e-ISSN 2798-8961

Hita Akuntansi dan Keuangan
Universitas Hindu Indonesia
Edisi Juli 2024

Pengaruh *Good Corporate Governance*, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Di Kabupaten Tabanan

Ni Putu Diah Anggardani[(1)]
Putu Cita Ayu[(2)]
Ni Putu Yeni Yuliantari[(3)]
[(1)(2)(3)]Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia
Jl. Sangalangit, Penatih, Denpasar Timur, Denpasar, Bali 80238
e-mail: diahanggardani803@gmail.com

ABSTRACT

Performance is the result of work carried out to carry out tasks and responsibilities. Performance can also be used as an indicator to assess the success of individuals and organizations in realizing predetermined goals. LPD performance is the result of achieving several previously planned goals, used as a benchmark in evaluating the organization. This research aims to empirically test the influence of Good Corporate Governance (GCG), Organizational Culture and Organizational Commitment on LPD Performance in Tabanan Regency. The population in this study was 274 respondents consisting of the Chair of the LPD in Tabanan Regency. The samples were 274 people, determined using a saturated sampling technique and tested using the PLS technique. The results show that GCG, Organizational Culture and Organizational Commitment have a positive and significant effect on the Performance of LPD.

Keywords: GCG, Organizational Culture, Organizational Commitment, LPD

PENDAHULUAN

Lembaga Perkreditan Desa (LPD) merupakan institusi keuangan di tingkat desa yang bukan merupakan bank, namun bertanggung jawab atas pengelolaan dana dari desa pekraman, yang berfungsi guna mendukung dan memfasilitasi kegiatan ekonomi masyarakat desa. Pasal 3 Perda Provinsi Bali No. 3 Tahun 2007, bahwa “LPD menjalankan operasional usaha di lingkungan desa dan untuk Krama Desa”. LPD adalah salah satu institusi di desa yang berdedikasi untuk menjaga tradisi dan nilai-nilai budaya desa, sambil memberikan manfaat sosial, ekonomi, dan budaya kepada penduduk desa, maka, kehadiran dan peranannya perlu diberdayakan, ditingkatkan, dikuatkan, dan dijaga agar tetap lestari.

Sebagian besar LPD telah menunjukkan prestasi dan kondisi keuangan yang stabil, namun masih ada beberapa LPD yang menghadapi masalah keuangan. Made Wiramajaya, sebagai koordinator LPLPD Kabupaten Tabanan, menyatakan bahwa terdapat 267 LPD di Tabanan, di mana 23 di antaranya mengalami kesulitan keuangan. Kendala utama yang dihadapi oleh LPD yang tidak sehat adalah kredit yang kurang lancar dan rasio keuangan yang tidak memadai. Kredit yang bermasalah mempengaruhi penilaian pada kesehatan finansial LPD secara keseluruhan. Untuk mengatasi masalah ini, tim LPLPD telah mengunjungi beberapa LPD yang mengalami

kesulitan untuk memahami situasi yang sebenarnya dan memberikan bimbingan agar dapat pulih kembali. Hal ini menandakan bahwa kinerja beberapa LPD belum optimal. Meskipun demikian, banyak masyarakat yang tetap percaya dan memilih menyimpan uangnya di LPD karena peranannya yang sangat mendukung ekonomi desa, terutama di Kabupaten Tabanan (NusaBali.com).

Kinerja mencerminkan efektivitas dari pekerjaan yang dilakukan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Kinerja juga bisa dipergunakan sebagai pengukur guna menilai kesuksesan individu atau organisasi dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Kinerja LPD menunjukkan sejauh mana tujuan-tujuan yang telah ditetapkan berhasil dicapai, dan menjadi parameter dalam proses evaluasi keberhasilan organisasi tersebut.

Menurut Adnyani (2021) *Good Corporate Governance* (GCG) adalah kumpulan prinsip sebagai dasar hukum serta regulasi dalam menjalankan bisnis berdasarkan proses dan mekanisme yang berorientasi pada etika bisnis. Lima prinsip utama dalam GCG diantaranya: Transparansi, Akuntabilitas, Responsibilitas, Independensi, dan Keadilan. Penerapan GCG dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dari LPD.

