

**PENGARUH BUDAYA TRI HITA KARANA, AKUNTABILITAS, GAYA  
KEPEMIMPINAN, DAN PENGAWASAN INTERNAL TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA LEMBAGA PERKREDITAN DESA (LPD) DI KECAMATAN  
NUSA PENIDA**

**Ni Luh Devi Srikasih<sup>(1)</sup>**

**Ni Komang Sumadi<sup>(2)</sup>**

**Putu Cita Ayu<sup>(3)</sup>**

<sup>(1),(2),(3)</sup>Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Bisnis Dan Pariwisata, Universitas Hindu  
Indonesia

Jl. Sanggalangit, Tembawu, Penatih

*e-mail: devisrikasih01@gmail.com*

**ABSTRACT**

*Employee performance affects the success of a company, including financial institutions, both bank and non-bank financial institutions such as the Village Credit Institution (LPD). The purpose of this study was to determine the influence of Tri Hita Karana Culture, Accountability, Leadership Style and Internal Control on the Performance of Village Credit Institutions (LPD). This research was conducted at the Village Credit Institution (LPD) Nusa Penida District. This research was conducted in 45 Village Credit Institutions (LPD) located in Nusa Penida District with a population of 180 people. The sampling method used is a non-probability sampling method with a purposive sampling technique based on certain considerations. The total sample taken is 150 people who are directly related to the performance of the Village Credit Institution (LPD), namely the LPD chairman, secretary, treasurer and employees who work more than 1 year. The data analysis technique used is Multiple Linear Regression. The results of this study indicate that the Tri Hita Karana Culture, Accountability, Leadership Style and Internal Control have a positive*

**Keywords:** *tri hita karana culture, accountability, leadership style, internal control, employee performance*

**PENDAHULUAN**

Lembaga keuangan terbagi dua yakni lembaga keuangan bank serta lembaga keuangan non-bank. suatu lembaga keuangan non-bank yang ditetapkan di Indonesia, terutama di Bali yakni Lembaga Perkreditan Desa (LPD). LPD adalah lembaga keuangan yang memiliki 2 keunikan, yaitu: (a) sebagai organisasi yang diawasi dan di atur oleh desa adat, adalah seluruhnya terintegrasi ke kebudayaan Bali, dan (b) tidak seperti lembaga keuangan lain, adalah inklusif, meliputi hampir seluruh desa adat di Bali dan sebagian besar masyarakatnya.

Demi menumbuhkan prestasi ,karyawan pada sebuah organisasi pada hakekatnya wajib memiliki pemikiran jika kinerjanya dipengaruhi dari nilai- nilai baik yang tercipta oleh kemampuan diri, lingkungan kerja, serta hubungan antar sesama pegawai. Maka hal tersebut

pengaruh budaya local yang adalah budaya yang telah dikenal serta selalu dilakukan bagi seluruh masyarakat yang ada di daerah itu sangat krusial. Keberadaan budaya tri hita karena di sebuah Lembaga perkreditan desa (LPD) segera memajukan terjadinya keselarasan dari setiap aktivitas bisnis tersebut. Budaya tri hita karena oleh hal ini jadi sesuatu yang melengkapi serta membawa pemahaman bahwa seluruh sesuatu wajib dijalankan dengan konsisten.

Badan pengawas internal selaku pengawas internal sangat strategis, yakni selain itu selaku auditor internal pun selaku partner yang bersinergi guna meningkatkan LPD. Peran badan pengawas intern untuk mengawasi operasional LPD dapat dijalankan pada siapa saja di desa pekraman berkaitan tanpa mendalami jenjang serta jenis pendidikan. Bertambah tinggi asset LPD maka ruang lingkup pengawasan jadi bertambah luas serta kompleks.

Fenomena pada kajian tersebut yakni pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Ped berkaitan dengan kinerja Lembaga Perkreditan Desa (LPD) yang terjadi pada 31 januari 2021 dari laporan akhir tahun Lembaga Perkreditan Desa (LPD) tahun 2020 warga dapat pertanda penyelewengan pengelolaan dana LPD dan pertanda penyalahgunaan lembaga pengawas tingkat kecamatan serta internal Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa adat Ped. Masalah pesangon serta selisih bunga kredit yang tidak termasuk pada pertanggungjawaban. Berhubung pembayaran pesangon, dari laporan warga mengatakan uang pesangon dikeluarkan setiap tahun oleh pengelola LPD sebelum terdapat pemberhentian atau PHK serta disetorkan ke rekening karyawan hal ini dibenarkan oleh ketua LPD Ped bahwa “uang pesangon untuk pengurus dan pegawai LPD diberikan sebelum adanya keputusan hubungan kerja (PHK).” sehingga menyebabkan hilangnya kepercayaan masyarakat terhadap Lembaga Perkreditan Desa (LPD). Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan diatas. Maka penulis melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh, Budaya Tri Hita Karana, Akuntabilitas, Gaya Kepemimpinan, Pengawasan Internal Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kecamatan Nusa Penida”**.

