e-ISSN 2798-8961

Hita Akuntansi dan Keuangan
Universitas Hindu Indonesia
Edisi Oktober 2024

Budaya Organisasi Sebagai Pemoderasi Pengaruh *Good Corporate Governance* Dan Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Se-Kecamatan Tampaksiring

Ida Ayu Diah Maharani [(1)]
Ni Putu Ayu Kusumawati [(2)]
[(1)(2)(3)]Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia
Jalan Sanggalangit, Tembau, Penatih, Denpasar Timur, 80238, Kota Denpasar, Bali
e-mail: maharanidiah868@gmail.com

ABSTRACT

Performance appraisal is a benchmark to determine the success of the company. Company performance appraisal is one of the ways that managers can fulfill their obligations to capital owners and achieve the goals set by the company. The existence of the LPD as a financial institution also requires the LPD to continuously assess and evaluate its performance. This study aims to determine Organizational Culture as a Moderating Effect of Good Corporate Governance and HR Competence on the Performance of Village Credit Institutions (LPD) throughout the Tampaksiring District. The population in this study were 34 active LPDs throughout the Tampaksiring District with a total of 182 employees. The sampling technique used was a purposive sampling technique so that 102 respondents were obtained consisting of the chairman of the LPD, the treasurer and the chairman of the supervisory body as a sample. Data analysis techniques in this study using PLS (Partial Least Square). The results showed that good corporate governance and human resource competence had a positive and significant effect on LPD performance, organizational culture was able to strengthen the influence of good corporate governance and human resource competence on LPD performance.
Keywords**: **Organizational Culture, GCG, HR Competence

PENDAHULUAN

Berlandaskan pada Peraturan Daerah Provinsi Bali No. 3 Tahun 2007, maka berhasil diketahui bahwa LPD telah dianggap menjadi salah satu lembaga atau badan usaha yang kegiatannya berhubungan secara langsung dengan keuangan yang dipunyai oleh pihak desa yang menyelenggarakan kegiatan usaha yang dilakukannya secara langsung di lingkungan desa dan juga memberikan manfaat yang begitu besar bagi para krama desa (Prianthara, 2019:1). Umumnya LPD menawarkan produk jasa seperti tabungan, deposito dan pemberian pinjaman. LPD berkontribusi dalam meningkatkan perekonomian dan kesejahteraan masyarakat desa sehingga harus dikembangkan serta dilestarikan keberadaannya. Hal ini dapat terwujud apabila LPD mencapai kinerja positif yang mencerminkan keberhasilan dalam mengelola sumber dayanya.

Namun pada kenyataannya tidak semua LPD mampu memiliki kinerja tersebut, seperti yang dikutip dari (radarbali.id, 2021), di Kabupaten Gianyar terdapat sekitar 22 LPD dalam kondisi bermasalah atau sakit. Rinciannya, sebanyak 17 LPD sudah tidak beroperasi dan terdata 5 sisanya yang diketahui masih mampu melakukan kegiatan operasi seperti biasanya, namun tanpa melakukan proses pelaporan ke pihak LPLPD Kab. Gianyar. Salah satunya terjadi pada LPD di Kecamatan Tampaksiring yakni LPD Belusung dan LPD Kulub. Menurut Wiriana selaku ketua LPLPD Gianyar, masalah yang dialami LPD terjadi akibat adanya permasalahan internal seperti hubungan yang tidak harmonis antara pengawas dengan pengurus LPD hingga terjadinya miskomunikasi. Selain itu, terdapat permasalahan eksternal seperti nasabah yang tak mampu membayar kredit. Berdasarkan data LPLPD Kabupaten Gianyar selama tiga tahun terakhir, total laba bersih dan persentasi ROA LPD se-Kecamatan Tampaksiring mengalami penurunan secara berturut-turut dari tahun 2020 hingga 2022.

Tabel 1. Total Laba Bersih Tahun 2020-2022

Tahun	Total Laba Bersih
2020	1.936.400
2021	1.729.682
2022	1.124.651

Sumber: Data diolah, 2023

Pada tabel 1 memperlihatkan angka penurunan dari total laba bersih LPD se-Kecamatan Tampaksiring. Adapun persentasi ROA juga menurun, dimana pada tahun 2020 persentasi ROA yang diperoleh sebesar 0,70% kemudian pada tahun 2021 menjadi sebesar 0,66% hingga pada tahun 2022 menjadi 0,40%. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja LPD menjadi kurang baik dikarenakan aspek *earning* yang menurun. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pihak LPD yang diketahui berada dalam kondisi yang tengah mengalami penurunan pada hasil perolehan labanya dengan berlangsung secara berturut-turut yang terjadi dalam kurun waktu selama 3 tahun yang ada terakhir ini, maka dalam hal ini pihaknya mengkonfirmasi bahwa telah terjadi penurunan laba pada LPD masing-masing yang dominan disebabkan oleh kredit macet sejak pandemi covid 19 muncul.

