

# **PENGARUH PENERAPAN GOOD CORPORATE GOVERNANCE DAN BUDAYA TRI HITA KARANA TERHADAP KINERJA MANAJERIAL LEMBAGA PERKREDITAN DESA (LPD)**

**I Nyoman Raditya Suparsabawa<sup>1</sup>  
Ketut Tanti Kustina<sup>2</sup>**

(Universitas Pendidikan Nasional (UNDIKNAS) Denpasar)

<sup>1</sup>email: suparsabawa@gmail.com

<sup>2</sup>email: tantikartika16@yahoo.com

## **Abstract**

*This study aims to determine the effect of the implementation of good corporate governance and culture tri hita karana to managerial performance in nine Lembaga Perkreditan Desa (LPD) in North Kuta District. Types of data used in this study are primary and secondary data. Sample determination technique used in this research is saturated sampling technique by using questionnaire. The data testing technique used multiple linear regression with the first classical assumption test consisting of normality test, multicollinearity test, and heteroscedasticity test. The results showed that the principles of good corporate governance (X1) and tri hita karana culture (X2) had a significant positive effect on LPD Managerial Performance in North Kuta District. Good corporate governance has important principles that must be implemented in each agency as one form of corporate governance towards achieving a succession of agencies and gain high confidence. Each value of the philosophy of tri hita karana must be a guideline to form a mental attitude, work ethic and character of human resources noble character so that it can change the performance of Lembaga Perkreditan Desa (LPD) grow better and gain public confidence. It is suggested that LPD in South Kuta Subdistrict and in Bali can make the principles of good corporate governance and culture of tri hita karana as work guidance in LPD management.*

**Keyword:** Principles Good Corporate Governance, Tri hita karana culture, Managerial Performance, LPD

## **I. PENDAHULUAN**

Lembaga Perkreditan Desa (LPD) merupakan salah satu lembaga keuangan mikro yang di Bali yang didirikan oleh desa adat yang memiliki fungsi untuk wadah investasi desa adat dan sebagai pengawas perekonomian masyarakat desa. Dalam kegiatan operasionalnya LPD dibantu oleh seorang ketua, sekretaris dan bendahara yang dapat dilengkapi dengan sejumlah kepala seksi dan karyawan sesuai dengan kebutuhan LPD setempat (Gunawan, 2009). Selain itu juga, LPD mengelola sumber daya keuangan dan investasi jangka panjang milik desa adat yaitu dalam bentuk simpan pinjam, untuk keperluan pembiayaan kehidupan anggota masyarakat desa adat, baik secara Individu maupun secara Kelompok, dalam rangka pengembangan fungsi-fungsi sosio-kultural dan keagamaan masyarakat desa adat. LPD dalam kegiatan operasionalnya juga telah berlandaskan hukum yaitu PERDA No.8 Tahun 2002, PERDA No. 3 Tahun 2007 dan *perarem* di masing-masing desa.

Tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*) memiliki prinsip-prinsip yang harus dijalankan di masing-

masing instansi sebagai salah satu bentuk tata kelola perusahaan menuju pencapaian suksesi suatu instansi. LPD sebagai salah Lembaga Keuangan mikro yang tumbuh bersama desa adat juga harus menerapkan prinsi-prinsip *good corporate governance* dalam lingkungan kerjanya. Prinsip-prinsip *good corporate governance* tersebut adalah independensi, akuntabilitas, transparansi, responsibilitas, kesetaraan dan kewajaran, yang sangat diperlukan untuk mencapai suatu Kinerja Manajerial yang baik, berkelanjutan dan memperoleh kepercayaan masyarakat dan keuntungan yang bermartabat dalam jangka panjang (*sustainable*) serta diharapkan dapat lebih memperhatikan kepentingan pihak yang bersangkutan (*stakeholder*) dan masyarakat desa adat. Prinsip-prinsip *good corporate governance* harus dikelola secara profesional dan tidak memihak hanya pada satu pihak saja agar seluruh stuktural LPD dapat berfungsi tanpa saling mendominasi dan tanpa adanya tekanan dari pihak.

Budaya tri hita karana merupakan konsep kehidupan yang harmonisasi dimana setiap filosofinya selalu dijaga dan ditaati

masyarakat Hindu yang terdiri dari : parahyangan (hubungan manusia dengan Tuhan), pawongan (hubungan manusia dengan manusia), dan palemahan (hubungan manusia dengan lingkungan) yang bersumber dari kitab suci agama Hindu Bhagawad Gita. Oleh karena itu, budaya tri hita karena yang tumbuh dan berkembang di kehidupan modern masyarakat desa adat di Bali, merupakan konsep budaya yang berakar dari ajaran agama hindu (Riana, 2010 dan Adiputra, 2014). Konsep harmonisasi hubungan masyarakat Bali pada filosofi tri hita karena diyakini mengandung nilai-nilai sebagai berikut (Gunawan, 2012) yaitu unsur parahyangan, unsur ini mengandung nilai integritas yang terdiri dari bertakwa, penuh dedikasi dan kejujuran kepada sang pencipta. Unsur pawongan, unsur ini mengandung nilai etos kerja, yang terdiri dari kreativitas, bekerja keras 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.

