e-ISSN 2798-8961

Hita Akuntansi dan Keuangan
Universitas Hindu Indonesia
Edisi April 2024

Pengaruh Penerapan *Good Corporate Governance*, Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Keuangan LPD Se-Kecamatan Blahbatuh

Ni Kadek Anggi Pradnyawati[(1)]
Putu Nuniek Hutnaleontina[(2)]
[(1)(2)] Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia
Jl. Sangalangit, Tembau, Penatih, Denpasar Timur, 80238, Kota Denpasar, Indonesia
e-mail:kadekanggi84@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of implementing GCG, competence and work motivation on financial performance. The population in this study were all employees working at the LPD in Blahbatuh District, totaling 186 people consisting of 36 LPDs. The sample in this research is 172 people. The sampling technique is to use the saturated sample method. The analytical method used is multiple linear regression analysis technique. Respondents who were involved in this study included the Chairperson of the LPD, Secretary, Treasurer, Cashier, Head of Funds, Head of Credit, Administration and Savings Collectors. The results of the study show that GCG has a significant positive effect on Financial Performance, Competence has a significant positive effect on Financial Performance, and Work Motivation has no effect on Financial Performance.
Keywords: *gcg, competence, work motivation, financial performance*

PENDAHULUAN

Diketahui pada saat ini posisi dari LPD yang ada di daerah kawasan Kab. Gianyar lagi sedang berada dalam sorotan. Dimana dari jumlah total 270 LPD yang berhasil tersebar yang ada di daerah kawasan Kab. Gianyar, maka diketahui data memperlihatkan sebanyak 22 LPD telah berada dalam kondisi yang tergolong tidak sehat atau telah munculnya permasalah dalam melakukan kegiatan operasionalnya. Salah satunya LPD yang berada di daerah kawasan Kec. Blahbatuh yaitu sebanyak 2 LPD dalam keadaan yang sudah tidak beroperasi lagi yaitu LPD Pasdalem dan LPD Pinda. LPD Bedulu, Kecamatan Blahbatuh diisukan bermasalah. Dikarenakan banyaknya debitur yang tidak bisa membayar kredit dan tidak adanya dana deposit baru jadi pemasukan yang yang ada di LPD menjadi terhambat, dan kondisi kas yang ada di LPD menjadi tidak normal baliexpress.jawapos.com). Akibat dari nilai tunggakan dari debitur, banyak dana dari masyarakat tidak bisa dicairkan dan membuat LPD m enjadi kewalahan. Dikarenakan banyak nasabah datang ke LPD untuk melakukan penarikan tabungan. Dan sampai saat ini pihak dari LPD Bedulu masih berusaha untuk bangkit dan menghindari adanya penutupan LPD. Maka dari itu pihak dari LPD Bedulu akan berupaya mengembalikan dana nasabah secara bertahap.

Berikut merupakan rata-rata Laba Bersih, Total Aset, dan ROA LPD Se-Kecamatan Blahbatuh.

Tabel 1.1 Laba Bersih, Total Aset, dan ROA LPD SE-KECAMATAN BLAHBATUH Tahun 2020-2022

TAHUN	LABA BERSIH	TOTAL ASET	ROA (%)
2020	Rp. 8.001.690	Rp. 772.472.104	1,03
2021	Rp. 4.136.507	Rp. 827.410.241	0,49
2022	Rp. 2.370.756	Rp. 825.348.755	0,28

Sumber : LPLPD Kabupaten Gianyar

Berladaskan pada data yang ada dalam Tabel 1.1, maka menunjukkan bahwa sepanjang tahun 2020-2022 laba bersih dari LPD Se-Kecamatan Blahbatuh mengalami penurunan yaitu dari tahun 2020 sampai 2022 sebesar Rp. 8.001.690 menjadi Rp. 2.370.756. Pada total asset LPD Se-Kecamatan Blahbatuh mengalami peningkatan dari tahun 2020 sampai 2021 sebesar Rp. 54.938.137. Dan total asset dari tahun 2021 sampai 2022 justru mengalami penurunan yaitu sebesar Rp. 2.061.486. Pada *Return On Asset* (ROA) LPD Se-Kecamatan Blahbatuh mengalami penurunan dari tahun 2021 sampai 2022 yaitu dari 1,03% menjadi 0,28%.

Dengan munculnya situasi ini, maka dalam kondisi ini begitu sangat dibutuhkan dan juga diperlukan untuk dilakukan kegiatan penelitian yang diselenggarakan dengan secara lebih lanjut dengan cara melakukan kegiatan pemeriksaan yang prosesnya berlangsung dengan secara berkala pada tingkat kinerja keuangan yang terjadi di LPD. Diketahui bahwa kinerja keuangan dinilai sebagai perolehan hasil atau juga prestasi yang telah berhasil tampak adanya pencapaiannya oleh pihak manajemen perusahaan dalam melakukan kegiatan pengelolaan aset perusahaan dengan cara yang efektif yang terjadi dalam kurun waktu selama periode yang sifatnya secara tertentu.

Kinerja keuangan begitu sangat dibutuhkan dalam hal ini oleh perusahaan guna dipakai sebagai alat mengetahui dan membantu dalam melakukan kegiatan evaluasi tingkat perolehan kesuksesan atau keberhasilan perusahaan yang dilakukan dengan cara berlandaskan pada kegiatan yang ada dalam keuangan yang telah diselenggarakan (Rudianto, 2013:189 dalam Jayantari dan Gorda, 2020).