Berhasil diketahui bahwa yang menjadi salah satu faktor yang mampu memunculkan pengaruh pada tingkat kinerja LPD ialah berupa *good corporate governance* (GCG). Dalam melakukan pelaksanaan GCG yang dilakukan dengan cara-cara yang secara konsisten, maka akan mampu memperkuat posisi dari daya saing, dimana akan mampu adanya pengelolaan

sumber daya dan juga risiko yang berubah menjadi lebih secara efisien dan juga lebih secara efektif, serta akan mampu mengoptimalkan nilai-nilai yang dihasilkan oleh LPD yang secara akhirnya akan mampu meningkatkan rasa percaya atau rasa yakin dari para pihak *stakeholder*, sehingga secara otomatis pihak LPD dalam melakukan kegiatan operasionalnya dengan lancar dan juga mampu tumbuh dengan secara berkesinambungan.

Selain itu, maka berhasil diketahui telah berhasil adanya faktor lain yang juga mampu memunculkan pengaruh pada tingkat kinerja LPD ialah berupa kompetensi SDM. SDM diketahui telah memberikan perannya yang begitu esensial yang ada pada tiap-tiap kegiatan yang ada di dalam atau di luar perusahaan, dimana walaupun telah adanya tunjangan atau dukungan dari ketersediaan sarana dan juga prasarana serta adanya sumber dana yang nilainya berlebihan, namun pada saat tanpa mampu adanya tunjangan atau dukungan yang baik dari SDM yang secara kompeten atau memadai, maka secara umum biasanya apa yang telah menjadi harapan atau tujuan perusahaan akan menemukan kesulitan untuk diraih.

Dikarenakan diketahui pada perolehan hasil kegiatan riset yang ada pada terdahulu ditemukan hasil yang berlainan, maka dalam hal ini pihak peneliti melakukan proses penambahan pemakaian variabel moderasi budaya organisasi. Diketahui bahwa budaya organisasi akan mampu memberikan dukungan pada tingkat keberhasilan atas pengimplementasian prinsip-prinsip GCG yang pastinya mampu menumbuhkan atau meningkatkan kontribusi yang ada pada tiap-tiap anggota organisasi guna diimplementasikan. Begitu juga kompetensi SDM, yang dimana dengan mampu adanya budaya organisasi yang memberikan pengaruh pada para anggotanya dengan secara baik, maka akan mampu dipakai dalam mengarahkan SDM guna meraih tingkat kinerja organisasi yang hasilnya optimal.

Mengacu pada munculnya fenomena yang telah berhasil diberikan penjelasan, maka dalam kesempatan ini pihak peneliti begitu sangat tertarik menyelenggarakan kegiatan penelitian dengan judul yang diangkat ialah "**Budaya Organisasi sebagai Pemoderasi Pengaruh *Good Corporate Governance* dan Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Lembaga Perkreditan Desa (LPD) se-Kecamatan Tampaksiring".**

Adapun yang menjadi tujuan dari pelaksanaan kegiatan riset ini sebagai berikut, ialah:

1. Guna dipakai dalam mengetahui pengaruh apa yang mampu dimunculkan oleh *GCG* pada Kinerja LPD yang ada di daerah kawasan se-Kecamatan Tampaksiring.

2. Guna dipakai dalam mengetahui pengaruh apa yang mampu dimunculkan oleh Kompetensi SDM pada Kinerja LPD yang ada di daerah kawasan se-Kecamatan Tampaksiring.
3. Guna dipakai dalam mengetahui pengaruh apa yang mampu dimunculkan oleh Budaya Organisasi dalam memoderasi jalinan hubungan *GCG* pada Kinerja LPD yang ada di daerah kawasan se-Kecamatan Tampaksiring.
4. Guna dipakai dalam mengetahui pengaruh apa yang mampu dimunculkan oleh Budaya Organisasi dalam memoderasi jalinan hubungan Kompetensi SDM pada Kinerja LPD yang ada di daerah kawasan se-Kecamatan Tampaksiring.

Perolehan hasil dari melakukan kegiatan riset ini, maka telah begitu sangat diharapkan agar mampu terjadinya penambahan wawasan serta mampu dipakai menjadi referensi, di mana juga selanjutnya mampu dipakai dalam melakukan proses pengembangan ilmu pengetahuan yang adanya kaitannya secara langsung dengan budaya organisasi yang telah dinilai sebagai pemoderasi pengaruh *GCG* dan juga kompetensi SDM pada kinerja LPD.

