

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan perekonomian di Negara Indonesia pada saat pandemi seperti sekarang ini senantiasa harus perlu mendapatkan perhatian dari berbagai pihak. Seperti yang kita ketahui pada saat seperti ini seluruh belahan dunia menghadapi krisis ekonomi. Di Indonesia untuk dapat menunjang pembangunan Nasional pada saat pandemi sekarang ini diperlukan perekonomian yang sehat yang harus dimulai dari tingkatan paling dasar, yaitu tingkat desa. Salah satu lembaga keuangan pedesaan yang dikembangkan terutama di Bali adalah Lembaga Perkreditan Desa (LPD).

LPD merupakan lembaga keuangan tradisional yang dicetuskan dan didirikan oleh Gubernur Bali, Prof. Dr. Ida Bagus Mantra (1978-1988) yang bersifat otonom yang pendiriannya didasarkan kepada kebijakan lokal, yakni peraturan daerah dan awig-awig desa setempat, yang bertujuan membantu desa Pakraman dalam menjalankan fungsi sosio kulturalnya (Ekayoga, 2019). Kehadiran suatu lembaga perkreditan pedesaan dipandang sangat tepat pada situasi saat ini guna menjangkau masyarakat kecil atau menengah kebawah di pedesaan sehingga upaya untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat golongan tersebut dapat tercapai. Pemilihan desa adat sebagai basis dalam pembentukan LPD di Provinsi Bali adalah dikaitkan dengan usaha untuk melestarikan dan mengembangkan desa adat yang ada di Bali.

Menurut Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 3 Tahun 2017 tentang Lembaga Perkreditan Desa, menyatakan bahwa LPD merupakan badan usaha

keuangan milik desa yang melaksanakan kegiatan usaha di lingkungan desa dan untuk krama desa. Keberadaan LPD di setiap daerah di Bali memiliki nilai lebih bila dibandingkan dengan lembaga keuangan yang berada di suatu desa adat serta pengelolaan LPD melibatkan langsung krama desa baik sebagai pengelola maupun pengawas, menyebabkan alur informasi mengenai LPD lebih mudah diakses sehingga mudah menghimpun kepercayaan serta kenyamanan krama desa terhadap LPD (Adnyani dkk, 2021).

Upaya yang dilakukan pemerintah Kecamatan Blahbatuh untuk mengembangkan ekonomi lokal dan meningkatkan perekonomian masyarakat desa dengan mendirikan LPD di sembilan desa yang tersebar di Kecamatan Blahbatuh untuk mengembangkan ekonomi lokalitas dan kapasitas yang ada di desa, serta modal yang diberikan oleh pihak ketiga ataupun pemerintah pusat. LPD memberikan dampak positif kepada masyarakat maupun pemerintah desa, namun kenyataannya pada saat pandemi seperti sekarang ini sering terjadi permasalahan pada LPD baik dari segi internal maupun eksternal.

LPD yang macet dan yang tidak sehat terjadi akibat kurang taatnya penerapan sistem manajemen, lemahnya pengendalian internal pada LPD, terjadinya kesenjangan informasi serta penyaluran kredit kurang hati-hati, penggelapan dana juga merupakan faktor yang menyebabkan LPD masuk kategori macet serta tidak sehat (Sudiarta, 2017). Berdasarkan berita pada (Nusa Bali.com, 2021) sendiri tercatat ada 17 unit LPD di Kabupaten Gianyar yang macet dua diantaranya ada di Kecamatan Blahbatuh yaitu LPD Pasdalem, desa Bona dan LPD Pinda, desa Saba. Seperti yang terjadi di LPD desa Bedulu salah satu masalahnya adalah aliran kas masuk ke LPD menurun akibat pandemi covid-19, antusias untuk menyimpan dana

di LPD turun drastis, situasi pandemi menyebabkan aliran dana yang masuk atau menyimpan dananya hampir tidak ada (Fajar Bali, 2021).

Dengan begitu perlu adanya perhatian yang lebih mengenai kinerja organisasi sehingga dapat meningkatkan kegiatan usaha pada LPD dan dapat memperkecil permasalahan-permasalahan yang ada pada LPD, untuk itu diberlakukannya penilaian kinerja pada LPD sebagai evaluasi kinerja pada periode sebelumnya dan digunakan sebagai dasar dalam penyusunan strategi organisasi selanjutnya Kinerja LPD yang baik maka akan menambah kepercayaan masyarakat kepada lembaga perkreditan desa yang bersangkutan.

LPD juga banyak dipengaruhi oleh budaya lokal seperti budaya tri hita karana. Budaya THK berasal dari kata “Tri” yang berarti tiga, “Hita” yang berarti kebahagiaan dan “Karana” yang berarti penyebab. Dengan demikian tri hita karana berarti “tiga penyebab terciptanya kebahagiaan”. Tiga hubungan manusia dalam kehidupan di dunia ini. Ketiga hubungan itu meliputi hubungan dengan sesama manusia, hubungan dengan alam sekeliling, dan hubungan dengan Tuhan yang saling terkait satu sama lain (Ariani, dkk 2022).

THK memiliki konsep bahwa hubungan harmonis hal yang penting dalam menjalankan suatu kegiatan atau organisasi. Keyakinan atas keharmonisan ini telah menjadi tuntunan masyarakat Hindu Bali untuk berperilaku yang melahirkan berbagai tindakan nyata yakni (a) keselarasan hubungan antara manusia dengan Ida Sang Hyang Widhi Wasa (Tuhan Yang Maha Esa) yang dikenal dengan istilah Parahyangan, (b) keselarasan hubungan dengan sesama manusia dikenal dengan istilah Pawongan, serta (c) keselarasan hubungan manusia dengan alam sekitar yang dikenal dengan istilah palemahan. Inti dan hakikat dari ajaran THK

