

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Lembaga keuangan di Indonesia berperan penting dalam menjaga tingkat pertumbuhan ekonomi yang sehat. Lembaga Perkreditan Desa merupakan salah satu lembaga keuangan yang didirikan di Indonesia, khususnya di Bali (LPD). Membangun masyarakat pedesaan, meningkatkan kesejahteraan masyarakat, dan mencapai kemajuan ekonomi semuanya sangat bergantung pada LPD. Pada masa pandemi covid-19 yang melumpuhkan sektor pariwisata di Bali berimbas pada lembaga keuangan salah satunya Lembaga Perkreditan Desa seperti, dari 1436 LPD yang tersebar di 9 Kabupaten se-Bali mengalami penurunan aset Rp 0,7 triliun dari semula Rp 24,3 triliun di tahun 2019 menjadi Rp 23,6 triliun pada 2020 (NusaBali.com,11 Februari 2021).

Data Tabel Aktiva dan Laba pada tahun berjalan 2019, 2020, dan 2021

	2019	2020	2021
Aktiva	127.771.885	125.327.990	86.826.023
Laba	4.335.014	4.016.780	2.269.553

Berdasarkan data yang diperoleh dari LPLPD Bali terdapat penurunan laba dari tahun 2019 sampai 2021. Terdapat penurunan laba yang sangat drastis 50% dari tahun 2019 sebesar Rp. 4,3 miliar menjadi 2,2 miliar pada tahun 2021. Lesunya perekonomian masyarakat ini mempengaruhi kemampuan LPD dalam memenuhi

kewajiban jangka pendek (*likuiditas*), sehingga keadaan ini menuntut pemimpin dan karyawan LPD agar dapat mengelola kegiatan LPD secara efektif dan efisien untuk meningkatkan kinerja LPD.

Menurut Prawirosentono dan Dewi (2012) menyatakan kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi dengan cara tidak melanggar hukum dan sesuai dengan aturan yang berlaku. kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu, Tika (2006). Menurut Namawi (2006:67) indikator kinerja adalah: kuantitas kemampuan untuk mengerjakan pekerjaan sesuai target, kuantitas kemampuan untuk mengerjakan pekerjaan dengan teliti, jangka waktu, kehadiran di tempat kerja, kerjasama. Menurut Kurniawan (2011) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: faktor *individu*, faktor *psikologis*, faktor *organizational*. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja perusahaan adalah keberhasilan dan prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya dalam mewujudkan tujuan perusahaan yang nantinya kinerja dapat menggambarkan kondisi suatu perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja LPD perlu adanya sistem pengendalian yang handal.

Sistem pengendalian internal menurut Sujaweni (2015:69) adalah suatu sistem yang dibuat untuk memberi jaminan keamanan bagi unsur-unsur yang ada dalam perusahaan. Tujuan dibuatnya sistem pengendalian internal adalah untuk menjaga

kekayaan organisasi, menjalankan operasi perusahaan, keakuratan laporan keuangan perusahaan, kebijakan manajemen kedisiplinan dipatuhinya, supaya semua anggota yang ada di perusahaan mengikuti hukum dan aturan yang diterapkan oleh perusahaan. Adanya sistem pengendalian internal dapat memberikan batasan kegiatan terhadap apa yang sebaiknya dilakukan. Pengendalian adalah proses yang digunakan oleh manajemen dan karyawan lain dari entitas untuk memberikan jaminan tentang pencapaian tujuan, termasuk: keandalan laporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasi, dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku, menurut Ikatan Akuntan Indonesia dalam Standar Profesi Akuntan Publik Nomor 2 (2011:319).

Menurut PP nomor 60 tahun 2008 Sistem pengendalian internal adalah proses yang meliputi kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh seluruh karyawan dan pimpinan untuk memberikan keyakinan memadai agar tercapainya tujuan perusahaan. Terdapat lima unsur yaitu: Lingkungan pengendalian, penilaian risiko, kegiatan pengendalian, informasi dan komunikasi. Tujuan penerapan SPI dalam organisasi adalah untuk mencegah penyimpangan prosedur, memastikan keandalan laporan keuangan yang dihasilkan organisasi, dan memastikan bahwa semua operasi bisnis mematuhi persyaratan hukum dan peraturan yang relevan. Indah (2013). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kresnayana dkk (2020) menemukan hasil bahwa Sistem Pengendalian Internal berpengaruh positif terhadap kinerja LPD. Penemuan itu didukung dengan penelitian Putra (2021) yang menyatakan bahwa Sistem Pengendalian Internal berpengaruh positif terhadap kinerja LPD, sebaliknya

penelitian Jelantik (2021) mengklaim bahwa Sistem Pengendalian Intern tidak berdampak pada kinerja LPD.

Dalam meningkatkan kinerja LPD tentunya juga diperlukan pelayanan yang maksimal, perilaku para anggota organisasi merupakan bagian dari budaya organisasi sehingga, jika budaya organisasi suatu LPD baik, maka anggota organisasi merupakan orang-orang yang baik dan berkualitas. Budaya organisasi mengharuskan para karyawan yang bekerja untuk berperilaku sesuai dengan budaya organisasi yang ada. Jadi, budaya organisasi adalah seperangkat aturan yang telah menciptakan budaya dalam organisasi, yang mengharuskan karyawan untuk berperilaku sesuai dengan budaya yang ada tanpa didorong untuk melakukannya. Semua aturan perusahaan dan persyaratan operasional untuk area lain dapat dipandu dan terikat oleh budaya organisasi. Budaya organisasi yang positif akan mempengaruhi kualitas pelayanan LPD jika nilai-nilai budaya perusahaan dijadikan pedoman dalam membuat kebijakan.