Adanya Prinsip-prinsip *good corporate governance* dan budaya tri hita karena di dalam lingkungan kerja LPD diharapkan mampu menciptakan suasana kerja yang tersuktur, transparan, harmonis dan mengubah pola pikir modernisasi dan globalisasi yang berdasarkan kepentingan individual, dan materialisme dalam pola pikir pegawai LPD dalam melaksanakan fungsi manajerial yang merupakan pilar untuk menunjang kreabilitas dan sinergitas LPD sehingga, dapat terus bertumbuh lebih baik dan memperoleh kepercayaan dalam lingkungan masyarakat desa adat.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah Prinsip *Good Corporate Governance* dan Budaya Tri hita karena berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kuta Selatan.

## II. KAJIAN PUSTAKA

### 2.1 *Good Corporate Governance*

Tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*) diperlukan untuk mendorong terciptanya pasar yang efisien, transparan dan konsisten dengan peraturan perundang-undangan. Menurut Siswanto sutojo dan John Aldiren dalam bukunya *Good Corporate Governance* (2015) kata *Governance*

diambil dari kata latin, yaitu *gubemane* yang artinya mengarahkan (*directing*) dan mengendalikan (*control*). Dalam Ilmu Manajemen Bisnis, kata tersebut diadaptasikan menjadi *Corporate Governance* dan diartikan sebagai upaya mengarahkan (*directing*) dan mengendalikan (*control*) kegiatan organisasi, termasuk perusahaan. Sedangkan menurut (Zarkasyi, 2008), GCG merupakan suatu sistem (*input, process, output*) dan seperangkat peraturan yang mengatur hubungan antara berbagai pihak yang berkepentingan (*stakeholders*) terutama dalam arti sempit hubungan antara pemegang saham, dewan komisaris, dan dewan direksi demi tercapainya tujuan perusahaan. Selain itu penerapan GCG juga perlu didukung oleh tiga pilar yang saling berhubungan, yaitu negara dan perangkatnya sebagai regulator, dunia usaha sebagai pelaku pasar, dan masyarakat sebagai pengguna produk dan jasa dunia usaha.

### 2.2 Prinsip-prinsip *Good Corporate Governance*

Setiap perusahaan harus memastikan bahwa prinsip-prinsip GCG diterapkan pada setiap aspek bisnis dan di semua jajaran perusahaan. Prinsip-prinsip GCG yaitu transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, independensi serta kewajaran dan kesetaraan diperlukan untuk mencapai kesinambungan usaha (*sustainability*) perusahaan dengan memperhatikan pemangku kepentingan (*stakeholders*). Berikut ini merupakan penjelasan prinsip-prinsip GCG menurut buku pedoman KNKG (Komite Nasional Kebijakan Governanc, 2006):

1) *Transparansi (Transparency)* merupakan prinsip GCG Untuk menjaga obyektivitas dalam menjalankan bisnis. Prinsip ini mewajibkan perusahaan harus menyediakan informasi yang material dan relevan dengan cara yang mudah diakses dan dipahami oleh pemangku kepentingan. Selain itu perusahaan juga dituntut untuk memiliki inisiatif tinggi untuk mengungkapkan tidak hanya masalah yang disyaratkan dan diatur oleh peraturan perundang-undangan, tetapi juga hal-hal yang penting untuk pengambilan keputusan oleh pemegang saham, kreditur dan pemangku kepentingan lainnya. Pedoman pokok pelaksanaan : (a) Perusahaan harus menyediakan informasi secara tepat waktu, memadai, jelas, akurat dan dapat diperbandingkan serta mudah diakses oleh pemangku kepentingan sesuai dengan haknya. (b)

Informasi yang harus diungkapkan meliputi, tetapi tidak terbatas pada, visi, misi, sasaran usaha dan strategi perusahaan, kondisi keuangan, susunan dan kompensasi pengurus, pemegang saham pengendali, kepemilikan saham oleh anggota Direksi dan anggota Dewan Komisaris beserta anggota keluarganya dalam perusahaan dan perusahaan lainnya, sistem manajemen risiko, sistem pengawasan dan pengendalian internal, sistem dan pelaksanaan GCG serta tingkat kepatuhannya, dan kejadian penting yang dapat mempengaruhi kondisi perusahaan. (c) Prinsip keterbukaan yang dianut oleh perusahaan tidak mengurangi kewajiban untuk memenuhi ketentuan kerahasiaan perusahaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan, rahasia jabatan, dan hak-hak pribadi. (d) Kebijakan perusahaan harus tertulis dan secara proporsional dikomunikasikan kepada pemangku kepentingan.

2) Akuntabilitas (*Accountability*) merupakan prinsip GCG dimana 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 lain. Akuntabilitas merupakan prasyarat yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang berkesinambungan. Pedoman pokok pelaksanaannya adalah : (a) Perusahaan harus menetapkan rincian tugas dan tanggung jawab masing-masing organ perusahaan dan semua karyawan secara jelas dan selaras dengan visi, misi, nilai-nilai perusahaan (*corporate values*), dan strategi perusahaan. (b) Perusahaan harus meyakini bahwa semua organ perusahaan dan semua karyawan kemampuan sesuai dengan tugas, tanggung jawab, dan perannya dalam pelaksanaan GCG. (c) Perusahaan harus memastikan adanya sistem pengendalian internal yang efektif dalam pengelolaan perusahaan. (d) Perusahaan harus memiliki ukuran kinerja untuk semua jajaran perusahaan yang konsisten dengan sasaran usaha perusahaan, serta memiliki sistem penghargaan dan sanksi (*reward and punishment system*). (e) Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, setiap organ perusahaan dan semua karyawan harus berpegang pada etika bisnis dan pedoman perilaku (*code of conduct*) yang telah disepakati.