Amanda & Suputra, (2019) menjelaskan Budaya Organisasi ialah serangkaian aturan yang diimplementasikan oleh seluruh anggota suatu organisasi, di mana nilai-nilai ini secara berkelanjutan dievaluasi, diterapkan, dan dikembangkan, serta berfungsi sebagai pedoman bagi anggota dan keseluruhan organisasi untuk mencapai sasaran mereka. Budaya Organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap anggota organisasi; jika LPD memiliki budaya organisasi yang positif, maka anggotanya biasanya menunjukkan sikap yang baik. Sebaliknya, jika LPD memiliki budaya organisasi yang negatif, hal ini dapat mempengaruhi kualitas keseluruhan dari LPD tersebut.

Munculnya Komitmen Organisasi bermula dari rasa tanggung jawab dari anggota organisasi atas tugas yang mereka emban. Hal ini menyebabkan anggota organisasi merasa memiliki ikatan emosional terhadap pekerjaan dan organisasi tersebut. Jika LPD memiliki budaya organisasi yang negatif, hal ini dapat berdampak pada kualitas keseluruhan dari LPD tersebut.

Penelitian yang berbeda mengenai pengaruh GCG dalam meningkatkan Kinerja LPD yang ditemukan oleh Lestari & Andayani (2023) dan Siska Yanti dkk (2023) menyatakan GCG berdampak positif pada kinerja LPD. Hasil yang berbeda ditemukan oleh S. A. M. Yanti et al., (2022), yang menyatakan bahwa prinsip GCG yaitu Kewajaran dan Independensi berpengaruh negatif terhadap kinerja LPD. Yang ditemukan oleh Wulantari dkk (2022) Siska Yanti dkk (2023), bahwasanya Budaya Organisasi berdampak positif pada kinerja LPD. Berbeda dengan temuan

Asmara dan Widanaputra, (2017), di mana budaya organisasi tidak berpengaruh terhadapnya. Yang ditemukan oleh Amanda & Suputra (2019) menunjukan Komitmen Organisasi memberikan dampak positif pada kinerja LPD. Sedangkan temuan Dharu & Wahidahwati, (2021) mengindikasikan komitmen organisasi tidak mempengaruhi kinerja Organisasi Pemerintan Daerah.

Penelitian mengenai Kinerja LPD masih perlu dikaji lebih lanjut, mengingat LPD merupakan Lembaga keuangan milik desa yang harus dipupuk, ditingkatkan, diperkuat dan dilestarikan. Dari hasil penelitian sebelumnya juga menunjukkan adanya ketidakkonsistenan. Serta masih terdapat LPD yang tidak sehat dan tidak dapat beroperasi karena adanya kredit macet. Artinya, kinerja LPD tidak efektif.

Didasarkan fenomena yang telah diuraikan peneliti termotivasi meneliti mengenai Kinerja LPD dengan mengambil judul "Pengaruh *Good Corporate Governance*, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Di Kabupaten Tabanan".

Rumusan masalah yang disusun oleh peneliti, adalah :

1. Bagaimanakah pengaruh GCG terhadap kinerja LPD di Kabupaten Tabanan?
2. Bagaimanakah pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja LPD di Kabupaten Tabanan?
3. Bagaimanakah pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja LPD di Kabupaten Tabanan?

Tujuan dari pelaksanaan penelitian adalah:

1. Menganalisis secara empiris pengaruh GCG terhadap kinerja LPD di Kabupaten Tabanan.
2. Menganalisis secara empiris pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja LPD di Kabupaten Tabanan.
3. Menganalisis secara empiris pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja LPD di Kabupaten Tabanan.

Adapun manfaatnya yaitu :

1. Secara Teoritis

   Bagi mahasiswa jurusan akuntansi, hasil kajian ini bisa dijadikan sumber rujukan untuk melakukan kajian yang sama. Peneliti berharap hasil kajian ini bisa memberikan bukti dan dapat memberikan teori teoritis lebih mendalam mengenai pengaruh GCG, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja LPD di Kabupaten Tabanan sehingga berguna sebahai tambahan informasi.
2. Manfaat Praktis

Hasil kajian ini mampu menjadi pertimbangan bagi pegawai LPD tentang bagaimana GCG, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi untuk dapat mempengaruhi Kinerja LPD di Kabupaten Tabanan.

KAJIAN PUSTAKA

Resource-Based View (RBV) menegaskan bahwa untuk menjaga keunggulan bersaing, suatu organisasi harus memiliki sumber daya kunci spesifik dan mengontrolnya secara efektif. Sumber daya ini harus memiliki karakteristik seperti nilai yang unik dan sulit untuk ditiru atau disalin oleh pesaing.

