

Pengaruh Keberadaan Awig-Awig. Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Lembaga Perkreditan Desa Se-Kecamatan Sawan Dengan *Good Corporate Governance* Sebagai Variabel Moderasi

Ni Komang Veni Tania Artami^{1*}, I Gusti Ayu Purnamawati² 

^{1,2,3}program Studi SI Akuntansi, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja, Indonesia

* taniaartami@gmail.com , ayu.purnamawati@undiksha.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh keberadaan awig-awig, kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja lembaga perkreditan desa se- kecamatan sawan dengan *good corporate governance* sebagai variabel moderasi. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Se-Kecamatan Sawan sejumlah 91 Orang, teknik sampel yang digunakan yaitu *propotional random sampling* dengan menggunakan *purposive sampling*. Jumlah sampel dalam penelitian ini yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 54 responden yang terdiri dari 18 Ketua LPD dan 36 Pegawai LPD. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan bantuan program SPSS 24.0 *for windows*. Hasil dari penelitian ini (1) Keberadaan Awig-Awig memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada LPD. (2) Kualitas SDM menunjukkan hasil positif dan signifikan terhadap kinerja pada LPD. (3) Keberadaan *Good Corporate Governance* dalam pemoderasi memperlemah keberadaan awig-awig terhadap kinerja pada LPD (4) Keberadaan *Good Corporate Governance* yang menjadi variabel moderasi memperkuat Kualitas SDM terhadap kinerja pada LPD di kecamatan Sawan.

Kata Kunci: Keberadaan Awig-awig, Kualitas Sumber Daya Manusia, *Good Corporate Governance*, Kinerja

Abstract

The purpose of this research is to determine how the effect of the existence of awig-awig, the quality or human resource on LPD performance with Good Corpotate Governance as a moderating variabel. The population were all LPD employees in Sawan District 91 peoples, The sampling technique used is proportional random sampling using purposive sampling. The number of samples in this study used in this study as many as 54 respondents consisting of 18 LPD Chairs and 36 LPD Employees. The data analysis technique in this study is quantitative with the help of the SPSS 24.0 for windows program. The results of this study The existence of Awig-Awig has a positive and significant influence on the performance of the LPD. (2) The quality of human resources shows positive and significant results on the performance of the LPD. (3) The existence of Good Corporate Governance in moderating weakens the existence of awig-awig on the performance of the LPD (4) The existence of Good Corporate Governance which is the moderating variable strengthens the quality of human resources on the performance of the LPD in Sawan sub-district

Keywords: *The Existence of Awig-awig, Quality of Human Resources, Good Corporate Governance, Performance*

Pendahuluan

Perekonomian Indonesia saat ini sangat memerlukan sektor lembaga keuangan untuk menyediakan dana yang dibutuhkan masyarakat seperti keperluan konsumtif serta keperluan modal kerja. Lembaga keuangan dibagi menjadi dua yaitu lembaga keuangan bank dan lembaga keuangan non-bank. Di Provinsi Bali terdapat lembaga keuangan mikro selain perbankan yang berperan besar dalam pembangunan ekonomi pedesaan. Salah satu lembaga

keuangan yang terkenal dan populer yaitu Lembaga Perkreditan Desa (LPD). Lembaga Perkreditan Desa (LPD) merupakan lembaga yang menjalankan salah satu fungsi keuangan desa pekraman yaitu mengelola sumber daya keuangan milik desa pekraman dalam bentuk simpan pinjam, untuk keperluan pembiayaan kehidupan anggota masyarakat, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama (Putra,2021). Keberadaan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di wilayah Kabupaten Buleleng juga cukup berkembang pesat, khususnya di Kecamatan Sawan saat ini memiliki 18 LPD. LPD sebagai lembaga perkreditan yang ada di masing-masing desa adat, seharusnya dapat menjalankan fungsi dengan baik sehingga mencapai tujuan (Musmini, Ayu Purnamawati, 2014)

LPD membutuhkan penialian tertentu yang berguna untuk memahami dan mengetahui hasil dari pencapaian berbagai tujuan yang sebelumnya sudah dirancang, yang mana dimaksud dengan istilah kinerja. Kinerja sebagai tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan (Purnamawati dan Adi, 2021). Kinerja organisasi LPD yang didefinisikan sebagai hasil kerja yang susah diraih, didapatkan atau dihasilkan oleh LPD tersebut yang nantinya akan menjamin terpenuhinya berbagai tujuan dan berupaya untuk melaksanakan pembangunan LPD (Wulandari, dkk, 2022). Kinerja merupakan alat ukur untuk menentukan keberhasilan suatu kelompok atau individu dan kinerja suatu prestasi kerja atau hasil kerja baik berkualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan (Purnamawati, Adi 2016).