adalah kerjasama dan keselarasan yang baik dari semua komponen yang berhubungan dengan suatu kegiatan atau organisasi. Dalam operasionalnya, LPD di Bali kental dengan unsur-unsur kearifan lokal. Salah satunya, kearifan lokal THK (tiga hal untuk mencapai kesejahteraan hidup) merupakan filosofis pola keserasian dan keseimbangan hubungan yang harmonis. Situasi operasional LPD disesuaikan dengan kearifan lokal mencerminkan keinginan pemerintahan tidak hanya sekedar memajukan perekonomian tetapi juga melestarikan budaya dan seni (kearifan lokal) di Bali. Oleh karena itu, pengaruh budaya lokal yang, merupakan budaya yang sudah diketahui dan selalu dijalankan oleh semua orang yang ada di daerah tersebut sangatlah penting. Sebuah falsafah kultur Bali, THK yang menekankan pada teori keseimbangan bahwa masyarakat Hindu cenderung memahami diri dan lingkungannya sebagai sebuah sistem yang dikendalikan oleh nilai keseimbangan dan diwujudkan dalam perilaku. Ketiga keseimbangan tersebut merupakan penyebab terjadinya kebahagiaan (Artana, 2016). Adanya budaya THK sebagai landasan dalam menjalankan suatu organisasi tentu dapat meningkatkan kinerja pada setiap individu maupun organisasi, selain itu juga dapat mencegah terjadinya masalah atau Tindakan kecurangan yang ada pada suatu organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Yandani dan Suryanata (2019) menyatakan budaya Tri Hita Karana berpengaruh positif pada kinerja manajerial LPD, sedangkan Ariani, dkk (2020) dan Suandewi, dkk (2022) budaya Tri Hita Karana tidak berpengaruh terhadap kinerja LPD.

Kinerja kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar tercapai hasil yang diharapkan (Sutrisno,

2016:213). Kepemimpinan yang efektif merupakan proses yang bervariasi karena dipengaruhi oleh kepribadian dalam mewujudkan hubungan manusia dengan orang-orang yang dipimpinnya. Di dalam proses seperti itu kepemimpinan akan berlangsung efektif apabila fungsi-fungsi kepemimpinan diwujudkan sesuai dengan tipe kepemimpinan yang mampu memberikan motivasi dan berpengaruh pula pada kinerja pegawai yang dipimpinnya. Gaya kepemimpinan berkaitan dengan budaya yang terdapat dalam organisasi hal tersebut sangat berpengaruh pada pola pikir individu yang ada di dalamnya. Pola pikir yang berbeda pula antar satu organisasi dengan yang lainnya. LPD pada setiap desa adat mengutamakan tingkat pelayanannya kepada masyarakat sekitar. Berdasarkan penelitian sebelumnya mengenai kinerja kepemimpinan terdapat ketidak konsistenan hasil (Widakdo, 2022). Kepemimpinan mengandung pola perilaku dari seseorang yang mencoba untuk mempengaruhi orang lain. Hal itu mencakup perilaku perintah seperti (tugas) dan perilaku pemberi dukungan seperti (hubungan). Perilaku perintah membantu anggota kelompok mencapai tujuan dengan memberi perintah, mencapai tujuan dan metode evaluasi, menetapkan tanggal waktu, menetapkan peran, dan menunjukkan cara mencapai tujuan (Northouse, 2019: 96). Penelitian yang dilakukan oleh Syah dan Santoso (2017) menyatakan kepemimpinan situasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Wuryani., et all (2021) yang menemukan bahwa kepemimpinan situasional tidak berpengaruh terhadap kinerja. Artinya perubahan kepemimpinan situasional tidak akan menyebabkan naik atau turunnya kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dalam bekerja. Dalam suatu perusahaan lingkungan kerja sangat mempengaruhi

produktivitas dalam bekerja dan menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi ide dan kinerja bisa meningkat dan begitu juga sebaliknya jika lingkungan kerja kurang baik berdampak pada kemampuan kinerja karyawan menghasilkan pekerjaan yang baik akan menurun. Ada 2 jenis lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Yang pertama lingkungan kerja fisik segala sesuatu yang berbentuk fisik yang berada di sekitar tempat kerja. lingkungan kerja non fisik keseluruhan hubungan yang termasuk kedalam urusan kerja. Seperti hubungan karyawan dengan karyawan dan karyawan dengan pimpinan.

Menurut penelitian sebelumnya beberapa mendefinisikan lingkungan kerja antara lain. Lingkungan kerja fisik adalah tempat dimana karyawan melakukan suatu aktivitas atau mengerjakan segala sesuatu seperti ruang kantor, ruang kelas dan keadaan perusahaan yang berhubungan dengan pekerjaannya (Virgiyanti dan Suharyono, 2018). Penelitian yang dilakukan oleh (Virgiyanti dan Suharyono 2018) menemukan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya lingkungan kerja fisik yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian Fitriani dkk (2018) yang menemukan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya perubahan lingkungan kerja fisik tidak akan menyebabkan meningkat atau menurunnya kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dalam suatu perusahaan maka karyawan akan bekerja secara efektif.

Tingkat pemahaman akuntansi adalah sejauh mana kemampuan untuk memahami atau mengerti benar akuntansi baik sebagai seperangkat pengetahuan (*Body of Knowledge*) maupun sebagai proses, mulai dari pencatatan transaksi

sampai menjadi laporan keuangan. Pemahaman akuntansi merupakan salah satu kunci dalam menawarkan dan digunakan sebagai pemanfaatan laporan keuangan. Semakin luas memiliki pemahaman akuntansi maka akan dapat meningkatkan kualitas laporan keuangan. Jadi Tingkat pemahaman akuntansi merupakan sejauh mana kemampuan untuk memahami akuntansi baik sebagai seperangkat pengetahuan maupun sebagai proses atau praktik (Suari,2019). Penelitian yang dilakukan (Suandewi, dkk 2022 dan Melinda, dkk 2021) tingkat pemahaman akuntansi berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan berbanding terbalik dengan penelitian (Pebriantari, dkk 2021 dan Bhagawati, dkk 2021) menyatakan tingkat pemahaman akuntansi tidak berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan.