Menurut Hama et al., (2020) Kinerja merupakan hasil dari upaya dari sebuah organisasi selama beberapa waktu. Kinerja menggambarkan sejauh mana program, aktivitas, atau kebijakan berhasil diimplementasikan guna mencapai sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi melalui perencanaan strategisnya. Menurut N. W. S. Yanti et al., (2023) kinerja organisasi dinilai baik jika pengelolaannya optimal.

Menurut (Wulantari et al., 2022) GCG adalah suatu cara mengelola organisasi secara optimal yang diimplementasikan pada instansi. Tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan cara mengelola sumber daya dan risiko dengan baik. Sementara itu, Adnyani et al (2021) menjelaskan GCG adalah kumpulan prinsip yang menjadi dasar hukum dan regulasi dalam menjalankan bisnis, yang muncul setelah proses dan mekanisme yang berfokus pada etika bisnis telah dijalankan.

Menurut Wulantari et al., (2022) Budaya Organisasi ialah ciri khas yang diimpelememntasikan oleh organisasi dengan tujuan guna mengoptimalkan efisiensi kerja. Budaya organisasi mencerminkan pola dasar dari asumsi yang dibentuk dan dilakukan oleh sekelompok orang dalam organisasi. Budaya ini memungkinkan organisasi untuk belajar dan menangani berbagai persoalan yang muncul akibat integrasi internal maupun adaptasi terhadap perubahan eksternal yang telah terjadi sebelumnya.

Komitmen organisasi adalah bentuk loyalitas yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap perusahaan, yang tercermin dari tingginya keterlibatan mereka dalam mencapai sasaran organisasi. Tingkat loyalitas karyawan ini dapat dilihat dari dedikasi mereka dalam pekerjaan serta keselarasan dengan nilai-nilai dan tujuan yang diemban oleh organisasi (Priansa, 2018).

Pengaruh *Good Corporate Governance*

Berdasarkan teori RBV yang menekankan bahwa daya saing suatu perusahaan ditentukan oleh sumber daya yang dimilikinya, memiliki sumber daya yang berkualitas dan menerapkan Good

Corporate Governance dapat meningkatkan kinerja dan daya saing perusahaan. Good Corporate Governance adalah sistem yang diadopsi oleh suatu organisasi untuk memperbaiki dan meningkatkan performa perusahaan. Temuan dari penelitian oleh Wulantari, dkk (2022), Siska Yanti, dkk (2023) serta Lestari, dkk (2023) mengungkapkan GCG berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja LPD. Maka, hipotesis pertamanya sebagai berikut:

H1 : GCG berpengaruh positif terhadap kinerja LPD.

Pengaruh Budaya Organisasi

Berdasarkan RBV, memaksimalkan potensi karyawan dan memelihara budaya organisasi yang positif dapat mengoptimalkan nilai perusahaan serta tercapainya kinerja yang maksimal. Budaya Organisasi merupakan identitas spesifik dari suatu entitas bisnis yang membedakannya dari organisasi lain. Budaya ini menjadi pedoman bagi anggota organisasi dalam berinteraksi dan berperilaku untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan, dan dengan demikian, akan berdampak pada kinerja organisasi. Hasil studi dari Amanda dan Suputra (2019), Wulantari, dkk (2022), Siska Yanti, dkk (2023), menjelaskan Budaya Organisasi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja LPD. Rumusan hipotesis keduanya adalah:

H2 : Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja LPD

Pengaruh Komitmen Organisasi

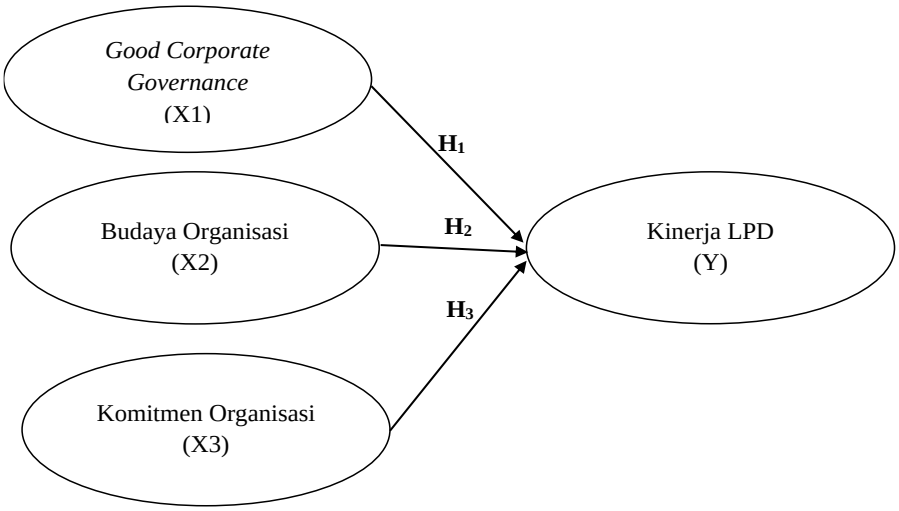
Berdasarkan teori RBV, Memaksimalkan potensi sumber daya manusia dan menunjukkan komitmen yang konsisten terhadap organisasi dapat memperkuat nilai perusahaan dan tercapainya kinerja yang optimal. Keterikatan kerja yang mendalam tidak hanya menunjukkan loyalitas yang sekadar pasif, namun juga menunjukkan keterlibatan aktif dengan organisasi, dengan tujuan untuk berkontribusi pada keberhasilan pencapaian target organisasi. Ini berarti bahwa karyawan yang memiliki komitmen yang kuat akan berupaya maksimal untuk mencapai sasaran organisasi. Ketika target organisasi berhasil dicapai, persepsi terhadap kinerja organisasi akan semakin positif. Hasil kajian Amanda dan Suputra (2019) serta Pramesti, dkk (2023) melaporkan Komitmen Organisasi berdampak positif pada kinerja LPD. Maka, hipotesis ketiganya yakni:

H3 : Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja LPD

METODE PENELITIAN

Peneliti menerapkan metode penelitian kuantitatif, di mana data yang diperoleh disajikan dalam bentuk angka. Berikut adalah kerangka berpikirnya:

Gambar 3. 1 Model Kerangka Pemikiran Teoritis Penelitian



Kinerja LPD mencerminkan pencapaian tujuan-tujuan organisasi dan digunakan sebagai standar guna menilai kinerja organisasi. Evaluasi dilaksanakan untuk memahami sejauh mana efektivitas dan efisiensi LPD guna mewujudkan tujuan pengembangannya (Yanti, 2023). Pengukuran kinerja LPD dengan menerapkan pendekatan *Balanced Scorecard*, di mana evaluasi variabel penelitian dilakukan melalui sepuluh indikator yang meliputi: 1) "pertumbuhan pendapatan, 2) alokasi modal kerja, 3) pemeriksaan laporan keuangan secara berkala, 4) keluhan pelanggan dapat ditangani secara langsung, 5) layanan diberikan sesuai kebutuhan, 6) fungsi operasional sesuai tujuan, biaya, waktu dan kualitas, 7) evaluasi dan perbaikan, 8) fasilitas organisasi, 9) karyawan memiliki akses ke semua informasi, 10) pemberdayaan karyawan" (Wulantari dkk., 2022), di mana pernyataannya diukur melalui skala likert 1-5 point.

Menurut Adnyani et al (2021) GCG adalah kumpulan prinsip yang menjadi dasar hukum dan regulasi dalam menjalankan bisnis berdasarkan proses dan mekanisme yang berorientasi pada etika bisnis. Pengukuran variabel ini menggunakan 10 indikator meliputi: 1) "memiliki badan pengawas, 2) penyajian laporan keuangan yang tepat waktu, memadai dan akurat, 3) memiliki pemahaman terkait misi, visi, dan tujuan serta sasaran operasional, 4) peran, tugas dan tanggung jawab dipahami sesuai keahlian, 5) taat terhadap peraturan perundang-undangan, 6) memiliki kepedulian terhadap lingkungan, 7) keputusan yang objektif, 8) manajemen yang profesional, 9) kesempatan untuk menyatakan pendapat, 10) memberi perlakuan secara adil, wajar dan setara" (Wulantari dkk., 2022), di mana pengukurannya menggunakan skala likert 1-5 point.