Diketahui bahwa yang menjadi salah satu tujuan yang ingin diwajudkan secara nyata oleh LPD ialah guna memperoleh hasil yang bentuknya berupa laba sehingga pada kondisi semakin baik dan juga semakin konsisten LPD mengaplikasikan secara nyata GCG, sehingga dengan

secara otomatis akan terjadi semakin mudahnya LPD mewujudkan tujuannya ialah memperoleh hasil yang bentuknya laba. Dengan sebab inilah, maka pengaplikasian GCG begitu sangat dibutuhkan di dalam kegiatan operasional LPD.

Kompetensi mampu dipakai dalam memperdalam dan juga mampu dipakai untuk memperluas tingkat kekuatan atau kemampuan kerja. Diketahui bahwa pada saat semakin seringnya seseorang melakukan tugas-tugas atau pekerjaan yang dilakukan dengan cara yang sama, maka secara otomatis akan semakin mampu terjadinya peningkatan keterampilan dan juga akan mampu semakin cepat pula melakukan penyesuaian tugas-tugas atau pekerjaan tersebut. Pada saat semakin banyak jenis macam tugas-tugas atau pekerjaan yang mampu dilakukan atau diselesaikan oleh seseorang, maka secara otomatis pengalaman kerjanya akan mampu semakin kaya dan juga semakin luas dan dalam hal ini akan adanya kemungkinan yang besar terjadinya peningkatan kinerja keuangan yang dihasilkan oleh LPD.

Selain itu, maka dengan mampu adanya motivasi yang dimana dalam hal ini dinilai sebagai sebuah kondisi atau keadaan yang ada dalam pribadi seseorang yang mampu memberikan dorongan atau dukungan pada keinginan individu guna dipakai dalam melakukan kegiatan tertentu guna mewujudkan suatu tujuan yang sebelumnya sudah ditentukan (Sari, 2021). Dengan tampak adanya motivasi kerja, maka hal ini mampu dipakai sebagai alat yang dapat menjadikan seseorang memiliki semangat ingin manju melangkah ke depan dengan secara yakin guna mewujudkan apa yang menjadi tujuan yang ingin dicapai dan juga dipakai dalam memenuhi standar yang dalam hal ini ada. Berlandaskan pada bagian latar belakang masalah yang ada pada bagian sebelumnya, maka dalam hal ini rumusan masalah yang tampak dalam kegiatan ini, ialah:

1. Bagaimanakah penerapan *GCG* memunculkan pengaruh pada kinerja keuangan yang ada di LPD Se-Kecamatan daerah Blahbatuh?
2. Bagaimanakah Kompetensi memunculkan pengaruh pada kinerja keuangan yang ada di LPD Se-Kecamatan daerah Blahbatuh?
3. Bagaimanakah Motivasi Kerja memunculkan pengaruh pada kinerja keuangan yang ada di LPD Se-Kecamatan daerah Blahbatuh?

KAJIAN PUSTAKA

Diketahui bahwa dalam hal ini teori keagenan mampu dipakai dalam memberikan penjelasan terkait mengenai jalinan hubungan, dimana pihak principal dalam hal ini dinilai

sebagai pihak yang telah berhak mempunyai wewenang untuk mempekerjakan pihak agent agar melakukan atau menyelesaikan tugas-tugas guna mewujudkan kepentingan dari pihak principal sedangkan pihak agent dalam hal ini dinilai sebagai pihak yang telah bertugas untuk menjalankan kepentingan dari pihak principal (Scot 2015). Dalam kegiatan ini, maka yang memiliki peran sebagai pihak principal ialah Desa Pakraman yang telah berhasil dalam hal ini dinilai sebagai pihak pemilik dari LPD. Kondisi ini memunculkan arti bahwa pada saat seorang pihak agent telah berhasil dalam hal ini memberikan bentuk kewenangan pada seseorang, maka dalam hal ini pihak agent sudah mampu memberikan rasa percaya atau yakin pada seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas dan juga tanggung jawab yang diberikannya.

Dalam hal ini, maka juga ada teori pendukung lainya yang pihak peneliti pakai ialah Teori Maslow yang dimana dalam hal memberikan ungkapan bahwa segala keperluan atu kebutuhan atau juga keinginan yang telah berhasil diwujudkan atau dipenuhi akan secara otomatis mampu dalam hal ini memberi motivasi. Pada saat seseorang mendapatkan keputusan untuk mendapatkan uang yang nilai nominalnya cukup dalam suatu pekerjaan yang ada dalam sebuah organisasi yang menjadi tempatnya bekerja, maka dalam hal ini uang dinilai tanpa memiliki daya intensitasnya secara kembali. Suatu keperluan atau kebutuhan guna mewujudkan puncaknya, maka apa yang mendi keperluan atau kebutuhan itu secara otomatis akan berhenti untuk berubah menjadi motivasi secara utama dari sikap atau perilaku. Diketahui bahwa Motivasi kerja yang ada dalam kegiatan riset ini ialah berupa motivasi kerja yang secara positif oleh teori Maslow yang dimana dalam hal ini motivasi yang diberikan guna agar mampu terjadinya peningkatan pada kinerja.

Kemudian GCG dalam hal ini dinilai sebagai suatu konsep tata kelola yang dipakai dalam memberikan penjelasan kaitan atau jalinan hubungan yang dalam hal ini terjadi diantara pihak-pihak yang mempunyai kepentingan dengan pihak perusahaan sebagai bentuk usaha atau upaya yang dipakai dalam melakukan proses perbaikan tingkat kinerja yang akan dihasilkan oleh perusahaan. Melakukan proses pengaplikasian sistem tata kelola yang mampu dalam hal ini dilakukan secara baik pada organisasi yang dalam hal ini sudah didukung dengan sudah diputuskan untuk dikeluarkannya Pedoman Umum GCG Indonesia oleh KNKG yang dilakukan pada tahun 2006.