KAJIAN PUSTAKA

Teori yang bernama *Resource Based View*, maka berhasil diketahui telah dikembangkan oleh Barney tepatnya terdata pada tahun 1991 ialah sebuah kerangka kerja manajerial yang dipakai sebagai alat guna memberikan perannya untuk membantu dalam menentukan sumber daya yang secara strategis yang mampu dalam hal ini dimanfaatkan oleh pihak perusahaan sendiri guna mewujudkan keberhasilannya atau juga keunggulannya secara kompetitif yang mampu akan ada secara berkesinambungan (Ghozali, 2020). Asumsi atau tanggapan yang ada dalam teori ini ialah adanya kaitannya mengenai bagaimana suatu perusahaan bisa melakukan persaingan dengan para pihak perusahaan lain, yang dimana dilakukan dengan cara melalui kegiatan pengelolaan sumber daya yang sudah tersedia yang selaras dengan tingkat kemampuan guna memberikan dorongan pada peningkatan hasil kinerja perusahaan.

Kinerja dalam hal ini mampu dimaknai sebagai hasil *report* atas pencapaian dari melakukan pelaksanaan kegiatan perusahaan dalam meraih apa yang telah menjadi tujuan yang harus dicapai dalam kurun waktu selama periode yang secara tertentu (Putra & Sunarwijaya, 2020). Perusahaan dalam hal ini juga diwajibkan atau diharuskan melakukan kegiatan evaluasi dan juga melakukan kegiatan perbaikan kinerja yang dilakukan dengan secara berkala agar kelangsungan dari kegiatan operasionalnya mampu selalu terjaga. Penilaian yang dilakukan pada kinerja perusahaan, maka mampu dilakukan proses

pengukuran dengan cara melalui aspek keuangan dan juga aspek non keuangan. Pada kondisi yang semakin baiknya kinerja yang mampu diraih, maka secara otomatis dalam kondisi ini akan mampu semakin berkembang pula kemajuan perusahaan itu.

GCG dinilai sebagai acuan atau pedoman dan juga dinilai sebagai sistem yang mampu dipakai dalam melakukan pengelolaan perusahaan yang secara baik dengan harapan agar apa yang menjadi tujuan perusahaan mampu diraih dan juga mampu adanya keseimbangan bagi kepentingan dari para pihak *stakeholders* (Yanti dkk., 2022). Penerapan dari GCG dilakukan oleh berbagai pihak perusahaan dengan maksud agar mampu terwujudnya keterbukaan informasi, adanya bentuk pertanggungjawaban, adanya bentuk kebebasan dari munculnya pengaruh para pihak yang membuat memunculkan kerugian dan juga adanya perlakuan yang secara adil bagi para pihak *stakeholder*s demi adanya perkembangan atau peningkatan perusahaan agar berubah kedepannya menjadi lebih baik. Penelitian Darmayanti dkk. (2020), Sujana dkk. (2022), Wulantari dkk. (2022) menyatakan GCG memperlihatkan pengaruh yang terlihat hasilnya positif pada kinerja LPD.

H1: GCG memperlihatkan pengaruh yang terlihat hasilnya positif pada kinerja LPD.

Kompetensi SDM dalam hal ini dinilai sebagai suatu kemampuan yang ada dalam diri seseorang yang mampu mencakup adanya aspek pengetahuan, aspek keterampilan dan juga aspek karakteristik kepribadian yang akan memberikan efek pengaruhnya dengan secara langsung pada tingkat kinerjanya guna mewujudkan apa yang ingin dicapai oleh perusahaan (Masud dkk., 2022). Pada kondisi semakin tampak adanya perkembangan industri dan juga teknologi, maka hal ini secara otomatis turut ikut memberikan implikasi yang arahnya pada keperluan atau kebutuhan pihak perusahaan akan adanya SDM yang mampu secara memadai dan juga kompeten yang akan mampu membantu pertumbuhan perusahaan dengan secara berkelanjutan. Penelitian Praja dan Yadnyana (2022) menyatakan kompetensi SDM memperlihatkan pengaruh yang terlihat hasilnya positif pada kinerja LPD.

H2: Kompetensi SDM memperlihatkan pengaruh yang terlihat hasilnya positif pada kinerja LPD.

Budaya organisasi telah dinilai sebagai panduan atau pendoman ataupun juga sebagai sistem atau nilai-nilai yang telah dipercaya oleh kalangan anggota organisasi yang telah dipelajari, diimplementasikan, serta juga dikembangkan dengan cara-cara yang secara berkesinambungan, mampu memiliki peran yang dianggap sebagai sistem perekat dan juga mampu dijadikan sebagai panduan atau acuan perilaku dalam kegiatan perusahaan. Diketahui

tiap-tiap organisasi dalam hal ini akan selalu menginginkan budaya organisasi yang mampu secara baik sebab dalam hal ini akan adanya hubungan kaitannya dengan tingkat keberhasilan organisasi yang akan diraih (Dahlan & Madjodjo, 2020).