Menurut Yarmin (2014), budaya organisasi terdiri dari rutinitas yang berlangsung selama kegiatan organisasi dan mewakili norma-norma perilaku yang dianut oleh anggota organisasi. Akibatnya, budaya organisasi mempengaruhi cara semua anggota bekerja, memecahkan masalah, dan berinteraksi dengan atasan dan rekan kerja adalah jenis budaya yang berbeda dari organisasi ke organisasi. Oleh karena itu, nilai dan standar yang berlaku dalam organisasi harus diikuti di semua tingkatan organisasi.

Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara karyawan dalam bertingkah laku, cara menyelesaikan pekerjaan, dan cara bekerja dengan karyawan lainnya. Budaya organisasi berdampak pada keberhasilan atau kegagalan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Organisasi akan bergerak ke arah yang lebih baik jika budayanya kuat. Sementara itu, organisasi akan kacau apabila budaya organisasinya buruk. Menurut Putra dan Anjani (2021) menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja LPD. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Jelantik (2021) yang memperoleh hasil Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja LPD. Namun sebaliknya dalam penelitian Asmara dan Widanaputra (2017) menyatakan bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja LPD.

Selain kontribusi dari karyawan untuk meningkatkan kinerja LPD tentunya dibutuhkan juga seorang Pemimpin untuk dapat mengontrol kinerja LPD agar jauh dari praktek korupsi, kolusi, dan, nepotisme dan untuk mencapai kinerja LPD yang baik diperlukan pola perilaku pemimpin yang mampu mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan perusahaan, pola tindakan pemimpin secara keseluruhan diartikan sebagai gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya, dimana gaya kepemimpinan seseorang dalam memimpin menjadi faktor penentu bagi peningkatan dan penurunan kinerja LPD, oleh karena itu setiap LPD membutuhkan gaya kepemimpinan yang efektif sebab dalam hal ini selain bergantung pada kemampuan para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada dalam suatu organisasi, kepemimpinan yang

efektif serta pengaruh dan peran pimpinan sangat diperlukan karena pada dasarnya keberhasilan suatu LPD ditentukan oleh pemimpin dan gaya kepemimpinan yang dikembangkan pada LPD tersebut agar mencapai tujuannya.

Menurut Siagian (2017), kepemimpinan adalah kapasitas seseorang yang telah menduduki posisi sebagai pemimpin dalam suatu pekerjaan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, terutama kepada bawahannya untuk berpikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga dengan perilaku positif ini mereka dapat membuat kontribusi yang berarti dalam pencapaian tujuan. Menurut Putra dan Anjani (2021) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja LPD. Hasil yang serupa juga ditemukan oleh Sadena (2021) yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja LPD. Namun berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Asmara dan Widanaputra (2017) yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja LPD.

Menurut Wilkinson *et al.*, (2000) dan Arfianti, (2011) dalam meningkatkan Kinerja LPD diperlukannya Teknologi untuk mempermudah dalam memperoleh informasi. Teknologi Informasi meliputi komputer (*mainframe*, *mini*, *micro*), perangkat lunak (*software*), database, jaringan (*internalet*), *electronic commerce*, dan jenis lainnya yang berhubungan dengan teknologi. Jogyanto (2007) menyatakan bahwa sistem informasi merupakan seperangkat komponen yang saling berhubungan yang berfungsi mengumpulkan, memproses, menyimpan, dan mendistribusikan informasi untuk mendukung pembuatan keputusan dan pengawasan dalam organisasi. Karena penggunaan teknologi informasi, informasi yang dibuat dapat akurat dan tepat

waktu. Teknologi informasi mengacu pada segala jenis teknologi yang digunakan untuk memproses dan mentransfer informasi dalam bentuk elektronik. Untuk mencapai kinerja yang maksimal, teknologi informasi yang digunakan harus up to date karena akan mempermudah para staf dan manajer untuk meningkatkan informasi dan komunikasi informasi yang dihasilkan lebih tepat dan akurat. Teknologi akan terus berkembang dari waktu ke waktu seiring dengan perkembangan zaman.

Teknologi informasi diharapkan mampu menunjang kinerja perusahaan dalam mempermudah semua kegiatan yang dilakukan baik dari komunikasi antar karyawan dan pemimpin, kedisiplinan dari setiap karyawan yang akan mampu meningkatkan kinerja secara efektif dan dapat mengefisiensi waktu, selain itu adanya teknologi juga akan mempermudah pengolahan laporan. Berdasarkan data yang diperoleh dari LPDP Karangasem terjadi penurunan aset LPD, selain itu lesunya perekonomian masyarakat mempengaruhi kemampuan LPD dalam memenuhi kewajiban jangka pendek (likuiditas). Oleh karena itu LPD di kecamatan Karangasem perlu mendapatkan perhatian lebih untuk menjaga dan meningkatkan kinerjanya agar dapat tetap menunjang perekonomian masyarakat dan membantu mengembangkan ekonomi dan UMKM di Kecamatan Karangasem.