Good corporate governance merupakan tata kelola perusahaan yang menjelaskan hubungan antara pihak-pihak yang berkepentingan dengan perusahaan dalam upaya perbaikan kinerja perusahaan. Terdapat unsur penting dalam pedoman tersebut yaitu adanya prinsip-prinsip GCG yang harus diterapkan antara lain 5 komponen yang terdiri dari *transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi, dan fairness* merupakan dasar pengembangan sistem tata kelola organisasi yang diharapkan membawa suatu organisasi pada pengelolaan kinerja yang lebih baik kedepannya dan memudahkan suatu LPD mengambil keputusan demi kinerja yang baik kedepannya. Dalam setiap organisasi, GCG merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan kesehatan sistem dan kemampuan untuk bertahan dalam goncangan ekonomi. Kesehatan organisasi bergantung pada bagaimana individu yang ada didalamnya dan hubungan antara setiap individu

yang ada. Dengan demikian, GCG yang baik akan berkontribusi pada pembangunan berkelanjutan dengan peningkatan kinerja organisasi.

Walau LPD dapat dikatakan sebagai bisnis yang memiliki jangkauan hanya dalam satu desa adat, namun harus diingat bahwa tata kelola yang baik akan dapat memberikan keuntungan yang lebih bagi sebuah organisasi bisnis. Tata kelola perusahaan yang baik merupakan prinsip-prinsip yang menjadi dasar di dalam suatu proses dan mekanisme pengelolaan perusahaan yang berlandaskan peraturan perundang undangan serta etika bisnis. GCG dapat membantu dalam mencegah terjadinya permasalahan dalam perusahaan, kecurangan serta kejahatan yang berhubungan dengan keuangan dari organisasi (Mulyawan, 2017). Hasil penelitian yang berbeda dihasilkan oleh (Sastra dan Erawati 2017) menemukan bahwa semakin tingginya independensi GCG di LPD justru semakin menurunnya kinerja.

Berdasarkan uraian latar belakang dan fenomena diatas, peneliti ingin meneliti tentang Pengaruh Budaya Tri Hita Karana, Kinerja Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Tingkat Pemahaman Akuntansi dan *Good Corporate Governance* terhadap Kinerja Lembaga Perkreditan Desa di Kecamatan Blahbatuh

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut:

- 1) Apakah budaya tri hita karana berpengaruh terhadap kinerja pada LPD di Kecamatan Blahbatuh?
- 2) Apakah kinerja kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pada LPD di Kecamatan Blahbatuh?

- 3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada LPD di Kecamatan Blahbatuh?
- 4) Apakah tingkat pemahaman akuntansi berpengaruh terhadap kinerja pada LPD di Kecamatan Blahbatuh?
- 5) Apakah *good corporate governance* berpengaruh terhadap kinerja pada LPD di Kecamatan Blahbatuh?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh budaya tri hita karana terhadap kinerja pada LPD di Kecamatan Blahbatuh.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh kinerja kepemimpinan terhadap kinerja pada LPD di Kecamatan Blahbatuh.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja kinerja pada LPD di Kecamatan Blahbatuh.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh tingkat pemahaman akuntansi terhadap kinerja pada LPD di Kecamatan Blahbatuh.
- 5) Untuk mengetahui pengaruh *good corporate governance* terhadap kinerja pada LPD di Kecamatan Blahbatuh.

1.4 Manfaat Penelitian

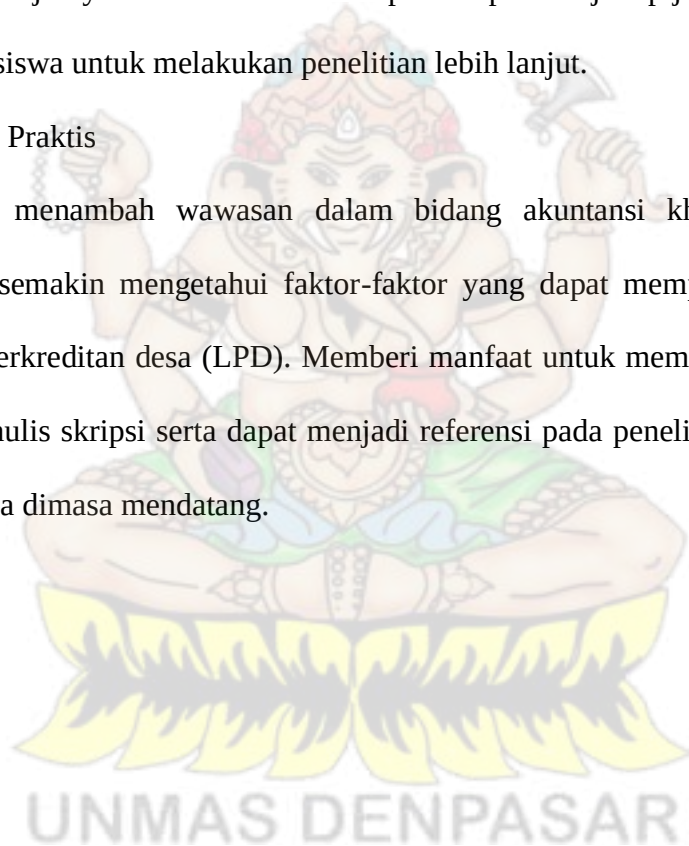
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan praktis bagi semua kalangan yang berkaitan dengan penelitian ini, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi bukti empiris dari penelitian serupa sehingga dapat digunakan sebagai rekomendasi untuk penelitian sejenis di masa mendatang. Hasil ini diharapkan menambah pengetahuan penulis sebagai sarana atau aplikasi dalam praktek yang sebenarnya dengan teori-teori yang di peroleh dibangku perkuliahan. Memberikan tambahan informasi ilmiah dalam ilmu bagi LPD untuk menentukan langkah yang akan diambil selanjutnya. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pijakan dan referensi bagi mahasiswa untuk melakukan penelitian lebih lanjut.