Budaya organisasi yang dinilai secara baik, maka akan mampu dipakai sebagai acuan atau mampu mendukung tingkat keberhasilan atas pengaplikasian prinsip-prinsip yang ada di GCG yang pastinya mampu dipakai dalam membutuhkan kontribusi dari tiap-tiap anggota organisasi guna akan mampu diterapkannya. Kegiatan riset yang berhasil digelar oleh Anugerah (2019), maka diketahui memberikan hasil bahwa budaya organisasi berhasil memperkuat pengaruh *good governance* pada kinerja organisasi.

Diketahui bahwa kinerja yang ada pada suatu organisasi dalam hal ini begitu sangat ditentukan oleh SDM yang ada membantu di dalamnya, dimana SDM yang baik juga dipengaruhi oleh budaya organisasi yang menjadi pedoman dalam membentuk sikap serta perilaku para anggota organisasi. Penelitian oleh Suryanto dkk. (2017) menyatakan nilai-nilai organisasi (budaya organisasi) berhasil diketahui memperkuat pengaruh yang dimunculkan oleh kompetensi pegawai pada kinerja organisasi.

H3: Budaya organisasi mampu memperkuat hubungan GCG pada kinerja LPD.

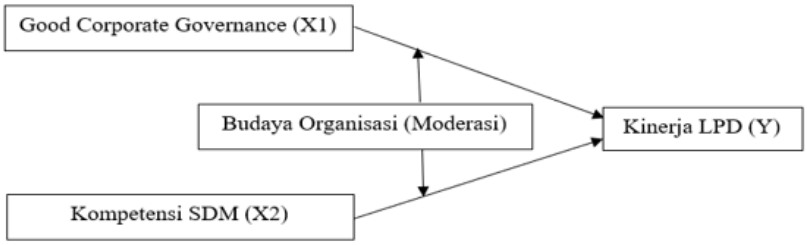
H4: Budaya organisasi mampu memperkuat hubungan kompetensi SDM pada kinerja LPD.

METODE PENELITIAN

Kegiata ini memakai jenis penelitian kuantitatif. Populasi yang mendukung kegiatan riset ini ialah semua karyawan yang terdata berkerja secara aktif di LPD yang ada di daerah kawasan se-Kecamatan Tampaksiring dengan data yang memperlihatkan 182 orang dari 34 jumlah LPD yang masih aktif melakukan kegiatan operasionalnya. Kegiatan ini memakai teknik pengambilan sampel berupa teknik *purposive sampling* dengan adanya kriteria yang dipakai acuan ialah para karyawan yang dinilai mempunyai aspek pengetahuan yang ada hubungannya secara langsung dengan kegiatan manajemen LPD baik yang menyangkut aspek keuangan dan juga aspek non keuangan seperti pihak ketua LPD, pihak bendahara dan juga pihak ketua badan pengawas internal.

Mengacu pada kriteria dipakai tersebut, maka diketahui tiap-tiap LPD akan diwakili oleh 3 orang sebagai responden, sehingga berhasil diperoleh jumlah sampel dengan data yang memperlihatkan 102 orang. Adapun teknik analisis yang membantu kegiatan ialah memakai

Partial Least Squares (PLS) yang mencakup dari *outer model* dan juga *inner model.* Berikut tampak pada Gambar 1 kerangka berpikir yang dihasilkan oleh kegiatan riset ini.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber: Data diolah, 2023

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil melakukan perhitungan nilai *outer loading* yang terjadi sebelum eksekusi yang telah memperlihatkan ditemukannya tampak beberapa jumlah indikator yang hasilnya berada dibawah angka 0,60 sehingga wajib dilakukan proses untuk dikeluarkann dari model. Adapun indikator yang dikeluarkan tersebut mencakup ialah X1.1, 1.3, 1.4, 1.5, 1.6, 1.7, dan juga 1.15 yang ditemukan pada GCG, X2.3 yang ditemukan pada kompetensi SDM, M1.4 yang ditemukan pada budaya organisasi, serta Y1.1, 1.5, 1.6, 1.7, 1.8, 1.9, dan 1.10 yang ditemukan pada kinerja LPD. Dengan begitu tampak hasilnya pada Tabel 2.