Secara umum Lembaga Perkreditan Desa (LPD) dapat dikatakan berhasil, namun tidak dapat dipungkiri konsisi LPD pada Kecamatan Sawan yang masih banyak kondisi LPD tidak sesuai dengan harapan karena dari 18 LPD Kecamatan Sawan dari hasil obsevarasi dan wawancara dengan beberapa LPD dan LPLPD Kecamatan Sawan dikatakan LPD mengalami permasalahan terkait kualitas kredit terdapat 6 LPD dengan kondisi cukup sehat, serta 1 LPD dalam kondisi kurang sehat dan 1 LPD dengan kondisi macet. Terdapat penurunan asset pada tahun 2020-2021 oleh 6 LPD dan dari penurunan asset, 3 LPD juga mengalami penurunan pada laba. Berdasarkan fenomena tersebut perlu diberlakukannya penilaian kinerja sehingga dapat meingkatkan kegiatan usaha pada LPD sebagai evaluasi kinerja pada periode sebelumnya dan digunakan sebagai dasar dalam penyusunan strategi organisasi selanjutnya. Faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu pertama keberadaan awig-awig. Menurut Adnyani, dkk (2021). Awig-awig merupakan aturan yang dibuat oleh krama desa pekraman atau krama banjar adat yang dipakai sebagai pedoman dalam melaksanakan Tri Hita Karana sesuai dengan desa mawacara dan Dharma Agama pada desa pekraman masing-masing (Handi, 2021).

Keberadaan awig-awig dapat memberikan sanksi tegas sehingga mampu memberikan rasa jera kepada pihak-pihak yang melakukan pelanggaran dan tidak bertanggung jawab dengan adanya awig-awig mampu memberikan sanksi dan mengurangi permasalahan yang ada dan dapat meingkatkan kinerja organisasi. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Jayantri & Ngurah Eddy (2020) Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adnyani,dkk, (2021) yang menyatakan bahwa Keberadaan Awig-awig berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja LPD. Penelitian yang dilakukan oleh Ekayanti, dkk (2019) mengatakan bahwa budaya tri hita dengan keberadaan awig-awig berpengaruh negatif terhadap kinerja LPD.

H₁: Keberadaan Awig-Awig berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja LPD

Selain keberadaan awig-awig, Kualitas sumber daya manusia mempengaruhi kinerja LPD. Kualitas Sumber Daya Manusia dalam mengelola suatu LPD menjadi salah satu hal yang harus diperhatikan dalam mewujudkan kinerja LPD yang baik, karena kualitas sumber daya manusia yang dimiliki suatu organisasi maupun perusahaan merupakan suatu modal yang penting dalam membantu organisasi atau lembaga tersebut mewujudkan tujuan dalam perkembangan usahanya dan meningkatkan kinerja (Edy, 2016). Sumber daya manusia yang berkualitas akan memiliki tingkat produktivitas yang lebih baik dari sumber daya manusia yang kurang berkualitas (Purnamawati dan Sudibia, 2020).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Jaya,dkk, (2017) mendapatkan hasil bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja operasional. Penelitian yang dilakukan oleh Nurwahni, (2020) mendapatkan hasil yang berbeda bahwa kualitas sumber daya manusia tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja LPD.

H₂ : Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Pada suatu organisasi adalah *Good Corporate Governance* (GCG), GCG dapat membantu dalam mencegah terjadinya permasalahan dalam perusahaan, kecurangan serta kejahatan yang berhubungan dengan keuangan dari organisasi (Mulyawan,2017). Penerapan *Good Corporate Governance* dalam pengelolaan LPD sangat penting karena secara langsung akan memberikan arahan yang jelas bagi LPD untuk memungkinkan pengambilan keputusan secara bertanggungjawab, agar LPD lebih maju, bisa dipercaya, dapat meningkatkan kesehatan organisasi mampu bersaing dan terhindar dari kasus kolaps (Sari, 2021). Penerapan *Good Corporate Governance* akan mencegah kesalahan dalam pengambilan keputusan dan perbuatan menguntungkan diri sendiri sehingga secara otomatis akan meningkatkan nilai LPD yang tercermin pada kinerja LPD (Setyawan, Asri, 2013). Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Sujana,dkk (2021) *Good Corporate Governance* memperkuat pengaruh keberadaan awig-awig terhadap kinerja. Sedangkan berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuliantri, dkk (2020)