2. Manfaat Praktis

Dapat menambah wawasan dalam bidang akuntansi khususnya laporan keuangan semakin mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja lembaga perkreditan desa (LPD). Memberi manfaat untuk memperluas gambaran dalam menulis skripsi serta dapat menjadi referensi pada penelitian dengan topik yang serupa dimasa mendatang.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Stakeholder

Teori *stakeholder* (*stakeholder theory*) menyatakan bahwa perusahaan bukanlah entitas yang hanya beroperasi untuk kepentingan sendiri, namun harus memberikan manfaat bagi *stakeholdernya* (pemegang saham, kreditor, konsumen, supplier, pemerintah, masyarakat analis dan pihak lainnya). Dengan demikian, keberadaan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh dukungan yang diberikan oleh *stakeholder* kepada perusahaan tersebut. Teori *stakeholder* memprioritaskan kesadaran perusahaan untuk lebih mempertimbangkan kebutuhan, kepentingan dan pengaruh dari setiap dampak kebijakan dan kegiatan operasional yang dilakukan perusahaan. Dalam hal ini, manajemen memiliki peran dalam mempertimbangkan setiap keputusan yang diambil demi memenuhi Sebagian hal yang menjadi perhatian para *stakeholder* (Adila dan Syofyan:2016)

Studi yang pertama kali mengemukakan mengenai *stakeholder* adalah *strategic management: a stakeholder approach* oleh freeman pada tahun 1984. Konsep tanggung jawab sosial perusahaan telah mulai dikenal sejak awal tahun 1970, yang secara umum dikenal dengan *stakeholder* teori artinya sebagai kumpulan kebijakan dan praktik yang berhubungan dengan *stakeholder*, nilai-nilai, pemenuhan ketentuan hukum, penghargaan masyarakat dan lingkungan

serta komitmen dunia usaha untuk berkontribusi dalam pembangunan secara berkelanjutan.

Stakeholder berdasarkan karakteristiknya dibagi menjadi dua yaitu *stakeholder* primer dan *stakeholder* sekunder. *Stakeholder* primer adalah kelompok investor, karyawan, konsumen, dan pemasok dimana apabila kelompok tersebut tidak ada, maka perusahaan tidak dapat bertahan untuk *going concern*. Sedangkan yang termasuk ke dalam *stakeholder* sekunder yaitu pemerintah dan komunitas. *Stakeholder* pada dasarnya dapat mengendalikan atau memiliki kemampuan untuk mempengaruhi pemakaian sumber-sumber ekonomi yang digunakan oleh perusahaan.

Deegan dan Unerman (2011) terdapat dua cabang teori *stakeholder*, yaitu teori *stakeholder* etis dan cabang manajerial. Dalam perspektif cabang teori *stakeholder* cabang etis diargumentasikan bahwa semua *stakeholder* mempunyai hak untuk diperlakukan secara adil oleh organisasi, tanpa melihat perbedaan besarnya pengaruh antara *stakeholder* satu dengan yang lainnya. (Deegan dan Unerman, 2011) sedangkan perspektif teori *stakeholder* cabang manajerial, beranggapan bahwa semakin penting *stakeholder* bagi perusahaan maka semakin banyak usaha yang harus dikeluarkan untuk mengelola hubungannya dengan *stakeholder* ini. Pengungkapan informasi adalah elemen yang sangat penting dipakai oleh perusahaan untuk mengelola (memanipulasi) *stakeholder* agar terus mendapatkan dukungan. Perusahaan tidak akan memperhatikan semua kepentingan *stakeholder* secara sama dengan tetapi hanya kepada yang *powerfull* saja. Kekuatan *stakeholder* dipandang sebagai fungsi tingkat kontrol terhadap sumber daya perusahaan. Semakin tinggi

kontrol *stakeholder* terhadap sumber daya perusahaan dan maka semakin tertinggi perhatian perusahaan terhadap *stakeholder* ini.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teori *stakeholder* sebagai kerangka teoritis yang mendasari prediksi hubungan beberapa faktor dengan tingkat pengungkapan pada lembaga perkreditan desa di kecamatan Blahbatuh. Suatu perusahaan harus menjaga hubungan dengan *stakeholdernya* dengan mengakomodasi keinginan dan kebutuhan para *stakeholder* serta melakukan pengungkapan informasi kepada *stakeholder* terutama pada yang mempunyai *power* di suatu perusahaan yang memberi pengaruh besar terhadap perusahaan.

2.1.2 Budaya Tri Hita Karana (THK)

Budaya THK dapat diartikan sebagai tiga penyebab kebahagiaan. Istilah ini pertama kali muncul pada tanggal 11 November 1966, pada waktu diselenggarakan konferensi daerah 1 badan perjuangan umat Hindu Bali bertempat di perguruan Dwijendra Denpasar. Konferensi ini berlandaskan kesadaran umat hindu akan dharma-nya untuk berperan serta dalam pembangunan bangsa menuju masyarakat sejahtera, adil, dan Makmur berdasarkan Pancasila. Kemudian istilah THK ini berkembang meluas di masyarakat. Budaya THK bersifat *universal* merupakan landasan hidup menuju kebahagiaan lahir batin.

Oleh karena itu, THK memberikan panduan bagaimana manusia harus bersikap terhadap tiga hal, yang meliputi hubungan manusia dengan Tuhan Yang Maha Esa (parahyangan), hubungan manusia dengan manusia (pawongan), dan hubungan manusia dengan lingkungan (palemahan) agar manusia dapat mencapai kesejahteraan berkelanjutan.

Budaya THK adalah filosofi atau konsep yang sering dijaga oleh masyarakat Hindu Bali konsep keharmonisan masyarakat Bali pada falsafah tri hita karena diyakini mengandung nilai-nilai sebagai berikut yaitu unsur parahyangan, unsur ini mengandung nilai integritas yang terdiri dari bertakwa, penuh dedikasi dan kejujuran. Unsur pawongan, unsur ini mengandung nilai etos kerja, yang terdiri dari kreativitas, bekerja dalam bekerja, menghargai waktu, bekerja sama secara harmonis, setia kepada janji, bertindak efisien, dan penuh prakarsa. Unsur palemahan, prinsip ini mengandung nilai kelestarian lingkungan yang terdiri dari membangun, memelihara, dan mengamankan Suryantara (2018) dan Astini, dkk (2019).

Keberadaan budaya THK di sebuah LPD akan mendukung terciptanya keharmonisan pada setiap kegiatan bisnis yang ada di dalamnya. Budaya THK dalam hal ini menjadi hal yang melengkapi dan memberikan pemahaman bahwa segala sesuatu harus dilaksanakan dengan seimbang.

2.1.3 Kinerja Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar tercapai hasil yang diharapkan Sutrisno (2016:213). Kinerja yang efektif dan efisien perusahaan harus mampu. Mengelola sumber daya manusia dengan baik.

