

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPETENSI PADA KINERJA KEUANGAN DI SELURUH LEMBAGA PERKREDITAN DESA KECAMATAN DENPASAR SELATAN

I Gede Agustian Zidan⁽¹⁾

Ni Kadek Dewu Padnyawari⁽²⁾

^{(1),(2)}Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia
 Jl. Sanggalangit, Tembau, Penatih
 e-mail: gedezidan@gmail.com

ABSTRACT

Financial performance is one of the measurement tools that users of financial statements use to measure or determine the quality of the business. The population is 161 people and Sampel from this data is 40 respondents were obtained. The data analysis techniques used analysis regresion, t-test and F-test. Based on the results of the study, it can be observed that: (1) the organizational culture does not have a significant influence on the financial performance of community credit institutions, obtaining the values of the regression coefficient 0.054 and sig 0.796. (2) The work environment has a significant positive influence on the financial performance of community credit institutions, obtaining regression coefficient values of 0.499 and 0.020 sig. (3) Competence has a significant positive effect on the financial performance of community credit institutions, with regression coefficient values of 0.431 and sig 0.013. The advice researchers can give is that the Village Lending Institution in Denpasar City's South Denpasar District is expected to routinely provide socialization, training and mentoring to further enhance the proficiency of lending institutions for the villages.

Keyword : Organizational Culture, Work Environment, Competence, Financial Performance

PENDAHULUAN

Lembaga Perkreditan Rakyat pertama kali didirikan pada tahun 1985 atas prakarsa Gubernur Bali saat itu di bawah kepemimpinan Profesor DR. Ida Bagus Mantra, untuk membangun desa adat yang manfaatnya untuk menunjang sarana prasarana upacara piodal di desa adat tersebut, yang artinya warganya tidak perlu membayar iuran wajib. Pernyataan Pak Mantra saat itu ditegaskan sebagai penghormatan reguler dari pemerintah pusat yang mencanangkan program pendirian lembaga perkreditan di pedesaan.

Akhirnya, lembaga kredit komunal pertama kali didirikan pada tahun 1995 dan berkembang pesat. Sejak saat itu, banyak masyarakat desa adat yang antusias dengan keberadaan lembaga perkreditan rakyat ini, jumlah lembaga perkreditan rakyat meningkat setiap tahun, hingga saat ini terdapat 1.327 lembaga perkreditan rakyat. Sebaran syarat-syarat lembaga perkreditan desa menunjukkan bahwa lembaga perkreditan desa dinilai sehat, lancar menerima kredit dan melunasi pinjaman dari nasabah baik masyarakat desa maupun pengurus lembaga perkreditan desa. Jadi lembaga perkreditan desa yang seharusnya cukup sehat, yaitu keadaan

lembaga perkreditan desa, harus cukup untuk menerima dan membayar kembali pinjaman. Lembaga perkreditan desa yang kurang sehat menjadi lebih cenderung untuk mengembalikan pinjaman pada lembaga perkreditan desa yang kurang berfungsi, masih ada beberapa klien yang lambat dalam pembayarannya. Penyaluran saniter yang terakhir kurang sehat kondisi lembaga perkreditan desa sesuai penyalurannya yaitu banyak nasabah yang mengalami kemacetan saat melakukan pembayaran pinjaman. Menurut kesehatan lembaga perkreditan desa, penyebab utamanya adalah kredit macet yang tidak dapat diproses, yang membuat lembaga perkreditan desa tidak dapat memenuhi kewajibannya.

Pinjaman tanpa agunan juga menjadi salah satu penyebabnya, dalam hal ini pinjaman adalah rasa saling percaya antara nasabah dan kreditur, jika pinjaman yang diberikan tidak terlalu besar tanpa agunan, hal ini tidak menjadi masalah besar, karena dengan konsep lembaga kredit komunal . oleh Prof.DR. Ida Bagus, mantra adalah konsep Mebraya dalam konteks Adat di Bali; Jika tidak, kredit tanpa agunan dalam jumlah besar akan menjadi masalah utama yang dihadapi lembaga perkreditan desa, meskipun berpegang pada konsep asli Mebraya akan menempatkan lembaga perkreditan desa dalam situasi sulit dan situasi sulit, sulit, tidak sehat atau tidak sehat. Dikutip tribunnews.com, tersiar kabar bahwa pada tahun 2016, 15,1% LPD di SeBali dinilai tidak sehat dalam pengelolaan dan administrasi. Salah satunya terjadi di Desa Serangan, Denpasar Selatan yang sudah dinyatakan pailit dan sudah tidak beroperasi lagi, dan muncul beberapa pertanyaan tentang apa yang terjadi dalam kepengurusan dan penatausahaan lembaga perkreditan desa ini.