H₃ : Good Corporate Governance memperkuat pengaruh keberadaan awig-awig terhadap kinerja

H₄ : Good Corporate Governance memperkuat pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja

Metode

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian yang digunakan kuantitatif dengan desain penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif, suatu metode penelitian yang menggambarkan fenomena yang terjadi di tempat penelitian, karakteristik populasinya sehingga metode deskriptif berfokus untuk menjelaskan objek dari penelitian sehingga mendapat jawaban atas fenomena yang terjadi (Jayasuman, 2020). Populasi dalam penelitian ini seluruh Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kecamatan Sawan yaitu 18 LPD dengan jumlah pegawai sebanyak 91 pegawai. Teknik pemilihan sampel dalam penelitian ini adalah *propotional random sampling* dengan menggunakan metode *purposive sampling* merupakan metode untuk menentukan sampel dengan pertimbangan tertentu. Kriteria dalam pemilihan sampel dalam penelitian ini yaitu pihak-pihak yang terlibat dalam pengelolaan LPD serta yang memiliki potensial pada LPD yaitu Kepala LPD dan Pegawainya yang memiliki hubungan dengan kinerja LPD. Alasan memilih responden tersebut karena segala sesuatu terkait pengelolaan dilakukan oleh kepala LPD dan pegawai LPD. Jadi sampel yang digunakan

dalam penelitian ini sebanyak 54 Orang yang terdiri dari 18 Kepala LPD dan 36 pegawai LPD.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa cara untuk memperoleh data, yaitu dengan observasi dan kuisioner. Jenis kuisioner yang digunakan dalam penelitian ini berupa *Checklist*. Kuisioner yang digunakan penelitian ini menggunakan skala *likert*. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Sebelum kuisioner digunakan terlebih dahulu dilakukan Uji Kualitas Data yang terdiri dari Uji Validitas dan Uji Realibilitas. Selanjutnya, sebelum melakukan Uji Hipotesis terlebih dahulu dilakukan Uji Asumsi Klasik yang terdiri dari : Uji Normalitas, Uji Multikolinealitas, Uji Heteroskedasitas. Setelah memenuhi Uji Asumsi Klasik selanjutnya dilakukan Uji Hipotesis sebagai berikut : Uji Regrensi Liner Berganda, Uji *Moderated Regression Analysis* (MRA), Uji Derterminasi dan Uji t

Hasil dan Pembahasan

Hasil uji statistik deskriptif meliputi skor minimum, skor maksimum, nilai rata-rata dan standar deviasi. Deskripsi skor variabel keberadaan awig-awig, kualitas sumber daya manusia, *good coporate governance* dan kinerja LPD isajikan pada tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Deskriptif Statistik

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std.Deviation
Keberadaan Awig-Awig (X1)	54	34,00	45,00	38,7593	2,76730
Kualitas SDM (X2)	54	33,00	45,00	38,9630	2,88106
<i>Good Corperate Governance</i> (M)	54	34,00	45,00	39,0926	3,08538
Kinerja (Y)	54	36,00	45,00	42,2407	2,41798

Sumber : Data Diolah,2022

Variabel Keberadaan Awig-Awig (X1) memiliki nilai minimum 34 nilai maksimum 45, nilai rata-rata 38,7593 dengan standar deviasi 2,76730. Hasil tersebut menunjukkan bahwa adanya perbedaan nilai Keberadaan Awig-Awig terhadap nilai rata-rata sebesar 2,76730. Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X2) memiliki nilai minimum 33, nilai maksimum 45, nilai rata-rata 38,9630 dengan standar deviasi 2,88106. Hasil tersebut menunjukkan bahwa adanya perbedaan nilai Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap nilai rata-rata sebesar 2,88106. Variabel *Good Corperate Governance* (M) memiliki nilai minimum 34, nilai maksimum 45 ,nilai rata-rata 39,0926 dengan standar deviasi 3,085. Hasil tersebut menunjukkan bahwa adanya perbedaan nilai *Good Corperate Governance* (M) terhadap nilai rata-rata sebesar 3,08538. Variabel Kinerja Organisasi (Y) memiliki nilai minimum 36,nilai maksimum 45, nilai rata-rata 42,2407 dengan standar deviasi 2,41798.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa adanya perbedaan nilai Kinerja Organisasi terhadap nilai rata-rata sebesar 2,41798