3) Responsibilitas (*Responsibility*) merupakan GCG dimana perusahaan harus me-

matuhi peraturan perundang-undangan serta melaksanakan tanggung jawab terhadap masyarakat dan lingkungan sekitar sehingga dapat terpelihara kesinambungan, adanya simbiosis mutualisme usaha dalam jangka panjang, mendapat pengakuan sebagai *good corporate citizen* dan meraih kembali kepercayaan masyarakat. Pedoman pokok pelaksanaannya : (a) Organ perusahaan harus berpegang pada prinsip kehati-hatian dan memastikan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan, anggaran dasar dan peraturan perusahaan (*by-laws*). (b) Perusahaan harus melaksanakan tanggungjawab social dengan antara lain peduli terhadap masyarakat dan kelestarian lingkungan terutama di sekitar perusahaan dengan membuat perencanaan dan pelaksanaan yang memadai.

4) Independensi (*Independency*) Prinsip Dasar Untuk melancarkan pelaksanaan asas GCG, perusahaan harus dikelola secara independen sehingga masing-masing organ perusahaan tidak saling mendominasi dan tidak dapat diintervensi oleh pihak lain. Pedoman pokok pelaksanaannya : (a) Masing-masing organ perusahaan harus menghindari terjadinya dominasi oleh pihak manapun, tidak terpengaruh oleh kepentingan tertentu, bebas dari benturan kepentingan (*conflict of interest*) dan dari segala pengaruh atau tekanan, sehingga pengambilan keputusan dapat dilakukan secara obyektif. (b) Masing-masing organ perusahaan harus melaksanakan fungsi dan tugasnya sesuai dengan anggaran dasar dan peraturan perundang-undangan, tidak saling mendominasi dan atau melempar tanggung jawab antara satu dengan yang lain.

5) Kewajaran dan Kesetaraan (*Fairness*) Prinsip Dasar Dalam melaksanakan kegiatannya, perusahaan harus senantiasa memperhatikan kepentingan pemegang saham dan pemangku kepentingan lainnya berdasarkan asas kewajaran dan kesetaraan. Pedoman Pokok Pelaksanaannya : (a) Perusahaan harus memberikan kesempatan kepada pemangku kepentingan untuk memberikan masukan dan menyampaikan pendapat bagi kepentingan perusahaan serta membuka akses terhadap informasi sesuai dengan prinsip transparansi dalam lingkup kedudukan masing-masing. (b) Perusahaan harus memberikan perlakuan yang setara dan wajar kepada pemangku kepentingan sesuai dengan manfaat dan kontribusi yang diberikan kepada perusahaan. (c) Perusahaan harus

memberikan kesempatan yang sama dalam penerimaan karyawan, berkarir dan melaksanakan tugasnya secara profesional tanpa membedakan suku, agama, ras, golongan, *gender*, dan kondisi fisik.

### 2.3 Kinerja Manajerial

Kinerja Manajerial yang dicapai manajer merupakan faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan keefektifan organisasi. Menurut Tjiptono dan Diana (dalam Anggrani, 2010) menyatakan kinerja manajerial yaitu kemampuan manajer dalam menggunakan pengetahuan, perilaku, dan bakat dalam melaksanakan tugasnya sehingga tercapai sasaran dan tugas dari manajer tersebut. Tujuan pokok penilaian kinerja manajerial adalah untuk memotivasi bawahan dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan (Mulyadi: 2001).

Pengukuran kinerja manajerial merupakan suatu proses yang harus dilakukan dalam pengendalian manajemen. Pengukuran tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan informasi yang akurat dan valid tentang perilaku dan kinerja anggota organisasi.

### 2.4 Pengaruh *Good Corporate Governance* terhadap Kinerja Manajerial

Emye (2009) menyatakan bahwa dengan dukungan semua pihak, penerapan prinsip GCG dalam perusahaan akan lebih menjamin kinerja manajerial secara kuat dan berkelanjutan. Dari hasil penelitian terdahulu (Triadi dan Suputra, 2016) memberikan indikasi bahwa semakin baik pelaksanaan *good corporate governance* maka akan memberikan implikasi terhadap semakin baiknya kinerja manajerial. Masing-masing prinsip GCG perlu diterapkan dengan baik agar GCG dalam perusahaan tersebut dapat dijalankan dengan baik. Dengan adanya transparansi yang ditunjang dengan payung hukum yang jelas maka akan menambah wawasan dan pengetahuan masyarakat terhadap penyelenggaraan perusahaan sehingga kepercayaan publik terhadap perusahaan semakin baik. Dengan adanya *fairness* maka semua hak dan kepentingan publik akan terpenuhi tanpa ada perbedaan sehingga tidak ada benturan-benturan kepentingan yang terjadi dan target perusahaan dapat tercapai dengan baik. Dengan adanya *accountability* publik sebagai pihak yang memerlukan informasi

akan dapat mengetahui tingkat pencapaian misi yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan adanya *responsibility* diharapkan akan menyadarkan manajer dalam melaksanakan kegiatannya agar menjadi lebih profesional dan penuh etika, terhindar dari penyalahgunaan kekuasaan dan dapat meningkatkan kinerjanya. Dengan dukungan semua pihak, penerapan prinsip GCG akan lebih menjamin kinerja manajerial secara kuat dan berkelanjutan. Hal tersebut menunjukkan bahwa GCG merupakan instrumen pokok entitas dalam mencapai kinerja manajerial yang baik.