Dalam penemuan berita dan kasus, diperlukan kapasitas untuk mengembangkan potensi staf lembaga kredit desa untuk mengelola dan beroperasi sehingga mereka dapat mengoptimalkan kondisi yang ada tanpa khawatir kehilangan uang, higienis, tidak sehat di dalam. lembaga perkreditan desa mempengaruhi kinerja keuangan lembaga perkreditan desa, selain itu keterampilan ini juga akan berkelanjutan dengan faktor lain, budaya organisasi dan status lingkungan kerja lembaga perkreditan desa. Sehingga rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu, bagaimanakah budaya organisasi, lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh pada kinerja keuangan Lembaga Perkreditan Desa se-Kecamatan Denpasar Selatan. Kajian ini hendaknya dapat dimanfaatkan oleh para pengelola usaha untuk mengelola lembaga perkreditan desa agar tercipta pengelolaan keuangan yang baik bagi lembaga perkreditan desa guna meningkatkan kinerjanya.

KAJIAN PUSTAKA

Dalam teori agen, ini menggambarkan dua agen ekonomi yang saling bertentangan, subjek dan agen. Teori keagenan juga mengharuskan manajer untuk meminta pertanggungjawaban pemegang saham perusahaan, dalam hal ini Fasilitas Kredit Desa Intervensi antara pengelola Fasilitas Kredit Desa. Budaya organisasi adalah mekanisme untuk memahami dan mengendalikan sikap dan perilaku karyawan, terutama yang berkaitan dengan aspek dan perilaku karyawan, sangat penting untuk memiliki budaya organisasi untuk menunjukkan bahwa akankah budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan terkait dengan kinerja keuangan sederhana dan teori organisasi (Andriani, 2017).

Selama proses kerja, setiap karyawan akan dihadapkan pada berbagai kondisi lingkungan kerja. Maka dengan itu lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologis dan fisik dalam suatu perusahaan yang berpengaruh bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Kompetensi adalah bakat atau kemampuan yang dimiliki seseorang untuk melakukan dan melaksanakan tugasnya sesuai dengan pekerjaan dan jabatan yang diembannya dalam konteks umum. Menurut (Jumingan, 2006), kinerja keuangan adalah gambaran posisi keuangan suatu perusahaan pada suatu periode tertentu, baik dari segi mobilisasi modal, biasanya diukur dengan rasio kecukupan modal, likuiditas dan profitabilitas. Profitabilitas suatu bank/lembaga keuangan dapat diukur secara spesifik atau global.

Budaya organisasi didefinisikan sebagai keyakinan bahwa bisnis memegang, yang merupakan dasar bisnis untuk menentukan bagaimana bisnis beroperasi. Dalam hal ini budaya organisasi tidak muncul dengan sendirinya tetapi terbentuk dengan cara yang dapat dipelajari karena pada hakikatnya budaya perusahaan adalah seperangkat nilai dan perilaku yang dipelajari, dimiliki bersama oleh seluruh anggota. terorganisir dan diwariskan dari generasi ke generasi. Novan, dan Ary (2019) melakukan penelitian mendapatkan hasil dari jika ada pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap kinerja keuangan. Berdasarkan uraian diatas, maka Hipotesis yang diajukan peneliti adalah sebagai berikut:

H₁: Pengaruh budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja keuangan Lembaga Perkreditan Desa.