Kinerja kepemimpinan yang efektif dan efisien merupakan norma perilaku yang digunakan seorang pemimpin pada saat dia mempengaruhi perilaku bawahannya. Seorang yang menjalankan fungsi manajemen berkewajiban mengarahkan karyawan yang dibawahnya agar mereka tetap

melaksanakan tugas dengan baik, memiliki dedikasi terhadap organisasi dan tetap merasa berkewajiban untuk mencapai tujuan organisasi.

Jika kepemimpinan tersebut terjadi pada suatu organisasi formal tertentu, dimana para pemimpin perlu mengembangkan karyawan, membangun iklim motivasi, menjalankan fungsi-fungsi dalam rangka menghasilkan kinerja yang tinggi dan meningkatkan kinerja, maka manajer perlu menyesuaikan kinerja kepemimpinan.

Pada dasarnya, kinerja dengan gaya kepemimpinan (*leadership styles*) menunjukkan bagaimana orang lain/bawahan pemimpin mau melakukan kehendak pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi. Sehubungan dengan uraian diatas, maka gaya kepemimpinan yang relatif baru dan sering digunakan dalam organisasi adalah gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional banyak organisasi-organisasi yang mencari pemimpin yang dapat menerapkan kepemimpinan transaksional dan transformasional dalam suatu organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian terhadap kinerja kepemimpinan dapat berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan seperti penelitian yang dilakukan oleh (Sanjiwani, 2016) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan mengandung pola perilaku dari seseorang yang mencoba untuk mempengaruhi orang lain. Hal itu mencakup perilaku perintah seperti (tugas) dan perilaku pemberi dukungan seperti (hubungan). Perilaku perintah membantu anggota kelompok mencapai tujuan dengan memberi perintah,

mencapai tujuan dan metode evaluasi, menetapkan tanggal waktu, menetapkan peran, dan menunjukkan cara mencapai tujuan (Northouse, 2019: 96).

2.1.4 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial dan psikologi dalam suatu perusahaan yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan dan atasan. Beberapa ahli mendeskripsikan lingkungan kerja sebagai segala yang ada di sekitar karyawan dan yang mempengaruhi mereka dalam bekerja dan menjalankan tugas. Ada juga ahli yang berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat dan perkakas yang dihadapi oleh karyawan, termasuk lingkungan, metode kerja dan pengaturan kerja sebagai seorang individu atau kelompok ini juga menjadi faktor yang meningkatkan kinerja karyawan atau bahkan menurunkan.

Ketika karyawan bekerja dilingkungan yang baik, maka ide, produktivitas dan kinerjanya bisa meningkat. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak baik dan kurang mendukung kinerja serta produktivitasnya, maka kemampuan karyawan menghasilkan pekerjaan yang baik akan menurun. Lingkungan kerja bisa dibagi menjadi 2 yaitu, lingkungan kerja fisik segala keadaan yang berbentuk yang berada di tempat kerja, lingkungan ini dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Yang kedua lingkungan kerja non-fisik yaitu keseluruhan hubungan yang termasuk kedalam urusan kerja seperti hubungan karyawan dengan pimpinan maupun karyawan dengan karyawan lainnya ini juga dapat berpengaruh dalam produktivitas karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terhadap pengaruh lingkungan kerja dapat berpengaruh positif terhadap motivasi karyawan. Menurut (Habibowo dkk,

2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan lain-lain.

Lingkungan kerja memberikan penjelasan berkaitan dengan tempat disekitar karyawan bekerja. Dalam ruang lingkup pengertian luas lingkungan kerja suatu perusahaan merupakan lingkungan berkaitan dengan pelaksanaan tugas dalam aktivitas keseharian di perusahaan tersebut.

2.1.5 Tingkat Pemahaman Akuntansi

Menurut peraturan pemerintahan Nomor 24 Tahun 2005 tentang standar akuntansi pemerintahan pasal 1 menyebutkan bahwa akuntansi adalah proses pencatatan, pengukuran, pengklasifikasi, pengikhtisaran transaksi dan kejadian keuangan, penginterpretasian atas hasilnya serta penyajian laporan. Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP) adalah prinsip-prinsip akuntansi yang diterapkan dalam menyusun dan menyajikan laporan keuangan pemerintah. Standar akuntansi pemerintahan tersebut dibutuhkan untuk menyusun laporan pertanggungjawaban yang berupa laporan keuangan yang setidaknya meliputi laporan realisasi anggaran, neraca, laporan arus kas dan catatan atas laporan keuangan.

Sebagai badan usaha keuangan, aturan akuntansi LPD berpedoman pada peraturan Gubernur Bali Nomor 44 Tahun 2017 tentang petunjuk pelaksanaan peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 3 tahun 2017 tentang lembaga perkreditan desa yang menyatakan bahwa LPD harus melaksanakan sistem administrasi yang mampu menghasilkan laporan keuangan secara transparan dan auditable. Seluruh transaksi dicatat berdasarkan jenis transaksi, selanjutnya

dilakukan pengelompokan transaksi dan disajikan dalam bentuk laporan keuangan serta seluruh laporan keuangan diarsipkan dengan rapi. Transaksi di LPD dilaksanakan secara tunai (*cash*) dan tidak tunai (*noncash*). Seseorang dikatakan paham terhadap akuntansi adalah mengerti dan pandai bagaimana proses akuntansi itu dilakukan sampai menjadi suatu laporan keuangan dengan berpedoman pada prinsip dan standar penyusunan keuangan yang sudah ditetapkan.

Kualitas laporan keuangan yang baik digambarkan dengan laporan keuangan yang mampu memenuhi kriteria relevan, andal, dapat dibandingkan, dan dapat dipahami (Kustiawan, 2017, dan Murti dkk 2018). Faktor pertama yang mempengaruhi kualitas laporan keuangan adalah tingkat pemahaman akuntansi. Tingkat pemahaman akuntansi adalah sejauh mana kemampuan untuk memahami akuntansi baik sebagai seperangkat pengetahuan maupun sebagai proses atau praktik (Suari, 2019). Menurut Nudilah (2016), dengan adanya kecerdasan atau pengetahuan tentang akuntansi yang baik dan handal maka, kualitas laporan keuangan suatu perusahaan itu akan lebih bagus dan terhindar dari adanya kesalahan-kesalahan informasi yang dikarenakan kurangnya pengetahuan tentang pemahaman akuntansi itu sendiri. Faktor kedua yang mempengaruhi kualitas laporan keuangan adalah profesionalisme. Menurut Krisnawati (2019), profesionalisme berarti suatu kemampuan yang dilandasi oleh tingkat pengetahuan dan latihan yang khusus, daya pemikiran yang kreatif untuk melaksanakan tugas sesuai dengan bidang keahlian dan profesinya. Seseorang yang bekerja secara profesional cenderung memiliki motivasi yang kuat dan selalu berpedoman pada etika. Pekerjaan yang

dilaksanakan oleh seseorang yang profesional akan terlaksana dengan cermat, sehingga output yang dihasilkan juga berkualitas.