### 2.5 Tri Hita Karana

Konsep kosmologi tri hita karena menurut (Wiana, 2004) merupakan falsafah hidup tangguh. Falsafah tersebut memiliki konsep yang dapat melestarikan keanekaragaman budaya dan lingkungan di tengah hantaman globalisasi dan homogenisasi. Sebuah falsafah kultur Bali yaitu tri hita karena yang menekankan pada teori keseimbangan menyatakan bahwa masyarakat Hindu cenderung memandang diri dan lingkungannya sebagai suatu sistem yang dikendalikan oleh nilai keseimbangan dan diwujudkan dalam bentuk perilaku.

Tri hita karena, secara etimologi terbentuk dari kata : tri yang berarti tiga, hita berarti kebahagiaan, dan karena yang berarti sebab atau yang menyebabkan, dapat dimaknai sebagai tiga hubungan yang harmonis yang menyebabkan kebahagiaan. Prinsip pelaksanaannya harus seimbang, selaras antara satu dan lainnya. Apabila keseimbangan tercapai, manusia akan hidup dengan mengekang dari pada segala tindakan berekses buruk. Hidupnya akan seimbang, tenteram, dan damai. Hubungan antara manusia dengan alam lingkungan perlu terjalin secara harmonis, bilamana keharmonisan tersebut di rusak oleh tangan-tangan jahil, bukan mustahil alam akan murka dan memusuhinya. Jangan salahkan bilamana terjadi musibah, kalau ulah manusia suka merusak alam lingkungan. Tidak disadari bahwa alam lingkungan telah memberikan kebebasan kepada manusia untuk dimanfaatkan sebesar-besarnya guna kesejahteraan hidupnya.

Penjelasan lainya mengenai Hakikat mendasar tri hita karena juga dikemukakan oleh (Wiana, 2004) Hakikat mendasar tri hita karena mengandung pengertian tiga penyebab kesejahteraan itu bersumber pada keharmonisan hubungan antara manusia dengan Tuhan nya, manusia dengan alam lingkung-

annya, dan manusia dengan sesamanya. Dengan menerapkan falsafah tersebut diharapkan dapat menggantikan pandangan hidup modern yang lebih mengedepankan individualisme dan materialisme.

Membudayakan tri hita karena akan dapat memupus pandangan yang mendorong konsumerisme, pertikaian dan gejala. Konsep tri hita karena, oleh masyarakat Bali dirumuskan dan diimplementasikan dalam bentuk *awig-awig*. *Awig-awig* yaitu berupa suatu ketentuan yang mengatur tata krama pergaulan hidup dalam masyarakat untuk mewujudkan tata kehidupan yang ajeg di masyarakat. Kenyataan yang ada bahwa kehidupan masyarakat di Bali tersusun dalam satu kesatuan desa adat (*desa pakraman*) yang mempunyai hukum sendiri yang disebut *awig-awig*. Setiap desa adat mempunyai *awig-awig*, yang berlandaskan falsafah tri hita karena (tiga dasar kebahagiaan) yakni parhyangan, palemahan, pawongan.

## 2.6 Pengembangan Hipotesis

*Good corporate governance* memiliki prinsip-prinsip penting yang harus dijalankan di masing-masing instansi sebagai salah satu bentuk tata kelola perusahaan menuju pencapaian suksesi suatu instansi. LPD sebagai salah Lembaga Keuangan mikro yang tumbuh bersama desa adat juga harus menerapkan prinsi-prinsip GCG dalam lingkungan kerjanya.

H1 : Penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kecamatan Kuta Selatan.

Gunawan (2012), menyatakan filosofi 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 kepada sang pencipta. Unsur pawongan, unsur ini mengandung nilai etos kerja, yang terdiri dari kreativitas, bekerja keras 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.

H2 : Penerapan budaya tri hita karena berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Manajerial Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kecamatan Kuta Selatan.

## III. METODELOGI PENELITIAN

### 3.1 Penentuan Sumber Data dan Jenis Data

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer. yang menjadi data primer dalam penelitian ini adalah hasil dari jawaban kuisioner ataupun wawancara dari responden. Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kuantitatif. Data kuantitatif dalam penelitian ini yaitu hasil dari kuisioner yang sesuai dengan indikator yang telah dirumuskan dan mengacu pada pengukuran variable dengan bantuan skala likert.

### 3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah LPD yang berada di Kecamatan Kuta Selatan, dimana wilayah Kuta Selatan merupakan wilayah yang perkembangan perekonomiannya sangat pesat, perkembangan kehidupan modernisasi masuk dengan perkembangan budaya asing, tetapi masyarakat yang masih berpegang teguh terhadap konsep kehidupan hamonisasi di bali yaitu Tri hita karena dan warisan budaya serta logat bahasa yang masih kental di lingkungan masyarakat.