Lingkungan kerja atau kenyamanan karyawan dalam lingkungan kerjanya akan berdampak pada kinerjanya dalam melaksanakan pekerjaan yang berkaitan dengan efisiensi finansial atau kebutuhan lainnya. Facreza, Musnadi, dan Shabri (2018) bahwa lingkungan kerja yang berdampak positif terhadap kinerja keuangan. Setelah itu ada Fitria, Indah, dan Henny (2014) didapatkan hasil tentang lingkungan kerja yang tidak berpengaruh terhadap kinerja

keuangan. Berdasarkan uraian diatasl, maka Hipotesis yang diajukan penelital adalah sebagai berikut:

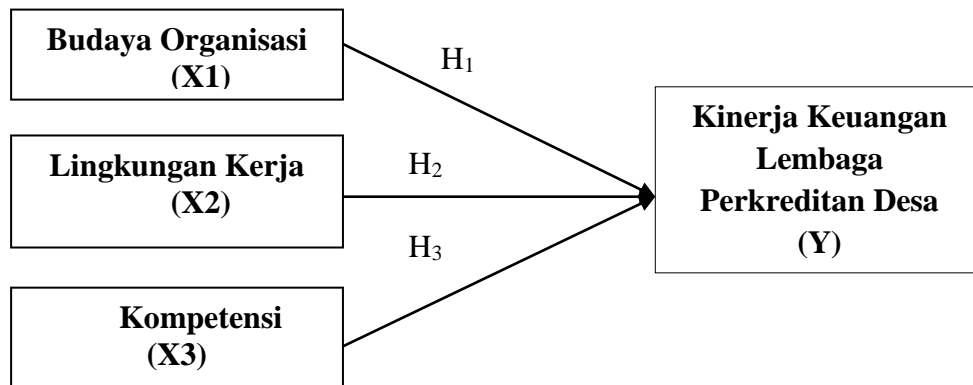
H₂: Pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja keuangan Lembaga Perkreditan Desa.

Kompetensi adalah persyaratan kemampuan untuk melakukan tugas-tugas dalam suatu organisasi atau perusahaan, dalam hal ini yang lebih spesifik adalah keahlian, keterampilan dan profesionalisme dalam melaksanakan pekerjaan. Kompetensi juga merupakan sifat pribadi yang secara informal terkait dengan kinerja atau pencapaian yang sangat baik. Cintya dan Wirasedana (2018) bahwa hasil tentang kompetensi yang berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan. Setelah itu ada Mariana dan Ahmad (2019) yang melakukan penelitian bahwa kompetensi yang berpengaruh positif pada kinerja keuangan.

H₃: Pengaruh kompetensi berpengaruh terhadap kinerja keuangan Lembaga Perkreditan Desa.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja Lembaga Perkreditan Desa. Budaya organisasi terutama jika perusahaan baik dalam budaya organisasi, maka akan tercipta penerapan sistem tata kelola yang baik dan akan membawa kenyamanan bagi organisasi. Kemudian lingkungan kerja, yaitu lingkungan di sekitar perusahaan memungkinkan Anda untuk bekerja dengan nyaman di perusahaan. Jika tidak ada kenyamanan dalam bekerja karena faktor lingkungan, karyawan cenderung cepat bosan dan timbul rasa malas dalam bekerja, yang akan mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan. Kompetensi juga merupakan pengetahuan atau keterampilan yang dikuasai oleh seseorang. Dalam suatu perusahaan, setiap karyawan dipilah-pilah sesuai dengan keahlian atau keterampilannya untuk mencapai efisiensi dan efektifitas pekerjaan yang diinginkan oleh perusahaan.



Gambar 3. Kerangka berfikir

Sumber : data primerdiolah, 2021

Kinerja keuangan (Y) atau variabel terikat diukur dengan indikator 1). Sesuatu yang dicapai, 2). Prestasi yang diperlihatkan, 3). Kemampuan kerja. Kemudian variabel bebas dari budaya organisasi (X₁) diukur dengan indikator : 1). Inovasi 2). Keberanian dalam mengambil resiko 3). Orientasi 4). Keagresifan. Lingkungan kerja (X₂) diukur dengan: 1).Penerangan, 2). Kebersihan,3). Suara 4). Keamanan 5). Sirkulasi udara, 6). Struktur tugas. Variabel kompetensi (X₃) diukur dengan indikator : 1). Pengetahuan (*knowledge*), 2). Keterampilan (*skill*), 3). Sikap (*attitude*).