Menurut Amanda & Suputra (2019) Budaya Organisasi ialah serangkaian aturan yang diimplementasikan oleh seluruh karyawan suatu organisasi, di mana nilai-nilai ini secara berkelanjutan dievaluasi, diterapkan, dan dikembangkan, serta berfungsi sebagai pedoman bagi anggota dan keseluruhan organisasi untuk mencapai sasaran mereka. Setiap organisasi memiliki budayanya masing-masing dan hal tersebut menjadi karakteristik tersendiri dari setiap organisasi. Pengukuran variabelnya menggunakan indikator meliputi: 1) "kekuatan inovatif dan keberanian dalam mengambil resiko, 2) bertindak agresif dan inovatif, 3) memiliki kerjasama tim, 4) loyalitas yang sangat tinggi kepada tim, 5) menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, 6) datang tepat waktu" (Wulantari dkk., 2022), pernyataannya diukur menggunakan skala likert 1-5 point.

Menurut Griffin (2015:134) Komitmen organisasi menggambarkan seberapa kuat hubungan dan identifikasi individu terhadap organisasinya. Individu yang berkomitmen kuat terhadap organisasi biasanya menunjukan kualitas kerja yang baik, dapat diandalkan, dan memiliki keinginan untuk tetap berada dalam organisasi untuk jangka waktu yang lebih lama. Menurut Sopiah, (2008) ada tiga komponen organisasional, meliputi: komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normatif. Pengukuran variabel ini menggunakan beberapa indikator yakni : 1) Nyaman berorganisasi, 2) Keluarga baru di organisasi, 3) Bangga berorganisasi, 4) Berkeinginan tetap tinggal, 5) Sulit mendapatkan pekerjaan, 6) Berat meninggalkan oganisasi, 7) Komitmen hal yang harus saya lakukan, 8) Tanggung jawab, 9) Yakin berorganisasi (Pratama., 2016), di mana pengukurannya dengan skala likert 1-5 point.

Studi ini dilaksanakan di semua LPD yang beroperasi di Kabupaten Tabanan yang berjumlah 274 LPD dan unit analisisnya yaitu Ketua LPD. Pengambilan sampelnya dengan menggunakan metode probability sampling yaitu teknik sampling jenuh, yang semua anggota populasinya menjadi sampel. Jumlah sampelnya yaitu 274 LPD.

Statistik deskriptif diperuntukan untuk menganalisa data dengan menggambarkan informasi yang terhimpun, dan tidak membuat kesimpulan secara general (Sugiyono, 2020).

Partial Least Square (PLS) merupakan sebuah metode pemodelan yang bersifat fleksibel, karena mengurangi ketergantungan pada asumsi-asumsi yang diperlukan dalam regresi OLS, seperti distribusi normal data dan ketiadaan masalah multikolinearitas antar variabel bebas. Analisis menggunakan SEM-PLS yakni *outer model* dan *inner model* (Ghozali, 2021).

Outer Model diperuntukan guna memeriksa sejauh mana indikator-indikator spesifik berkontribusi terhadap variabel yang mereka representasikan, di mana pengujiannya mencakup beberapa aspek seperti *convergent validity, discriminant validity, dan reliability*.

Inner Model ditujukan untuk memeriksa seberapa baik model penelitian yang telah dibuat memprediksi hubungan antar variabel. Beberapa aspek yang dievaluasi meliputi nilai *R-square*, *F-square*, dan *path analysis*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden penelitiannya yaitu Ketua LPD Kabupaten Tabanan yang berjumlah 274 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner penelitian dan keseluruhan kuesioner terisi secara lengkap dan dapat diproses lebih lanjut. Karakteristik responden berdasarkan berjenis kelamin laki-laki dalam penelitian ini berjumlah 176 responden atau sebanyak 64,2%. Berdasarkan usia diperoleh data responden, yang berusia 31-45 tahun berjumlah 97 responden atau 35,4%. Berdasarkan pendidikan diperoleh data, responden yang berpendidikan SMA/SMK berjumlah 208 responden atau 75,9%. Berdasarkan data yang diperoleh mengenai lama bekerja, ditemukan bahwa 155 responden atau 56,6% memiliki pengalaman kerja di atas 5 tahun. Statistik deskriptif adalah teknik statistik yang bertujuan untuk mengubah data menjadi informasi yang terstruktur dan dipahami secara mudah. Hasil analisis menunjukkan bahwa semua variable mendapatkan penilaian yang sangat tinggi, di mana variabel GCG memiliki skor rerata indikator sebesar 4,39, budaya organisasi mendapatkan skor rerata indikator sebesar 4,48, komitmen organisasi juga mendapat penilaian skor rerata indikator sebesar 4,41, dan Kinerja LPD dengan skor rerata indikator sebesar 4,24.