Adapun tujuan penelitian tersebut yakni guna mengetahui dampak Budaya Tri Hita Karana, Akuntabilitas, Gaya Kepemimpinan, Pengawasan Internal Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Perkreditan Desa LPD di Kecamatan Nusa Penida. Manfaat Teoritis dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk akademisi dan juga profesi dalam rangka mengkaji serta mengembangkan konsep-konsep serta teori-teori mengenai apa saja yang berdampak pada kualitas kinerja karyawan serta memajukan wawasan pengetahuan mengenai temuan-temuan dilapangan yang belum terbukti sebelumnya dan bisa ditetapkan bahan referensi atau pembanding bagi penelitian berikutnya. Pada penelitian ini diinginkan bisa memberi

manfaat praktis dapat memberikan gagasan tentang Pengaruh, Budaya Tri Hita Karana, Akuntabilitas, Gaya Kepemimpinan, Pengawasan Internal Terhadap Kinerja Lembaga Perkreditan Desar (LPD) Kecamatan Nusa Penida.

## **KAJIAN PUSTAKA**

Teori stewardship menjabarkan hubungan antara pemilik serta manajer. Teori stewardship yakni teori yang diungkapkan dari Donaldson serta Davis, teori tersebut menjabarkan kondisi dimana para manajer tidak termotivasi dari maksud individu tetapi lebih dimaksudkan untuk sasaran hasil utama mereka guna kebutuhan organisasi, maka teori tersebut memiliki landasan psikologi serta sosiologi yang sudah diatur dimana para eksekutif selaku steward terdorong guna menjalankan sesuai keinginan prinsipal, dengan itu perilaku steward tidak akan melepaskan organisasinya karena steward berupaya mengapai sasaran organisasinya, Riyadi dan Agung (2014).

Eksekusi menyiratkan pekerjaan yang bisa dikerjakan dari individu atau kumpulan individu pada asosiasi, sesuai dengan spesialis serta ketetapan utama mereka dengan tujuan akhir guna mencapai tujuan asosiasi yang bersangkutan dngan sah, tidak menyalahgunakan hukum serta searah dengan moral etis. dari Sedarmayanti (2007:21). Eksekusi yang kuat dan efektif, organisasi harus memiliki pilihan untuk melakukannya. mengawasi SDM dengan baik. Eksekusi atau pelaksanaan adalah gambaran derajat ketercapaian pelaksanaan suatu program latihan atau pengaturan dalam memahami maksud, tujuan, visi, dan misi perkumpulan yang digambarkan melalui susunan pokok suatu perkumpulan Moehariono (2009:25) . Hambatan tujuan organisasi disebabkan oleh rendahnya presentasi pekerja Yunxia et al (2006).

Badan pengawas internal selaku pengawas internal sangat strategis, di samping selaku auditor internal bisa selaku partner yang bersinergi guna meningkatkan LPD. Andil badan pengawas intern pada mengawasi operasional LPD dapat dijalankan pada siapa saja di desa pekraman berkaitan tidak mengenal jenjang serta jenis pendidikan. Bertambah besar asset LPD sehingga ruang lingkup pengawasan jadi bertambah luas serta kompleks. Mengingat wajib andil badan pengawas intern, sehingga beliau wajib mempunyai kepastian pada struktur organisasi tersebut, keahlian teknis, serta pola pikir yang tercipta bisa melakukan tata kelola, arahan, serta tanggung jawab Wedayani dan Jati (2013).

Penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan telah dilakukan oleh beberapa penelitian sebelumnya dan dijadikan landasan yaitu:

Kajian yang dilaksanakan I Putu Suarna Bumi dan I Wayan Suartana (2019) yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya Tri Hita Karana pada kinerja Lembaga Perkreditan Desa (LPD) menarik kesimpulan budaya Tri Hita Karana terbukti dapat memajukan kinerja LPD. Budaya Tri Hita Karana yang adalah pedoman hidup masyarakat Bali sangat cukup guna dipelajari serta dijalankan pada aktivitas organisasi.

Kajian yang dilaksanakan Lidya Ayu Amanda dan I D.G. Dharma Suputra (2019) yang berjudul Pengaruh budaya Organisasi, komitmen dan akuntabilitas Pada Kinerja Lembaga Perkreditan Desa menarik kesimpulan Tanggung jawab itu secara positif mempengaruhi pelaksanaan hierarkis dengan memanfaatkan kerangka pembukuan langsung dalam administrasi moneter.