Pemahaman akuntansi merupakan salah satu kunci dalam menawarkan dan digunakan sebagai pemanfaatan laporan keuangan. Pendidikan akuntansi diajarkan dalam mendidik mahasiswa sehingga mempunyai pengetahuan dalam bidang akuntansi.

2.1.6 Good Corporate Governance

Organizational for economic co-operation and development (OECD,1999) mendefinisikan *good corporate governance* sebagai suatu struktur yang terdiri atas pemegang saham, direktur, manajer, seperangkat tujuan yang ingin dicapai perusahaan, dan alat-alat yang digunakan dalam mencapai tujuan dan memantau kinerja. *Good corporate governance* sebagai mekanisme administratif yang mengatur hubungan-hubungan ini dimanifestasikan dalam berbagai aturan permainan dan sistem insentif sebagai kerangka kerja yang perlu untuk mencapai tujuan-tujuan serta pemantauan kinerja yang dihasilkan (Firna, 2017).

GCG secara singkat dapat diartikan sebagai pola hubungan, sistem serta proses yang digunakan organ perusahaan (direksi, komisaris) guna memberi nilai tambah kepada pemegang saham secara berkesinambungan dalam jangka panjang, belandasankan peraturan perundangan dan norma yang berlaku, dengan tetap memperhatikan kepentingan *stakeholder* lainnya. GCG yang didasarkan pada teori *stakeholder* diyakinkan dapat berfungsi sebagai alat untuk mengatur hubungan-hubungan antara pengelola LPD dengan krama desa sebagai pemilik untuk menciptakan hubungan yang baik dan sejatinya

perusahaan selain berorientasi pada profit, namun dituntut pula untuk memiliki suatu tanggung jawab. Berikut uraian lima prinsip-prinsip GCG yang berlaku secara umum:

1) Keterbukaan (*Transparency*)

Keterbukaan atau transparansi merupakan suatu komitmen untuk memastikan ketersediaan dan keterbukaan informasi bagi pihak-pihak yang berkepentingan mengenai standar keuangan, pengelolaan dan kepemilikan perseroan secara akurat, jelas dan tepat waktu (Hamdani, 2016). Untuk menjaga objektivitas dalam menjalankan bisnis, perusahaan harus menyediakan informasi yang material dan relevan dengan cara yang mudah diakses dan dipahami oleh pemangku kepentingan. Perusahaan harus mengambil inisiatif untuk mengungkapkan tidak hanya masalah yang disyaratkan oleh peraturan perundang-undangan, tetapi juga hal yang penting untuk pengambilan keputusan oleh pemegang saham, kreditur dan pemangku kepentingan lainnya.

2) Akuntabilitas (*Accountability*)

Perusahaan harus dapat mempertanggungjawabkan kinerjanya secara transparan dan wajar. Untuk itu perusahaan harus dikelola secara benar, terukur dan sesuai dengan kepentingan perusahaan dengan tetap memperhitungkan kepentingan pemegang saham dan pemangku kepentingan lainnya. Akuntabilitas merupakan prasyarat yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang berkesinambungan. Prinsip akuntabilitas bagi perusahaan harus dapat mempertanggungjawabkan kinerjanya secara transparan dan wajar (Hamdani, 2016).

3) Pertanggung jawaban (*responsibility*)

Perusahaan harus mematuhi peraturan perundang-undangan serta melaksanakan tanggung jawab terhadap masyarakat dan lingkungan sehingga dapat terpelihara kesinambungan usaha dalam jangka Panjang dan mendapat pengakuan sebagai *good corporate citizen*. Prinsip dimana para pengelola wajib memberikan pertanggung jawaban atas semua tindakan dalam mengelola perusahaan pada para pemangku kepentingan sebagai wujud kepercayaan yang diberikan kepadanya. Prinsip ini ada karena dari konsekuensi logis dari kepercayaan dan wewenang yang diberikan oleh para pemangku kepentingan kepada para pengelola perusahaan.

4) Independensi (*independency*)

Independensi merupakan sebuah prinsip perusahaan yang tidak memihak kepada salah satu pihak, tidak memiliki keterikatan dengan pihak manapun dalam perusahaan. Perusahaan yang dikelola secara independen mampu membuat masing-masing organ dalam perusahaan tidak saling mendominasi dan saling mengintervensi satu pihak dengan pihak yang lain.

5) Kewajaran (*fairness*)

Dalam melaksanakan kegiatannya, perusahaan harus senantiasa memperhatikan kepentingan pemegang saham dan pemangku kepentingan lainnya berdasarkan asas kewajaran dan kesetaraan. Kewajaran mengandung unsur perlakuan yang adil dan kesempatan yang sama sesuai dengan proporsinya. Dalam melaksanakan kegiatannya, harus senantiasa memperhatikan pihak yang bersangkutan.

2.1.7 Kinerja Lembaga Perkreditan Desa

Perusahaan sebagai suatu organisasi yang mempunyai tujuan tertentu yang menunjukkan apa yang ingin dilakukan untuk memenuhi keinginan anggotanya untuk menilai apakah tujuan yang sudah dirancang sebelumnya sudah tercapai disini tidaklah mudah untuk dilakukan, karena menyangkut aspek-aspek manajemen yang harus dipertimbangkan. Salah satunya adalah cara untuk mengetahui apakah suatu perusahaan dalam menjalankan tugasnya telah sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dan sesuai dengan tujuannya adalah dengan mengetahui dari kinerja perusahaan tersebut. Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan.