Tabel 1 Nilai *Outer Loading* Sebelum Eksekusi

Variabel	Indikator	Nilai Korelasi
GCG (X1)	X1.1	0,644
	X1.2	0,720
	X1.3	0,675
	X1.4	0,742
	X1.5	0,678
	X1.6	0,693
	X1.7	0,718
	X1.8	0,670
	X1.9	0,729
	X1.10	0,065
Budaya Organisasi (X2)	X2.1	0,772
	X2.2	0,829
	X2.3	0,810
	X2.4	0,782
	X2.5	0,783
	X2.6	0,774
	X3.1	0,641
	X3.2	0,712

Komitmen Organisasi (X3)	X3.3	0,681
	X3.4	0,735
	X3.5	0,719
	X3.6	0,587
	X3.7	0,606
	X3.8	0,469
	X3.9	0,561
Kinerja LPD (Y)	Y1.1	0,584
	Y1.2	0,596
	Y1.3	0,651
	Y1.4	0,688
	Y1.5	0,717
	Y1.6	0,682
	Y1.7	0,719
	Y1.8	0,700
	Y1.9	0,648
	Y1.10	0,644

Tabel 1 mengindikasikan terdapat beberapa indicator yang dikeluarkan dari sampel, dibuktikan melalui nilai *outer loading* < 0,60 maka tidak digunakan lagi. Beberapa indicator ini diantaranya: X1.10 dari variabel GCG, indicator X3.8, Y1.9 dari variabel komitmen organisasi, indicator Y1.1, Y1.2 dari variabel kinerja LPD. Dan Indicator yang dikeluarkan karena nilai *construct realibility and validity* belum terpenuhi. Indicator tersebut meliputi: indikator X1.1 variabel GCG. Indicator X2.1 budaya organisasi. Indicator X3.1 dari variabel komitmen organisasi. Indicator Y1.9 dari kinerja LPD.

Tabel 2 Nilai *Outer Loading* Setelah Eksekusi

Variabel	Indikator	Nilai Korelasi
Good Corporate Governance (X1)	X1.2	0,680
	X1.3	0,687
	X1.4	0,738
	X1.5	0,671
	X1.6	0,703
	X1.7	0,731
	X1.8	0,695
	X1.9	0,753
Budaya Organisasi (X2)	X2.2	0,823
	X2.3	0,823
	X2.4	0,794
	X2.5	0,795
	X2.6	0,790
Komitmen Organisasi (X3)	X3.2	0,694
	X3.3	0,711
	X3.4	0,725
	X3.5	0,683
	X3.6	0,718
	X3.7	0,729
Kinerja Koperasi (Y)	Y1.3	0,705
	Y1.4	0,743
	Y1.5	0,742
	Y1.6	0,724
	Y1.7	0,746
	Y1.8	0,742
	Y1.10	0,615

Hasil pada Tabel 2 mengindikasikan seluruh indikator memenuhi kriteria kevalidan dengan nilai *outer loading* > 0,60.

Tabel 3 Uji *Discriminant Validity*

Variabel	AVE	√AVE	GCG	Budaya organisasi	Komitmen organisasi
GCG (X1)	0,501	0,708			
Budaya Organisasi (X2)	0,648	0,805	0,479		
Komitmen organisasi (X3)	0,504	0,710	0,465	0,522	
Kinerja LPD (Y)	0,516	0,718	0,507	0,477	0,465

Tabel memperlihatkan nilai AVE semua konstruk melebihi 0,50 dan nilai √AVE tiap konstruknya berada dikisaran 0,708 - 0,805 yang > nilai korelasinya 0,465 - 0,522, ini menandakan terpenuhi kevalidan.

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

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Good Corporate Governance	0,858	0,889
Budaya organisasi	0,866	0,902
Komitmen organisasi	0,811	0,859
Kinerja LPD	0,843	0,881

Tabel 4 memperlihatkan nilai *composite reliability* dan *Cronbach Alpha* setiap konstruk diperoleh nilai > 0,60 dan terpenuhinya syarat reliabel.