Kajian yang dilaksanakan Putu Dewi Arina Pratiwi dan I Ketut Budiarta (2018) yang berjudul Pengaruh Penerapan Good Corporate Governance dan Gaya Kepemimpinan pada Kinerja Keuangan menarik kesimpulan bahwa Gaya Kepemimpinan berdampak positif terhadap kinerja keuangan LPD di kota Denpasar

Kajian yang dilaksanakan Putu Dian Kusumasari, Ni Kadek Sinarwati dan Gede Adi Yuniarta (2017) yang berjudul pengaruh penerapan prinsip-prinsip good corporate governance, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan pengawasan internal terhadap kinerja LPD di Kecamatan Ubud. Menarik kesimpulan bahwa Pengawasan internal berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja LPD di Kecamatan Ubud.

Budaya Tri Hita Karana adalah kearifan lokal masyarakat Bali yang dipakai selaku dasar untuk individu pada saat kegiatannya, terutama terhadap rakyat desa pakraman yang adalah pemilik LPD. Rancangan hidup yang benar berlandaskan dari prinsip keharmonisan, solidaritas, serta keseimbangan antara maksud ekonomi, kelestarian lingkungan serta budaya, estetika serta spiritual Tenaya (2007). Krusialnya ditetapkan Budaya Tri Hita Karana pada organisasi sudah menunjukkan dari terdapatnya penelitian – penelitian empiris yang berhubungan soal ini. pengkajian yang dijalankan dari Ehtesham et al. (2011) serta Ozigbo (2013) yang memperoleh reaksi jika Budaya Tri Hita Karana berdampak positif signifikan untuk kinerja perusahaan. Studi Surya et al. (2014); Sastra dan Erawati(2017); Putri(2017) pun mendapat hasil Budaya Tri Hita Karana berdampak positif pada kinerja karyawan di Lembaga Perkreditan Desa (LPD).

**H1: Budaya Tri Hita Karana berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kecamatan Nusa Penida**

Akuntabilitas publik adalah sesuatu yang menunjukkan betapa besarnya derajat kesamaan ukuran atau standar pelaksanaan perencanaan strategi publik dengan peraturan perundang-undangan dan pedoman yang berlaku pada perkumpulan yang bersangkutan. Lestari (2014) menyatakan bahwa tanggung jawab memiliki dampak positif terhadap kinerja organisasi dengan memanfaatkan kerangka pembukuan langsung dalam administrasi moneter. Sementara itu, Hwang (2013) menyatakan bahwa tanggung jawab berpengaruh positif terhadap pelaksanaan LPD.

## **H2: Akuntabilitas berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kecamatan Nusa Penida**

Lembaga Perkreditan Desa waktu ini diperlukan pemimpin yang mengerti kompleksitas perubahan lingkungan global yang cepat. Kesuksesan sebuah organisasi tidak terlepas dari faktor kepemimpinan seorang atasan serta perilaku bawahan saat menjalankan perintah untuk mencapai maksud organisasi. Peranan kepemimpinan pada suatu organisasi atau kelompok jelas wajib sebab ada pimpinan sehingga maksud organisasi bisa berhasil dengan jalan serta cara yang benar. Sebuah organisasi akan segera lancar untuk mencapai maksud organisasi yang sudah disimpulkan sangat berdampak dari hal kepemimpinan. Maka sebab itu pemimpin sering menjadi fokus evaluasi selaku cerminan penilaian pada kesuksesan suatu organisasi. Kajian yang dijalankan dari Ria dan Suartana (2014) membuktikan jika Gaya kepemimpinan berpengaruh positif serta signifikan pada kepuasan kerja pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD).

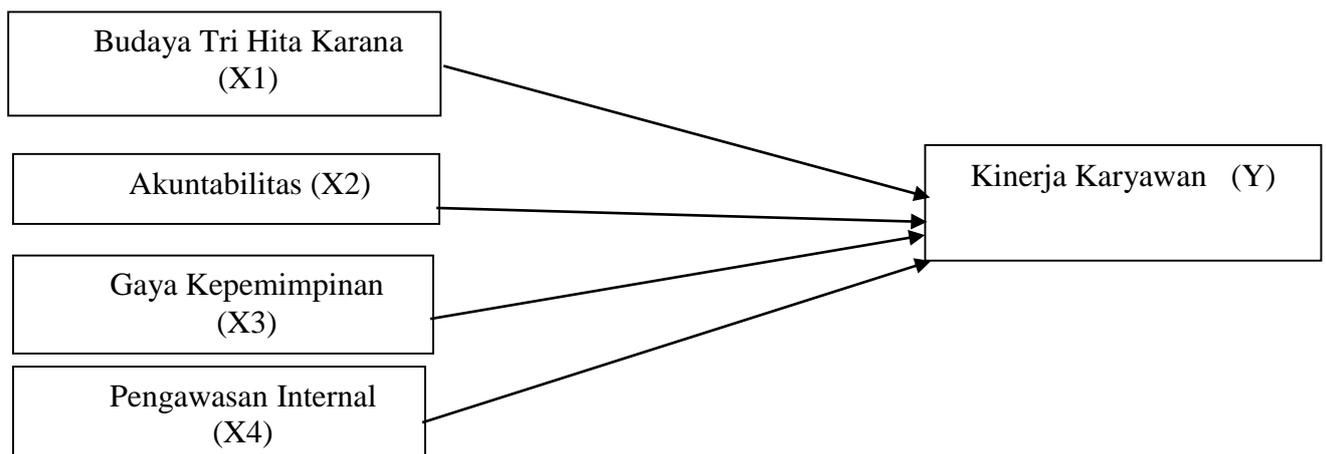
## **H3: Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kecamatan Nusa Penida.**

