaan *Good Corporate Governance* maka diiringi juga dengan peningkatan kinerja LPD Se-Kecamatan Sukawati. Adanya peningkatan pelaksanaan dari pengelola LPD yang memberikan perlakuan adil setara dan wajar terhadap semua anggota sebagai refleksi dimensi *fairness* dalam *Good Corporate Governance* dengan sendirinya kinerja LPD yang direfleksikan dengan pengalokasian modal kerja yang sesuai dengan harapan juga semakin meningkat. Sebagaimana yang telah dijelaskan dalam Teori *Resource Based View*, adanya peningkatan kinerja sebuah organisasi (LPD) dapat disebabkan karena adanya sumber daya internal yang dimiliki perusahaan sebagai nilai atau potensi yang dimiliki oleh setiap perusahaan dalam hal ini adanya pelaksanaan *good corporate governance* sebagai sumber daya organisasi untuk mendukung proses bisnis meraih keunggulan yang berdaya saing tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sidney dan Sari (2016) dan Kusumasari, dkk (2017) menyatakan bahwa *Good Corporate Governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja LPD dan penelitian yang dilakukan oleh Nurhasanah (2020) menyatakan bahwa *Good Corporate Governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja LPD Se-Kecamatan Sukawati.

Berdasarkan hasil pengujian mengenai pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja LPD, menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja LPD. Dengan demikian hipotesis kedua dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif Budaya Organisasi terhadap kinerja LPD Se-Kecamatan Sukawati dapat diterima. Pengaruh Budaya Organisasi yang signifikan terhadap kinerja LPD, memberi makna bahwa semakin meningkatnya penerapan Budaya Organisasi maka diiringi juga dengan peningkatan kinerja LPD Se-Kecamatan Sukawati. Peningkatan penerapan budaya organisasi dalam ruang lingkup LPD yang direfleksikan dengan loyalitas terhadap organisasi sangat tinggi sebagai refleksi dari budaya organisasi, dengan sendirinya kinerja LPD yang direfleksikan dengan pengalokasian modal kerja yang sesuai dengan harapan juga semakin meningkat. Sebagaimana yang telah dijelaskan dalam Teori *Resource Based View*, adanya peningkatan kinerja sebuah organisasi (LPD) dapat disebabkan

karena adanya sumber daya internal yang dimiliki perusahaan sebagai nilai atau potensi yang dimiliki oleh setiap perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Amanda dan Suputra (2019) serta Yudhasena dan Putri (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja LPD.

Peran Kompetensi Manajerial Dalam Memoderasi Hubungan *Good Corporate Governance* Terhadap Kinerja LPD Se-Kecamatan Sukawati.

Pengaruh interaksi antara *good corporate governance* dengan kompetensi manajerial terhadap kinerja LPD, menunjukkan bahwa *good corporate governance* yang disertai dengan kompetensi manajerial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja LPD. Selain itu juga ditemukan bahwa kompetensi manajerial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja LPD. Hipotesis ketiga dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa Kompetensi Manajerial memperkuat hubungan *Good Corporate Governance* terhadap kinerja LPD Se-Kecamatan Sukawati tidak dapat diterima atau ditolak.

Adanya pengaruh interaksi *good corporate governance* dengan kompetensi manajerial yang tidak signifikan terhadap kinerja LPD namun disisi lain secara parsial *good corporate governance* dan kompetensi manajerial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja LPD. Berdasarkan kriteria yang dijelaskan oleh Ghazali (2018) maka dapat dikatakan bahwa kompetensi manajerial bukan sebagai variabel moderasi namun lebih cenderung sebagai variabel intervening, exogen, anteseden atau prediktor (independen). Tidak didukungnya hipotesis ini, bahwa berdasarkan data karakteristik responden dari hasil investigasi para pengelola LPD ditemukan bukti bahwa tingkat persepsi masing-masing variabel dinilai tinggi serta tingkat pendidikan responden didominasi oleh pendidikan SMA sebanyak 56 responden (56,6%), namun demikian berdasarkan hasil pengujian *outer loading* ditemukan ada beberapa indikator yang dikeluarkan dari model salah satunya adalah indikator kompetensi manajerial yakni responden mempunyai latar belakang pendidikan yang berkaitan dengan perbankan atau ekonomi untuk memajukan dan mengelola LPD. Hal ini berkorelasi dengan tingkat pendidikan responden didominasi oleh Pendidikan SMA sehingga dapat dikatakan bahwa tingkat pengetahuan responden terhadap pemahaman penerapan *good corporate governance* juga semakin rendah dan pada akhirnya tidak mampu memperkuat secara nyata terhadap kinerja LPD.