Tabel 2. Nilai *Outer Loading* Setelah Eksekusi

Variabel	Indikator	Nilai Korelasi
Good Corporate Governance (X1)	X1.2	0,645
	X1.8	0,715
	X1.9	0,718
	X1.10	0,704
	X1.11	0,665
	X1.12	0,685
	X1.13	0,779
	X1.14	0,764
Kompetensi SDM (X2)	X2.1	0,731
	X2.2	0,711
	X2.4	0,766
	X2.5	0,745
	X2.6	0,752
Budaya Organisasi (Mod)	M1.1	0,743
	M1.2	0,840
	M1.3	0,782
	M1.5	0,769
	M1.6	0,633
Kinerja LPD (Y)	Y1.2	0,859
	Y1.3	0,780
	Y1.4	0,836
X1*M		0,971
X2*M		0,920

Sumber: Data diolah, 2023

Berladaskan pada data Tabel 2, maka berhasil memperlihatkan bahwa tampak seluruh indikator telah dinilai memenuhi apa yang menjadi syarat valid dengan mengacu pada kriteria *convergent validity* ialah perolehan nilai *outer loading* yang hasilnya tampak mencapai diatas angka 0,60 dan juga dengan hasil signifikan yang secara statitstik.

Tabel 3. Uji *Discriminant Validity*

Variabel	AVE	√AVE	GCG	KSDM	BO	GCG*BO	KSDM*BO
GCG	0,505	0,711					
KSDM	0,550	0,742	0,615				
BO	0,572	0,757	0,560	0,682			
GCG*BO	1,000	1,000	0,157	0,300	0,273		
KSDM*BO	1,000	1,000	0,317	0,386	0,249	0,514	
KLPD	0,682	0,826	0,549	0,586	0,771	0,221	0,181

Sumber : Data diolah, 2023

GCG : *Good Corporate Governance*

KSDM : Kompetensi Sumber Daya Manusia

BO : Budaya Organisasi

GCG*BO : Interaksi *good corporate governance* dengan budaya organisasi

KSDM*BO : Interaksi kompetensi sumber daya manusia dengan budaya organisasi

KLPD : Kinerja LPD

Berladaskan pada data Tabel 2, maka berhasil memperlihatkan bahwa tampak nilai AVE untuk semua konstruk yang berada dengan hasil angka yang mencapai > 0,50 dan juga adanya perolehan hasil nilai √AVE yang tiap-tiap konstruk berada dikisaran antara angka 0,711 s.d angka 1,000 yang diketahui lebih besar dari nilai korelasi yang besarnya berada antara angka 0,157 s.d angka 0,771. Dengan begitu, maka hasil ini berhasil memenuhi syarat valid dengan memakai acuan kriteria *discriminant validity.*

Tabel 4. Uji *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha*

Variabel	*Cronbach's Alpha*	*Composite Reliability*
Good corporate governance	0,860	0,891
Kompetensi SDM	0,797	0,859
Budaya organisasi	0,811	0,869
GCG*budaya organiasi	1,000	1,000
Kompetensi SDM*budaya organisasi	1,000	1,000
Kinerja LPD	0,767	0,865

Sumber: Data diolah, 2023

Berladaskan pada data Tabel 4, maka berhasil memperlihatkan bahwa tampak nilai *composite reliability* dan juga nilai *cronbach alpha* dari semua konstruk telah memperlihatkan hasil nilai yang sangat jelas tampak lebih besar dari angka 0,60. Dengan begitu, maka hasil ini berhasil memenuhi syarat valid dengan memakai acuan kriteria *composite reliability*.

Tabel 5. Evaluasi Model Struktural *Inner* Melalui *R-Square*

	R Square	*R Square Adjusted*
Kinerja LPD	0,619	0,599

Sumber : Data diolah, 2023

Berladaskan pada data Tabel 5, maka berhasil memperlihatkan bahwa tampak nilai *R square* kinerja LPD dengan angka mencapai 0,619 dengan memakai acuan kriteria Chin (Ghozali,2021), maka model ini dinilai tergolong kriteria model moderat yang lebih condong arahnya kuat, dimana memberikan makna bahwa GCG, kompetensi SDM, budaya organisasi, interaksi GCG yang terjadi dengan budaya organiasi, interaksi kompetensi SDM yang terjadi dengan budaya organisasi memiliki tingkat kemampuan memberikan penjelasan kinerja LPD dengan angka mencapai 61,9%.

Tabel 6. Evaluasi Model Struktural *Inner* Melalui *F-Square*

Variabel	Kinerja LPD
Good corporate governance	0,142
Kompetensi SDM	0,224
Budaya organisasi	0,530
GCG*budaya organiasi	0,403
Kompetensi SDM*budaya organisasi	0,210

Sumber: Data diolah, 2023

Berladaskan pada data Tabel 6, maka berhasil memperlihatkan bahwa GCG menghasilkan pengaruh yang hasilnya dinilai kecil dengan angka yang mencapai 0,142 pada kinerja LPD. Kompetensi SDM dalam hal ini juga menghasilkan pengaruh yang hasilnya dinilai kecil dengan angka yang mencapai 0,224 pada kinerja LPD. Budaya organisasi menghasilkan pengaruh yang hasilnya dinilai kuat dengan angka yang mencapai 0,530 pada kinerja LPD. Interaksi yang terjadi pada GCG dengan budaya organisasi menghasilkan pengaruh yang hasilnya dinilai kuat dengan angka yang mencapai 0,403 pada kinerja LPD.