Pengawasan internal adalah pengawasan yang meliputi struktur organisasi yang dikordinasikan serta dipakai pada perusahaan dengan maksud memelihara ketentraman harta milik perusahaan, mengoreksi ketelitian serta keabsahan data akuntansi, memajukan efisiensi di dalam upaya, serta membantu memajukan ditaatinya peraturan manajemen (Sutabri. 2004:33). Pengawas internal LPD adalah badan pengawas yang dibentuk oleh desa pakraman yang bertanggung jawab kepada paruman desa pakraman. Penelitian yang dilakukan oleh Aryantara (2016) menyatakan bahwa pengawasan internal berdampak positif pada kinerja Lembaga Perkreditan Desa (LPD).

## **H4: Pengawasan Internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kecamatan Nusa Penida**

## METODE PENELITIAN

Faktor meningkatnya kinerja Lembaga Perkreditan Desa (LPD) adalah budaya tri hita karena, akuntabilitas, gaya kepemimpinan, serta pengawasan internal. Budaya Tri Hita Karana (X<sub>1</sub>) yaitu sebuah sistem nilai yang diwarnai dari nilai-nilai yang mengedepankan keselarasan yang berkaitan manusia terhadap Tuhan (parahyangan), manusia terhadap manusia (pawongan) serta manusia terhadap lingkungan alam (palemahan), Hofstede( 2001;) Windia dan Dewi (2011) Riana ( 2010) dan Astawa et al ( 2013). Akuntabilitas (X<sub>2</sub>) tersebut perwujudan kewajiban suatu instansi guna memberi jawab atas keberhasilan/kegagalan telaksananya program serta aktivitas yang sudah serahkan bagi pemangku kepentingan guna proses mencapai misi organisasi terhadap ternilai secara sasaran/ target kinerja yang sudah disimpulkan melalui laporan keuangan yang disusun dengan periodik. Gaya Kepemimpinan (X<sub>3</sub>) yaitu kekuatan seseorang pemimpin untuk mengatur, mempengaruhi, memajukan, serta membimbing karyawan guna dapat menjalankan sebuah pekerjaan atas kesadarannya serta sukarela untuk mendapat suatu maksud tertentu Sitio dan Anisykurlillah (2014). Pengawasan Internal (X<sub>4</sub>) yaitu Pengawasan yang meliputi struktur organisasi yang dikordinasikan serta dipakai pada perusahaan dengan maksud memelihara ketentraman harta milik perusahaan, mengoreksi ketelitian serta kebsahan data akuntansi, memajukan efisiensi di dalam usaha, serta membantu mendorong dipatuhinya kebijaksanaan manajemen Sutabri (2004:33).



**Gambar 1. Desain Penelitian**

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja karyawan dengan 7 indikator diantaranya: (1) prestasi kerja (2)tanggung jawab (3) kejujuran (4) kerjasama (5)inisiatif (6) target kerja yang telah berhasil (7) kesuaian hasil kerja sesuai standar kerja.

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2016). Budaya Tri Hita Karana dengan 5 indikator yaitu: (1) keyakinan pada kehendak tuhan (2) menjalan hubungan harmonis dengan sang pencipta (3) tenggang rasa antar sesama (4) membangun hubungan harmonis dengan masyarakat sekitar (5) membangun kesejahteraan sosial dan pelestarian lingkungan. Akuntabilitas dengan 4 indikator yaitu: (1) memahami visi dan misi (2) memahami peran dan tanggung jawab (3) mendokumentasi bukti transaksi (4) berpegang pada peraturan yang ada.

Gaya Kepemimpinan dengan 7 indikator yaitu (1) Memberi tugas sesuai kemampuan (2) mengawasi bawahan (3) memberikan motivasi (4) mengambil keputusan (5)memberi contoh positif (6)menerima saran bawahan (7)memberi kritikan pada bawahan. Pengawasan Internal dengan 7 indikator yaitu (1) mematuhi kebijakan operasional (2) kejelasan wewenang (3) melakukan fungsi controlling (4) informasi bersifat kritis (5) memberi masukan terhadap kebijakan (6) melakukan pengawasan dalam menyusun kebijakan (7)pemisahan tugas.