Penelitian ini dilakukan untuk menjawab permasalahan yang terjadi pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Bali, khususnya yang berada di Kabupaten Karangasem, dan ketidaksesuaian antara temuan penelitian sebelumnya tentang sistem pengendalian internal, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan. Maka dari itu penulis termotivasi untuk melakukan penelitian dengan Topik “Peran Teknologi

Informasi dalam memoderasi hubungan Sistem Pengendalian Internal, Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja LPD di Kecamatan Karangasem”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian yang dikemukakan diatas, maka masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Sistem Pengendalian Internal berpengaruh terhadap kinerja LPD di Kecamatan Karangasem?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja LPD di Kecamatan Karangasem?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja LPD di Kecamatan Karangasem?
4. Apakah Teknologi Informasi mampu memoderasi hubungan Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja LPD di Kecamatan Karangasem?
5. Apakah Teknologi Informasi mampu memoderasi hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja LPD di Kecamatan Karangasem?
6. Apakah Teknologi Informasi mampu memoderasi hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja LPD di Kecamatan Karangasem?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja LPD di Kecamatan Karangasem.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja LPD di Kecamatan Karangasem.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja LPD di Kecamatan Karangasem.
4. Untuk menguji dan menganalisis peran Teknologi Informasi dalam memoderasi hubungan Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja LPD di Kecamatan Karangasem.
5. Untuk menguji dan menganalisis peran Teknologi Informasi dalam memoderasi hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja LPD di Kecamatan Karangasem.
6. Untuk menguji dan menganalisis peran Teknologi Informasi dalam memoderasi hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja LPD di Kecamatan Karangasem.

1.4 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, penelitian ini dapat memberikan kegunaan sebagai berikut:

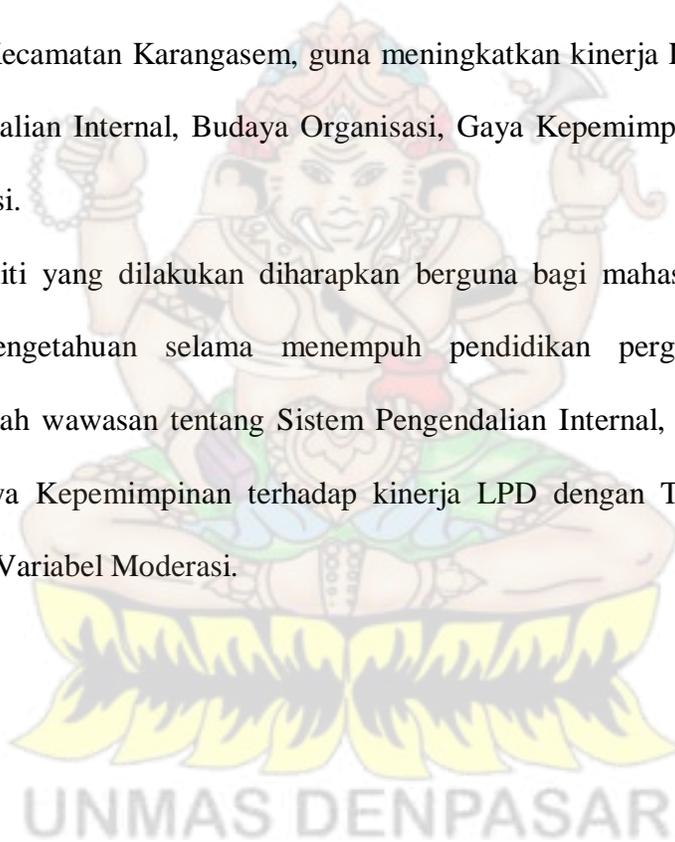
1. Manfaat Teoritis
 - a. Untuk memperdalam ilmu pengetahuan yang diperoleh secara teori.
 - b. Dapat menambah wawasan mengenai permasalahan yang dihadapi perusahaan yang berhubungan dengan dunia kerja.

c. Dapat memberikan informasi dan wawasan yang lebih luas, serta dapat dijadikan referensi dalam penelitian tentang Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja LPD di Kecamatan Karangasem dengan Teknologi Informasi sebagai variabel moderasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan, hasil dari penelitian ini diharapkan berguna bagi LPD yang ada di Kecamatan Karangasem, guna meningkatkan kinerja LPD melalui Sistem Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Teknologi Informasi.

b. Peneliti yang dilakukan diharapkan berguna bagi mahasiswa dan memberi ilmu pengetahuan selama menempuh pendidikan perguruan tinggi, dan menambah wawasan tentang Sistem Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja LPD dengan Teknologi Informasi sebagai Variabel Moderasi.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Atribusi

Teori atribusi dikembangkan oleh Kelly (2007) teori kepemimpinan atribusi menjelaskan mengapa perilaku kepemimpinan terjadi. Teori ini tidak lepas dari perilaku orang dalam organisasi yaitu perilaku pimpinan dan perilaku bawahan. Jadi kepemimpinan tidak terlepas dari cara berpikir, berperasaan, bertindak, bersikap, dan berperilaku dalam kerja sebuah organisasi dengan bawahan dan orang lain, tindakan atau keputusan yang diambil oleh pimpinan ataupun orang yang berkepentingan.