Peran Kompetensi Manajerial Dalam Memoderasi Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja LPD Se-Kecamatan Sukawati.

Pengaruh interaksi antara budaya organisasi dengan kompetensi manajerial terhadap kinerja LPD, menunjukkan bahwa budaya organisasi yang disertai dengan kompetensi manajerial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja LPD. Selain itu juga ditemukan bahwa kompetensi manajerial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja LPD. Hipotesis keempat dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa Kompetensi Manajerial memperkuat hubungan budaya organisasi terhadap kinerja LPD Se-Kecamatan Sukawati tidak dapat diterima atau ditolak.

Adanya pengaruh interaksi budaya organisasi dengan kompetensi manajerial yang tidak signifikan terhadap kinerja LPD namun disisi lain secara parsial budaya organisasi dan kompetensi manajerial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja LPD. Berdasarkan kriteria yang dijelaskan oleh Ghozali (2018) maka dapat dikatakan bahwa kompetensi manajerial bukan sebagai variabel moderasi namun lebih cenderung sebagai variabel *ntervenning*, *exogen*, *anteseden* atau prediktor (*independen*). Tidak didukungnya hipotesis ini, dapat dijelaskan bahwa berdasarkan data karakteristik responden dari hasil investigasi para pengelola LPD ditemukan bukti bahwa tingkat persepsi masing-masing variabel dinilai tinggi serta tingkat pendidikan responden didominasi oleh pendidikan SMA sebanyak 56 responden (56,6%), namun demikian berdasarkan hasil pengujian *outer loading* ditemukan ada beberapa indikator yang dikeluarkan dari model salah satunya adalah indikator kompetensi manajerial yakni responden mempunyai latar belakang pendidikan yang berkaitan dengan perbankan atau ekonomi untuk memajukan dan mengelola LPD. Hal ini berkorelasi dengan tingkat pendidikan responden didominasi oleh pendidikan setingkat SMA sehingga dapat dikatakan bahwa tingkat pengetahuan responden terhadap pemahaman penerapan budaya organisasi juga semakin rendah dan pada akhirnya tidak mampu memperkuat secara nyata terhadap kinerja LPD.

SIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja LPD dipengaruhi oleh penerapan *good corporate governance* yang direfleksikan dengan Pengurus LPD mampu melaksanakan pengkajian laporan keuangan dengan waktu yang akurat, tepat dan memadai. Pengurus, badan pengawas dan krama Desa yang berperan sebagai anggota melaksanakan suatu pertemuan secara berkala guna melaksanakan pembahasan terhadap perkembangan dari LPD yang berperan sebagai dimensi dari *transparency*, selanjutnya proses pengambilan keputusan berpegang pada prinsip kehati-hatian