Populasi penelitian ini berjumlah 45 LPD dengan jumlah karyawan sebanyak 180 orang. Sampel pada penelitian ini memakai metode purposive sampling, yakni sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2016:126). Adapun syarat yang dipakai untuk penelitian ini yakni : (1) Kepala LPD, Sekertaris, serta Bendahara (2) Staf yang bekerja lebih dari 1 tahun dengan total sampel 150 orang.

Analisis data dipakai pada penelitian tersebut yakni dengan memakai regresi linear berganda, sebelum dijalankan Teknik analisis pengujian terlebih dahulu dijalankan pada variabel-variabel yang dipakai supaya pengujian tidak terjadi bias (Ghozali, 2016:3). Persamaan model regresi linear berganda bisa dirumuskan dibawah ini:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Dimana:

Y= Kinerja LPD

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1$  = Koefisien regresi Budaya Tri Hita Karana

$\beta_2$  = Koefisien regresi Akuntabilitas

$\beta_3$  = Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan

$\beta_4$  = Koefisien regresi Pengawasan Internal

X1 = Budaya Tri Hita Karana

X2 = Akuntabilitas

X3 = Gaya Kepemimpinan

X4= Pengawasan Internal

E = Faktor lain yang mempengaruhi variabel Y

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Analisis Statistik Deskriptif

**Tabel 1 Analisis Statistik Deskriptif**

	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
THK	150	24.00	30.00	28.1133	1.53499
Akuntabilitas	150	16.00	20.00	18.7600	1.19664
Kepemimpinan	150	41.00	50.00	47.6133	1.92402
Pengawasan	150	43.00	50.00	48.1000	1.57476
Kinerja	150	30.00	35.00	33.5933	1.30099
Valid N (listwise)	150				

Sumber: Lampiran 5 Data Primer diolah 2021

Tabel 1 Analisa statistik deskriptif dipakai untuk menjabarkan nilai minimum, maksimum, rata-rata serta standar deviasi.

### Uji Validasi dan reliabilitas

**Tabel 2 Uji Validasi dan Reliabilitas**

Kelompok	Nomor Item	Validitas		Reliabilitas
		Korelasi (r)	Probabilitas (p)	Koefisien Alpha
<b>X<sub>1</sub></b>	X <sub>11</sub> -X <sub>16</sub>	0,498 s.d. 0,609	0,000	0,665
<b>X<sub>2</sub></b>	X <sub>21</sub> -X <sub>24</sub>	0,597 s.d. 0,749	0,000	0,656
<b>X<sub>3</sub></b>	X <sub>31</sub> -X <sub>310</sub>	0,318 s.d. 0,573	0,000	0,670
<b>X<sub>4</sub></b>	X <sub>41</sub> -X <sub>410</sub>	0,315 s.d. 0,613	0,000	0,624
<b>Y</b>	Y <sub>11</sub> -Y <sub>17</sub>	0,355 s.d. 0,615	0,000	0,605

Sumber: Lampiran 6 Data Primer diolah 2021

Dari hasil tabel 2, semua variabel mempunyai nilai korelasi lebih dari 0,30 serta koefisien alpha lebih dari 0,60 maka bisa ditetapkan valid serta *reliable*.

## Hasil Uji Asumsi Klasik

Tabel 3 Uji Asumsi Klasik

Variabel	Normalitas (sig. 2 tailed)	Multikolonearitas		Heterokedastisitas (sig. 2 tailed-Abres)
		Tolerance	VIF	
X1	0.052	.920	1.087	.669
X2		.882	1.133	.532
X3		.778	1.285	.496
X4		.817	1.224	.302

Sumber: Lampiran 7 Data Primer diolah 2021

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Berdasarkan table 3, pada bagian normalitas memiliki nilai sig 0,052 lebih besar dari 0,05 sehingga bisa ditetapkan bahwa nilai residual atau model regresi berdistribusi normal. Uji multikolonearitas dilakukan guna mengetahui model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Berdasarkan tabel 3, bagian Multikolonearitas, nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10, sehingga bisa ditetapkan pada model regresi tidak terdapat multikolonearitas. Uji Heterokedastisitas dilakukan agar mengenal model regresi ini karena ketidaksamaan varian residu pada antar pengamatan ke pengamatan lainnya. Berdasarkan tabel 3, bagian Heterokedastisitas, menyatakan jika tidak ada satupun variabel independen yang signifikan dengan statistik berdampak variable dependen nilai absolut residual (Abres). Maka ini terlihat pada probabilitas signifikasinya di atas tingkat kepercayaan 5%. Bisa ditetapkan model regresi tidak terdapat Heterokedastisitas.

## Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.3 Tabulasi Output SPSS

Variabel	Beta	t-Hitung	Probabilitas (sig.)	Keterangan
Konstanta	14.665	3.527	.001	
Budaya Tri Hita Karana (THK)	.195	3.214	.007	Signifikan
Akuntabilitas (AK)	.320	3.996	.000	Signifikan
Gaya Kepemimpinan (GK)	.126	2.074	.043	Signifikan
Pengawasan Internal (PI)	.375	3.899	.000	Signifikan
Adjusted R Square	0.268			
F Statistik	8.424			
Probabilitas (p-value)	0.000			
Variabel Dependen	Kinerja LPD			

Sumber: Lampiran 8 Data Primer diolah 2021

Nilai adjusted R square yakni 0.268 menggambarkan jika 26,8% variasi nilai Kinerja karyawan bisa dikatakan dari peristiwa Budaya Tri Hita Karana, Akuntabilitas, Gaya

Kepemimpinan, dan Pengawasan Internal. Sedangkan sisanya sebesar 73,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Hasil pengujian p-value menunjukkan nilai 0,000 lebih kecil dari 0,05 berarti Budaya Tri Hita Karana, Akuntabilitas, Gaya Kepemimpinan dan Pengawasan Internal secara bersama-sama berpengaruh signifikan pada Kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD).

Hipotesis ( Uji t ) Budaya Tri Hita Karana mempunyai koefisien positif yakni 0,195 dengan nilai signifikansi yakni  $0,007 < 0,05$  berarti Budaya Tri Hita Karana mempunyai dampak positif pada Kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD). Hipotesis 1 pada penelitian ini diterima. Akuntabilitas memiliki koefisien positif yakni 0,320 dengan nilai signifikansi yakni  $0,000 < 0,05$  artinya Akuntabilitas mempunyai pengaruh positif pada Kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD). Hipotesis 2 pada penelitian diterima. Gaya Kepemimpinan mempunyai koefisien positif yakni 0,126 dengan nilai signifikansi yakni  $0,043 < 0,05$  bermakna Gaya Kepemimpinan mempunyai dampak positif pada Kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD). Hipotesis 3 dalam diterima. Pengawasan Internal mempunyai koefisien positif sebesar 0,375 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  berarti Pengawasan Internal mempunyai dampak signifikan positif pada Kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD). Hipotesis 4 dalam diterima.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis variabel Budaya Tri Hita Karana mempunyai koefisien positif yakni 0,195 dengan nilai signifikansi yakni  $0,007 < 0,05$ . Hasil ini menandakan jika Budaya Tri Hita Karana mempunyai dampak peningkatan terhadap Kinerja karyawan . Bertambah baik Budaya Tri Hita Karana yang diterapkan, maka bisa menaikkan Kinerja Karyawan. Hal ini dikarenakan Budaya Tri Hita Karana adalah kearifan lokal masyarakat bali yang dipakai selaku dasar untuk individu pada saat kegiatannya aktivitasnya, terutama pada orang desa pakraman yang adalah pemilik Lembaga Perkreditan Desa (LPD). Penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian dari Robbin (2009), menyatakan Budaya Tri Hita Karana berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Lembaga Perkreditan Desa (LPD). Penelitian ini didukung oleh teori Kotter dan Haskett (1997) mengungkapkan budaya yang kuat banyak dinyatakan membantu kinerja bisnis sebab membuat sebuah tingkatan yang luar biasa pada diri karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis variabel Akuntabilitas mempunyai koefisien positif sebesar 0,320 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hasil ini membuktikan bahwa Akuntabilitas mempunyai dampak terhadap Kinerja LPD. Semakin tinggi Akuntabilitas maka Kinerja karyawan juga semakin baik. Hal ini dikarenakan Akuntabilitas merupakan Pelaporan