Selain itu interaksi yang terjadi pada kompetensi SDM dengan budaya organisasi menghasilkan pengaruh yang hasilnya dinilai kecil dengan angka yang mencapai 0,210 pada kinerja LPD.

Tabel 7. *Path* Analisis dan Pengujian Statistik

Variabel	*Original Sample (O)*	*T Statistics (|O/STDEV|)*	*P Values*	Ket.
GCG -> Kinerja LPD	0,169	1,831	0,034	Signifikan
KSDM -> Kinerja LPD	0,062	2,513	0,020	Signifikan
BO -> Kinerja LPD	0,642	6,439	0,000	Signifikan
GCG<>BO -> Kinerja LPD	0,040	2,529	0.001	Signifikan
KSDM<>BO -> Kinerja LPD	0,082	2,940	0,030	Signifikan

Sumber: Data diolah, 2023

Berladaskan pada data Tabel 7, maka berhasil memperlihatkan bahwa, ialah:

1. GCG memperlihatkan hasil pengaruh yang terlihat positif dengan angka yang tampak mencapai 0,169 pada kinerja LPD dan juga hasilnya memunculkan jalinan hubungan yang memberikan makna secara signifikan pada level angka 0,05.
2. Kompetensi SDM memperlihatkan hasil pengaruh yang terlihat positif dengan angka yang tampak mencapai 0,062 pada kinerja LPD dan juga hasilnya memunculkan jalinan hubungan yang memberikan makna secara signifikan pada level angka 0,05.
3. Budaya organisasi memperlihatkan hasil pengaruh yang terlihat positif dengan angka yang tampak mencapai 0,642 pada kinerja LPD dan juga hasilnya memunculkan jalinan hubungan yang memberikan makna secara signifikan pada level angka 0,05.
4. Interaksi yang terjadi pada GCG dengan budaya organisasi memperlihatkan hasil pengaruh yang terlihat positif dengan angka yang tampak mencapai 0,040 pada kinerja LPD dan juga hasilnya memunculkan jalinan hubungan yang memberikan makna secara signifikan pada level angka 0,05.
5. Interaksi yang terjadi pada kompetensi SDM dengan budaya organisasi b memperlihatkan hasil pengaruh yang terlihat positif dengan angka yang tampak mencapai 0,082 pada kinerja LPD dan juga hasilnya memunculkan jalinan hubungan yang memberikan makna secara signifikan pada level angka 0,05.

Mengacu pada hasil melakukan proses pengujian mengenai pengaruh yang diberikan oleh GCG pada kinerja LPD, maka berhasil memperoleh hasil bahwa GCG memperlihatkan

pengaruh yang hasilnya terlihat positif dan juga terlihat signifikan pada kinerja yang ada di LPD daerah kawasan se-Kecamatan Tampaksiring. Dengan demikian, maka dalam kegiatan riset ini hipotesis pertama berhasil dibuktikan dengan keputusan diterima. Melakukan penerapan prinsip-prinsip GCG yang dilakukan pada LPD mampu akan memberikan manfaat yang begitu sangat berharga yang dimana akan memberikan dukungan dalam pengelolaan yang arahnya akan menuju pada pertumbuhan atau peningkatan yang terjadi pada kinerja LPD yang dilakukan melalui terbentuknya pola kerja manajemen yang secara bersih atau bebas dari hal yang dinilai negatif, mampu akan terjadinya peningkatan efisiensi LPD dan pada saat melakukan proses pengambilan keputusan akan mampu dilakukan dengan secara tepat serta juga terwujudnya nilai-nilai tambah bagi semua kalangan pihak yang memiliki kepentingan dalam hal ini (*stakeholder*). Nilai tambah yang disebutkan oleh GCG itu akan mampu dipakai dalam memberikan perlindungan yang secara efektif pada para nasabah LPD dalam mendapatkan kembali hasil investasinya dengan secara wajar dan memiliki nilai yang tinggi.