Teori Atribusi menjelaskan mengenai proses bagaimana kita menentukan penyebab dan motif tentang perilaku seseorang. Teori ini mengacu tentang bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri yang akan ditentukan apakah dari internal misalnya sifat, karakter, sikap, dll ataupun eksternal misalnya tekanan situasi atau keadaan tertentu yang akan memberikan pengaruh terhadap perilaku individu (Luthans, 2005) Teori atribusi menjelaskan tentang pemahaman akan reaksi seseorang terhadap peristiwa di sekitar mereka, dengan mengetahui alasan-alasan mereka atas kejadian yang dialaminya.

Teori atribusi dijelaskan bahwa terdapat perilaku yang berhubungan dengan sikap dan karakteristik individu, maka dapat dikatakan bahwa hanya melihat perilakunya akan dapat diketahui sikap atau karakteristik orang tersebut serta dapat

juga memprediksi perilaku seseorang dalam menghadapi situasi tertentu. Proses atribusi adalah proses persepsi dalam menentukan apakah perilaku atau kejadian yang diamati disebabkan oleh sebagian besar dari faktor internal atau faktor eksternal. Tindakan atau kejadian dalam faktor internal yaitu termasuk kemampuan atau motivasi seseorang, sedangkan tindakan atau kejadian dalam faktor eksternal yaitu termasuk faktor dari orang lain, atau hanya keberuntungan (Wibowo, 2014:63).

Proses persepsi ini penting karena dalam proses persepsi mampu membentuk hubungan sebab-akibat, dan dapat mempengaruhi bagaimana kita merespon perilaku orang lain dan bagaimana kita bertindak di waktu yang akan datang. Bagaimana kita bereaksi terhadap kinerja buruk rekan kerja, tergantung pada atribusi internal atau eksternal kita terhadap kinerja tersebut (Wibowo 2014:64) Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teori atribusi karena peneliti akan melakukan studi empiris untuk pengaruh Kinerja terhadap Sistem pengendalian internal, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan teknologi informasi. Pada dasarnya salah satu penentu terhadap Kinerja LPD yang akan dilakukan merupakan suatu faktor internal yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas.

2.1.2 Sistem Pengendalian internal

Sistem Pengendalian Internal Menurut Usman (2013) Sistem Pengendalian *Internal* adalah suatu sistem sosial yang dilakukan perusahaan yang terdiri dari struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran untuk menjaga dan mengarahkan jalan perusahaan dan mendorong efisiensi serta dipatuhinya kebijakan manajemen. Menurut Halim dalam Desiantari (2015) Sistem Pengendalian *Intern* adalah

rangkaian proses yang dijalankan entitas, yang mana proses tersebut mencakup kebijakan dan prosedur sistematis, bervariasi dan memiliki tujuan utama. Menurut Daud (2014) sistem pengendalian internal merupakan suatu cara untuk mengarahkan, mengawasi, dan mengukur sumberdaya suatu organisasi.

Menurut sujaweni (2015: 69) sistem pengendalian *intern* adalah suatu sistem yang dibuat untuk memberi jaminan keamanan bagi unsur-unsur yang ada dalam perusahaan. Adapun tujuan perusahaan membuat sistem pengendalian *intern* adalah : Untuk menjaga kekayaan organisasi, keakuratan laporan keuangan perusahaan, kelancaran operasi perusahaan, kedisiplinan dipatuhinya kebijakan manajemen, agar semua lapisan yang ada di perusahaan tunduk pada hukum dan aturan yang sudah ditetapkan perusahaan. Adanya sistem pengendalian *intern* ini akan memberikan batasan tersendiri terhadap apa yang sebaiknya dilakukan dan yang tidak sebaiknya dilakukan. Menurut sujaweni (2015:71) terdapat lima komponen sistem pengendalian *intern* yaitu:

- 1) Lingkungan pengendalian Terdiri dari tindakan, kebijakan, dan prosedur yang mencerminkan keseluruhan sikap dari para direktur dan pemilik dari suatu entitas secara keseluruhan mengenai pengendalian internal dan arti penting bagi entitas yang bersangkutan
- 2) Penaksiran Risiko Penilaian risiko untuk pelaporan keuangan adalah tindakan untuk mengidentifikasi dan menganalisis risiko-risiko yang relevan dalam penyusunan laporan keuangan.

3) Aktivitas Pengendalian Kegiatan pengawasan merupakan berbagai proses dan upaya yang dilakukan oleh manajemen untuk menegakkan pengawasan atau pengendalian operasional perusahaan dan membantu memastikan bahwa tindakan yang perlu diambil untuk mengatasi resiko dalam pencapaian sasaran hasil entitas.

4) Informasi dan Komunikasi Tujuan sistem informasi dan komunikasi akuntansi suatu entitas adalah untuk memulai, mencapai, memproses, dan melaporkan transaksi yang dilakukan entitas serta bagaimana suatu transaksi berhasil dilakukan.

5) Pemantauan

Pemantauan adalah kegiatan untuk mengikuti jalan sistem informasi akuntansi, sehingga apabila ada sesuatu berjalan tidak seperti yang diharapkan dapat segera diambil tindakan.