H1 : Penerapan *GCG* Memunculkan Pengaruh Pada Kinerja Keuangan

Kompetensi mampu dipakai dalam memperdalam dan juga mampu dipakai untuk

memperluas tingkat kekuatan atau kemampuan kerja. Diketahui bahwa pada saat semakin seringnya seseorang melakukan tugas-tugas atau pekerjaan yang dilakukan dengan cara yang sama, maka secara otomatis akan semakin mampu terjadinya peningkatan keterampilan dan juga akan mampu semakin cepat pula melakukan penyesuaian tugas-tugas atau pekerjaan tersebut. Pada saat semakin banyak jenis macam tugas-tugas atau pekerjaan yang mampu dilakukan atau diselesaikan oleh seseorang, maka secara otomatis pengalaman kerjanya akan mampu semakin kaya dan juga semakin luas dan dalam hal ini akan adanya kemungkinan yang besar terjadinya peningkatan kinerja keuangan (Simanjuntak, 2005 : 113).

Kondisi ini telah berhasil selaras dengan yang namanya Teori Keagenan yang mampu dipakai dalam memberikan penjelasan terkait mengenai jalinan hubungan, dimana pihak principal dalam hal ini dinilai sebagai pihak yang telah berhak mempunyai wewenang untuk mempekerjakan pihak agent agar melakukan atau menyelesaikan tugas-tugas guna mewujudkan kepentingan dari pihak principal sedangkan pihak agent dalam hal ini dinilai sebagai pihak yang telah bertugas untuk menjalankan kepentingan dari pihak principal (Scot 2015). Kondisi ini memunculkan arti bahwa pada saat seorang pihak agent telah berhasil dalam hal ini memberikan bentuk kewenangan pada seseorang, maka dalam hal ini pihak agent sudah mampu memberikan rasa percaya atau yakin pada seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas dan juga tanggung jawab yang diberikannya.

H2 : Kompetensi Memunculkan Pengaruh Pada Kinerja Keuangan

Dengan mampu adanya motivasi yang dimana dalam hal ini dinilai sebagai sebuah kondisi atau keadaan yang ada dalam pribadi seseorang yang mampu memberikan dorongan atau dukungan pada keinginan individu guna dipakai dalam melakukan kegiatan tertentu guna mewujudkan suatu tujuan yang sebelumnya sudah ditentukan (Sari, 2021). Dengan tampak adanya motivasi kerja, maka hal ini mampu dipakai sebagai alat yang dapat menjadikan seseorang memiliki semangat ingin manju melangkah ke depan dengan secara yakin guna mewujudkan apa yang menjadi tujuan yang ingin dicapai dan juga dipakai dalam memenuhi standar yang dalam hal ini ada.

Hal ini sejalan dengan Teori Maslow yang dimana dalam hal memberikan ungkapan bahwa segala keperluan atu kebutuhan atau juga keinginan yang telah berhasil diwujudkan atau dipenuhi akan secara otomatis mampu dalam hal ini memberi motivasi. Pada saat seseorang mendapatkan keputusan untuk mendapatkan uang yang nilai nominalnya cukup dalam suatu

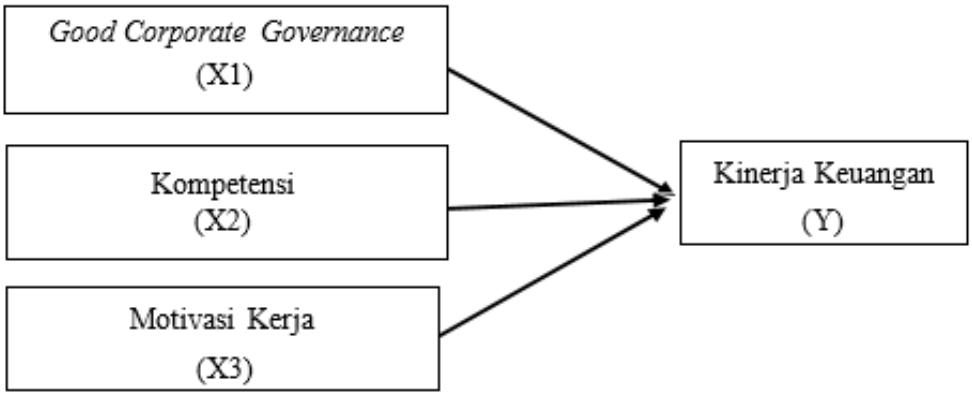
pekerjaan yang ada dalam sebuah organisasi yang menjadi tempatnya bekerja, maka dalam hal ini uang dinilai tanpa memiliki daya intensitasnya secara kembali. Suatu keperluan atau kebutuhan guna mewujudkan puncaknya, maka apa yang mendi keperluan atau kebutuhan itu secara otomatis akan berhenti untuk berubah menjadi motivasi secara utama dari sikap atau perilaku.

H3 : Motivasi Kerja Memunculkan Pengaruh Pada Kinerja Keuangan

METODE PENELITIAN

Kegiatan yang diselenggarakan oleh pihak peneliti dalam kesempatan ini memakai pendekatan kuantitatif. Penggunaan populasi dalam penelitian ini ialah 186 orang karyawan dengan sampel ialah seluruh karyawan LPD sebanyak 186 orang karyawan. Teknik sampel jenuh digunakan dalam penelitian ini. Adapun kerangka berpikir dalam kegiatan ini telah ditampilkan dalam Gambar 3.1.

