

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Pengelolaan kekayaan desa di Bali tidak terlepas dari peran Lembaga Perkreditan Desa (LPD), sebuah lembaga keuangan milik masyarakat desa yang bertujuan untuk mengoptimalkan aset desa dan mendukung kegiatan usaha serta kesejahteraan masyarakat. Adanya LPD dapat menumbuhkan laju ekonomi daerah Bali yang stabil tanpa mengalami penurunan yang tajam berada dengan kondisi yang seimbang serta berkelanjutan. Dalam Peraturan Daerah Provinsi Bali No. 3 Tahun 2017 tentang Lembaga Perkreditan Desa (LPD), disebutkan bahwa: LPD merupakan lembaga perkreditan dalam Organisasi desa pakraman (desa adat) di wilayah provinsi Bali. LPD di Bali mulai berkembang pada tahun 1985 berdasarkan Surat Keputusan (SK) Gubernur Provinsi Bali Nomor 972 Tahun 1984.

Berdasarkan Peraturan Daerah (Perda) Provinsi Bali No. 3 Tahun 2017 tentang LPD, menyatakan bahwa keberadaannya untuk menjamin dalam mewujudkan kesejahteraan masyarakat hukum adat serta memberikan manfaat baik secara ekonomi, sosial dan budaya kepada Krama Desa Pakraman sebagai lembaga keuangan milik Desa Pakraman Peraturan Daerah Bali No.13 (2017). Serta tertera dalam Peraturan Gubernur Bali No. 44 Tahun 2017 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Daerah Provinsi Bali mengenai LPD Peraturan Gubernur Bali No.44 (2017). Salah satunya dalam Lembaga Perkreditan Desa Kota Denpasar merupakan lembaga di Provinsi Bali yang menjadi pusat pembangunan Bali, meliputi 35

lembaga perkreditan desa yang tersebar di desa pakraman dari 4 Kecamatan Kota Denpasar.

Sebagian besar Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kota Denpasar sudah maju dan sehat, namun ada pula Lembaga Perkreditan Desa (LPD) yang kurang optimal dan pelaporan keuangan yang kurang transparan sehingga menyebabkan kurang optimal kinerja keuangan dari LPD di Kota Denpasar. Seperti kasus LPD di Desa Adat Intaran terkait permasalahan aturan nasabah bunga nol persen telah menimbulkan kontroversi. Nasabah LPD Intaran mengaku belum mengetahui adanya surat pemberitaan dari Bendesa Adat dan LPD Intaran terkait bunga nol persen dan tidak boleh ditarik. Hal ini menimbulkan kekecewaan dan ketidakpastian di kalangan masyarakat yang menjadi nasabah LPD Intaran. Mereka mengalami kesulitan dalam menarik uang tabungannya, dengan alasan tidak ada uang *cash*. Permasalahan ini telah mencapai paruman desa adat dan Kelian Desa Adat, yang mengungkapkan bahwa permasalahan tersebut akan terselesaikan dalam setahun. Namun, kepastian dan transparansi dalam pengelolaan LPD masih menjadi permasalahan yang perlu diperhatikan agar kepercayaan masyarakat terhadap LPD tetap terjaga (JP.dp, 2022).

**Tabel 1. 1**  
**Data Tabel LPD Kota Denpasar Kurang Sehat dan Tidak Sehat**  
**Tahun 2021**

<b>Kecamatan</b>	<b>Nama LPD</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Aset</b> (dalam ribuan rupiah)	<b>Laba</b> (dalam ribuan rupiah)
Denpasar Utara	Peninjoan	Kurang Sehat	38.540.938	300.030
	Tonja	Tidak Sehat	6.124.305	34.589
Denpasar Timur	Pagan	Tidak Sehat	4.378.370	(325.748)
	Tanjung Bungkak	Tidak Sehat	75.095.839	224.022
	Yangbatu	Kurang Sehat	15.445.339	92.980
Denpasar Selatan	Intaran	Tidak Sehat	160.586.423	(8.724.408)
	Renon	Kurang Sehat	35.104.438	102.971
	Sanur	Kurang Sehat	67.655.412	745.187
	Serangan	Tidak Sehat	5.096.498	(164.274)

Sumber: LPLPD Bali, (2024)

Berdasarkan data dari LPLPD Bali, beberapa LPD di Kota Denpasar menunjukkan kondisi keuangan yang masuk dalam kategori kurang sehat hingga tidak sehat, yang berdampak pada penurunan laba di tahun 2021. Dari tabel data yang ada, LPD seperti Tonja, Pagan, Tanjung Bungkak, Serangan dan Intaran berada dalam kondisi tidak sehat, terlihat dari rendahnya laba yang dihasilkan, bahkan ada yang mengalami kerugian. Hal ini mengindikasikan bahwa LPD tersebut menghadapi masalah manajerial dan efisiensi operasional.

LPD lain seperti Peninjoan, Yangbatu, Renon dan Sanur dikategorikan kurang sehat, yang menandakan adanya tantangan dalam mempertahankan stabilitas kinerja keuangan. Sehingga kondisi tersebut berdampak pada kemampuan

LPD untuk memenuhi kewajiban jangka pendeknya (*likuiditas*) serta keberlangsungan LPD dalam jangka panjang. Situasi ini mengharuskan para pemimpin dan karyawan LPD untuk mengelola kegiatan operasional dengan lebih efektif dan efisien guna meningkatkan kinerja keuangan LPD.

Dengan adanya LPD sebagai lembaga keuangan yang berada di Provinsi Bali dengan memiliki perkembangan cukup pesat sehingga menuntut agar LPD untuk melakukan evaluasi kinerjanya. Menurut Rudianto (2013:189), kinerja keuangan adalah hasil atau prestasi yang telah dicapai oleh manajemen perusahaan dalam menjalankan fungsinya mengelola aset perusahaan secara efektif selama periode tertentu. Serta Menurut Fahmi Irham (2014:2), kinerja keuangan adalah suatu analisis yang dilakukan untuk melihat sejauh mana perusahaan telah melaksanakan aturan-aturan pelaksanaan keuangan dengan baik dan benar. Kinerja keuangan ini melibatkan penggunaan laporan keuangan, seperti laporan laba rugi dan neraca, untuk mengetahui prestasi keuangan perusahaan dalam suatu periode tertentu. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja keuangan adalah hasil yang dicapai oleh manajemen dalam mengelola aset dan menerapkan aturan keuangan secara efektif selama periode tertentu. Kinerja ini tidak hanya mencerminkan kemampuan dalam pengelolaan keuangan tetapi juga dipengaruhi oleh kepemimpinan, budaya organisasi, dan proses internal yang ada di perusahaan. Pengaruh kepemimpinan yang kuat, budaya organisasi yang mendukung, serta proses organisasi yang efisien akan berkontribusi terhadap pencapaian kinerja keuangan yang optimal.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai kinerja keuangan yang baik sangat ditentukan oleh kinerja yang tersedia di LPD, khususnya peran pengelola

dalam memimpin dan karyawan mengelola LPD. Pengelolaan LPD yang buruk dapat menimbulkan penyimpangan yang berdampak pada menurunnya kinerja keuangan LPD. Untuk meningkatkan efisiensi operasional LPD diperlukan faktor pendukung khususnya sistem pengendalian intern, sedangkan faktor yang menunjang kinerja LPD adalah budaya organisasi dan gaya kepemimpinan (Putra dan Arjani, 2021).