Penilaian kinerja LPD sangat penting untuk setiap *stakeholder* LPD yaitu, manajemen LPD, nasabah, dan krama Desa adat LPD yang dapat menjaga kinerjanya dengan baik terutama tingkat profitabilitas yang tinggi dan mampu membagikan dividen dengan baik serta prospek usahanya dapat selalu berkembang, sehingga dapat menambah kepercayaan masyarakat kepada LPD yang bersangkutan. Kinerja LPD sendiri sering dinilai terkait erat dengan tingkat Kesehatan LPD tersebut, LPD dikatakan baik ketika penilaian keseluruhan aspek keuangan berpredikat sehat.

Menurut peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 4 tahun 2012 pasal 22, ayat (1) menyebutkan 20% dari keuntungan bersih LPD pada akhir pembukuan diberikan kepada desa adat untuk pembangunan. Ini berarti bahwa semakin besar kemampuan LPD memperoleh laba maka semakin besar kontribusi yang dapat diberikan LPD untuk pembangunan desa nantinya. Pengukuran kinerja

perusahaan berorientasi pada laba dinilai sudah cukup tepat selain itu perlu adanya loyalitas konsumen dan kepuasan menjadi hal yang perlu diperhatikan. Agar kemampuan perusahaan dalam menciptakan keunggulan kompetitif ini dapat dimulai dari memberikan perhatian pada aspek non-keuangan yang relevan nantinya dengan pencapaian LPD.

Evaluasi pekerjaan adalah proses dimana organisasi mengevaluasi kinerja pekerjaan individu. Aktivitas ini meningkatkan keputusan perekrutan, memberikan umpan balik kepada karyawan tentang kinerja mereka, dan memungkinkan perusahaan mengetahui seberapa baik kinerja karyawan terhadap standar perusahaan. Adapun indikator-indikator Kinerja Lembaga Perkreditan Desa yaitu:

1) Kinerja keuangan

Suatu perusahaan dapat diartikan sebagai prospek atau masa depan, pertumbuhan dan potensi perkembangan yang baik bagi perusahaan. Informasi kinerja keuangan diperlukan untuk melihat dan menilai perubahan potensi sumber daya ekonomi, yang mungkin dikendalikan di masa depan dan untuk memprediksi kapasitas produksi dari sumber daya yang ada. Pimpinan perusahaan atau manajemen sangat berkepentingan terhadap laporan keuangan yang telah dianalisis karena hasil tersebut dapat dijadikan sebagai alat dalam pengambilan keputusan lebih lanjut untuk masa yang akan datang. Dengan menggunakan analisis rasio berdasarkan data dari laporan keuangan akan dapat diketahui hasil-hasil finansial yang telah dicapai di waktu-waktu yang lalu.

2) Kinerja manajemen

Aktivitas ini untuk memastikan bahwa sasaran organisasi telah tercapai secara konsisten dalam cara-cara yang efektif dan efisien. Kinerja manajemen bisa berfokus pada kinerja dari suatu organisasi, departemen, karyawan bahkan proses untuk menghasilkan produk atau layanan, dan juga area yang lain. Kinerja manajemen dapat diukur dengan menggunakan prinsip-prinsip manajemen. Adapun kinerja LPD pada dasarnya tujuan dari pengukuran kinerja LPD tidaklah jauh berbeda dengan kinerja perusahaan pada umumnya. Pengukuran kinerja LPD dilakukan perbaikan dan pengendalian atas kegiatan operasional agar dapat bersaing dengan LPD lainnya. Selain itu, pengukuran kinerja juga dibutuhkan untuk mendapatkan strategi yang tepat dalam rangka mencapai tujuan LPD itu sendiri. Mengukur kinerja LPD adalah fondasi tempat pengendalian yang efektif. Penilaian kinerja LPD sangat penting untuk setiap stakeholder LPD, yaitu manajemen LPD, nasabah, dan krama desa adat. LPD dapat menjaga kinerjanya dengan baik terutama tingkat profitabilitas yang tinggi dan mampu membagi dividen dengan baik serta prospek usahanya dapat selalu berkembang, sehingga dapat menambah kepercayaan masyarakat kepada LPD yang bersangkutan. Kinerja LPD dikatakan baik pada saat penilaian keseluruhan aspek keuangan berpredikat sehat. Penilaian dilakukan dengan menggunakan metode *capital, asset, management, earning dan liquidity (CAMEL)*.

2.2 Hasil Penelitian sebelumnya

- 1) Kusumasari (2017) meneliti tentang pengaruh penerapan prinsip-prinsip *Good corporate governance*, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan pengawas internal terhadap kinerja lembaga perkreditan desa di kecamatan Ubud. Dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, yakni pengambilan sampel berdasarkan pada orang yang berkompeten dalam bidangnya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *good corporate governance*, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan pengawasan internal berpengaruh secara parsial terhadap kinerja LPD Kecamatan Ubud.
- 2) Hendra Jaya, dkk (2017) meneliti tentang pengaruh motivasi kerja, kualitas sumber daya manusia dan audit internal terhadap kinerja organisasi pada lembaga perkreditan desa se kecamatan Busungbiu. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan adalah seluruh pengurus dan pegawai LPD se-Kecamatan Busungbiu yang berjumlah 46 responden. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode sensus, dimana seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Sehingga diperoleh sebanyak 46 responden. Sumber data yang digunakan adalah data primer. Data diperoleh dari penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis dengan bantuan program SPSS versi 23. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa; (1) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi, (2) kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

organisasi, (3) audit internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Hasil tersebut ditunjukkan oleh nilai hitung dan tingkat signifikansi masing-masing variabel bebas. Variabel motivasi kerja dengan hasil terhitung 2,243 dengan signifikansi 0,030, variabel kualitas sumber daya manusia dengan hasil t hitung 2,026 dengan signifikansi 0,039, dan variabel audit internal dengan hasil t hitung 4,916 dengan signifikansi 0,000.