Populasi merupakan seluruh Lembaga Perkreditan Desa se-Kecamatan Denpasar Selatan dengan jumlah Lembaga Perkreditan Desa dengan jumlah 10 Lembaga Perkreditan Desa. Sampel merupakan kepala Lembaga Perkreditan Desa, kepala pengawas Lembaga Perkreditan Desa, kepala bagian tabungan, dan kepala bagian kredit dimana sampel berjumlah 40 orang. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan menggunakan metode *nonprobability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Kriteria yang digunakan yakni, 1). Memiliki masa kerja minimal 1 tahun kerja, 2). Minimal lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA) sederajat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner ke 10 Lembaga Perkreditan Desa di Kecamatan Denpasar Selatan. Karena semua kuesioner kembali maka tidak dilakukan uji bias dan langsung ke analisis regresi linear berganda.

Tabel 1. Analisis Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Budaya organisasi	40	20.00	30.00	26.4500	2.42794
Lingkungan kerja	40	19.00	30.00	24.7750	2.25874
Kompetensi	40	21.00	30.00	25.2000	2.33370
Kinerja keuangan	40	19.00	29.00	25.2750	2.37495
Valid N (listwise)	40				

Sumber : data primer diolah, 2021

Dari tabel 1 dapat diketahui bahwa: Variabel budaya organisasi (X1) nilai min 20.00, nilai *max* 30.00, nilai *mean* 26.4500. Variabel lingkungan kerja (X2) nilai *min* 19.00, nilai *max* 30.00, nilai *mean* 24.7750. Variabel kompetensi (X3) nilai *qmin* 21.00, nilai *qmax* 30.00, nilai *mean* 25.2000. Variabel kinerja keuangan (Y) nilai *min* 19.00, nilai *max* 29.00, nilai *mean* 25.2750.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terdapat 3 jenis uji yaitu, yang pertama Uji normalitas yang bertujuan untuk mengecek dalam regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

Tabel 2. Uji Asumsi Klasik

Variabel	Normal (sig. 2 tailed)	Multikoloneritas		Heterokedastisitas (sig. 2 tailed-Abres)
		Tolerance	VIF	
X1		.461	2.168	.410
X2	0.614	.466	2.144	.560
X3		.686	1.458	.985

Sumber : data primer diolah, 2021

Tabel 2 untuk Uji asumsi klasik semua variabel normal, kemudian tidak terjadinya gejala multikolineritas yang dapat dilihat melalui nilai tolerance dan VIF yang telah diuji dengan teknik multikolineritas. Kemudian untuk pengujian heteroskedastisitas tidak terjadi gejala karena nilai sig >0,05.

Tabel 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Standardized Beta	T-Hitung	Probabilitas (sig.)	Keterangan
Konstanta	10.307	2.399	0.022	
Budaya Organisasi (X1)	-0.054	-0.261	0.796	Tidak Signifikan
Kinerja Keuangan (X2)	0.499	2.426	0.020	Signifikan
Kompetensi (X3)	0.431	2.775	0.013	Signifikan
Adjusted R Square	0.432			
F Statistik	4.919			
Probabilitas (p-value)	0,006			
Variabel Dependen	Kinerja Keuangan			

Sumber : data primer diolah, 2021

Dari tabel tersebut, dapat dibuatkan fungsi regresi sebagai berikut.

$$\text{Akuntabilitas} = 10.307 + (-0.054)X1 + 0.499X2 + 0.431X3 + e$$

1. Nilai 10.307 menjelaskan apabila variabel bebas (budaya organisasi, kinerja keuangan, dan kompetensi) memiliki nilai nol (0).
2. Nilai koefisien (X_1) sebesar -0.054 dijelaskan maksudnya dalam artian bahwa setiap kenaikan budaya organisasi satu satuan maka variabel kinerja keuangan (Y).
3. Nilai koefisien (X_2) sebesar 0.499 dijelaskan maksudnya dalam artian bahwa setiap kenaikan lingkungan kerja satu satuan maka variabel kinerja keuangan (Y).
4. Nilai koefisien (X_3) sebesar 0.431 dijelaskan maksudnya dalam artian bahwa setiap meningkatnya kompetensi satu satuan maka variabel kinerja keuangan (Y).