Evaluasi *Inner Model*)

Tabel 5 Evaluasi Model Struktural *Inner* Melalui R-square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja LPD	0,357	0,349

Tabel 5 memperlihatkan nilai R square kinerja LPD 0,357 menurut kriteria Chin (Ghozali,2021), sehingga masuk kategori model moderat, berarti kinerja LPD dijelaskan GCG, budaya organisasi, dan komitmen organisasi sebesar 0,357.

Tabel 6 Evaluasi F-square

Variabel	Kinerja LPD
Good corporate governance	0,101
Budaya organisasi	0,051
Komitmen organisasi	0,045

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan ketiga variabel berpengaruh lemah terhadap kinerja LPD, yang masing-masing adalah 0,101, 0,051, dan 0,045.

Tabel 7 *Path* Analisis dan Pengujian Statistik

Variabel	Original Sample (O)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values	Keterangan hipotesis
Good Corporate Governance -> Kinerja LPD	0,303	4,950	0,000	Diterima
Budaya Organisasi -> Kinerja LPD	0,224	3,345	0,001	Diterima
Komitmen Organisasi -> Kinerja LPD	0,207	3,321	0,001	Diterima

Tabel 7 diuraikan berikut:

1. GCG berpengaruh positif terhadap kinerja LPD, dengan nilai 0,303, berarti signifikan karena nilai sig. 0,000, maka hipotesis pertamanya diterima.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja LPD, dengan nilai 0,224, berarti signifikan karena nilai sig. 0,001, maka hipotesis keduanya diterima.
3. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja LPD, dengan nilai 0,207, berarti signifikan karena nilai sig. 0,001, maka hipotesis ketiganya diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh *good corporate governance*

Berlandaskan hasil uji mengindikasikan GCG berdampak positif signifikan pada kinerja, maka hipotesis pertama diterima. Hasil ini didukung pernyata Wulantari, dkk (2022) , Siska Yanti, dkk (2023) serta Lestari, dkk (2023) menyatakan GCG berdampak positif signifikan pada kinerja LPD. Semakin baik penerapan GCG dapat meningkatkan kinerja LPD di Kabupaten Tabanan. Kehadiran GCG berkontribusi dalam memperkuat kepercayaan nasabah terhadap LPD, menghindari kesalahan dalam pengambilan keputusan, serta tindakan yang bersifat menguntungkan pihak tertentu. Hal ini secara langsung dapat meningkatkan reputasi LPD berdasarkan kinerjanya, sehingga juga dapat meningkatkan citra positif LPD di mata publik.

Pengaruh budaya organisasi

Dari hasil pengujian mengindikasikan budaya organisasi berdampak positif signifikan pada kinerja LPD, maka hipotesis keduanya diterima. Temuannya selaras dengan hasil studi Amanda dan Suputra (2019), Wulantari, dkk (2022), dan Yanti, dkk (2023), yaitu Budaya organisasi berdampak positif signifikan terhadap kinerja LPD. Penerapan budaya organisasi yang baik akan mampu

meningkatkan kinerja LPD di Kabupaten Tabanan. Budaya organisasi merujuk pada kumpulan nilai, prinsip, dan norma yang menjadi dasar bagi tindakan dan kewajiban sebuah organisasi. Bagi Lembaga Perkreditan Desa (LPD), budaya organisasi membantu menentukan cara organisasi berperilaku, memenuhi tanggung jawabnya, dan menjalankan tugasnya. Dengan memiliki budaya organisasi yang kuat dan disiplin, LPD dapat memastikan kepatuhan terhadap peraturan dan standar yang ada. Hal ini akan meningkatkan kepercayaan para *stakeholders* dan membangun hubungan yang positif dengan mereka. Dapat dikatakan budaya organisasi yang baik akan mendorong LPD untuk meningkatkan kinerjanya guna meningkatkan nilai perusahaan. Karena pada akhirnya, budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai, visi, dan misi yang menjadi panduan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Pengaruh komitmen organisasi

Dari hasil pengujian mengindikasikan komitmen organisasi berdampak positif signifikan pada kinerja LPD, maka hipotesis ketiganya diterima. Hasil ini didukung hasil studi dari Amanda dan Suputra (2019) serta Pramesti, dkk (2023) mengungkapkan Komitmen Organisasi berdampak positif pada kinerja LPD. Komitmen organisasi sangat berkaitan dengan kinerjanya, bahwa untuk organisasi dapat berkembang diperlukan peran sentral manajerial selaku eksekutif yaitu ketua LPD. Teori RBV menegaskan komitmen organisasi yang kuat dapat mengarahkan seseorang untuk lebih peduli kepada organisasinya daripada kepentingan dirinya sendiri, serta berupaya membuat organisasinya untuk lebih berkembang. Sehingga semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki mampu mengoptimalkan kinerja organisasinya (LPD).