Mengacu pada hasil melakukan proses pengujian mengenai pengaruh yang diberikan oleh kompetensi SDM pada kinerja LPD, maka berhasil memperoleh hasil bahwa kompetensi SDM memperlihatkan pengaruh yang hasilnya terlihat positif dan juga terlihat signifikan pada kinerja yang ada di LPD daerah kawasan se-Kecamatan Tampaksiring. Dengan demikian, maka dalam kegiatan riset ini hipotesis kedua berhasil dibuktikan dengan keputusan diterima. Sebuah LPD wajib mempunyai SDM yang memadai dan juga kompeten, guna dipakai dalam memberikan hasil yang selaras dengan apa yang menjadi tujuan dan juga sasaran LPD yang sebelumnya telah dilakukan penetapan. Pada saat mampunya mempunyai pengetahuan dan juga keterampilan yang dinilai memadai serta mampu menunjukkan sikap yang secara profesional, maka aspek ini semua dinilai sebagai pondasi kuat guna dipakai dalam memberikan hasil SDM yang secara yang kompeten, sehingga apa yang diinginkan untuk dicapai oleh LPD mampu akan diraihnya. Adanya kemampuan mengelola keuangan, komunikasi dalam menarik nasabah dan etika yang sopan dalam bekerja tentunya akan mendorong keberhasilan LPD dalam bentuk kinerja yang baik.

Mengacu pada hasil melakukan proses pengujian mengenai pengaruh yang diberikan oleh adanya interaksi yang terjadi diantara GCG dengan budaya organisasi pada kinerja LPD, maka berhasil memperoleh hasil bahwa GCG yang telah dimoderasi oleh budaya organisasi memperlihatkan pengaruh yang hasilnya terlihat positif dan juga terlihat signifikan pada kinerja yang ada di LPD daerah kawasan se-Kecamatan Tampaksiring. Dengan demikian,

maka dalam kegiatan riset ini hipotesis ketiga berhasil dibuktikan dengan keputusan diterima. Implementasi GCG yang dilakukan di kegiatan perusahaan mampu berjalan dengan lancar dan juga memberikan keberhasilan pada saat adanya dukungan atau dorongan dari internalisasi budaya organisasi yang mampu secara baik. Diiketahui bahwa tanpa adanya budaya organisasi yang secara kuat dan juga dijalankan dengan cara-cara yang secara konsisten, maka penerapan dari GCG akan menemukan adanya kesulitan bahkan bisa saja mengalami hasil yang gagal. Budaya organisasi dinilai sebagai inti dari GCG yang dianggap menjadi penentu atau juga determinan dari tata kelola perusahaan yang secara baik, mampu akan terbentuk dan juga berkembangnya manajemen yang secara profesional, mampu secara kuatnya komitmen tanggung jawab sosial yang dilakukan oleh organisasi pada lingkungannya dan juga mampu menumbuhkan semangat guna dipakai dalam menjaga keunggulan sebuah organisasi.

Mengacu pada hasil melakukan proses pengujian mengenai pengaruh yang diberikan oleh adanya interaksi yang terjadi diantara kompetensi SDM dengan budaya organisasi pada kinerja LPD, menunjukkan kompetensi SDM yang dimoderasi budaya organisasi memperlihatkan pengaruh yang hasilnya terlihat positif dan juga terlihat signifikan pada kinerja yang ada di LPD daerah kawasan se-Kecamatan Tampaksiring. Dengan demikian, maka dalam kegiatan riset ini hipotesis keempat berhasil dibuktikan dengan keputusan diterima. Diketahui bahwa budaya organisasi dalam hal ini hendaknya dianggap menjadi perekat yang terjadi diantara pihak para pimpinan, pihak para karyawan dan juga organisasi, yang berhasil terbentuk dengan cara lewat keadaan atau kondisi pekerjaan, jalinan hubungan interpersonal dan juga adanya rasa yakin yang dalam hal ini dirasakan oleh semua anggota organisasi, sehingga memiliki identitas secara tersendiri. Budaya organisasi menjadi pembentuk karakter karyawan dan perilaku karyawan yang di tanamkan organisasi untuk menyelesaikan tugas dengan baik sesuai dengan tujuan organisasi.

SIMPULAN DAN SARAN

Berlandaskan pada perolehan hasil analisis data dan juga merujuk pada pembahasan, maka mampu dalam hal ini disimpulkan secara akhir sebagai berikut:

1. GCG memperlihatkan pengaruh yang hasilnya terlihat positif dan juga terlihat signifikan pada kinerja yang ada di LPD daerah kawasan se-Kecamatan Tampaksiring. Pada kondisi yang semakin baiknya penerapan GCG, maka secara otomatis mampu menyebabkan kinerja LPD yang akan mengalami perubahan untuk semakin baik.