Selain kontribusi karyawan dalam meningkatkan kinerja keuangan LPD, keberadaan seorang pemimpin yang efektif juga sangat diperlukan untuk mengontrol kinerja keuangan LPD agar terhindar dari praktik korupsi. Untuk mencapai kinerja LPD yang optimal, dibutuhkan pola perilaku pemimpin yang mampu mengarahkan bawahannya dalam mencapai tujuan perusahaan. Pola tindakan dan perilaku pemimpin ini secara keseluruhan dikenal sebagai gaya kepemimpinan (Firmani dan Sudana, 2023). Gaya kepemimpinan ini mencakup berbagai pendekatan dan strategi yang digunakan oleh pemimpin dalam memotivasi, menginspirasi, dan mengawasi karyawan, serta dalam membuat keputusan yang berintegritas dan berorientasi pada pencapaian visi dan misi organisasi (Siti dan Fuadati, 2024). Melalui gaya kepemimpinan yang efektif, seorang pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meminimalisir risiko praktik-praktik yang merugikan, dan mendorong pencapaian hasil yang maksimal.

Menurut Istijanto (2010), gaya kepemimpinan adalah pola sikap dan perilaku seseorang dalam melaksanakan tugas mengarahkan, mempengaruhi, dan mengendalikan para bawahan agar mau dan mampu bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan seseorang dalam memimpin menjadi faktor

penentu bagi peningkatan atau penurunan kinerja keuangan LPD. Oleh karena itu, setiap LPD memerlukan gaya kepemimpinan yang efektif. Hal ini penting karena selain bergantung pada kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, kepemimpinan yang efektif serta pengaruh dan peran seorang pemimpin sangat diperlukan. Pada dasarnya, keberhasilan suatu LPD sangat ditentukan oleh pemimpin dan gaya kepemimpinan yang diterapkannya dalam organisasi tersebut.

Gaya kepemimpinan yang tepat dapat mengarahkan tim menuju pencapaian tujuan perusahaan, meningkatkan motivasi dan produktivitas, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kondusif (Yanti, dkk. 2022). Dengan demikian, pemimpin yang mampu mengembangkan dan menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif akan memainkan peran kunci dalam memastikan kesuksesan jangka panjang LPD.

Suatu perusahaan atau sebuah organisasi, perlu adanya seorang pemimpin dalam memberikan arahan dalam setiap orang yang berpartisipasi dalam bisnis atau organisasi tersebut. Pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan dalam mengelola bawahannya karena pemimpin akan mempunyai pengaruh yang besar terhadap keberhasilan dalam mencapai tujuannya. Menurut Putra dan Arjani (2021) gaya kepemimpinan adalah suatu strategi yang digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan mengendalikan bawahan agar dapat berperan dengan efektif dalam mencapai tujuan organisasi.

Dalam melakukan hal ini, para pemimpin menggunakan berbagai kemampuan, seperti kemampuan dalam berkomunikasi, berinteraksi, mengambil serta keputusan yang tepat. Dengan demikian, gaya kepemimpinan memainkan peranan penting dalam meningkatkan kinerja dan efisiensi dalam organisasi, serta

dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Penelitian ini memperkuat temuan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja LPD, seperti penelitian yang dilakukan oleh (Putra dan Arjani, 2021). Sedangkan dalam penelitian Yanti, dkk. (2022) menemukan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Menurut Sujarweni (2015:69) menyatakan bahwa sistem pengendalian internal merupakan sebuah sistem yang dirancang untuk memberikan jaminan keamanan bagi berbagai unsur dalam perusahaan. Adanya dari sistem ini adalah untuk melindungi aset organisasi, memastikan operasi perusahaan berjalan lancar, menjaga ketepatan laporan keuangan, dan memastikan kepatuhan terhadap kebijakan manajemen serta disiplin perusahaan. Sistem pengendalian internal juga memastikan bahwa semua anggota perusahaan mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku. Dengan adanya sistem ini, kegiatan perusahaan dapat dibatasi sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan.

Pengendalian internal adalah proses yang digunakan oleh manajemen dan karyawan untuk memberikan jaminan pencapaian tujuan perusahaan, termasuk keandalan laporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasional, serta kepatuhan terhadap hukum dan regulasi yang berlaku. Menurut Ikatan Akuntansi Indonesia dalam Standar Profesi Akuntan Publik (2011:319), sistem pengendalian internal memainkan peran penting dalam mengarahkan dan mengawasi aktivitas perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan efektif dan efisien. Kinerja keuangan organisasi yang baik harus dilandasi oleh sistem pengendalian internal yang andal.

Secara umum, perusahaan menggunakan sistem pengendalian internal untuk mengarahkan, mengawasi, dan mengukur sumber daya organisasi. Tujuan dari sistem ini adalah untuk mencegah penyimpangan dalam mencapai sasaran perusahaan. Semakin handal sistem pengendalian internal yang diterapkan, semakin baik pula kinerja keuangan Lembaga Perkreditan Desa (LPD). Dengan demikian, peningkatan kualitas sistem pengendalian internal sangat penting untuk mendukung pencapaian kinerja optimal LPD (Puspitasari, dkk. 2021). Sistem pengendalian internal digunakan untuk mengarahkan, memantau, dan mengukur kinerja keuangan organisasi agar tidak terjadi penyimpangan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Sistem pengendalian internal yang baik akan sangat membantu dalam meminimalisir kecurangan yang terjadi di dalam perusahaan. Penelitian ini memperkuat temuan bahwa sistem pengendalian internal memiliki pengaruh positif terhadap kinerja LPD, seperti penelitian yang dilakukan oleh (Puspitasari, dkk. 2021). Sedangkan dalam penelitian Jelantik, dkk. (2021) menemukan bahwa sistem pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Perilaku anggota organisasi merupakan cerminan dari budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja keuangan LPD yang dilaksanakan dengan maksimal. Oleh karena itu, jika budaya organisasi suatu LPD baik, maka anggota organisasinya juga akan menjadi individu-individu yang baik dan berkualitas. Budaya organisasi mencakup keyakinan, nilai-nilai, sikap, dan etika yang menjadi pedoman (Sugiyono dan Rahajeng, 2022). Dengan demikian, budaya organisasi dapat digunakan untuk mengawasi pegawai, baik dalam kerja sama maupun sebagai dasar bagi seluruh anggota dalam menjalankan tugas mereka. Selain itu, budaya organisasi juga menggambarkan cara karyawan berinteraksi satu sama lain

(Dwipayana dan Suputra, 2021). Sehingga budaya organisasi yang kuat akan mendorong karyawan untuk bertindak sesuai dengan standar tersebut tanpa perlu paksaan. Semua aturan perusahaan dan persyaratan operasional di berbagai area akan dipandu dan diikat oleh budaya organisasi. Budaya organisasi yang positif akan mempengaruhi kinerja LPD secara signifikan, terutama jika nilai-nilai budaya tersebut dijadikan pedoman dalam pembuatan kebijakan.