kinerja telah memberikan informasi tentang kinerja dan Unit kerja telah berupaya meningkatkan kapasitas SDM yang menangani akuntabilitas kinerja. Penelitian juga didukung oleh hasil penelitian dari Lestari (2014) mengatakan jika akuntabilitas berdampak positif pada kinerja karyawan dengan memakai sistem akuntansi sederhana pada pengelolaan keuangannya. Penelitian ini juga didukung oleh teori Zarkasyi (2008) menyatakan suatu kriteria mencapai kinerja yang berkesinambungan yakni dengan mempertanggungjawabkan kinerjanya dengan akuntabilitas benar, terukur, dan tetap memperhitungkan kepentingan pengelolaan stakeholders akan jadi nilai tambah guna meningkatkan kinerja Karyawan Lembaga Perkreditan Desa (LPD).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis variabel Gaya Kepemimpinan menghasilkan koefisien positif yakni 0,126 dengan nilai signifikansi yakni  $0,043 < 0,05$ . Hasil tersebut menggambarkan bahwa Gaya Kepemimpinan memberikan dampak positif terhadap Kinerja Karyawan. Semakin baik gaya kepemimpinan maka dapat meningkatkan Kinerja Karyawan Lembaga Perkreditan Desa (LPD). Hal ini dikarenakan gaya kepemimpinan seorang atasan harus memberikan contoh yang baik kepada bawahan untuk dapat meningkatkan kinerja Karyawan. Penelitian ini juga didukung hasil penelitian yang dilakukan Trijayanti (2015) dan Wahyuni (2015) bahwa penerapan gaya kepemimpinan berdampak positif pada kinerja karyawan Lembaga Perkreditan Desa (LPD). Penelitian ini didukung oleh teori Menurut Durbin (2005) bahwa kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi cukup besar masyarakat melalui komunikasi guna pencapaian maksud, cara mempengaruhi masyarakat dengan pedoman atau instruksi, gerakan yang mengakibatkan masyarakat bereaksi atau merespon serta memberi dampak positif, supaya maksud organisasi bisa terlaksana. Pendapat itu membawa indikasi bahwa kepemimpinan yang benar akan sangat berdampak terhadap kinerja, kondisi terbukti dari hasil kajian yang telah dijalankan bahwa kepemimpinan berdampak pada kinerja.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis variabel Pengawasan Internal menghasilkan koefisien positif yakni 0,375 dengan nilai signifikansi yakni  $0,000 < 0,05$ . Hasil ini menggambarkan jika Pengawasan Internal memiliki pengaruh positif pada Kinerja Karyawan. Semakin baik pengawasan internal, maka semakin baik pula Kinerja Lembaga Perkreditan Desa (LPD). Hal ini dikarenakan Pengawasan internal adalah Pengawasan yang meliputi struktur organisasi yang dikordinasikan serta dipakai pada perusahaan maksud memelihara ketentraman harta milik perusahaan, mengoreksi ketelitian serta keabsahan data akuntansi, meningkatkan efisiensi pada usaha, serta menunjang memajukan ditaatinya peraturan manajemen. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Aryantara (2016), Desmiyawati (2012) dan Tresnawati (2012) menunjukkan jika pengawasan internal berpengaruh signifikan positif

terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Perkreditan Desa (LPD). Penelitian ini juga didukung oleh teori Tresnawati (2012) mengungkapkan pengendalian internal dimaksud guna memelihara kekayaan organisasi dengan cara mengurangi penyimpangan yang serta pemborosan dan meningkatkan efektivitas serta efisiensi kinerja organisasi. Pengawasan internal yang efektif dalam suatu organisasi akan dapat menciptakan seluruh rangkaian aktivitas yang benar, maka akan membawa dampak positif bagi kinerja dari LPD dalam pencapaian laba.

## SIMPULAN DAN SARAN

Berlandaskan hasil pembahasan analisis data lewat pembuktian dengan hipotesis, maka ketetapan yang bisa diambil yakni:

- 1) *Budaya Tri Hita Karana* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD). Hal ini dikarenakan *Budaya Tri Hita Karana* adalah kearifan lokal rakyat Bali yang dipakai selaku dasar bagi individu pada berbagai aktivitasnya, terutama bagi rakyat desa pakraman yang adalah pemilik Lembaga Perkreditan Desa (LPD).
- 2) Akuntabilitas memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Perkreditan Desa (LPD). Hal ini dikarenakan Akuntabilitas merupakan suatu sistem yang dapat diukur dari sejumlah dimensi, di antaranya: transparansi, pertanggungjawaban, pengendalian, tanggung jawab, dan responsivitas dalam penyusunan suatu pembukuan.
- 3) Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dikarenakan gaya kepemimpinan seorang pemimpin pada dasarnya dapat mempengaruhi perilaku bawahan agar mampu melaksanakan tugas atau kegiatan dengan sebaik-baiknya dan juga dapat meningkatkan Kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD).
- 4) Pengawasan Internal memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dikarenakan Pengawasan internal adalah Pengawasan yang meliputi struktur organisasi yang dikordinasikan serta dipakai untuk perusahaan dengan maksud memelihara keamanan harta milik perusahaan, mengoreksi ketelitian serta kebenaran data akuntansi, meningkatkan efisiensi pada usaha, serta membantu merujuk ditaatinya peraturan manajemen.