Teknik sampling yang peneliti gunakan dalam penelitian ini yaitu teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi, yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini yaitu nama-nama LPD di Kecamatan Kuta Selatan yaitu sebanyak 9 sampel. Jadi Jumlah responden pada penelitian ini yaitu sebanyak 36 responden, dimana setiap LPD akan diambil 4 responden dari masing-masing sampel untuk mengisi kuisioner yaitu Kepala LPD, Sekretaris, Pengawas LPD dan Kepala seksi Lapangan.

**Tabel 3.1**  
**Daftar LPD di kecamatan Kuta Selatan**

<b>NO</b>	<b>NAMA LPD</b>	<b>ALAMAT</b>
1.	Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa adat Jimbaran	Jalan Uluwatu I No. 26 Jimbaran
2.	Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa adat Pecatu	Jalan Raya Uluwatu Pecatu No. 6
3.	Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa adat Bualu	Jalan Pratama Bualu Nusa Dua
4.	Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa adat Ungasan	Jalan Pura Batu Pageh Ungasan
5.	Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa adat Kampial	Jalan Dharmawangsa No.108z, Benoa
6.	Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa adat Tanjung Benoa	Jalan Segara Ening No. 17 A Tanjung Benoa
7.	Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa adat Peminge	Jalan Raya Siligita Nusa Dua
8.	Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa adat Kutuh	Jalan Pantai Pandawa, Kutuh
9.	Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa adat Tengkulung	Jalan Setra Gandha Mayu No. 33, Tengkulung

### 3.3 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data kuisioner. Teknik pengumpulan data kuisioner dilakukan dengan cara memberi daftar pertanyaan dan pernyataan sesuai indikator yang telah disusun dan di sebarakan di lingkungan kerja internal LPD. Sebelum menyebarkan kuisioner peneliti akan menjelaskan terlebih dahulu tentang indikator-indikator penting yang ada dalam kuisioner. Data akan diperoleh dari hasil pengisian kuisioner oleh ketua, sekretaris, bendahara, kepala divisi dan koordinator lapangan pada Lembaga LPD di Kecamatan Kuta Selatan.

### 3.4 Variabel Penelitian

#### Variabel Independen (Variabel X1)

Yang menjadi variabel independen pertama dalam penelitian ini adalah prinsip-prinsip *good corporate governance* yang menurut Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG) diukur dengan menggunakan indikator pengukuran dalam prinsip-prinsip GCG, yaitu transparansi, akuntabilitas, pertanggungjawaban, independensi, dan kesetaraan dan kewajaran.

#### Variabel Independen (Variabel X2)

Budaya tri hita karena dalam penelitian ini merupakan variabel independen kedua, dimana budaya tri hita karena diadopsi se-

bagai bagian dari budaya Organisasi dalam pemahaman konsep nasional. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan sebagaimana mereka harus bertingkah laku atau berperilaku. Dari hasil pemaparan dan penjelasan keperluan variabel-variabel dalam penelitian ini, maka variabel-variabel tersebut akan dijabarkan kedalam bentuk indikator pengukuran yaitu parahyangan, pawongan dan palemahan (Cahyani: 2016)

#### Variabel Dependen (Variabel Y)

Yang menjadi variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kinerja manajerial yang diperoleh dari hasil data kuisioner menggunakan tolak ukur dari indikator kinerja manajerial menurut Anwar (2010) yaitu perencanaan, invertigasi, pengkoordinasian, evaluasi, pengawasan, pemilihan staf, perwakilan dan negosiasi.

### 3.5 Analisis Data

Analisis Data menggunakan metode analisis regresi linear berganda (*multiple regression analysis*) yang terdapat dalam program SPSS (*Statistical Program for Social Science*). Analisis yang dipergunakan dalam peneli-

tian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program aplikasi SPSS (*Statistical Program for Social Science*). Model regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel terikat dengan dua atau lebih variabel bebas, baik secara simultan maupun parsial.

Persamaan regresi yang digunakan adalah:

Persamaan regresi linier berganda :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Manajerial Lembaga Perkreditan Desa

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X<sub>1</sub> = Prinsip *Good Corporate Governance*

X<sub>2</sub> = Budaya Tri hita karena

e = Error

### 3.6 Uji Instrumen

Uji instrument menggunakan 2 tahap pengujian yaitu uji validitas dan uji reabilitas. Uji Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat disajikan oleh peneliti. Uji Reabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Bila ada peneliti lain mengulangi atau memprediksi dalam penelitian pada obyek yang sama dengan metode yang sama maka akan menghasilkan data yang sama.

### 3.7 Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui hasil regresi yang telah dilakukan sebelumnya bebas dari gejala-gejala normalitas data, Multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel independen. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

### 3.8 Uji Koefisien Determinasi

Menurut Ghazali (2013), Pengujian *adjusted R<sup>2</sup>* digunakan untuk mengukur proporsi atau presentase sumbangan variabel independen yang diteliti terhadap variasi naik turunnya variabel dependen. *Adjusted R<sup>2</sup>* berkisar antara 0 sampai 1. Hal itu berarti bila *adjusted R<sup>2</sup>* = 0 maka hal tersebut menunjukkan tidak adanya pengaruh antara varia-

bel independen terhadap variabel dependen, namun apabila *adjusted R<sup>2</sup>* semakin besar mendekati, menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel independen terhadap variabel terikat dependen dan apabila *adjusted R<sup>2</sup>* semakin kecil mendekati 0, maka dapat dikatakan semakin kecil pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

### 3.9 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan cara uji parsial yaitu untuk mengetahui hubungan masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan uji-t.