Budaya organisasi berperan sebagai sistem nilai yang mengatur perilaku dan cara kerja anggota organisasi. Dalam suatu organisasi, budaya organisasi berfungsi sebagai dasar aturan perilaku yang dipahami dan diterima oleh seluruh anggota. Dengan demikian, budaya organisasi menjadi kunci penting dalam mencapai tujuan organisasi, karena membentuk standar berpikir dan bertindak yang mempengaruhi perilaku dan cara kerja anggota yang positif (Nadhiroh, dkk. 2022). Penelitian ini memperkuat temuan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja LPD, seperti penelitian yang dilakukan oleh Dwipayana dan Suputra (2021) dan Wulantari, dkk. (2022). Sedangkan dalam penelitian Zidan dan Padnyawari (2022) menemukan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Lembaga Perkreditan Desa memerlukan adanya peningkatan kinerja keuangan perusahaan dengan adanya peran teknologi informasi sebagai salah satu bergantung terhadap berbagai aspek pendukung seperti gaya kepemimpinan, sistem pengendalian internal serta budaya organisasi yang baik. Selain tiga aspek yang menentukan tersebut juga harus didukung oleh peranan teknologi informasi dalam meningkatkan kinerja sebuah perusahaan organisasi. Teknologi informasi memiliki peran penting dalam memajukan kinerja perusahaan dengan memberikan kemudahan dalam berbagai aspek operasional (Adnyani, dkk. 2023). Pentingnya

hubungan kerja yang transparan sebagai ukuran kinerja lembaga menuntut langkah-langkah khusus untuk memperkuat lembaga-lembaga yang bertugas merumuskan norma, standar, dan prosedur, serta mengelola informasi, mengevaluasi, menganalisis, merancang, dan menetapkan indikator kinerja (Mahayuni, 2023). Dengan adanya sistem teknologi informasi yang terintegrasi, hubungan antara karyawan dan manajemen menjadi lebih lancar, memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat. Penggunaan teknologi dalam pengelolaan laporan menjamin akurasi dan kecepatan dalam penyusunan serta analisis data, sehingga manajemen dapat mengambil langkah-langkah strategis yang tepat waktu.

Namun, berdasarkan data dari LPLPD Kota Denpasar, ditemukan adanya beberapa LPD yang berada dalam kondisi kurang sehat dan tidak sehat, menunjukkan bahwa masih ada tantangan signifikan yang harus dihadapi. LPD-LPD ini memerlukan perhatian khusus untuk memastikan mereka dapat berfungsi dengan optimal dan terus memberikan kontribusi positif terhadap perekonomian lokal. Dengan peningkatan kinerja melalui penerapan teknologi informasi yang tepat, LPD di Kota Denpasar dapat memainkan peran yang lebih besar dalam mendorong pertumbuhan ekonomi, mendukung UMKM, dan memperkuat kesejahteraan masyarakat setempat.

Penelitian ini dilakukan untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi oleh LPD di Kota Denpasar, serta untuk menyelidiki ketidaksesuaian antara penelitian terdahulu mengenai gaya kepemimpinan, sistem pengendalian internal dan budaya organisasi. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk mengkaji kembali penelitian dengan judul Peran Teknologi Informasi Dalam Memoderasi Faktor-Faktor yang

Mempengaruhi Kinerja Keuangan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kota Denpasar.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Keuangan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kota Denpasar?
- 2) Apakah sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap Kinerja Keuangan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kota Denpasar?
- 3) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Keuangan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kota Denpasar?
- 4) Apakah peran teknologi informasi mampu memoderasi hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Keuangan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kota Denpasar?
- 5) Apakah peran teknologi informasi mampu memoderasi hubungan antara sistem pengendalian internal terhadap Kinerja Keuangan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kota Denpasar?
- 6) Apakah peran teknologi informasi mampu memoderasi hubungan antara budaya organisasi terhadap Kinerja Keuangan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kota Denpasar?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- 1) Untuk menganalisis dan menguji secara empiris pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Keuangan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kota Denpasar.
- 2) Untuk menganalisis dan menguji secara empiris pengaruh sistem pengendalian internal terhadap Kinerja Keuangan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kota Denpasar.
- 3) Untuk menganalisis dan menguji secara empiris pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja Keuangan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kota Denpasar.
- 4) Untuk menganalisis dan menguji secara empiris Peran Teknologi Informasi memperkuat hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Keuangan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kota Denpasar.
- 5) Untuk menganalisis dan menguji secara empiris Peran Teknologi Informasi memperkuat hubungan antara sistem pengendalian internal terhadap Kinerja Keuangan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kota Denpasar.
- 6) Untuk menganalisis dan menguji secara empiris Peran Teknologi Informasi memperkuat hubungan antara budaya organisasi terhadap Kinerja Keuangan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kota Denpasar.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

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

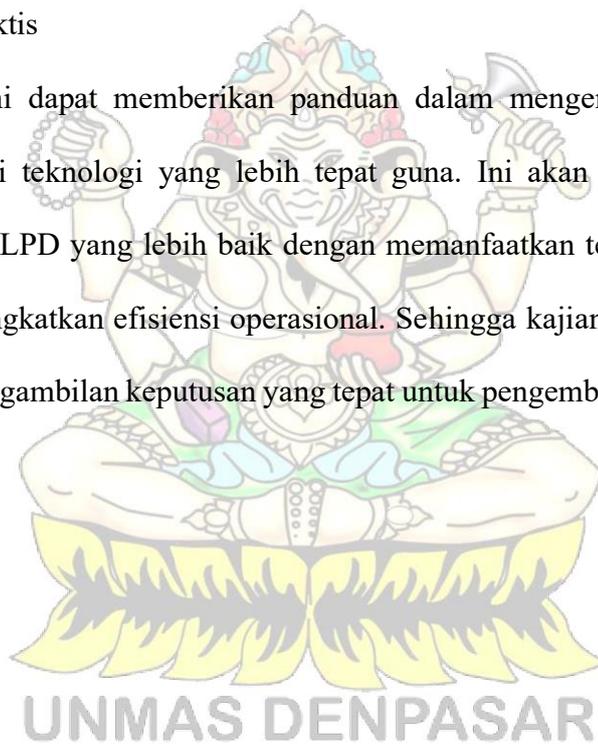
- 1) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi peluang untuk memperluas pemikiran dan pengetahuan baik secara teoritis maupun praktis. Penelitian ini

dapat dijadikan acuan dan pedoman bagi mahasiswa yang nantinya akan meneliti lebih dalam mengenai permasalahan yang berkaitan dengan peran teknologi informasi dalam memoderasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja keuangan LPD di Kota Denpasar dengan faktornya gaya kepemimpinan, sistem pengendalian internal, dan budaya organisasi sehingga dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan yang tepat untuk pengembangan LPD kedepannya.