Uji koefisien Determinasi (R^2)

Diperoleh nilai *adjusted R square* sebesar 0,432 menunjukkan bahwa 32% pengaruhnya variabel kinerja yang dipengaruhi oleh budaya organisasi, lingkungan kerja dan kompetensi. Sedangkan sisanya sebesar 68% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak berasal dari penelitian ini dan berasal dari faktor lain diluar variabel.

Uji Anova atau *F-test*

Uji F berguna jika ingin mengetahui pengaruh dari variabel dependen (X) terhadap variabel independen dengan berpengaruh secara bersama-sama (Y). Pada hasil pengukuran untuk Uji F didapatkan nilai dari sig dengan besar 0,006 lebih kecil dari 0,05 hal ini berarti budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan pada kinerja keuangan.

Uji Signifikan Parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas, yaitu budaya organisasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), kompetensi (X_3) terhadap kinerja keuangan (Y). Adapun hasil analisis Uji t dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel budaya organisasi (X_1) memiliki nilai signifikan sebesar -0,054 dengan nilai t_{hitung} sebesar -0,261. Nilai signifikan ($0,796 > 0,05$), dengan demikian maka budaya organisasi tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja keuangan. Maka, Hipotesis 1 dalam penelitian ini ditolak.
2. Variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki nilai signifikan sebesar 0,499 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,426. Kemudian untuk nilai sig ($0,110 < 0,05$), dengan demikian maka lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan maka, Hipotesis 2 dalam penelitian ini diterima.
3. Variabel kompetensi (X_3) memiliki nilai signifikan sebesar 0,431 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,775. Dapat diketahui nilai signya ($0,013 < 0,05$) mengindikasikan, kompetensi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan. Maka, Hipotesis 3 dalam penelitian ini diterima.

PEMBAHASAN

Berdasarkan tabel 3 variabel budaya organisasi menunjukkan nilai t_{hitung} Sebesar -0,261. Hal ini berarti budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan. Dalam hal ini budaya organisasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja keuangan. Hal ini disampaikan oleh Ria dan Suartana (2014) yang memperkuat hipotesis ini tidak berpengaruh, dalam penelitiannya yang mengatakan budaya organisasi tidak ada berpengaruh terhadap kinerja keuangan.

Berdasarkan tabel 3 variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai t_{hitung} Sebesar 2,426 dan memiliki nilai signifikan Sebesar 0,020. Dijelaskan pada hasil pengolahan data jika lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan. Hasil ini mendukung teori lingkungan kerja yang menggunakan keadaan sekitar tempat bekerja yang nyaman untuk meningkatkan kualitas kinerja keuangan. Penerimaan hipotesis ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Facreza, Musnadi, dan Shabri (2014).

Pada hasil tabel 3 diatas, dapat dipaparkan jika variabel Kompetensi menunjukkan nilai t_{hitung} Sebesar 2,775 dan signya 0.013. Ini berarti adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi dengan kinerja keuangan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi maka kinerja keuangan juga akan meningkat. Masalah keagenan dalam teori agensi terjadi karena perbedaan kepentingan antar prinsipal dan agen. Hal ini dapat diminimalisir dengan cara meningkatkan kompetensi aparatur LPD, sehingga tuntutan akan kinerja keuangan dapat dicapai dengan baik. Dengan keadaan kondisi pandemi seperti saat ini para karyawan dituntut untuk kompeten dalam bekerja untuk mengurangi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan yang ada dalam menghitung tabungan nasabah agar tetap seperti pada masa sebelum pandemi dan mengambil kredit dinasabah agar tidak adanya komplain yang diberikan pada pihak LPD karena situasi pandemi yang notabene masyarakat merasakan kekurangan dalam hal finansial. Cintya dan Wirasedana (2018), Fitri dan Rahmad (2019) yang menyatakan kompetensi berpengaruh positif pada kinerja keuangan.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dalam penelitian ini yaitu: (1) Budaya Organisasi (X_1) tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan. (2) Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja keuangan. (3) Kompetensi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan.