Gambar 3.1 Pengaruh Penerapan *Good Corporate Governance*, Kompetensi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Keuangan Pada Lembaga Perkreditan Desa Se-Kecamatan Blahbatuh



Sumber : Peneliti (2023)

Semua data yang telah berhasil dilakukan pemeriksaan, maka proses selanjutnya yang wajib untuk dilakukan ialah melakukan proses analisis data dengan adanya tampak beberapa tahapan.

1. Melakukan proses analisis statistik deskriptif, dimana uji ini dilakukan oleh pihak peneliti guna menghasilkan ringkasan atau memberikan deskripsi apapun dengan berladaskan pada nilai yang memperlihatkan angka rata-rata (*mean*), nilai yang memperlihatkan angka minimum, nilai yang memperlihatkan angka maksimum, dan nilai yang memperlihatkan

angka standar deviasi dari data kegiatan riset (Ghozali, 2016). Selain itu proses analisis ini dipakai guna melakukan kegiatan evaluasi kualitas data dan guna melakukan proses pengujian hipotesis.

2. *Validity test*, dipakai guna melakukan perhitungan pada korelasi yang dalam hal ini terjadi antara tiap-tiap soal guna dipakai dalam mengetahui tingkat validitas angket yang dinilai sebagai alat yang dipakai dalam melakukan kegiatan riset ini. Diketahui bahwa pada tahap uji ini dipakai pedoman ialah tiap-tiap variabel akan dilakukan proses penentuan oleh nilai Korelasi Pearson yang nilainya telah berada di atas angka 0,30.
3. Kuesioner yang dalam hal ini mampu untuk diberikan kepercayaan ialah pada saat jawaban atas pertanyaan mampu secara konsisten atau juga mampu secara konstan. Pada saat perolehan nilai koefisien *Cronbach Alpha* tampak hasilnya lebih dari angka 0,60, maka secara otomatis keandalan instrumen dalam hal ini diberikan kategori sangat baik.
4. Kegiatan ini telah memakai uji normalitas guna mendapatkan hasil yang dalam hal ini secaa benar. Uji statistik yang mampu dipakai guna melakukan proses pengujian ialah berupa normalitas residual dengan memperhatikan hasil uji statistik *Non-parametrik Kolmogrov Smirnov Test* (K-S). Pada saat adanya hasil yang memperlihatkan nilai sig yang tampak kurang dari angka 0,05, maka artinya data tanpa mampu memberikan hasil dalam kondisi yang berdistribusi normal, namun pada saat sig yang tampak lebih dari angka 0,05 maka artinya data mampu memberikan hasil dalam kondisi yang berdistribusi normal (Ghozali, 2016).
5. Uji heteroskedastisitas dalam hal ini memberikan penjelasan bahwa uji yang satu ini mempunyai maksud untuk melakukan tahapan atau proses pengujian terkait apakah model regresi berhasil ditemukan kesamaan pada varian yang tampak dari residual yang mengamati mengarah ke pihak yang mengamati lainnya. Dalam melakukan proses pendeteksian ada tidaknya masalah gejala heteroskedastisitas, maka dalam penelitian ini telah memakai *uji glejser*. Pada saat adanya perolehan nilai probabilitas signifikansi yang berhasil mencapai angka > 0,05, maka dalam kondisi ini tanpa terjadi masalah gejala heteroskedastisitas, namun pada saat adanya perolehan nilai probabilitas signifikansi yang berhasil mencapai angka < 0,05 maka dalam kondisi ini terjadi masalah gejala heteroskedastisitas. (Ghozali, 2016).

6. Uji multikoliniearitas memiliki maksud guna melakukan proses pengujian terkait apakah model regresi yang berhasil ditemukan tampak korelasi yang terjadi antar variabel bernilai bebas (*independen*). Model regresi yang dalam hal ini dinilai baik, maka sewajarnya atau seharusnya tanpa munculnya korelasi yang terjadi di antara variabel bernilai independen. Pada proses atau tahapan pengujian ini akan memandang dari (1) nilai yang dihasilkan oleh *tolerance* (2) nilai yang dihasilkan oleh *variance inflation factor* (VIF). Diketahui bahwa dalam hal ini nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk memperlihatkan muncul atau adanya multikoliniearitas ialah nilai *Tolerance* ≤ 0.10 atau sama dengan nilai VIF ≥ 10. (Ghozali, 2016).
7. Dalam kegiatan ini, maka teknik analisis data yang dipakai pihak peneliti ialah berupa analisis regresi linier berganda. Jenis model regresi berganda ini memberikan asumsi bahwa dalam hal ini telah mampu adanya dampak atau pengaruh satu garis lurus atau dengan secara linier yang terjadi antara variabel bernilai dependen dengan tiap-tiap prediktornya. Dalam hal ini, maka jenis model regresi linier berganda yang dipakai dalam kegiatan ini dengan memberikan persamaan, yaitu: $Y = + ß_1 X_1 + ß_2 X_2 + ß_3 X_3$.
8. Koefisien determinasi (R2) dinilai sebagai alat yang dipakai pihak peneliti guna untuk mencari tahu seberapa besar tingkat efek pengaruh yang diberikan oleh variabel bernilai bebas pada variabel bernilai bebas terikat. Perolehan nilai koefisien determinasi dalam hal ini ada antara nilai nol dan nilai satu. Pada saat adanya perolehan nilai R2 yang nampak kecil, maka secara otomatis memberikan makna adanya tingkat kemampuan yang dihasilkan oleh variabel-variabel bernilai bebas independen dalam memberikan keterangan variabel bernilai bebas dependen yang dinilai begitu terbatas.
9. Uji F atau lebih dikenal dengan uji pengaruh dengan arah simultan dapat dinilai sebagai sebuah uji yang dilakukan pada jenis kegiatan penelitian kuantitatif guna mencarai tahu bagaimana hasil dari pengaruh secara dengan arah simultan atau secara individu dari variabel tergolong independen terhadap variabel tergolong dependen. Dengan begitu, maka dalam uji ini dipakai mencari hasil pengujian secara signifikan dari variasi jalinan hubungan yang terjadi diantara variabel X dan Y secara bersamaan. Ambang signifikansi F = α = 0,05,

   maka adanya hasil yang tampak bahwa tanpa muncul pengaruh siginifikan yang terjadi antara variabel X pada variaben Y secara simultan. (Ghozali, 2016).