2.1.3 Budaya Organisasi

Budaya Organisasi Budaya Organisasi adalah suatu karakteristik yang ada pada sebuah organisasi dan menjadi pedoman organisasi tersebut sehingga membedakannya dengan organisasi lainnya. Dengan kata lain, budaya organisasi adalah norma perilaku dan nilai-nilai yang dipahami dan diterima oleh semua anggota organisasi dan digunakan sebagai dasar dalam aturan perilaku dalam organisasi tersebut. Budaya organisasi secara sederhana dapat juga diartikan bagaimana segala sesuatu diselesaikan di tempat tersebut (Deal & Kennedy, 2000). Menurut Rahayu (2017) Budaya dalam sebuah organisasi melibatkan sekumpulan pengalaman,

filosofi, pengalaman, ekspektasi dan juga nilai yang terkandung di dalamnya yang nanti akan tercermin dalam perilaku anggota. interaksi dengan lingkungan di luar organisasi, sampai ekspektasi di masa depan. Ada juga yang menjabarkan budaya organisasi berarti melibatkan peraturan tertulis dan tak tertulis, asumsi, kebiasaan, bahasa, simbol, norma. visi, sistem, kepercayaan dan nilai (Needle, 2004).)

Beberapa pengertian budaya organisasi disisi lain justru menekan dan membentuk tingkah laku karyawan dalam organisasi tersebut. Jadi mau tidak mau, ketika mereka masuk kesana, mereka akan mengikuti kebiasaan dan budaya yang berlaku di sana. Berdasarkan beberapa pengertian diatas, budaya organisasi adalah suatu ciri khas yang dimiliki oleh suatu organisasi yang dianut bersama dengan para anggotanya yang membuat suatu organisasi tersebut berbeda dengan organisasi lainnya dan memiliki ciri khas budaya tersendiri. Budaya Organisasi Menurut Para Ahli:

Berikut ini dikemukakan beberapa pengertian budaya organisasi menurut beberapa ahli:

1. Menurut Schein (1992:12), budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan masalah yang dihadapi.

2. Menurut Cushway dan Lodge (GE: 2000), budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi yang akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para karyawan berperilaku. Dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan budaya organisasi dalam penelitian ini adalah sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi.
3. Schein (1992) memandang budaya organisasi sebagai suatu pola asumsi asumsi mendasar yang dipahami bersama dalam sebuah organisasi terutama dalam memecahkan masalah-masalah yang dihadapi. Pola-pola tersebut menjadi sesuatu yang pasti dan disosialisasikan kepada anggota anggota baru dalam organisasi.
4. Menurut Vijay Sathe (1985), pengertian budaya organisasi kuat adalah budaya organisasi yang ideal dimana kekuatan budaya mempengaruhi intensitas perilaku.
5. Kemudian pengertian budaya organisasi kuat menurut Kotter dan Heskett (1992) adalah budaya yang hampir semua manajer menganut bersama seperangkat nilai dan metode menjalankan bisnis yang relatif konsisten. Nilai-nilai tersebut tertanam dengan cepat terhadap pegawai baru.
6. SP. Robbins (1997) bahwa pengertian budaya organisasi kuat adalah budaya dimana nilai nilai organisasi dipegang secara intensif dan dianut bersama secara meluas anggota organisasi.
7. Deal dan Kennedy (1982) bahwa pengertian budaya organisasi kuat adalah pembangkit semangat yang memberikan pengaruh paling besar dalam

mengarahkan perilaku yang membuat para karyawan dan segenap satuan dalam organisasi melaksanakan pekerjaan lebih baik. Ditambahkan olehnya bahwa dengan budaya organisasi kuat yang berupa sistem peraturan informal yang memberikan tafsiran terhadap perilaku setiap saat dalam organisasi serta mendorong para karyawan dalam bekerja keras.

8. Rahman dalam bukunya *Corporate Culture and Productivity. Case Studies in Asia and The Pacific* (1994) bahwa pengertian budaya organisasi kuat adalah sebuah budaya organisasi yang kuat akan terbentuk disaat sebuah organisasi mengalami tantangan dari luar organisasi.
9. Senada dan Rahman. Dennison (1990) bahwa pengertian budaya organisasi kuat adalah organisasi yang memiliki suatu budaya yang memiliki potensi yang lebih besar dari koordinasi dan kontrol perilaku organisasi secara implisit.

2.1.4 Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sehingga orang tersebut mau melakukan kemauan pimpinan untuk mencapai tujuan perusahaan meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi. Semakin mahirnya seorang pemimpin dalam mempengaruhi atau mengatur bawahannya, maka bawahannya akan termotivasi dan bersemangat untuk bekerja sehingga kinerja bawahannya akan semakin meningkat. Robert (1992). Menurut James *et. al.* (1996) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai

hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Tampubolon, 2007).

Menurut Nawawi (2011:15), gaya kepemimpinan adalah perilaku cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam atau mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya. Seseorang yang menduduki jabatan pimpinan mempunyai kapasitas untuk membaca situasi yang dihadapinya secara tepat dan menyesuaikan gaya kepemimpinannya agar sesuai dengan tuntutan situasi yang dihadapinya, meskipun penyesuaian ini hanya bersifat sementara. Menurut Thoha (2013:49), gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang dia lihat. Seorang pemimpin harus bisa mempengaruhi bawahannya dengan baik agar bawahannya mampu melakukan pekerjaannya yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Dalam hal ini pemimpin juga harus memperhatikan norma kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi di dalam perusahaan

Berdasarkan definisi gaya kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Terdapat lima gaya kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi menurut Siagian (2002), yaitu:

- 1) Tipe pemimpin yang otokratik Seorang pemimpin yang otokratik ialah seorang pemimpin yang:
 - a) Menganggap organisasi sebagai milik pribadi.
 - b) Mengidentikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.
 - c) Menganggap bahwa sebagai alat semata-mata
 - d) Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat
 - e) Terlalu tergantung pada kekuasaan formalnya
 - f) Dalam tindakannya penggerakannya sering mempergunakan *approach* yang mengandung unsur paksaan dan *punitif* (bersifat menghukum)
- 2) Tipe pemimpin yang militeristik Perlu diperhatikan terlebih dahulu bahwa yang dimaksud seorang pemimpin tipe militeristik berbeda dengan seorang pemimpin modern. Seorang pemimpin yang bertipe militeristik ialah seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat:
 - a) Dalam menggerakkan bawahannya sistem perintah yang sering dipergunakan
 - b) Dalam menggerakkan bawahannya senang bergantung pada pangkat dan jabatan.
 - c) Senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan
 - d) Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya
- 3) Tipe pemimpin yang paternalistik
 - a) Menganggap bahwa sebagai manusia yang tidak dewasa
 - b) Bersikap terlalu melindungi

- c) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan
 - d) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil inisiatif
 - e) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasi
 - f) Sering bersikap mau tahu
- 4) Tipe pemimpin yang kharismatik harus diakui bahwa untuk keadaan tentang seorang pemimpin yang demikian sangat diperlukan, akan tetapi sifatnya yang negatif mengalahkan sifatnya yang positif.
- 5) Tipe pemimpin yang demokratis Pengetahuan tentang kepemimpinan telah membuktikan bahwa tipe pemimpin yang demokratis lah yang paling tepat untuk organisasi modern karena:
- a) Ia senang menerima saran, pendapat dan bahkan kritikan dari bawahan.
 - b) Selalu berusaha mengutamakan kerjasama teamwork dalam usaha mencapai tujuan.
 - c) Selalu berusaha menjadikan lebih sukses dari padanya
 - d) Selalu berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.

Adapun indikator dari gaya kepemimpinan yang dapat dijelaskan dalam penelitian ini. Menurut Kartono dalam Lisa (2017:13), sebagai berikut:

- 1) Kemampuan Mengambil Keputusan Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan

mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

- 2) Kemampuan Memotivasi Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya, tenaga, dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.
- 3) Kemampuan Komunikasi Kemampuan komunikasi adalah kecakapan dan kesungguhan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan agar orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.
- 4) Kemampuan Mengendalikan Bawahan Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau jabatan secara efektif dan pada tempatnya.
- 5) Tanggung Jawab Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang harus menanggung segala sesuatu yang terjadi di dalam perusahaan.
- 6) Kemampuan Mengendalikan Emosional kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan dalam kepemimpinan. Semakin baik kita mengendalikan emosi, maka semakin mudah kita akan meraih kesuksesan.

2.1.5 Teknologi Informasi

Teknologi informasi adalah suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data. Pengolahan itu termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan dan memanipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat, dan tepat waktu. Teknologi informasi adalah teknologi yang menggabungkan komputasi (komputer) dengan jalur komunikasi berkecepatan tinggi yang membawa data, suara, dan video (O'Brien 2005:46).

Teknologi Informasi adalah salah satu alat yang digunakan para manajer untuk mengatasi perubahan yang terjadi. Dalam hal ini perubahan yang dimaksud adalah perubahan informasi yang sudah diproses dan dilakukan penyimpanan sebelumnya di dalam komputer (MeLeod 2007:71). Teknologi informasi adalah suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat dan tepat waktu, yang digunakan keperluan pribadi, bisnis serta pemerintahan dan merupakan informasi yang strategis untuk pengambilan keputusan (Sutabri, 2014:3) Teknologi informasi merupakan aset yang harus dimiliki dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Semakin canggih teknologi informasi yang dimiliki maka akan semakin baik pula informasi yang didapat yang berguna untuk pengambilan keputusan.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa teknologi informasi adalah bermacam-macam jumlah teknologi yang dapat digunakan untuk membantu

memproses data dan informasi, menyimpan dan kemudian mengkomunikasikan informasi atau data melalui bantuan komputer. Menurut Jogiyanto 2003:18 teknologi informasi memberikan lima peran utama di dalam organisasi:

- 1) Meningkatkan efisiensi, yaitu menggantikan manusia dengan teknologi di proses produksi.
- 2) Meningkatkan efektifitas, yaitu menyediakan informasi bagi para manajer di organisasi untuk mendukung proses pengambilan keputusan dengan lebih efektif yang didasarkan dengan informasi yang akurat, tepat waktu, dan relevan sehingga mendapat hasil produksi yang akurat dan bebas dari cacat produksi sesuai dengan sasaran produksi yang diinginkan.
- 3) Meningkatkan komunikasi, yaitu mengintegrasikan penggunaan sistem teknologi informasi dengan menggunakan email dan chat.
- 4) Meningkatkan kolaborasi, yaitu dengan menggunakan video conference dan teleconference.
- 5) Meningkatkan kompetitif, yaitu sistem teknologi informasi digunakan untuk keunggulan kompetisi.