Kemudian saran yang diberikan : (1) Bagi pemerintah, sebaiknya meningkatkan sosialisasi lagi, pelatihan dan pendampingan untuk lebih meningkatkan kompetensi aparatur LPD. (2) Bagi masyarakat, sebaiknya untuk lebih ikut berperan dan berpartisipasi dalam menjaga dan memajukan Lembaga Perkreditan Desa karena Lembaga Perkreditan Desa juga bertujuan untuk memajukan Desa Adat. (3) Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan menambahkan variabel bebas lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja keuangan, seperti pelatihan.

DAFTAR PUSTAKA

- Cintya, Putu Purnama Dewi dan Pradnyantha, I Wayan Wirasedana. 2018. Pengaruh Komitmen, Kompetensi, dan *Good Corporate Governance* pada Kinerja Keuangan Lembaga Perkreditan Desa, *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* 2(3), hal: 1099-1126.
- Dewi dan Merkusiwati. 2016. Faktoryang Mempengaruhi Persepsi Wajib Pajak Mengenai Etika Atas Penggelapan Pajak (Tax Evasion). *Universitas Udayana*.
- Enceng, Liestyodono, dan Purwaningdyah. 2008. Meningkatkan Kompetensi Aparatur Pemerintah Daerah dalam mewujudkan *Good Corporate Governance*. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen*. Vol.2: 12-15.
- Fieldman, (2010). *Human Stress. Work and Job Satisfaction*, terjemahan Ny. L. Mulyana, Jakarta: Pustaka Binaman Presindo.
- Ghozali, Iman. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Cetakan IV. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hayati, N. R., Muclis, and Oktaviani, F. 2009. *Comparison Analysis of Financial Performance on Shariah Banking (Case Study In Indonesia and Malaysia)*. *Journal of International Business Academics Consortium Academy of Taiwan Information System Research College of Business National Taipe University*.
- Novan, I Putu Anggayana, & Ary, I Gede Wirajaya, 2019. Analisis Pengaruh Prinsip-Prinsip *Good Governance* dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Keuangan Lembaga Perkreditan Desa. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 25(9), hal: 325-341.
- Nuryasin, Ilham, Al Musadi, Mochammad, dan Ruhana, Ika. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Universitas Brawijaya Malang*, Vol. 41.
- Pratiwi, Ni Luh Putu Andriyani, Asri Dwija Putri, Ulupui, Eka Ardhani. 2015. *Good Corporate Governance and Performance. Proceeding The Asian Pacific Conference On Accounting and Finance Bali*.
- Puji, Fitria Astuti, Anisykurlilah, Indah dan Murtini, Henny (2014). Pengaruh Kinerja Lingkungan dan Pemilikan Asing Terhadap Kinerja Keuangan. *Journal Unmes*, 493-500.
- Satyawati, Ni Made Ria., & Suartana, I Wayan. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak Pada Kinerja Keuangan. *E-Jurnal Akuntansi*, 6(1), 17-32.

- Sari, Irmala. 2010. Pengaruh Mekanis Good Corporate Governance terhadap Kinerja Perbankan Nasional. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro: Semarang.
- Sucipto. 2013. "Penilaian Kinerja Keuangan". Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Sumatra Utara.
- Widasari, K.I. (2018). Pengaruh Good Governance dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Penyelenggaraan Pemerintah Desa di Kabupaten Badung Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali – Indonesia e-mail :indahwidasari@gmail.com/Telp : +68879295, 22, 1308-1334.
- Wilangu, T. O. (n.d.). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya, 22-47.

Website :

www.pakarkomunikasi.com/teori-atribusi

www.slideshare.net

www.tesisdisertasi.blogspot.com/2010/09/teori-kompetensi.html

www.ejournal2.undip.ac.id

www.nusabali.com/berita/16700/3-lpd-tidak-sehat-3-lpd-macet

<https://sejarahharirayahindu.blogspot.com/2012/03/lpd.html>