## 2) Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat memberikan panduan dalam mengembangkan strategi implementasi teknologi yang lebih tepat guna. Ini akan dapat mendukung pengelolaan LPD yang lebih baik dengan memanfaatkan teknologi informasi dalam meningkatkan efisiensi operasional. Sehingga kajian ini dapat menjadi landasan pengambilan keputusan yang tepat untuk pengembangan kinerja LPD kedepannya.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Teori Atribusi**

Menurut Robbins (2006), teori ini menjelaskan tentang merujuk pada individu menafsirkan alasan dibalik tindakan mereka sendiri atau orang lain, yang ditentukan oleh faktor internal seperti sikap serta karakter serta faktor internal seperti sikap maupun karakter serta faktor eksternal melibatkan situasi maupun lingkungan. Teori ini mengasumsikan bahwa individu mencoba untuk menentukan penyebab perilaku, baik dari faktor internal (seperti sifat, karakter, dan sikap) maupun faktor eksternal (seperti tekanan situasi atau keadaan tertentu) yang mempengaruhi perilaku individu. 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.

Dalam teori atribusi, dijelaskan bagaimana kita menentukan penyebab dan motif tentang perilaku seseorang. Teori ini mengacu pada bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri, yang akan ditentukan apakah dari faktor internal seperti sifat, karakter, sikap, atau dari faktor eksternal seperti tekanan situasi atau keadaan tertentu yang akan memberikan pengaruh terhadap perilaku individu. Luthans (2006) menyatakan bahwa teori

atribusi ini menjelaskan bagaimana individu memberikan makna kepada perilaku mereka sendiri dan orang lain. Proses ini melibatkan atribusi, di mana orang mencoba untuk memahami penyebab di balik perilaku, kejadian, atau hasil tertentu.

Teori atribusi menjelaskan bahwa kerangka kerja psikologis yang mengajukan bahwa individu cenderung mencari penjelasan atas perilaku mereka sendiri dan perilaku orang lain. Proses atribusi melibatkan pemberian makna terhadap penyebab di balik suatu kejadian atau perilaku, baik itu internal (berasal dari dalam individu) atau eksternal (berasal dari faktor di luar individu). Tindakan atau kejadian yang disebabkan oleh faktor internal meliputi kemampuan atau motivasi individu, sedangkan tindakan atau kejadian yang disebabkan oleh faktor eksternal dengan melibatkan pengaruh dari orang lain.

Proses pengamatan ini memiliki signifikansi karena mampu membentuk hubungan sebab dan akibat, serta berpotensi memengaruhi tanggapan kita terhadap perilaku individu lainnya dan keputusan kita di masa mendatang. Respon kita terhadap kinerja kurang baik dari rekan kerja bergantung pada apakah kita mengatribusikan faktor tersebut pada diri mereka sendiri (internal) atau pada faktor-faktor di luar kendali mereka (eksternal). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teori atribusi karena peneliti akan melakukan studi empiris untuk pengaruh Gaya kepemimpinan, sistem pengendalian internal dan budaya organisasi dan teknologi informasi. Faktor internal merupakan faktor yang sangat besar pengaruhnya dalam mendorong dan memainkan peran penting dalam memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu. Hal ini relevan karena dalam lingkungan kerja, individu yang merasa memiliki kontrol dan pengaruh terhadap hasil kerjanya cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Teori ini juga membantu menjelaskan bagaimana persepsi individu terhadap faktor internal dapat mempengaruhi upaya dan hasil yang mereka capai, sehingga mendukung pemahaman yang lebih mendalam tentang Kinerja Keuangan LPD.

### 2.1.2 Gaya Kepemimpinan

Menurut Robbins dan Judge (2015), kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi perilaku orang lain dalam mencapai tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan mencerminkan cara-cara khas yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mengarahkan dan memotivasi bawahan atau anggota tim. Definisi ini menekankan bahwa kepemimpinan melibatkan penggunaan karakteristik dan perilaku yang memungkinkan pemimpin untuk memengaruhi orang lain, baik secara langsung maupun tidak langsung, menuju pencapaian tujuan organisasi atau kelompok.

Menurut Kartono (2008), gaya kepemimpinan merujuk pada karakteristik pribadi seperti sifat, kebiasaan, temperamen, watak, dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam interaksinya dengan orang lain. Gaya kepemimpinan merupakan aturan perilaku yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahannya. Secara mendasar, gaya kepemimpinan mencerminkan tindakan nyata dari seorang pemimpin yang menunjukkan kemampuannya dalam memimpin suatu organisasi. Menurut Apriyanto (2020) gaya kepemimpinan adalah seorang pemimpin yang mampu menerapkan gaya kepemimpinan situasional dan mau mendengarkan bawahan dengan selektif berdasarkan pengetahuan yang baik dan kajian yang dapat dipertanggungjawabkan. Pemimpin yang efektif harus mampu beradaptasi dengan situasi yang berbeda-beda

dan memperhatikan pendapat bawahan dengan bijak, sehingga keputusan yang diambil dapat lebih tepat dan efektif dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan definisi yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi perilaku orang lain dalam mencapai tujuan tertentu, dengan gaya kepemimpinan mencerminkan cara khas yang digunakan untuk mengarahkan dan memotivasi tim. Gaya kepemimpinan melibatkan karakteristik pribadi seperti sifat, kebiasaan, temperamen, watak, dan kepribadian, yang membedakan seorang pemimpin dalam interaksinya. Pemimpin yang efektif harus mampu beradaptasi dengan situasi yang berbeda dan memperhatikan pendapat bawahan dengan bijak untuk mencapai tujuan organisasi dengan lebih tepat dan efektif. Terdapat lima jenis gaya kepemimpinan menurut (Kartono, 2008):

- 1) Tipe gaya kepemimpinan yang Otoriter, Gaya kepemimpinan otoriter memegang kekuasaan penuh atas keputusan dan arah tim tanpa melibatkan anggota tim dalam proses pengambilan keputusan. Pemimpin ini sering kali bersifat dominan, mengendalikan, dan tidak toleran terhadap perbedaan pendapat. Instruksi diberikan secara langsung dan tegas, dengan harapan bahwa bawahan akan mengikuti.
- 2) Tipe gaya kepemimpinan yang Demokratis, Pemimpin demokratis melibatkan anggota tim dalam proses pengambilan keputusan dan mendengarkan pendapat mereka sebelum mengambil tindakan. Pendekatan ini mengedepankan kerja sama, partisipasi, dan komunikasi dua arah.