2.1.6 Kinerja LPD

Kinerja LPD Menurut wulandari (2007) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau misi dan visi kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, organisasi. Menurut Prawirosentono dalam Dewi (2012) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan

tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal dan tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut tika (2006) kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja adalah kecakapan manajer atau pemimpin suatu organisasi dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan antara perencanaan, negosiasi, dan representasi (Namawi dalam Desiantari, 2015) Indikator kinerja menurut Namawi (2006:67) adalah:

- 1) Kualitas Kemampuan untuk mengerjakan pekerjaan dengan teliti dan kemampuan untuk melakukan kedisiplinan dalam bekerja.
- 2) Kuantitas Kemampuan untuk mengerjakan pekerjaan sesuai target yang ditentukan dan kemampuan untuk menetapkan target dalam bekerja.
- 3) Jangka Waktu Kemampuan untuk selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan kemampuan untuk tidak menunda-nunda pekerjaan.
- 4) Kehadiran di Tempat Kerja Kemampuan untuk selalu masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya dan kemampuan untuk tidak meninggalkan tempat kerja tanpa izin
- 5) Kerjasama kemampuan untuk memahami dengan rekan kerja yang lain dan kemampuan untuk selalu terbuka pada pendapat orang lain.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

|Putra dan Arjani (2021) dengan judul pengaruh Sistem Pengendalian *Intern*, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja

terhadap Kinerja LPD (Lembaga Perkreditan Desa) di Kabupaten Gianyar. Populasi dalam penelitian ini adalah 40 LPD yang masih aktif di Kecamatan Gianyar. Sampel dalam penelitian ini adalah 40 LPD. Responden dalam penelitian ini adalah akuntansi yang berjumlah 2 orang. Maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 80 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik jenuh teknik pengambilan sampel. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan menggunakan analisis regresi linier berganda teknik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pengendalian *intern*, disiplin kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja LPD Kabupaten Gianyar. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel-variabel seperti motivasi, lingkungan kerja, dan fungsi badan pengawas.

Sunarsi dan Yuliani (2019), dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN Kantor Cabang Tangerang". Metode penelitian yang digunakan yaitu Deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan bersama-sama antara variabel Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan Bank BTN Kantor Cabang Tangerang, dari hasil uji F yang memberikan hasil $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ ($33,173 > 3,140$). Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu pada penelitian terdahulu hanya menggunakan dua variabel bebas sedangkan penelitian saat ini menggunakan tiga variabel bebas.

Persamaan dalam penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi sebagai variabel bebas dan Kinerja sebagai variabel terikat.

Sedana dkk (2021) dengan judul pengaruh pengaruh kepemimpinan transformasi, sistem informasi akuntansi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada lembaga perkreditan desa (LPD) se-kecamatan penebel. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh 133 pegawai LPD di Kecamatan Penebel. Penentuan sampel menggunakan metode *purposive sampling* sehingga diperoleh 74 orang sebagai sampel. Penentuan sampel menggunakan metode *purposive sampling* sehingga diperoleh 74 orang sebagai sampel. Setelah dilakukan uji instrumen dan uji asumsi klasik, selanjutnya dilakukan analisis data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, determinasi, uji t, dan uji F. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD). Kecamatan Penebel. Sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kecamatan Penebel. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kecamatan Penebel.

Suryandari dkk (2021) dengan judul pengaruh prinsip-prinsip good corporate governance dan budaya tri hita karana terhadap kinerja LPD. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ketua LPD yang ada di Kota Denpasar. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 35 sampel. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 35 sampel. Alat

analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa transparansi, akuntabilitas, daya tanggap, independensi, dan fairness tidak berpengaruh terhadap kinerja Lembaga Perkreditan Desa di Kota Denpasar. Sedangkan budaya tri hita karena berpengaruh positif terhadap kinerja Lembaga Perkreditan Desa di Kota Denpasar.

Widyastuti dan Kepramareni (2021) dengan judul pengaruh penerapan prinsip-prinsip good corporate governance, tanggung jawab sosial perusahaan, internal control dan komitmen organisasi terhadap kinerja LPD di Kecamatan Ubud. Populasi dalam penelitian ini adalah 32 LPD di Kecamatan Ubud. Penentuan sampel menggunakan metode *purposive sampling*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 62 responden yang diambil dari masing-masing LPD di Kecamatan Ubud. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode angket. Hasil penelitian menunjukkan bahwa good corporate governance, pengendalian internal, dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja LPD di Kecamatan Ubud Corporate social responsibility tidak berpengaruh terhadap kinerja LPD di Kecamatan Ubud.

Novitasari dan Wardipa (2021) dengan judul pengaruh penerapan prinsip-prinsip good corporate governance terhadap kinerja lembaga perkreditan desa (LPD) di Kota Denpasar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Lembaga Perkreditan Desa (LPD) yang ada di Kota Denpasar yang ada di Kota Denpasar. Sampel dalam penelitian ini adalah 35 sampel dengan masing-masing ketua LPD sebagai responden

penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode angket dan metode dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan prinsip transparansi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja LPD, penerapan prinsip akuntabilitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja LPD, penerapan prinsip tanggung jawab tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja LPD. Kinerja LPD, penerapan prinsip independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja LPD, penerapan prinsip keadilan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja LPD.