Pengujian Koefisien Regresi Parsial (Uji-t)

Uji statistik t disebut sebagai uji signifikan individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel bebas (independen) secara parsial terhadap variabel terikat (dependen). Bentuk pengujiannya adalah :

H<sub>0</sub> : b<sub>1</sub> = 0, Artinya suatu variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

H<sub>a</sub> : b<sub>1</sub> ≠ 0, Artinya suatu variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan :

Jika probabilitas ≤ 0,05 maka H<sub>a</sub> diterima atau H<sub>0</sub> ditolak.

Jika probabilitas > 0,05 maka H<sub>0</sub> diterima atau H<sub>a</sub> ditolak.

## IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dan reliabilitas terhadap instrumen – instrumen di dalam kuesioner sangatlah penting dilakukan untuk memperoleh hasil penelitian yang valid dan reliabel. Dengan demikian instrumen yang valid dan reliabel merupakan syarat mutlak untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel. Pengujian validitas disini dilakukan pada 30 responden dengan taraf signifikan 5% dan *r<sub>table</sub>* = 0.3. setelah dilakukan uji validitas maka diperoleh hasil yaitu seluruh instrument yang terdapat di dalam kuesioner dapat dikatakan valid karena koefisien korelasinya lebih besar dari nilai *r<sub>tabel</sub>* = 0,3. Dengan demikian seluruh instrumen penelitian yang digunakan adalah valid selanjutnya instrument-instrument tersebut dapat digunakan untuk menganalisis statistik lebih lanjut.

Menurut Nunnally dalam Ghazali (2001:133) mengatakan bahwa variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Alpha Cronbach* > 0,60.

**Tabel 4.1**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No	Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Keterangan
1	GCG	0,997	Reliabel
2	Budaya tri hita karana	0,995	Reliabel
3	Kinerja	0,88	Reliabel

Sumber : Data Diolah, 2017

Semua instrumen memiliki nilai alpha cronbach lebih dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel tersebut reliabel.

#### 4.2 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

**Tabel 4.2**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Prinsip GCG	0,221	0,032	0,757	6,899	0,00
Budaya Tri hita karana	0,367	0,062	0,648	5,903	0,00
Konstanta =			5,499		
<i>R Square</i>			0,651		
$F_{hitung}$			30,761		
Sig. $F_{hitung}$			0,00		

Sumber : Data diolah 2017

Berdasarkan Tabel 4.2 diperoleh suatu persamaan regresi berganda sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$= 5,499 + 0,221X_1 + 0,367X_2$$

1) Koefisien konstanta adalah sebesar 5,499, artinya bila variabel prinsip GCG ( $X_1$ ), budaya tri hita karana ( $X_2$ ), konstan pada angka 0 (nol) maka kinerja manajerial LPD ( $Y$ ) adalah sebesar 5,499.

2) Nilai koefisien regresi prinsip GCG ( $X_1$ ) = 0,221 secara statistik menunjukkan bahwa ada pengaruh positif variabel prinsip GCG terhadap kinerja manajerial LPD. Nilai koefisien sebesar 0,221 memiliki arti jika nilai prinsip GCG naik sebesar 1 satuan, maka nilai kinerja manajerial LPD meningkat sebesar 0,221 dengan asumsi variabel lain konstan.

3) Nilai koefisien regresi budaya tri hita karana ( $X_2$ ) = 0,367, secara statistik menunjukkan bahwa ada pengaruh positif variabel budaya Tri hita karana terhadap kinerja manajerial LPD. Nilai koefisien sebesar 0,367 memiliki arti jika budaya Tri hita karana naik

sebesar 1 satuan, maka nilai kinerja manajerial LPD meningkat sebesar 0,367 dengan asumsi variabel lain konstan.

#### 4.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,807 <sup>a</sup>	,651	,630	2,49573

a. Predictors: (Constant), Tri Hita Karana, GCG

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.3 diperoleh besarnya koefisien determinasi sebesar 0,651 atau 65,1%. Ini menunjukkan pengaruh prinsip GCG ( $X_1$ ) dan budaya Tri hita karana ( $X_2$ ) memberikan kontribusi naik turunnya kinerja manajerial LPD sebesar 65,1% dan 34,9 disebabkan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

#### 4.4 Pengaruh Prinsip GCG Terhadap Kinerja Manajerial LPD

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi masing-masing koefisien regresi, sehingga diketahui apakah secara parsial prinsip GCG berpengaruh terhadap kinerja manajerial LPD adalah memang nyata terjadi (signifikan) atau hanya diperoleh secara kebetulan.