- 3) Aryastha, dkk (2017) meneliti tentang pengaruh prinsip-prinsip *good corporate governance* terhadap kinerja keuangan lembaga perkreditan desa di Kota Denpasar. Penelitian ini menggunakan sampel dan Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 35 LPD dengan 70 responden. Penentuan sampel menggunakan metode nonprobability sampling dengan teknik sampel jenuh. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, dan sebelumnya dilakukan pengujian instrumen dan uji asumsi klasik untuk keakuratan hasil analisis regresi. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa prinsip-prinsip *good corporate governance: accountability, independency, dan fairness* berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan *transparency* dan *responsibility* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja keuangan LPD di Kota Denpasar.
- 4) Arthawan dkk, (2017) meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Kesiman Denpasar. Penelitian ini menggunakan populasi dalam penelitian dan jumlah populasi berjumlah 38 orang karyawan dengan teknik sampling jenuh. Alat analisis yang digunakan adalah teknik regresi linier berganda. hasil penelitian

menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat gaya kepemimpinan transaksional yang dirasakan karyawan maka semakin besar pula kinerja yang dirasakan karyawan.

- 5) Daniati, dkk (2018) meneliti mengenai pengaruh gaya kepemimpinan *transformasional*, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada LPD Kerobokan. Dalam penelitian ini menggunakan mengambil sampel sebanyak 56 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan dua cara yaitu wawancara dan penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dan uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan *transformasional*, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Saran dari penelitian ini yaitu seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan transformasional agar mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan, kompensasi yang diberikan haruslah sesuai dengan beban kerja dan prestasi karyawan, serta lingkungan kerja harus tetap dijaga kenyamanan dan kekondusifannya.
- 6) Yandani, Suryanata, dan dkk (2019) menguji tentang pengaruh penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance* dan budaya tri hita karana terhadap kinerja manajerial lembaga perkreditan desa pakraman Padangsambian. Dalam penelitian tersebut menggunakan sampling jenuh dalam penelitian ini, dan jumlah sampel yang digunakan adalah 30. Pengumpulan data menggunakan data primer melalui metode survei. Penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik dan *multiple*. Hasil penelitian

tersebut menunjukkan bahwa bahwa jika *good corporate governance* dan nilai tri hita karena meningkat sebesar satu satuan (satu skor), hal tersebut dapat berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial LPD pakraman Padangsembian. Pernyataan ini bahwa jika *good corporate governance* dan nilai tri hita karena meningkat, maka kinerja manajerial individu akan meningkat. Sebaliknya jika *good corporate governance* dan nilai tri hita karena menurun maka akan terjadi penurunan kinerja manajerial.

- 7) Pebriartini (2020) meneliti tentang pengaruh etika kepemimpinan, fungsi badan pengawas dan tingkat pemahaman akuntansi terhadap kualitas pelaporan keuangan pada lembaga perkreditan desa di Kota Denpasar. Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh (sensus) dan alat uji yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etika kepemimpinan, fungsi badan pengawas berpengaruh positif terhadap kualitas pelaporan keuangan, sedangkan kualitas pelaporan keuangan tidak berpengaruh terhadap kualitas pelaporan keuangan LPD Kota Denpasar.
- 8) Ariani, dkk (2020) yang meneliti mengenai pengaruh prinsip-prinsip *good corporate governance* dan filosofi tri hita karena terhadap kinerja lembaga perkreditan desa se-Kota Denpasar. Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang dilengkapi dengan statistik deskriptif, yaitu uji asumsi klasik dan uji kelayakan model. Hasil penelitian ini 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.

- 9) Bhegawati, dkk (2021) meneliti tentang pengaruh etika kepemimpinan, fungsi badan pengawas, tingkat pemahaman akuntansi terhadap kualitas laporan keuangan di Kota Denpasar. Dalam penelitian ini menggunakan Teknik sampling jenuh dengan seluruh 35 unit LPD yang diteliti di Kota Denpasar. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etika kepemimpinan, fungsi badan pengawas, dan tingkat pemahaman akuntansi memiliki berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan pada LPD di Kota Denpasar. Saat bekerja pengalaman tidak berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan pada LPD di Kota Denpasar. Peningkatan kinerja pengurus LPD khususnya ketua harus diprioritaskan etika kepemimpinan. Selain itu, fungsi badan pengawas selalu ditingkatkan dan mengacu pada prosedur menurut aturan penyajian laporan keuangan. Pemahaman akuntansi juga terus ditingkatkan. Pelatihan karyawan terus berlanjut ditingkatkan karena memberikan peran kerja yang lebih bagi LPD sehingga kinerja LPD Kota Denpasar terus meningkat.
- 10) Pebriantari, dkk (2021) meneliti tentang pengaruh tingkat pemahaman akuntansi, fungsi badan pengawas dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kualitas laporan keuangan (studi empiris pada LPD Kecamatan Gianyar). Dalam penelitian ini menggunakan sampel penelitian ini sebanyak 102 responden. Pengambilan sampel dilakukan secara purposive sampling metode dalam penelitian ini. Teknik analisis data meliputi analisis

deskriptif, multiple analisis regresi linier, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi (R^2), uji F dan uji T. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa variabel tingkat pemahaman akuntansi tidak berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan Sementara itu fungsi badan pengawas dan penggunaan teknologi informasi mempengaruhi kualitas dari laporan keuangan.

11) Melinda, dkk (2021) meneliti tentang pengaruh kompetensi sumber daya manusia, sistem pengendalian intern, dan pemahaman akuntansi berbasis akrual terhadap kualitas laporan keuangan pada Lembaga Perkreditan Desa se-Kecamatan Gianyar. Penelitian ini menggunakan teknik sampel menggunakan *NonProbability* sampling dengan rumus *purposive sampling* digunakan sebagai metode sampling dalam penelitian ini. Teknik analisis data meliputi analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji F, koefisien determinasi (R^2), dan uji t. Hasil dari penelitian ini menunjukkan, bahwa: (1) Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan. (2) Sistem pengendalian Intern berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan. (3) Pemahaman Akuntansi berbasis Akrual berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan.

12) Suandewi, dkk (2022) meneliti tentang pengaruh tingkat pemahaman akuntansi, pengalaman kerja dan budaya tri hita karana terhadap kualitas laporan keuangan pada lembaga perkreditan desa (LPD) di kecamatan Blahbatuh. Sampel dalam penelitian ini adalah 56 karyawan yang ditentukan berdasarkan metode *purposive sampling*. Alat analisis yang

digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat pemahaman akuntansi, pengalaman kerja dan pawongan berpengaruh positif terhadap kualitas keuangan laporan. Sedangkan parhyangan dan palemahan tidak berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan.