- Astini, N. K. A. T., dan Yadnyana, I. K. (2019). Pengaruh Penerapan GCG dan Budaya Tri Hita Karana pada Kinerja Keuangan LPD Di Kabupaten Jembrana. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, Vol. 27.1, 90-118.
- Auliasari, P. (2008). *Penerapan Metode Balanced Scorecard Untuk Mengukur Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada" PT Sempurna Jaya Kami")* (Doctoral dissertation, Universitas Kristen Maranatha).
- Bali.bpk.go.id.2017. Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 3 Tahun 2017. <http://denpasar.bpk.go.id/wp-content/uploads/2017/08/perda-3-2017.pdf>
Diakses pada 20 Desember 2020.
- Barney, J. (1991). *Firm Resources And Sustained Competitive Advantage* . *Journal Of Management*, Vol.17.1, 99-120.
- Boyatzis, R. (1982). *Manajer yang kompeten: Sebuah model untuk kinerja yang efektif*. John Wiley & Sons. New York.
- Dewi, P. C. (2018). Pengaruh, Komitmen, Kompetensi dan *Good Corporate Governance* pada Kinerja Keuangan (studi pada Lembaga Perkreditan Desa Se-Kecamatan Abiansemal) . *Skripsi Universitas Udayana*.
- Dewi, K. K., dan Putri, I. G. A. M. A. D. (2014). Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip GCG Pada Kinerja Keuangan Lembaga Perkreditan Desa Kabupaten Gianyar Bali. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 7(3), 559-573.
- FCGI. 2001. *Seri Tata Kelola Perusahaan (Corporate Governance)* Jakarta.
- Ghozali, Imam., (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam., (2021). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.2.9* Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, N. K. P., Suryandari, N. N. A., dan Putra, G. B. B. (2020). Pengaruh Prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* Terhadap Kinerja Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Di Kecamatan Rendang Kabupaten Karangasem. *JURNAL KHARISMA VOL. 2.1*, 11-21.
- Juniar, Z dan Hermanto, S. B. (2020). Pengaruh Sasaran, Kompetensi Manajerial, Akuntabilitas, Kepemimpinan, dan Kinerja Keuangan Terhadap Kinerja Organisasi Pemerintah . *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*, 21.
- Kusumasari, P. D., Sinarwati, N. K., dan Yuniarta, G. A. (2017). Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance*, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Pengawasan Internal Terhadap Kinerja Lembaga Perkreditan Desa. *e-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha*, 12.
- KNKG. 2006 *Pedoman Umum Good Corporate Governance Indonesia*. Jakarta.

- Masoud, Emad Y., and Khateeb, L. A (2020). The Influence of Managerial Competencies on the Business Performance in the Small Business Funded by Jordan River Foundation . *European Journal of Business and Management Vol.12.20*, 49-59.
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda Karya.
- Mahrani, M., dan Soewarno, N. (2018). The Effect Of Good Corporate Governance Mechanism and Corporate Social Responsibility On Financial Performance With Earnings Management As Mediating Variable. *Asian Journal of Accounting Research*, 3 (1), 41-60.
- NusaBali.com (6 Desember 2017). LPD Desa Pakraman Dlod Blungbang, Desa Kenderan, Tegalalang, Gianyar, sekarat.
<https://www.nusabali.com/berita/22001/lpd-dlod-blungbang-sekarat>
Diakses pada 10 Desember 2020.
- Nurhasanah. (2020). Pengaruh *Good Corporate Governance*, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perusahaan Pada PT. Bumi Cipta Karya. *Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara*, 1-121.
- Orobia, L.A., Nakibuuka, J., Bananuka, J., and Akisimire, R. (2020). Inventory management, managerial competence and financial performance of small businesses. *Jurnal of Accounting in Earning Economies*.
- Rumini, D.A., dan Martadiani, A.A Media . (2018). Competence Role Of LPD Management in Moderating Organizational Culture Relationship to Organizational Performance . *Faculty Ekonomi Universitas Warmadewa Denpasar-Bali . Proceedings of the 1 st Warmadewa Research and Development seminar (WARDS);BALI, (2018)*.
- Sastra, I. M. B., dan 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.
- Sidney, G. A., dan Sari, M. M. R. (2016). Pengaruh *Good Corporate Governance* Pada Kinerja Lembaga Perkreditan Desa Denpasar Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* , 30.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Schein, E. 1992. *Organizational Culture and Leadership*. Second Edition. Jossey-Bass Publishers. San Fransisco.
- Soocadesugn.com (19 Agustus 2020). Pedoman Umum GCG di Indonesia.
<https://www.soocadesign.com/mengenal-pedoman-gcg-indonesia/>
Diakses pada 20 Desember 2020.
- Tribun Bali.com (30 Juli 2019). 19 LPD di Gianyar “Sakit”.
<https://bali.tribunnews.com/2019/07/30/19-lpd-di-gianyar-sakit-ini-penyebab-utamanya>
Diakses pada 10 Desember 2020.

-
- Widasari, K. I., dan Putri, I. G. A. M. A. D. (2018). Pengaruh *Good Governance* dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Penyelenggara Pemerintahan Desa di Kabupaten Badung. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 1308-1334.
- Yudhasena, I. G. I., dan Putri, I. G. A. M. A. D. (2019). Pengaruh *Good Government Governance*, Pengendalian Intern dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Perangkat Daerah (OPD). *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 434-464.