2. Kompetensi SDM memperlihatkan pengaruh yang hasilnya terlihat positif dan juga terlihat signifikan pada kinerja yang ada di LPD daerah kawasan se-Kecamatan Tampaksiring. Pada kondisi yang semakin tingginya kompetensi SDM yang dimiliki oleh pengurusnya, maka kinerja LPD pun akan ikut meningkat.
3. GCG yang telah dimoderasi oleh budaya organisasi memperlihatkan pengaruh yang hasilnya terlihat positif dan juga terlihat signifikan pada kinerja yang ada di LPD daerah kawasan se-Kecamatan Tampaksiring. Hasil ini memberikan makna bahwa budaya organisasi telah dinilai mampu memperkuat hubungan GCG pada kinerja LPD. Dalam penelitian ini budaya organisasi tergolong kedalam *quasi* moderator (moderator semu), dimana variabel budaya organisasi berhubungan signifikan dengan kinerja LPD serta berinteraksi signifikan juga terhadap variabel GCG.
4. Kompetensi SDM yang telah dimoderasi oleh budaya organisasi memperlihatkan pengaruh yang hasilnya terlihat positif dan juga terlihat signifikan pada kinerja yang ada di LPD daerah kawasan se-Kecamatan Tampaksiring. Hasil ini memberikan makna bahwa budaya organisasi telah dinilai mampu memperkuat hubungan kompetensi SDM pada kinerja LPD. Dalam penelitian ini budaya organisasi tergolong kedalam *quasi* moderator (moderator semu), dimana variabel budaya organisasi berhubungan signifikan dengan kinerja LPD serta berinteraksi signifikan juga terhadap variabel kompetensi SDM.

Mengacu pada perolehan hasil melakukan kegiatan riset ini, maka mampu untuk diberikan saran, ialah:

1. Bagi LPD se-Kecamatan Tampaksiring agar tetap mempertahankan bahkan meningkatkan penerapan GCG, budaya organisasi yang baik dan kompetensi yang dimiliki oleh sumber daya manusianya agar apa yang menjadi tujuan LPD dapat dicapai melalui peningkatan kinerja LPD.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan saat proses penyebaran kuesioner agar mendampingi tiap responden dalam mengisi kuesioner sehingga data yang diperoleh benar-benar berasal dari sampel yang dituju.

DAFTAR PUSTAKA

Anugerah, R.P. 2019. Pengaruh Good Governance, Desentralisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderating. *Pekbis Jurnal*, 11(3): 179–188.

Dahlan, F. & Madjodjo, F. 2020. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Perangkat Daerah Kota Tidore Kepulauan. *Indonesia Accounting Journal*, 2(2): 196–203.

Darmayanti, N.P.G., Ratnadi, N.M.D., Dewi, A.A. & Yasa, G.W. 2020. Pengaruh Good Corporate Governance Pada Kinerja LPD Dengan Budaya Organisasi Berorientasi Tim Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Akuntansi*, 30(10): 2471–2486.

Ghozali, I. 2020. *25 Grand Theori*. Semarang: Yoga Pratama.

Masud, A.A., Tenriyola, A.P. & Asike, A. 2022. Peranan Kompetensi SDM Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Amsir Management Journal*, 3(1): 42–48.

Praja, I.P.W.A.S. & Yadnyana, I.K. 2022. The Effect of Organizational Culture, Human Resource Competency, and Effectiveness of Supervision on LPD Performance in Tabanan Regency. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 6(11): 56–63.

Prianthara, I.B.T. 2019. *Sistem Akuntansi LPD*. Denpasar: ESBE (CV. Setia Bakti).

Putra, I.G.C. & Sunarwijaya, I.K. 2020. Corporate Governance dan Kinerja Lembaga Perkreditan Desa di Kecamatan Blahbatuh Gianyar. *JUARA: Jurnal Riset Akuntansi*, 10(1): 76–86.

Sujana, I.K., Suardikha, I.M.S. & Vinensya, N.L.P.P. 2022. Budaya Tri Hita Karana Sebagai Pemoderasi Pengaruh Good Corporate Governance Pada Kinerja LPD Kabupaten Badung. *Buletin Studi Ekonomi*, 27(1): 19–30.

Suryanto, D., Subroto, B. & Andayani, W. 2017. Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi dengan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dan Nilai-Nilai Organisasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik (JIAP)*, 3(2): 109–121.

Wulantari, N.L.P., Sudiana, I.W. & Pramuki, N.M.W.A. 2022. Peran Kompetensi Manajerial Dalam Memoderasi Hubungan Good Corporate Governance dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Se-Kecamatan Sukawati. *Hita Akuntansi dan Keuangan*, 3(1): 325–345.

Yanti, S.A.M., Novitasari, N.L.G. & Dewi, N.L.P.S. 2022. Pengaruh Penerapan Prinsip Prinsip Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kecamatan Mengwi. *Jurnal Kharisma*, 4(3): 333–342.