SIMPULAN DAN SARAN

Didasarkan hasil pengujian di atas bisa dijelaskan bahwa GCG, Budaya organisasi, dan Komitmen organisasi masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja LPD di Kabupaten Tabanan. Berdasarkan hasil pengujian yang telah di paparkan, saran yang dapat diberikan kepada: 1) LPD di Kabupaten Tabanan agar tetap mampu mempertahankan kinerja, melalui penerapan GCG yang efektif, penerapan budaya organisasi serta komitmen organisasi yang tinggi untuk organisasinya, sehingga apa yang menjadi tujuan dapat terwujud. 2) Peneliti berikutnya, perlu mengembangkan kembali hasil kajian ini dengan memperluas area penelitian dan penambahan variable penelitian yang lain yang mampu meningkatkan kinerja LPD atau organisasi lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

Amanda, L. A., & Suputra, I. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Dan Akuntabilitas Pada Kinerja Lembaga Perkreditan Desa. *E-Jurnal Akuntansi*, *27*(3), 1763–1787.

Ariani, I. G. A. P., Endiana, I. D. M., Arizona, I. P. E., & Kusuma, I. G. E. A. (2020). Pengaruh Prinsip–Prinsip Good Corporate Governance Dan Filosofi Tri Hita Karana Terhadap Kinerja Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Se-Kota Denpasar. *Kumpulan Hasil Riset Mahasiswa Akuntansi (KHARISMA)*, *2*(3).

Dasuki, R. E. (2021). Manajemen strategi: kajian teori resource based view. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, *12*(3), 447–454.

Dharu, H. S. D., & Wahidahwati, W. (2021). Pengaruh Good Governance, Komitmen Organisasi Dan Pengawasan Internal Terhadap Kinerja OPD: Budaya Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi (JIRA)*, *10*(4).

Ebert, Ronald J, & Griffin Ricky W. (2015). *Pengantar Bisnis* (edisi kesepuluh). Penerbit Erlangga.

Ghozali, & Imam. (2021). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.2.9* . Penerbit Universitas Diponogoro.

Hama, A., Filianus, M., Murwati, Y., & Helena, M. N. (2020). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada Koperasi Di Kecamatan Payangan). *MAPAN: Jurnal Manajemen Akuntansi Palapa Nusantara*, *5*(1), 63–74.

Lestari, N. K. D. D., & Andayani, R. D. (2023). Pengaruh Penerapan Good Corporate Gorvanance, Sistem Pengendalian Internal dan Kompetensi Terhadap Kinerja Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Se-Kota Denpasar. *Hita Akuntansi Dan Keuangan*, *4*(4), 211–219.

NB. (2023*)* Sebanyak 23 LPD di Tabanan Tak Sehat, NUSABALI.com. Diambil dari:https://www.nusabali.com/berita/133382/sebanyak-23-lpd-di-tabanan-tak-sehat (Diakses pada tanggal : 12 September 2023).

Pramesti, I. G. A. A., Endiana, I. D. M., & Dewi, N. K. A. S. (2023). Intellectual Capital, Partisipasi Anggaran, Pengawasan Internal, Komitmen Organisasi, dan Budaya Tri Hita Karana Terhadap Kinerja LPD. *Jurnal Bakti Saraswati (JBS): Media Publikasi Penelitian Dan Penerapan Ipteks*, *12*(1), 1–9.

Schein, E. (1992). *Organizational Culture and Leadership* (Second Edition). Jossey-Bass Publishers.

Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional* (Edisi I). Andi Offset.

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

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, N. W. S., Wati, N. W. A. E., & Hutnaleontina, P. N. (2023). Pengaruh Good Corporate Governance Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Dengan Kompetensi Manajerial Sebagai Variabel Moderasi Pada LPD Se-Kecamatan Penebel. *Hita Akuntansi Dan Keuangan*, *4*(3), 106–121.