10. Pihak peneliti melakukan uji ini dengan adanya maksud untuk mengetahui apakah dalam hal ini variabel X dengan cara yang secara parsial (sendiri-sendiri) memberikan efek pengaruh yang arahnya pada variabel dependen (Y). Hasil yang memperlihatakn nilai sig. > 0,05, maka secara otomatis adanya hasil yang tampak bahwa tanpa muncul pengaruh yang terjadi antara variabel X pada variaben Y secara parsial (Ghozali, 2016).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Responden yang pihak peneliti pakai dalam kegiatan ini ialah semua karyawan di LPD Se-Kecamatan daerah Blahbatuh dengan data tampak 186 orang karyawan yang mencakup 36 LPD. Responden mencakup ialah Kepala LPD, Sekretaris, Bendahara, Kasir, Kabag Dana, Kabag Kredit, Tata Usaha dan Kolektor Tabungan.

Tabel 4.1

Tabel Distribusi Kuisioner

Kuisioner yang disebar	186
Kuisioner yang tidak dikembalikan	14
Kuisioner yang diolah	172
Tingkat pengembalian *(Respon Rate)* 172/186 x 100%	92,47%

Sumber : Data diolah 2023

Mengacu pada data Tabel 4.1, maka berhasil memperlihatkan bahwa banyaknya jumlah kuisioner yang berhasil dilakukan proses penyebaran kepada para responden ialah dengan data 186 kuisioner. Dimana tingkat jumlah pengambilan kuisioner tersebut ialah 14 kuisioner yang dimana terdata tidak kembali, sehingga data 172 kuisioner yang berhasil di olah.

Tabel 4.2

Karakteristik Responden

Keterangan	Klasifikasi	Jumlah	Persentase (%)
Usia	20-35	52	30,23%
	36-50	71	41,28%
	>50	49	28,49%
	Total	**172**	**100%**
Jenis Kelamin	PEREMPUAN	94	54,65%
	LAKI-LAKI	78	45,35%
	Total	**172**	**100%**
Pendidikan Terakhir	SMA/SEDERAJAT	126	73,26%
	S1	37	21,51%
	D1	4	2,33%
	D2	2	1,16%
	D3	2	1,16%
	SMP	1	0,58%
	JUMLAH	**172**	**100%**

Sumber : Data diolah 2023

Mengacu data Tabel 4.2, maka mampu diketahui bahwa banyaknya jumlah responden dengan berada di usia 20-35 tahun mencapai hasil 52 orang (30,23, usia 36-50 tahun mencapai hasil 71 orang (41,28% dan usia >50 tahun mencapai hasil 49 orang (28,49%). Jumlah responden yang terdata sebagai perempuan mencapai hasil 94 orang (54,65%) dan terdata sebagai laki-laki mencapai hasil 78 orang (45,35 %). Jumlah responden yang terdata memiliki tingkat Pendidikan terakhir SMA/Sederajat mencapai hasil 126 orang (73,26%), S1 mencapai hasil 37 orang (21,51%), D1 mencapai hasil 4 orang (2,33%), D2 mencapai hasil 2 orang (1,16%), D3 mencapai hasil 2 orang (1,16%) dan SMP mencapai hasil 1 orang (0,58%).

Tabel 4.3

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
GCG	172	3,30	5,00	4,2035	,39823
Kompetensi	172	3,00	5,00	4,2081	,44609
Motivasi	172	2,71	5,00	4,1071	,48215
Kinerja keuangan	172	2,57	5,00	4,1901	,44105
Valid N (listwise)	172				

Sumber : Lampiran 6 (Data diolah 2023)

Berdasarkan Tabel 4.3 diketahui informasi dari hasil analisis deskriptif dengan 172 data dapat dijabarkan sebagai berikut.

1. GCG (X1) maka tampak menghasilkan nilai minimum dengan angka yang mencapai 3,30, menghasilkan nilai maksimum dengan angka yang mencapai 5,00 dan tampak nilai *mean* dengan angka 4,2035 serta nilai standar deviasi sebesar 0,39823.
2. Kompetensi (X2) maka tampak menghasilkan nilai minimum dengan angka yang mencapai 3,00, menghasilkan nilai maksimum dengan angka yang mencapai 5,00 dan tampak nilai *mean* dengan angka 4,2081 serta nilai standar deviasi sebesar 0,44609.
3. Motivasi (X3) maka tampak menghasilkan nilai minimum dengan angka yang mencapai 2,71, menghasilkan nilai maksimum dengan angka yang mencapai 5,00 dan tampak nilai *mean* dengan angka 4,1071 serta nilai standar deviasi sebesar 0,48215 .
4. Kinerja Keuangan (Y) maka tampak menghasilkan nilai minimum dengan angka yang mencapai 2,57, menghasilkan nilai maksimum dengan angka yang mencapai 5,00 dan tampak nilai *mean* dengan angka 4,1901 serta nilai standar deviasi sebesar 0,44105.