Berlandaskan hasil penelitian serta kesimpulan tersebut, adapun saran yang bisa disumbangkan bagi Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kecamatan Nusa Penida, dengan adanya

penelitian ini diharapkan bisa membantu dalam Kinerja Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kecamatan Nusa Penida:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) untuk lebih mengefektifkan dan menerapkan *Budaya Tri Hita Karana, Akuntabilitas, Gaya Kepemimpinan dan Pengawasan Internal*, karena memiliki pengaruh positif pada Kinerja Karyawan terhadap Lembaga Perkreditan Desa (LPD).
2. Pokok penelitian ini adalah tentang pengaruh *Budaya Tri Hita Karana, Akuntabilitas, Gaya Kepemimpinan dan Pengawasan Internal terhadap Kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD)*. Dalam penelitian ini menggunakan empat faktor, bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan faktor lain yang dapat mempengaruhi Peningkatan Kinerja Lembaga Perkreditan Desa (LPD) seperti mampu menanamkan rasa memiliki terhadap organisasi, lebih mentaati aturan-aturan yang telah dibuat manajemen perusahaan, sehingga dapat lebih meningkatkan pelayanan terhadap nasabah dan meningkatkan kinerja.
3. Diharapkan adanya peningkatan pembinaan dan pelatihan kepada pengurus Lembaga Perkreditan Desa (LPD) dan pengawas internal yang perlu dilakukan agar pengurus dan pengawas internal lebih memahami mengenai operasional dan tugas-tugas dalam Kinerja Karyawan.
4. Peneliti berharap agar penerapan Budaya Tri Hita Karana, Akuntabilitas, Gaya Kepemimpinan dan Pengawasan Internal Juga dapat terapkan seluruh Lembaga Perkreditan (LPD) yang ada di Bali

## DAFTAR PUSTAKA

- Amanda, Lidya Ayu. Suputra I D.G. Dharma. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Dan Akuntabilitas Pada Kinerja Lembaga Perkreditan Desa. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana, Vol.27. No. 3, 1763-1787.
- Adnyani, Komang Widi. 2020. Pengaruh Sistem Pengendalian Internal GCG dan Keberadaan Awig-Awig terhadap Kinerja LPD di Kecamatan Mendoyo Dengan Tri Hita Karana Sebagai Variabel Moderasi.
- Astini, Ni Komang Abdi Tri. Adnyana I Ketut. 2019. Pengaruh Penerapan GCG dan Budaya Tri Hita Karana Pada Kinerja Keuangan LPD di Kabupaten Jembrana. E- Jurnal Akuntansi Universitas Udayana. Vol. 27. No.1. Hal. 2302-8556.

- Atmadja, Anantawikrama, Darmawan Nyoman Ari Surya, Saputra Komang Adi Kurniawan.2018. Pengaruh Implementasi Good Corporate Governance dan Proteksi Awig-Awig Terhadap Kinerja Lembaga Perkreditan Desa dengan Budaya Menyama Braya sebagai Variabel Moderasi.E-jurnal Akuntansi Universitas Kanjuruhan Malang.
- Bumi, I Putu Suarna. Suartana I Wayan. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Tri Hita Karana pada Kinerja LPD. e-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana, Vol. 29 No. 2, Hal. 818-832.
- Balipost.com. Dinilai tak beres warga desa laporkan LPD. Diunduh tanggal 5 Februari 2021. <https://www.balipost.com/news/2021/02/04/173052/Dinilai-Tak-Beres,Warga-Desa...html>
- Ghozali, I. (2012). Aplikasi Analisis Mutivariat dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Metrobali.com. Indikasi penyelewengan LPD Ped Nusa Penida. Diunduh tanggal 5 Februari 2021 <https://metroballi.com/indikasi-penyelewengan-dana-lpd-ped-nusa-penida-dilaporkan-ke-kejari-klungkung-nasabah-tak-perlu-panik-tarik-uang/>
- Rahmatia, Gusti Putu Lia. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Skripsi. Universitas Hindu Indonesia.
- Surya, Ida Bagus Ketut.Dewi, Anak Agung Sagung Kartika. Utama, I Wayang Mudiarta. Sriathi, Anak Agung Ayu. Mujiati, Ni Wayan. 2017. Budaya Tri Hita Krana, Komitmen Organisasional. Dan Kepemimpinan Asta Dasa Paramiteng Prabhu Pengaruhnya Terhadap Kinerja Organisasi. Jurnal Ilmiah Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana,Vol. 12. No. 1.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Bisnis R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suarmika, I Kadek, Suryandari Ni Nyoman Ayu, Susandya A.A Putu Gede Bagus Arie.2019. Pengaruh Penerapan Prinsip- prinsip Good Corporate Governance pada Kinerja Lembaga Perkredian Desa (LPD).
- Satyawati, Ni Made Ria, Suartana I Wayan. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kinerja Yang Berdampak pada Kinerja Keuangan. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana, Vol.17. No.6, Hal. 2302-8556.
- Udiani, Ni Wayan Putri. 2018. Pengaruh Good Corporate Governance, Sistem Pengendalian Internal dan Kompetensi Karyawan Terhadap KualitasLaporan Keuangan. Skripsi. Universitas Hindu Indonesia.