Langkah-langkah uji statistiknya adalah:

a. Membuat Formulasi Hipotesis

$H_0 : \beta_1 = 0$ , berarti tidak ada pengaruh yang nyata antara prinsip GCG ( $X_1$ ) secara parsial terhadap kinerja manajerial LPD (Y)

$H_a : \beta_1 > 0$ , berarti; ada pengaruh positif yang nyata antara prinsip GCG ( $X_1$ ) secara parsial terhadap kinerja manajerial LPD (Y)

b. Menghitung t-hitung dan signifikansi  
Diketahui:

t-hitung = 6,899, sig = 0,00

c. Kriteria Pengujian

1) Jika sig < 0,05 maka  $H_0$  ditolak, berarti pengaruh tersebut signifikan

2) Jika sig > 0,05 maka  $H_0$  diterima, berarti pengaruh tersebut tidak signifikan

d. Keputusan

Nilai sig lebih kecil dari nilai 0,05, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini berarti bahwa prinsip GCG ( $X_1$ ) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial LPD (Y)

#### 4.5 Pengaruh Budaya Tri Hita Karana Terhadap Kinerja Manajerial LPD

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi masing-masing koefisien regresi, sehingga diketahui apakah secara parsial budaya Tri hita karana berpengaruh terhadap kinerja manajerial LPD adalah memang nyata terjadi (signifikan) atau hanya diperoleh secara kebetulan.

Langkah-langkah uji statistiknya adalah:

a. Membuat Formulasi Hipotesis

$H_0 : \beta_2 = 0$ , berarti tidak ada pengaruh yang nyata antara budaya Tri hita karana ( $X_2$ ) secara parsial terhadap kinerja manajerial LPD (Y)

$H_a : \beta_2 > 0$ , berarti; ada pengaruh positif yang nyata antara budaya Tri hita karana ( $X_2$ ) secara parsial terhadap kinerja manajerial LPD (Y)

b. Menghitung t-hitung dan signifikansi  
Diketahui:

t-hitung = 5,903, sig = 0,00

c. Kriteria Pengujian

1) Jika sig < 0,05 maka  $H_0$  ditolak, berarti pengaruh tersebut signifikan

2) Jika sig > 0,05 maka  $H_0$  diterima, berarti pengaruh tersebut tidak signifikan

d. Keputusan

Nilai sig lebih kecil dari nilai 0,05, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini berarti bahwa budaya Tri hita karana ( $X_2$ ) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial LPD (Y)

### V. SIMPULAN, IMPLIKASI, KETERBATASAN PENELITIAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa prinsip GCG dan budaya tri hita karana, berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja manajerial LPD karyawan di Kecamatan Kuta Selatan dengan nilai sig < 0,05. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik penerapan GCG dan kuatnya Budaya Tri hita karana maka kinerja manajerial semakin baik, LPD yang menerapkan prinsip-prinsip GCG dengan tepat dan berkesinambungan akan mampu meningkatkan kinerja Lembaga Perkreditan Desa (LPD) saat ini dan jangka panjang dan terciptanya suatu lingkungan kerja yang terstruktur serta transparan. Dan peran dari kuatnya budaya Tri hita karana dalam lingkungan kerja wajib dijadikan suatu pedoman untuk membentuk sikap mental, etos kerja, sikap toleransi dan karakter sumber daya manusia yang berbudi pekerti luhur sehingga hal tersebut dapat mengubah kinerja Lembaga Perkreditan Desa (LPD) bertumbuh lebih baik dan memperoleh kepercayaan karma desa adat.

#### 5.2 Implikasi Penelitian

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan tentang penerapan teori-teori akuntansi manajemen dan implementasi praktek secara nyata di LPD khususnya pada kinerja manajerial dan memberikan pemahaman bagi LPD di kecamatan Kuta Selatan untuk lebih meningkatkan Kinerja Manajerial berlandaskan prinsip-prinsip GCG dan budaya tri hita karana serta memberi pengetahuan terhadap pola pikir masyarakat tentang LPD yang kualitasnya mulai terjamin.

#### 5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini dalam teknik pengumpulan data hanya menggunakan data primer yang bersumber dari kuisioner dan wawancara yang tidak mendalam. Pemahaman mengenai *good corporate governance* masih sedikit di ketahui oleh Pengurus LPD, maka dalam penelitian ini peneliti harus menjelaskan terlebih

dahulu mengenai *good corporate governance* dan prinsip-prinsipnya. Penelitian ini terbatas hanya mencari pengaruh prinsip GCG ( $X_1$ ) dan budaya Tri Hita Karana ( $X_2$ ) terhadap kontribusi naik turunnya kinerja manajerial LPD sebesar 65,1% dan 34,9 disebabkan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