Tabel 4.4

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Nilai r Minimal	Keterangan	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
X1	0,382	Valid	0,751	Reliabel
X2	0,687	Valid	0,794	Reliabel
X3	0,564	Valid	0,765	Reliabel
Y	0,614	Valid	0,761	Reliabel

Sumber : Lampiran 7 (Data diolah 2023)

Berlandaskan pada data yang dihasilkan dalam Tabel 4.4, maka berhasil memperlihatkan bahwa semua variabel yang dalam hal ini dipakai berhasil memberikan perolehan hasil yang nilai siginifikansi berada diatas angka 0,3 dan nilai *Cronbach's Alpha* telah tampak > 0,60, sehingga mampu diberikan kesimpulan secara akhir bahwa semua butiran pertanyaan yang dipakai oleh pihak peneliti pada kuesioner memunculkan sifat yang secara reliabel.

Tabel 4.5

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		172
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,22427971
Most Extreme Differences	Absolute	,122
	Positive	,055
	Negative	-,122
Test Statistic		,122
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200[c]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Lampiran 8 (Data diolah 2023)

Berlandaskan pada data yang dihasilkan dalam Tabel 4.5, maka berhasil memperlihatkan bahwa besar nilai signifikansi mencapai angka 0,200, dimana angka signifikansi ini telah berhasil > 0,05, maka artinya data mampu memberikan hasil dalam kondisi yang berdistribusi normal.

Tabel 4.6

Hasil Uji Mutikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,740	1,900		3,021	,003		
	X1	,344	,068	,444	5,030	,000	,396	2,525
	X2	,264	,118	,191	2,242	,026	,425	2,350
	X3	,124	,066	,135	1,872	,063	,595	1,682

Sumber : Lampiran 8 (Data diolah 2023)

Berlandaskan pada data yang dihasilkan dalam Tabel 4.6, maka berhasil memperlihatkan bahwa hasil melakukan proses perhitungan *tolerance* memberikan hasil yang dimana semua variabel berhasil memiliki nilai *tolerance* yang angkanya menunjukkan nilai yang sudah sangat jelas lebih dari angka 0,1. Merujuk pada perolehan hasil perhitungan nilai VIF juga memberikan hasil yang dimana semua variabel berhasil memiliki nilai VIF yang angkanya tampak kurang dari 10. Dengan demikian, maka mampu diberikan kesimpulan akhir bahwa tanpa muncul kondisi yang memberikan hasil gejala multikolinearitas.

Tabel 4.7

Hasil Uji Heteroskedasititas

Coefficients[a]											
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,439	1,267		3,503	,001					
	X1	-,018	,046	-,047	-,389	,698	-,147	-,030	-,030	,396	2,525
	X2	-,015	,079	-,023	-,196	,845	-,135	-,015	-,015	,425	2,350
	X3	-,060	,044	-,135	-1,374	,171	-,177	-,105	-,104	,595	1,682
a. Dependent Variable: ABSRES											

Sumber : Lampiran 8 (Data diolah 2023)

Berlandaskan pada data yang dihasilkan dalam Tabel 4.7, maka berhasil memperlihatkan bahwa tiap-tiap variabel bernilai independen tanpa signifikan secara statistik memberikan pengaruh pada variabel bernilai dependen dengan nilai *Absolute Residual* (AbsRes). Semua variabel bernilai independen mampu dalam hal ini memiliki probabilitas signifikansi yang berada di atas tingkat kepercayaan mencapai angka 5% (probabilitas signifikansi > 0,05). Dengan demikian, maka mampu diberikan kesimpulan akhir bahwa tanpa muncul kondisi yang menunjukkan gejala heteroskedastisita yang terjadi antar variabel independen dalam model regresi.

Tabel 4.8

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	5,740	1,900		3,021	,003
	GCG	,344	,068	,444	5,030	,000
	Kompetensi	,264	,118	,191	2,242	,026
	Motivasi	,124	,066	,135	1,872	,063

Sumber : Lampiran 9 (Data diolah 2023)

Berlandaskan pada Tabel 4.8, maka berhasil diperoleh hasil persamaan regresi yang tampak sebagai berikut.

Y = 5,740 + 0,344 X1 + 0,264X2 + 0,124X3+e

Persamaan dengan penjelasan, ialah:

1. Konstanta memperlihatkan hasil dengan angka yang tampak 5,740 menunjukan bahwa

variabel GCG, Kompetensi, dan Motivasi Kerja ialah konstan.

2. Nilai koefisien regresi variabel GCG memunculkan nilai yang bermakna positif dengan memperlihatkan hasil dengan angka yang tampak 0,344. Hal ini menunjukkan bahwa tiap-tiap kenaikan variabel GCG dengan angka 1 satuan, maka secara otomatis kinerja keuangan akan mengalami peningkatan dengan angka yang mencapai 0,344 dengan diberikannya asumsi bahwa variabel lain dinilai konstan.
3. Nilai koefisien regresi variabel Kompetensi memunculkan nilai yang bermakna positif dengan memperlihatkan hasil dengan angka yang tampak 0,264. Hal ini menunjukkan bahwa tiap-tiap kenaikan variabel Kompetensi dengan angka 1 satuan, maka secara otomatis kinerja keuangan akan mengalami peningkatan dengan angka yang mencapai 0,264 dengan diberikannya asumsi bahwa variabel lain dinilai konstan.
4. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja memunculkan nilai yang bermakna positif dengan memperlihatkan hasil dengan angka yang tampak 0,124. Hal ini menunjukkan bahwa tiap-tiap kenaikan variabel Motivasi Kerja dengan angka 1 satuan, maka secara otomatis kinerja keuangan akan mengalami peningkatan dengan angka yang mencapai 0,124 dengan diberikannya asumsi bahwa variabel lain dinilai konstan.