- 3) Tipe gaya kepemimpinan *Laissez-Faire*, Pemimpin dengan gaya ini memberikan kebebasan penuh kepada anggota tim untuk bekerja dan membuat keputusan mereka sendiri, dengan sedikit atau tanpa campur tangan dari pemimpin. Mereka bertindak sebagai fasilitator daripada pengarah.
- 4) Tipe gaya kepemimpinan yang Karismatik, Pemimpin karismatik mempengaruhi dan menginspirasi orang lain melalui kepribadian mereka yang menawan dan kemampuan mereka untuk membangkitkan emosi positif. Mereka sering kali memiliki visi yang jelas dan dapat memotivasi anggota tim untuk bekerja menuju tujuan tersebut.
- 5) Tipe gaya kepemimpinan Transaksional, Pemimpin transaksional fokus pada pertukaran antara pemimpin dan anggota tim, di mana imbalan atau hukuman diberikan berdasarkan kinerja dan pencapaian tujuan. Mereka menetapkan tujuan yang jelas, memberikan arahan, dan mengevaluasi hasil kerja.

Adapun indikator dari gaya kepemimpinan yang dapat dijelaskan dalam penelitian ini. Menurut Kartono (2008), indikator dari gaya kepemimpinan ini sebagai berikut:

- 1) Kemampuan mengambil keputusan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk membuat keputusan yang tepat dan efektif dalam berbagai situasi. Bentuk kecepatan dan ketepatan dalam pengambilan keputusan, pertimbangan yang matang berdasarkan informasi yang tersedia, dan kemampuan untuk memilih alternatif terbaik untuk mencapai tujuan.

- 2) Kemampuan memotivasi adalah Kapasitas pemimpin untuk menginspirasi dan mendorong anggota tim agar termotivasi untuk mencapai tujuan bersama. Penggunaan berbagai teknik motivasi seperti penghargaan, pengakuan, dan pemberian tanggung jawab yang menantang, serta kemampuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung.
- 3) Kemampuan komunikasi adalah Keterampilan pemimpin dalam menyampaikan ide, instruksi, dan umpan balik secara jelas dan efektif kepada anggota tim. Dengan memiliki kejelasan dan keterbukaan dalam berkomunikasi, kemampuan mendengarkan secara aktif, serta kemampuan untuk menyesuaikan gaya komunikasi.
- 4) Kemampuan mengendalikan bawahan adalah kemampuan pemimpin untuk mengarahkan, memantau, dan mengendalikan kinerja dan perilaku anggota tim agar sesuai dengan tujuan organisasi. Dengan pemberian arahan yang jelas, pemantauan dan evaluasi kinerja secara berkala, serta penerapan disiplin dan koreksi yang tepat ketika diperlukan.
- 5) Norma Perilaku adalah Standar etika dan perilaku yang dijunjung tinggi oleh pemimpin dalam berinteraksi dengan anggota tim dan dalam menjalankan tugas kepemimpinan. Kepatuhan terhadap prinsip-prinsip moral dan etika, keteladanan dalam tindakan dan keputusan, serta penerapan nilai-nilai organisasi dalam keseharian.
- 6) Integritas dan Kapabilitas adalah Kualitas kejujuran, keandalan, dan kompetensi seorang pemimpin dalam menjalankan peran dan tanggung jawabnya. Konsistensi antara perkataan dan perbuatan, komitmen terhadap

kebenaran dan keadilan, serta kemampuan teknis dan manajerial yang diperlukan untuk memimpin secara efektif.

### **2.1.3 Sistem Pengendalian Internal**

Sistem pengendalian internal merupakan bagian dari masing-masing sistem yang digunakan sebagai prosedur dan pedoman operasional perusahaan atau organisasi tertentu. Sistem pengendalian internal adalah sistem yang digunakan untuk memastikan penggunaan sumber daya organisasi secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan (Jelantik, dkk. 2021). Menurut Diatmika (2023) menyatakan bahwa Sistem pengendalian internal merujuk pada proses, prosedur, dan praktik yang diterapkan oleh organisasi untuk memastikan tercapainya tujuan dan perlindungan asetnya. Sistem ini juga berfungsi untuk mempromosikan akuntabilitas, transparansi, serta kepatuhan terhadap hukum dan peraturan dalam organisasi.

Sistem Pengendalian Internal mencakup lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan. Sistem pengendalian internal dapat mengoptimalkan kinerja organisasi, memberikan saran kepada pimpinan untuk meningkatkan pencapaian kinerja, dan masukan terhadap kinerja perusahaan (Lestari dan Andayani, 2023). Pengendalian internal mampu mempengaruhi kesadaran setiap anggotanya terkait tindakan, kebijakan dan prosedur, serta sanksi yang berlaku, sehingga akan mempengaruhi kinerja organisasi (Astini, dkk. 2023). Menurut penelitian yang dilakukan Adnyani, dkk. (2021) menyatakan bahwa sistem pengendalian internal ini meliputi lingkungan

pengendalian, penilaian risiko manajemen, sistem informasi dan komunikasi akuntansi, aktivitas pengendalian serta pemantauan.

Menurut Sujarweni (2015), sistem pengendalian internal adalah serangkaian dua atau lebih komponen yang saling terkait dan berinteraksi untuk mencapai tujuan. Sistem ini melibatkan berbagai elemen seperti lingkungan kendali, asesmen risiko, kegiatan kendali, informasi dan komunikasi, serta pengawasan. Sistem ini dirancang untuk melindungi aset perusahaan dari segala bentuk tindakan penyalahgunaan, menjamin tersedianya informasi akuntansi yang akurat, serta memastikan bahwa semua ketentuan hukum dan kebijakan manajemen telah dipatuhi oleh seluruh karyawan. Menurut Sujarweni (2015) terdapat lima komponen sistem pengendalian internal:

- 1) Pengendalian proses, melibatkan pengawasan terhadap langkah-langkah operasional yang dilakukan dalam organisasi. Ini mencakup pemantauan terhadap prosedur-prosedur yang ada untuk memastikan bahwa setiap tindakan dilakukan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.
- 2) Pengendalian informasi, berkaitan dengan pengamanan, integritas, dan ketersediaan informasi yang digunakan dalam proses pengambilan keputusan. Pengendalian ini memastikan bahwa informasi yang diperlukan tersedia tepat waktu, akurat, dan relevan bagi pihak yang berwenang.
- 3) Pengendalian sistem, menyangkut manajemen teknologi informasi dan infrastruktur yang digunakan dalam organisasi. Ini termasuk keamanan sistem, pengelolaan akses data, dan upaya perlindungan terhadap keamanan informasi organisasi.