#### 5.4 Saran Untuk Peneliti Selanjutnya

Diharapkan penelitian ini dapat terus berlanjut dengan menggunakan metode penelitian yang berbeda yaitu dengan melakukan wawancara langsung (metode kualitatif) dan dilakukan pada lokasi penelitian dan waktu penelitian yang berbeda. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja manajerial LPD seperti CSR, auditor internal, sistem pengendalian internal, gaya kepemimpinan dan pengembangan variabel lainnya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, Feni. 2010. Analisis Pengaruh Pengendalian Intern, Budaya Organisasi, dan Penerapan Penerapan Prinsip Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi empiris pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk cabang Banyuwangi). *Skripsi*. Universitas Jember.
- Bulandari, I Gusti Agung Wita. 2014. Pengaruh Prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* pada Kinerja Keuangan Lembaga Perkreditan Desa di Kabupaten Badung. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* 8.2 (2014):641-659.
- Cahyani, Trisna. 2016. Pengaruh Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance* Filosofi Tri hita karena Terhadap Kinerja Keuangan (Studi Pada LPD se-Kota Denpasar). *Skripsi*. Denpasar. Universitas Pendidikan Nasional.
- Dewi, Made Rusmala. 2014. Analisis Kinerja Kesehatan LPD dan Pengaruhnya terhadap Pertumbuhan Aset LPD Kabupaten Badung. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan* Vol.8 No.1, Februari 2014.
- Dwi Hastuti, Theresia. 2005. "Hubungan Antara Good Corporate Governance dan Struktur Kepemilikan Dengan Kinerja Keuangan (Study Kasus Pada Perusahaan Yang Listing di Bursa Efek Indonesia)". *Simposium Nasional Akuntansi VIII*, Solo, 15-16 September 2005.
- Frediawan, Ridwan. 2008. Pengaruh Penerapan Prinsip *Good Corporate Governance* Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. JAMSOSTEK Kantor Cabang II Bandung). *Skripsi*. Bandung. Universitas Widyatama.
- Gunawan, Ketut. 2009. Analisis Faktor Kinerja Organisasi LPD di Bali. *Jurnal Manajemen dan Wirausaha*, Vol 11, No. 2, September 2009, pp:172-182
- Hamid, Amita Zainuddin. 2002. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Prestasi di PTP Nusantara (Persero) Sumatera Utara. *Disertasi* Tidak Dipublikasikan. Universitas Airlangga
- Hamid, Amita Zainuddin. 2002. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Prestasi di PTP Nusantara (Persero) Sumatera Utara. *Disertasi* Tidak Dipublikasikan. Universitas Airlangga
- Jensen, Michael C., William H. Meckling. 1976. Theory of The Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure, *The Journal of Financial Economics*.vol. 3 issue 4, pp : 305-360.
- Kaler. 2000. *Keseimbangan antar unsur Tri hita karana*, IKIP Negeri Singaraja
- Kusumawati, Dwi Novi. 2006. Profitability and Corporate Governance Disclosure: An Indonesia Study. *Simposium Nasional Akuntansi IX*, Padang, 23-26 Agustus 2006.
- Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 8 Tahun 2002 Tentang Lembaga Perkreditan Desa .
- Peraturan Daerah Provinsi Bali Tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 8 Tahun 2002 Tentang Lembaga Perkreditan Desa
- Purwarni, Tri.2010. Pengaruh Good Corporate Governance terhadap Kinerja Perusahaan. *Majalah Informatika*, vol. 1 tanggal 2 mei 2010.
- Ristifani. 2009. Analisis Implementasi Prinsip-Prinsip GCG dan Hubungannya Terhadap Kinerja PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. *Skripsi* tidak dipublikasikan. Universitas Gunadarma.
- Rustiana, Siti Hamidah. 2004. Pengaruh Strategi dan Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Manajer PT Kinia Farma Apotek: *Good Corporate Governance* Sebagai Variabel Intervening. *Tesis*. Universitas Sumatera Utara.
- Sastra, I Made Bhaskara. 2017. Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance* dan Budaya Tri hita karena Terhadap Kinerja Keuangan (Studi Pada LPD Kecamatan Abiansemal Kabupaten Badung). *E-Jurnal Akuntansi Universitas*

- Udayana, Vol.19.1. April (2017): 421-451
- Subagia, Ni Komang Wisesa. 2016. Persepsi Masyarakat Terhadap Konsep Tri hita karena Sebagai Implementasi Hukum Alam Pada Adat Bali di Desa Bedeng 10 Kecamatan Trimurjo Kecamatan Lampung Tengah. *Skripsi*. Bandar Lampung. Universitas Lampung.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tawas, N Hendra. 2009. Hubungan Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Strategi Bisnis, Dan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Manajemen, Akuntansi, dan Bisnis*. Vol 6. Universitas Sam Ratulangi.
- Triadi, A.A. Lina. 2016. Pengaruh Pengendalian Intern dan Penerapan Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance* Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Pada PT BRI Persero Tbk. Cabang Denpasar). *E-Jurnal Akuntansi* Universitas Udayana, Vol.16.2. Agustus (2016): 895-920
- Tuali, Nance F. 2007. Pengaruh Desentralisasi Dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris Pada Pemerintah Kota Kupang). *Jurnal Ilmiah Indonesia*, Vol. 13. No. 3: 363-369. Kupang. Politeknik Kupang.
- Tugiman, Hiro. 2000. Pengaruh Peran Auditor Intern Serta Faktor-Faktor Terhadap Peningkatan Pengendalian Intern dan Kinerja Perusahaan. *Desertasi Doktor*. Universitas Padjadjaran. Bandung.
- Wardani, Mira Laksmi. 2010. Analisis Kinerja Berdasarkan Komitmen Organisasi, Pengendalian Intern, dan Penerapan Prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* pada Perum Perhutani KPH Jember. *Skripsi*. Universitas Jember.
- Wibowo, Edi. 2006. Ketidakpastian Lingkungan Sebagai Variabel Pemoderasi Lingkungan Antara Penyusunan Anggaran Partisipatif Dengan Kinerja Manajerial (Studi Empiris Pada Universitas Slamet Riyadi Surakana). *Jurnal Akuntansi Dan Sistem Teknologi Informasi*. Vol.5 No.1
- Wilson Arafat. 2010. *Good Corporate Governance* (Pedoman Komprehensif Mengukur Kinerja Penerapan GCG). Jakarta: ANDI Jogjakarta.