Gunawan (2007) dengan judul Penelitian ini bertujuan untuk mempelajari Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja, serta Konsekuensinya terhadap Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi pada Lembaga Perkreditan Desa di Bali. Dalam penelitian ini, analisis unit individu dikorelasikan dengan analisis organisasi yaitu para pimpinan Lembaga Perkreditan Desa di Bali. Dengan menggunakan *postulat Slovin*, responden dalam penelitian ini adalah 110 dari 1347 Lembaga Perkreditan Desa di Bali yaitu: Kabupaten Buleleng, Kabupaten Jembrana, Kabupaten Tabanan, Kabupaten Gianyar, Kabupaten Klungkung, Kabupaten Karangasem, Kabupaten Bangli, Kabupaten Badung, dan Kota Denpasar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pertama, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi kedua, Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi ketiga, Kepuasan Kerja berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja organisasi keempat, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja organisasi kelima, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Gaya Kepemimpinan keenam, Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Gaya Kepemimpinan ketujuh, Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja kedelapan, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Fakta baru yang ditemukan dalam penelitian ini adalah Budaya Lokal sebagai Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi. Kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan.

Kristiana dkk (2017) dengan judul pengaruh sistem pengendalian *intern*, kinerja organisasi dan budaya organisasi terhadap penerapan Good Corporate Governance. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner dan diukur dengan menggunakan skala likert. Populasi penelitian ini adalah semua LPD di Kecamatan Sukasada. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. Sampel yang diperoleh sebanyak 84 responden. Teknik analisis data yang digunakan yaitu regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Sistem Pengendalian *Intern* berpengaruh positif signifikan terhadap penerapan Good Corporate Governance, 2) kinerja organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap penerapan Good Corporate Governance, 3) Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap penerapan Good Corporate Governance, 4) Sistem pengendalian

intern, kinerja organisasi dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap penerapan Good Corporate Governance.

Anggereni (2018) dengan judul pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dan berapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa Kabupaten Buleleng. Penelitian ini merupakan dalam jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Data dikumpulkan dengan metode kuesioner, yang selanjutnya dianalisis menggunakan analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan dengan koefisien regresi yang positif 0,898 dengan nilai $t_{hitung} = 10,947 > t_{tabel} = 2,009$ dan nilai probabilitas uji $t < 0,000$ yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa Kabupaten Buleleng ditunjukkan dengan koefisien determinasi sebesar 0,706. Hal ini menunjukkan bahwa 70,6% kinerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan.

Ariani dan Endiana (2020) dengan judul pengaruh prinsip-prinsip Good Corporate Governance dan filosofi tri hita karena terhadap kinerja LPD se-Kota Denpasar. Penelitian ini berjumlah 35 LPD di Kota Denpasar. Penentuan sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh. analisis metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang dilengkapi dengan statistik deskriptif, yaitu uji asumsi klasik dan uji kelayakan model. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kewajaran/*Fairness* variabel berpengaruh positif terhadap kinerja LPD di Kota Denpasar, sedangkan variabel transparansi, tanggung jawab, akuntabilitas,

Independensi dan Filosofi Tri Hita Karana tidak mempengaruhi kinerja LPD di Kota Denpasar.

Julianti dan Sunarwijaya (2021) dengan judul faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja LPD di Kecamatan Ubud. Populasi dalam penelitian ini adalah 32 LPD di Kecamatan Ubud. Pengambilan sampel Teknik yang digunakan adalah *purposivesampling* dengan jumlah sampel 31 yang ditentukan secara nonprobability sampling. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja LPD di kecamatan ubud, prinsip good corporate governance berpengaruh positif terhadap kinerja LPD di kelurahan ubud dan corporate social responsibility berpengaruh positif terhadap kinerja LPD di kabupaten ubud.

Saputra dan Trisnadewi (2019) dengan Judul Kebangkrutan Lembaga Perkreditan Desa berdasarkan analisis berbagai faktor. Hasil studi ini menunjukkan bahwa hanya kompetensi manajerial dan peran badan pengawas internal yang memiliki pengaruh pada potensi kebangkrutan LPD, sementara variabel perlindungan hukum, good corporate governance dan peran serta warga tidak mempengaruhi potensi kebangkrutan LPD di Kabupaten Buleleng - Bali.

Rahmani (2019), dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Beton Elemen Persada". Metode penelitian yang digunakan yaitu metode Asosiatif dengan alat analisis SPSS. Versi 23. Dari hasil penelitian bahwa ada pengaruh positif dan signifikan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja secara

simultan terhadap Kinerja karyawan PT. Beton Elemen Persada yang ditunjukkan oleh F-hitung sebesar 54,667 serta nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,737 menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja sebesar 73,7% sedangkan sisanya sebesar 26,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian. Perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini yaitu penelitian terdahulu menggunakan dua variabel bebas sedangkan penelitian saat ini menggunakan tiga variabel bebas. Persamaan dalam penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan Disiplin Kerja sebagai variabel bebas dan Kinerja sebagai variabel terikat.

Anggiriawan (2016), Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Penerapan Good Governance Sebagai Variabel Moderasi. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan menggunakan Populasi 94 lpd dengan penyebaran kuisioner 100. Hasil penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja menunjukkan adanya pengaruh variabel lain sebagai variabel pemoderasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan good governance memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja organisasi. Hal ini didukung oleh masing-masing variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan good governance berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Jadi berdasarkan hasil rangkuman hasil dari penelitian sebelumnya di atas, maka persamaan penelitian yang saya dengan penelitian yang sebelumnya yaitu

menguji dan menganalisis pengaruh sistem pengendalian *intern*, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja yang dilakukan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD). Sedangkan perbedaannya yaitu, penelitian yang ini tidak menggunakan *Good Corporate Governance* tetapi menambahkan teknologi informasi sebagai variabel moderasi.