- 4) Pengendalian manajemen, melibatkan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas sumber daya organisasi. Tujuan utamanya adalah untuk memastikan bahwa kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan dijalankan dengan baik dan sesuai dengan tujuan organisasi.
- 5) Pengendalian kinerja, berkaitan dengan pengukuran dan evaluasi kinerja organisasi serta individu dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ini melibatkan penyusunan target kinerja, monitoring realisasi target, dan penerapan tindakan korektif jika diperlukan untuk meningkatkan kinerja.

#### **2.1.4 Budaya Organisasi**

Menurut Puspita dan Mujiati (2023) menyatakan bahwa budaya organisasi sebagai persepsi pada nilai-nilai, keyakinan, dan perilaku yang membentuk bagaimana hal-hal dilakukan dalam suatu organisasi. Budaya ini meliputi beberapa hal seperti nilai, norma, dan asumsi yang telah disetujui bersama lalu dianut anggota organisasi sebagai pedoman dalam berperilaku maupun ketika menghadapi permasalahan dalam organisasi. Tujuan budaya suatu organisasi termasuk menetapkan pedoman untuk perilaku anggota, mendefinisikan apa yang dapat dan tidak dapat dilakukan dalam organisasi (Edi Sugiyono dan Rahajeng, 2022). Budaya akan semakin kuat jika para anggotanya menerapkan nilai-nilainya dan itu berpengaruh kepada perilaku mereka.

Menurut Wulantari, dkk. (2022) budaya organisasi mengacu pada nilai-nilai, keyakinan, dan perilaku yang membentuk bagaimana orang bekerja bersama dalam suatu organisasi. Dengan kata lain, budaya organisasi memainkan peran penting dalam menentukan bagaimana karyawan berinteraksi, membuat keputusan, dan

mencapai tujuan dalam organisasi. Memahami budaya organisasi melibatkan pengenalan nilai-nilai, norma, dan praktik bersama yang memandu tindakan dan sikap individu dalam organisasi.

Menurut Crissida (2013), budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi dan dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Tujuan dari budaya organisasi adalah untuk menciptakan lingkungan yang mendukung keberhasilan organisasi melalui pengembangan nilai-nilai yang konsisten dan pengimplementasian aturan yang jelas. Budaya organisasi juga bertujuan untuk memperkuat hubungan antar anggota organisasi dan memastikan bahwa semua anggota bekerja dengan harmonis dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

Adapun indikator dari budaya organisasi terdiri dari beberapa komponen yang saling terkait dan mempengaruhi perilaku dan praktik dalam organisasi. Menurut Crissida (2013) mengenai pengukuran komponen dari budaya organisasi sebagai berikut:

- 1) Nilai-nilai dominan, nilai-nilai yang paling dominan dalam budaya organisasi, yang menjadi panduan utama bagi seluruh anggota organisasi. Nilai-nilai ini sering kali dijadikan pedoman dalam mengambil keputusan dan mengarahkan perilaku.
- 2) Norma-norma sosial, aturan-aturan yang diikuti secara tidak resmi oleh anggota organisasi. Norma-norma ini sering kali tidak tertulis, tetapi dihormati oleh seluruh anggota organisasi.

- 3) Tradisi, kebiasaan yang telah ada selama bertahun-tahun dalam organisasi. Tradisi ini sering kali diwariskan dari generasi ke generasi dan menjadi bagian dari identitas organisasi.
- 4) Perilaku dan praktik, cara yang dijalankan oleh anggota organisasi dalam melaksanakan tugas-tugas dan menghadapi situasi-situasi yang berbeda. Perilaku dan praktik ini sering kali diwariskan melalui pelatihan dan pengalaman.
- 5) Peraturan-peraturan, aturan yang ditetapkan secara resmi oleh organisasi. Peraturan-peraturan ini sering kali dijadikan pedoman dalam mengambil keputusan dan mengarahkan perilaku.
- 6) Struktur organisasi, cara bagaimana organisasi diorganisir, termasuk posisi dan tanggung jawab diatur. Struktur organisasi ini sering kali mempengaruhi cara-cara kerja dan interaksi antar anggota organisasi.

### **2.1.5 Kinerja Keuangan Lembaga Perkreditan Desa (LPD)**

Menurut Fahmi (2018:142), kinerja keuangan merupakan hasil dari analisis yang dilakukan untuk menilai sejauh mana suatu perusahaan atau organisasi telah berhasil melaksanakan aturan-aturan pelaksanaan keuangan dengan baik dan benar. Analisis ini tidak hanya mencakup penilaian terhadap aspek-aspek keuangan seperti efisiensi pengelolaan dana dan kepatuhan terhadap standar akuntansi, tetapi juga melibatkan evaluasi terhadap efektivitas organisasi dalam menerapkan strategi keuangan yang mendukung pencapaian tujuan bisnis. Kinerja keuangan juga mencerminkan kemampuan organisasi dalam mengoptimalkan sumber daya keuangan untuk mendorong pertumbuhan, inovasi, serta keberlanjutan jangka panjang. Kinerja organisasi (LPD) didefinisikan sebagai hasil evaluasi yang

mengukur sejauh mana LPD telah berhasil mengelola dan melaksanakan aturan keuangan secara efektif dan efisien, mencerminkan kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan keuangan dan mendukung pertumbuhan serta keberlanjutan operasionalnya. Menurut Fahmi (2011), menyatakan bahwa Kinerja Keuangan LPD adalah tolak ukur keberhasilan LPD dalam mencapai tujuannya, yang mencakup efisiensi dalam mengelola keuangan, keberhasilan dalam operasionalnya, efektivitas dalam mengumpulkan dan menyalurkan dana, serta pemanfaatan teknologi dan sumber daya manusia secara optimal. Selain itu menurut Wijaya dan Putra (2014) menyatakan bahwa ukuran sejauh mana LPD mampu memberikan kontribusi positif terhadap pengembangan ekonomi desa dan peningkatan kesejahteraan masyarakat melalui berbagai layanan keuangan yang ditawarkan.

Adapun indikator terdiri dari berbagai komponen yang saling berhubungan dan mempengaruhi perilaku serta praktik dalam organisasi. Menurut Hery (2016), pengukuran kinerja keuangan mencakup beberapa aspek utama yang dapat digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana individu atau organisasi telah mencapai tujuan yang telah ditetapkan mencakup hal-hal berikut:

- 1) Relevan, informasi keuangan dikatakan relevan jika dapat mempengaruhi keputusan ekonomi pengguna dengan memberikan wawasan yang berguna tentang potensi hasil masa depan atau mengonfirmasi evaluasi sebelumnya.
- 2) Andal, aspek ini menilai bahwa jika informasi yang disajikan akurat dan bebas dari kesalahan material. Ini memastikan bahwa laporan keuangan mencerminkan kondisi perusahaan dengan tepat. Keandalan mengacu

pada sejauh mana data dapat dipercaya dan digunakan sebagai dasar untuk keputusan yang beralasan.