Tabel 4.9

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,694[a]	,481	,472	2,24405
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber : Lampiran 10 (Data diolah 2023)

Mengacu pada data yang ada dalam Tabel 4.9, maka secara otomatis tampak *adjusted R square* memberikan nilai dengan angka yang tampak 0,472, maka dalam hasil ini memberikan makna bahwa variasi variabel GCG, Kompetensi dan Motivasi Kerja hanya mampu memiliki kemampuan dengan angka yang mencapai 47,2% variasi variabel Kinerja Keuangan. Sisanya dengan angka yang mencapai 52,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain di luar ini.

Tabel 4.10
Hasil Uji F

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	784,102	3	261,367	51,902	,000[b]
	Residual	846,009	168	5,036		
	Total	1630,110	171			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1						

Sumber : Lampiran 10 (Data diolah 2023)

Berladaskan pada Tabel 4.10, maka tampak perolehan melakukan hasil pengujian F-hitung dengan angka yang mencapai 51,902 adanya perolehan tingkat signifikansi dengan angka yang tampak 0,000. Nilai signifikan yang dihasilkan telah secara jelasa lebih kecil dari angka 0,05, sehingga GCG, Kompetensi dan Motovasi Kerja memunculkan pengaruh yang simultan terhadap Kinerja Keuangan.

Tabel 4.11
Hasil Uji t

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	5,740	1,900		3,021	,003
	GCG	,344	,068	,444	5,030	,000
	Kompetensi	,264	,118	,191	2,242	,026
	Motivasi	,124	,066	,135	1,872	,063

Sumber : Lampiran 10 (Data diolah 2023)

Mengacu pada data 4.11, maka dijelaskan hasilnya, ialah:

1. GCG berhasil memberikan hasil dengan memunculkan arahnya tampak positif dengan angka 0,344 pada kinerja keuangan dengan perolehan nilai sig. yang angkanya tampak mencapai 0,000<0,05. Kondisi ini secara otomatis memperlihatkan GCG memunculkan pengaruh yang arahnya tampak positif signifikan pada Kinerja Keuangan.
2. Kompetensi berhasil memberikan hasil dengan memunculkan arahnya tampak positif dengan angka 0,264 pada kinerja keuangan dengan perolehan nilai sig. yang angkanya tampak mencapai 0,026<0,05. Kondisi ini secara otomatis memperlihatkan Kompetensi memunculkan pengaruh yang arahnya tampak positif signifikan pada Kinerja Keuangan.

3. Motivasi kerja berhasil memberikan hasil dengan memunculkan arahnya tampak positif dengan angka 0,124 pada kinerja keuangan dengan perolehan nilai sig. yang angkanya tampak mencapai 0,063>0,05. Kondisi ini secara otomatis memperlihatkan Motivasi kerja tanpa memunculkan pengaruh pada Kinerja Keuangan

Pengaruh *Good Corporate Governance* Terhadap Kinerja Keuangan

Mengacu pada perolehan hasil pengujian memperlihatkan GCG memunculkan pengaruh yang arahnya tampak positif signifikan pada Kinerja Keuangan LPD, sehingga secara otomatis memberikan keputusan H1 berhasil di terima. Semakin baik penerapan GCG yang dilakukan pada LPD Se-Kecamatan Blahbatuh , maka akan meningkatkan Kinerja Keuangan. Hal ini mampu memberikan gambaran bahwa LPD Se-Kecamatan Blahbatuh telah menerapkan tata kelola yang baik, secara keseluruhan LPD Se-Kecamatan Blahbatuh telah memiliki struktur organisasi dimana tanggung jawab, wewenang sudah tergambarkan dengan jelas. Dengan mampu adanya GCG yang dilakukan atau implementasikan dengan baik, maka secara otomatis mampu memberikan dorongan pada pengelolaan organisasi yang mampu secara lebih demokratis, mampu dilakukan dengan penuh tanggungjawab dan mampu tampak transparan, sehingga hal ini mampu membantu terjadinya peningkatan kinerja keuangan.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Keuangan

Mengacu pada perolehan hasil pengujian memperlihatkan Kompetensi memunculkan pengaruh yang arahnya tampak positif signifikan pada Kinerja Keuangan LPD, sehingga secara otomatis memberikan keputusan H2 berhasil di terima. Pada saat mampu semakin baiknya kompetensi yang dipunyai oleh seorang karyawan, maka secara otomatis akan memberikan efek implikasi pada semakin baik pula tingkat kinerja keuangan yang akan dihasilkan oleh LPD.

Kompetensi mampu dipakai dalam memperdalam dan juga mampu dipakai untuk memperluas tingkat kekuatan atau kemampuan kerja. Diketahui bahwa pada saat semakin seringnya seseorang melakukan tugas-tugas atau pekerjaan yang dilakukan dengan cara yang sama, maka secara otomatis akan semakin mampu terjadinya peningkatan keterampilan dan juga akan mampu semakin cepat pula melakukan penyesuaian tugas-tugas atau pekerjaan tersebut. Pengurus dan karyawan bagian keuangan LPD Se-Kecamatan LPD sudah memiliki kompetensi yang baik terutama dalam memahami kondisi keuangan LPD, dengan adanya kompetensi yang

dimiliki oleh pengurus dan karyawan bagian keuangan LPD secara tidak langsung akan berdampak terhadap kinerja keuangan.

Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Keuangan

Mengacu pada perolehan hasil pengujian memperlihatkan Motivasi kerja tanpa memunculkan pengaruh pada Kinerja Keuangan LPD, sehingga secara otomatis memberikan keputusan H3 berhasil di tolak. Dimana dalam hal ini Motivasi kerja yang mampu dilakukan atau diberikna baik dari pihak pimpinan, maka hal ini yang akan mampu menimbulkan bawahan mampu memaksimalkan keinginan atau minat terbesar yang dimilikinya guna mewujudkan sasaran yang ingin diraihnya.