- 3) Dapat dipahami, pengukuran ini fokus pada kemampuan informasi keuangan dianggap dapat dipahami jika disajikan dengan jelas dan mudah dimengerti. Ini berarti laporan harus disusun dengan cara yang logis dan menggunakan bahasa yang sederhana agar bisa dimengerti oleh pengguna dengan pengetahuan dasar akuntansi.

### **2.1.6 Teknologi Informasi**

Teknologi informasi adalah suatu teknologi yang kerap digunakan untuk memproses data, mendapatkan, menyusun, menyimpan dan mengolah data dalam berbagai cara untuk menghasilkan suatu informasi yang berkualitas yaitu informasi yang relevan, akurat dan tepat waktu (Sutarman, 2020). Pengaplikasian teknologi informasi dapat membantu mengatasi berbagai masalah dalam suatu perusahaan, seperti pengelolaan stok, analisis, distribusi, dan penyajian informasi. Dalam konteks ini, penilaian kinerja dapat dilakukan melalui penyelesaian tugas-tugas yang diberikan suatu perusahaan, dengan mempertimbangkan apakah tugas tersebut berhasil atau gagal. Menurut Putu, dkk. (2022) menyatakan bahwa Teknologi informasi mencakup semua jenis teknologi yang digunakan untuk memproses dan mengirimkan informasi dalam bentuk elektronik. Secara konseptual, pengolahan data akuntansi dapat dilakukan baik secara manual maupun dengan bantuan komputer.

Pemanfaatan teknologi informasi berbasis komputer memungkinkan kantor untuk beroperasi dengan lebih efektif dan efisien. Dengan menggunakan teknologi informasi ini, proses penyelesaian pekerjaan dapat dilakukan dengan lebih mudah.

Penelitian yang dilakukan oleh Mukhopadhyay (1997), seperti yang dikutip dalam Mirma dan Imam Ghozali (2006), menginvestigasi dampak teknologi informasi terhadap hasil kerja dan kualitas kinerja. Pengaruh strategis pemanfaatan teknologi informasi bagi sebuah organisasi dapat dinilai dari kemampuannya untuk mendukung dan memfasilitasi pencapaian strategi organisasi secara keseluruhan. Hal ini sejalan dengan pandangan Romney (2006) bahwa penggunaan teknologi informasi di dalam organisasi bukan strategi dasarnya, tetapi merupakan bentuk implementasi teknologi informasi digunakan sebagai alat bantu yang digunakan untuk mendukung pencapaian strategi organisasi.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa teknologi informasi adalah teknologi informasi dapat memfasilitasi penanganan informasi dan dapat meningkatkan efektivitas serta efisiensi operasional organisasi, yang tercermin dalam kemampuan teknologi tersebut untuk mendukung strategi dan evaluasi kinerja organisasi. Menurut Jogiyanto (2003:18), pengukuran dalam kinerja teknologi informasi sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan efisiensi dan efektivitas, dalam teknologi informasi membantu meningkatkan produktivitas dan hasil kerja dengan cara yang lebih efisien dan efektif.
- 2) Mendukung pengambilan keputusan, teknologi informasi menyediakan data dan informasi yang diperlukan untuk mendukung proses pengambilan keputusan yang lebih baik dan cepat.
- 3) Meningkatkan komunikasi dan kolaborasi, teknologi informasi memfasilitasi komunikasi yang lebih lancar dan kolaborasi yang lebih efektif antara individu dan tim di dalam organisasi.

- 4) Mendorong inovasi, dalam penggunaan teknologi informasi dapat memacu inovasi dengan mempercepat proses pengembangan kinerja, layanan, atau proses dalam organisasi.
- 5) Meningkatkan kompetitif, implementasi teknologi informasi yang tepat dapat meningkatkan daya saing organisasi dengan memanfaatkan teknologi untuk menghasilkan kinerja yang semakin kompleks.

## 2.2 Penelitian Sebelumnya

Beberapa penelitian dengan topik yang sama telah dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya. Berikut peneliti merangkum hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, antara lain:

Bagus dan Arjani (2021) melakukan penelitian pengaruh sistem pengendalian intern, disiplin kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja LPD. Objek dalam penelitian ini adalah seluruh LPD Kecamatan Gianyar. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Sensus atau sampling jenuh. Dalam penelitian ini variabel bebas (X) yang digunakan yaitu sistem pengendalian intern, disiplin kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja, Kinerja Perusahaan (LPD) sebagai variabel terikat (Y). Hasil dari penelitian ini adalah menyatakan bahwa gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja LPD.

Bimo dan Veta (2022) melakukan penelitian Pengaruh Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tumbakmas Niagasakti. Objek dalam penelitian ini adalah seluruh PT. Tumbakmas Niagasakti. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah

Sampling Jenuh. Dalam penelitian ini variabel bebas (X) yang digunakan yaitu Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja, Kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y). Hasil dari penelitian ini adalah menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan memiliki dampak positif terhadap kinerja.

Dewi dan Mujiati (2023) melakukan penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Perkreditan Desa. Objek dalam penelitian ini adalah Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Di Desa Pakraman Padangsembian. Teknik penentuan sampel yang Sampling Jenuh. Dalam penelitian ini variabel bebas (X) yang digunakan yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi. Kinerja Karyawan LPD sebagai variabel terikat (Y). Hasil dari penelitian ini adalah menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat dampak kinerja yang positif.

Maria dan Asri (2024) melakukan penelitian Pengaruh Good Corporate Governance, Gaya Kepemimpinan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Keuangan LPD Kabupaten Tabanan. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini *Non Probability Sampling*. Dalam penelitian ini variabel bebas (X) yang digunakan yaitu Good Corporate Governance, Gaya Kepemimpinan, Dan Budaya Organisasi. Kinerja Keuangan LPD sebagai variabel terikat (Y). Hasil dari penelitian ini adalah menyatakan bahwa pengaruh dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat dampak gaya kepemimpinan dalam kinerja keuangan LPD berpengaruh positif.

Fauziah dan Mekar (2021) melakukan penelitian Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Kasus CV. Sukses

Abadi). Objek dalam penelitian ini adalah CV. Sukses Abadi. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Dalam penelitian ini variabel bebas (X) yang digunakan yaitu Sistem Pengendalian Internal. Kinerja perusahaan sebagai variabel terikat (Y). Hasil dari penelitian ini adalah menyatakan bahwa Sistem Pengendalian Internal dalam kinerja perusahaan berpengaruh positif.

Puspitasari, dkk. (2021) melakukan penelitian *Pengaruh Intellectual Capital, Good Corporate Governance, Sistem Pengendalian Intern, Partisipasi Anggaran Dan Kinerja LPD Di Kecamatan Tampaksiring*. Objek dalam penelitian ini adalah LPD di Kecamatan Tampaksiring. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Dalam penelitian ini variabel bebas (X) yang digunakan yaitu *Intellectual Capital, Good Corporate Governance, Sistem Pengendalian Intern, Partisipasi Anggaran*. Kinerja LPD sebagai variabel terikat (Y). Hasil dari penelitian ini adalah menyatakan bahwa sistem pengendalian internal tersebut menunjukkan bahwa terdapat dampak kinerja LPD berpengaruh positif.

Adnyani dan Putra (2021) melakukan penelitian *Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, GCG, Dan Keberadaan Awig-Awig Terhadap Kinerja Lembaga Perkreditan Desa Dengan Tri Hita Karana Sebagai Variabel Moderasi*. Objek dalam penelitian ini adalah LPD di Kecamatan Mendoyo, Jembrana. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *Purposive sampling*. Dalam penelitian ini variabel bebas (X) yang digunakan yaitu Sistem Pengendalian Internal, GCG, Dan Keberadaan Awig-Awig dan kinerja LPD sebagai variabel terikat (Y). Hasil dari penelitian ini adalah menyatakan bahwa

sistem pengendalian internal dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa berpengaruh positif terhadap kinerja LPD.

Rosen, dkk. (2022) melakukan penelitian Dampak Penerapan *Good Governance*, Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah. Objek dalam penelitian ini adalah Instansi Pemerintahan Kabupaten Yahokimo. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *purposive sampling*. Dalam penelitian ini variabel bebas (X) yang digunakan yaitu *Good Governance*, Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal. Kinerja sebagai variabel terikat (Y). Hasil dari penelitian ini adalah menyatakan bahwa pengaruh dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja.

Desi dan Rai (2023) melakukan penelitian Pengaruh Penerapan *Good Corporate Governance*, Sistem Pengendalian Internal Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Se-Kota Denpasar. Objek dalam penelitian ini adalah LPD Se-Kota Denpasar. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *sampling jenuh*. Dalam penelitian ini variabel bebas (X) yang digunakan yaitu *Good Corporate Governance*, Sistem Pengendalian Internal Dan Kompetensi. Kinerja sebagai variabel terikat (Y). Hasil dari penelitian ini adalah menyatakan bahwa pengaruh dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja.

Krisna dan Dharma (2021) melakukan penelitian Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi Dan Kinerja Karyawan Di Lembaga

Perkreditan Desa Kecamatan Tegalalang. Objek dalam penelitian ini adalah LPD Desa Kecamatan Tegalalang. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Purposive sampling*. Dalam penelitian ini variabel bebas (X) yang digunakan yaitu Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi, Kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y). Hasil dari penelitian ini adalah menyatakan bahwa Budaya organisasi memiliki dampak positif terhadap Kinerja karyawan LPD.

Agustian dan Dewu (2022) melakukan Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompetensi Pada Kinerja Keuangan Pada LPD. Objek dalam penelitian ini LPD Kecamatan Denpasar Selatan. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *Purposive sampling*. Dalam penelitian ini variabel bebas (X) yang digunakan yaitu Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompetensi. Kinerja Keuangan sebagai variabel terikat (Y). Hasil dari penelitian ini adalah menyatakan bahwa pengaruh dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat dampak budaya organisasi dalam kinerja keuangan LPD berpengaruh positif.

Dewi dan Mujiati (2023) melakukan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Perkreditan Desa LPD. Objek dalam penelitian ini LPD Desa Pekraman Padangsembian. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *sampling jenuh*. Dalam penelitian ini variabel bebas (X) yang digunakan yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi. Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (Y). Hasil dari penelitian ini adalah menyatakan bahwa pengaruh dari penelitian tersebut

menunjukkan bahwa terdapat dampak budaya organisasi dalam kinerja LPD berpengaruh positif.

Cahaya, dkk. (2022) melakukan penelitian Pengaruh Kemampuan Pemakai Teknologi Informasi, Pemanfaatan Teknologi informasi, Partisipasi Pemakai Teknologi Informasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi (Sia) Pada Lembaga Perkreditan Desa. Objek dalam penelitian ini adalah seluruh LPD Kecamatan Sukawati. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *purposive sampling*. Dalam penelitian ini variabel bebas (X) yang digunakan yaitu Pemakai Teknologi Informasi, Pemanfaatan Teknologi informasi, Partisipasi Pemakai Teknologi Informasi Dan Budaya Organisasi. Kinerja SIA sebagai variabel terikat (Y). Hasil dari penelitian ini adalah menyatakan bahwa peranan teknologi informasi memiliki dampak positif terhadap Kinerja.

Eka dan Gusti (2023) melakukan penelitian Peran Moderasi Teknologi Informasi Pada Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Baktiseraga. Objek dalam penelitian ini adalah Kantor Desa Baktiseraga. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *purposive sampling*. Dalam penelitian ini variabel bebas (X) yang digunakan Kompetensi. Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat (Y). dan teknologi Informasi sebagai variabel moderasi (Z). Hasil dari penelitian ini adalah menyatakan bahwa pengaruh dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa Peran Teknologi Informasi memperkuat kinerja LPD.

Dicky, dkk. (2023) melakukan penelitian Pengaruh Penerapan Sia, Kecanggihan Teknologi Informasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Karyawan Pada LPD. Objek dalam penelitian ini adalah LPD Di Kecamatan Marga. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *purposive sampling*. Dalam penelitian ini variabel bebas (X) yang digunakan yaitu Penerapan SIA, Kecanggihan Teknologi Informasi Dan Komitmen Organisasi. Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (Y). Hasil dari penelitian ini adalah menyatakan bahwa pengaruh dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa Teknologi Informasi berpengaruh positif terhadap Kinerja pada LPD.

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu yang telah diuraikan, terdapat persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel dependen yang digunakan yaitu kinerja keuangan Lembaga Perkreditan Desa, serta variabel independen yang meliputi gaya kepemimpinan, sistem pengendalian internal dan budaya organisasi.

Perbedaan antara penelitian ini dan penelitian sebelumnya terletak pada variabel independen yang digunakan serta objek penelitiannya. Penelitian-penelitian sebelumnya umumnya menggunakan variabel satu variabel dalam setiap penelitian, seperti dalam gaya kepemimpinan, sistem pengendalian internal maupun budaya organisasi. Sementara itu, dalam penelitian ini, selain menggunakan variabel independen, peneliti juga menambahkan variabel moderasi, yaitu Teknologi Informasi. Metode yang digunakan untuk penentuan sampel dan analisis data menggunakan teknik *proportional random sampling* dalam pemilihan sampel dan uji analisis regresi linear berganda untuk menganalisis data.

Sebagian besar penelitian sebelumnya menjadikan Lembaga Perkreditan Desa pada tingkat Kecamatan sebagai objek penelitiannya. Namun, dalam penelitian ini, objek yang diteliti adalah Lembaga Perkreditan Desa dalam tingkat

Kabupaten/Kota. Pemilihan kinerja LPD sebagai sampel penelitian dilakukan karena LPD memiliki peran penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi, khususnya di daerah setempat dan bagi masyarakat daerah.