Akan tetapi situasi berbeda di miliki oleh LPD Se-Kecamatan Blahbatuh Gianyar dimana para pegawainya belum memiliki motivasi yang tinggi terhadap pekerjaan yang dijalaninya, terutama dalam hal yang terkait dengan peraturan keuangan diduga pengurus dan pegawai bagian keuangan LPD kurang mendapatkan stimulus atau rangsangan dalam bekerja seperti misalnya kurang pelatihan, kurang memahami aturan-aturan keuangan sehingga mereka kurang memiliki semangat dalam bekerja dan hal ini akan berdampak terhadap kinerja keuangan LPD.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pada perolehan hasil analisis data dan juga merujuk pada pembahasan yang terdapat dalam bab sebelumnya, maka mampu dalam hal ini disimpulkan secara akhir sebagai berikut:

1. GCG memunculkan pengaruh yang arahnya tampak positif serta berhasil tampak signifikan pada Kinerja Keuangan LPD. Hal ini menunjukkan bahwa LPD telah menerapkan tata kelola yang baik, secara keseluruhan dan LPD telah memiliki struktur organisasi dimana tanggung jawab, wewenang sudah tergambarkan dengan jelas.
2. Kompetensi memunculkan pengaruh yang arahnya tampak positif serta berhasil tampak signifikan pada Kinerja Keuangan LPD . Kondisi ini berhasil memberikan makna bahwa pada kondisi yang semakin baiknya kompetensi yang mampu dipunyai seorang karyawan, maka dengan secara otomatis akan semakin baik pula tingkat kinerja keuangan yang mampu dihasulkan oleh LPD tersebut.
3. Motivasi kerja tanpa memunculkan pengaruh pada Kinerja Keuangan LPD. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawainya belum memiliki motivasi yang tinggi terhadap

pekerjaan yang dijalaninya, terutama dalam hal yang terkait dengan peraturan keuangan diduga pengurus dan pegawai LPD kurang mendapatkan stimulus atau rangsangan dalam bekerja seperti misalnya kurang pelatihan, kurang memahami aturan-aturan keuangan sehingga mereka kurang memiliki semangat dalam bekerja dan hal ini akan berdampak terhadap kinerja keuangan LPD.

Berdasarkan pada hasil dari penelitian ini, maka saran yang muncul, ialah:

1. Bagi seluruh LPD Se- Kecamatan yang ada di daerah Blahbatuh, maka perolehan hasil kegiatan riset ini mampu dipakai sebagai bahan-bahan guna melakukan peningkatan terkait atau mengenai Kinerja Keuangan yang akan dihasilkan oleh LPD.
2. Bagi para penelitian selanjutnya, maka perolehan hasil kegiatan riset ini mampu dipakai sebagai materi serta dapat dijadikan sebagai salah satu contoh dalam menelaah studi kasus, sehingga hendaknya pada melakukan kegiatan riset selanjutnya mampu melakukan penambahan jumlah variabel-variabel lain yang mampu dinilai memberikan efek pengaruh serta mampu dipakai dalam meningkatan tingkat Kinerja Keuangan yang dihasilkan oleh LPD.

DAFTAR PUSTAKA

Asmara, I. K. J., & Widanaputra, A. A. G. P. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Pada Kinerja Organisasi Dengan Motivasi Kerja Sebagai Pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, *18*(2), 1575-1603.

Astini, N. K. A. T., & Yadnyana, I. K. (2019). Pengaruh Penerapan GCG dan Budaya Tri Hita Karana pada Kinerja Keuangan LPD Di Kabupaten Jembrana. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, *27*(1), 91-118.

Enceng, Liestyodono, dan Purwaningdyah. 2008. Meningkatkan Kompetensi Aparatur Pemerintah Daerah dalam Mewujudkan Good Corporate Governance.Jurnal Kebijakan dan Manajemen. Vol.2: 12-15

Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program SPSS 23. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Jayantari. P.R. Gorda. A.A.N.ES. 2020. Pengaruh Penerapan Good Corporate Governance dan Keberadaan Awig-Awig Terhadap Kinerja Keuangan Lembaga Perkreditan Desa dengan

Budaya Tri Hita Karana sebagai Variabel Moderasi. Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora. Vol.4 No.1 April 2020. H. 60-70, ISSN: 1979-7095

Kanfer, R. 1990. Motivation theory and Industrial/Organizational Psychology. Handbook of Industrial and Organizational Psychology.

Kemala, N. D. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Keuangan Daerah (Studi Kasus pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Simeulue). Regress: Journal of Economics & Management, 2(2), 252-257.

Komite Nasional Kebijakan Governance. (2006). Pedoman Umum Kebijakan Good Corporate Governance Indonesia. Jakarta.

Mulyawan, A. I. P. (2017). Budaya Tri Hita Karana Sebagai Pemoderasi Pengaruh Prinsip Good Corporate Governance Pada Kinerja Lembaga Perkreditan Desa Di Kota Denpasar. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, 6(8), 3193–3222.

Poerwadaminta. (2006). Kamus Umum Bahasa Indonesia. Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional. Edisi Ketiga. Jakarta: Balai Pustaka.

Sastra. L.M.B. Erawati. N.M.A. 2017. Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance dan Budaya Tri Hita Karana Pada Kinerja Keuangan. E-Jurnal Universitas Udayana. Vol. 19.1 April (2017): 421-451. ISSN: 2302-8556