Hasil uji kualitas data yang pertama yaitu uji validitas dengan menggunakan *pearson correlation*, penelitian ini diperoleh bahwa r hitung > dari r tabel sehingga butir pernyataan dinyatakan valid. Hasil uji kedua yaitu uji reabilitas data dimana penelitian ini diperoleh bahwa masing-masing variabel dinyatakan *reliable* bila memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70. Selanjutnya Uji Asumsi Klasik yang pertama Uji Normalitas diperoleh nilai yang signifikan Berdasarkan tabel 4.6 terlihat nilai *Test Statistic* sebesar 0,888 dan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 > 0,05 sehingga disimpulkan nilai residual berdistribusi norma. Bisa dilihat pada tabel 2 sebaai berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

<i>Test Statistic</i>	0,888
<i>Asymp.Sig.(2-tailed)</i>	0,200^{c.d}

Selanjutnya Asumsi Klasik yang kedua yaitu Uji Multikolonialitas. Uji Multikolonialitas digunakan untuk menguji apakah terhadap hubungan liner atau kolerasi yang kuat antara variabel-variabel independen dalam model regrensi. Pada penelitian ini hasil Uji Multikoinearitas nampak setiap variabel independen memiliki nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,10, dengan demikian disimpulkan model bebas dari multikolinearitas.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	<i>Collinearity Statistics</i>		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	
Keberadaan Awig-Awig (X ₁)	0,936	1,068	Bebas Multikolinearitas
Kualitas SDM (X ₂)	0,897	1,115	Bebas Multikolinearitas
<i>Good Corperate Governance</i> (X ₃)	0,937	1,067	Bebas Multikolinearitas

Sumber : Data Diolah,2022

Uji Asumsi Klasik yang ketiga yaitu Uji Heteroskedasitas. Uji Heteroskesedasitas digunakan menguji terjadi atau tidaknya ketidaksamaan *varians* dari *residual* suatu pengamatan ke pengamatan lain pada model regresi. Hasil Uji Heteroskesedasitas pada penelitian ini bahwa masing-masing variabel bebas tidak signifikan secara statistik dalam memengaruhi variabel terikat nilai *Absolut Residual (Abs_RES1)*. Semua variabel memiliki nilai signifikansi > 0,05, dengan demikian disimpulkan tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	<i>B</i>	<i>Std.Error</i>	<i>Beta</i>		
Constant	2,559	2,033		1,259	0,214
Keberadaan Awig-Awig (X ₁)	0,012	0,039	0,042	0,299	0,766
Kualitas SDM (X ₂)	0,010	0,038	0,039	0,269	0,789
<i>Good Corperate Governance (M)</i>	-0,058	0,035	-,0239	-1,684	0,098

Sumber : Data Diolah,2022

Setelah model regresi melewati uji kualitas data dan uji asumsi klasik maka selanjutnya dilakukan uji analisis regresi linear berganda yang dilanjutkan dengan melakukan uji koefisien determinasi. Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji t mengetahui pengaruh secara parsial hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 5 yang menunjukkan bahwa persamaan regresi linear berganda yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

$$Y = 8,018 + 0,172X_1 + 0,153X_2 + 0,552M + \varepsilon$$

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Linear Berganda Model 1

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	<i>B</i>	<i>Std.Error</i>	<i>Beta</i>		
Constant	8,018	3,782		2,120	0,039
Keberadaan Awig-Awig (X ₁)	0,172	0,72	0,197	2,393	0,021
Kualitas SDM (X ₂)	0,153	0,71	0,182	2,168	0,035

<i>Good Corporate Governance</i> (X_3)	0,552	0,64	0,705	8,567	0,000
--	-------	------	-------	-------	-------

Sumber : Data diolah,2022)

Berdasarkan model regresi yang dapat terbentuk, secara matematis dapat diinterpretasikan hasil bahwa, (a) Konstanta 8,056 bermakna apabila variabel Keberadaan Awig-Awig (X_1), Kualitas SDM (X_2), *Good Corporate Governance* (M), Moderasi X_1 ($X_1 * M$) dan Moderasi X_2 ($X_2 * M$) bernilai konstan, maka rata-rata nilai variable Kinerja (Y) adalah sebesar 8,056. (b) Koefisien regresi dari Keberadaan Awig-Awig (X_1) dengan jumlah 0,200 bermakna bila terjadi penambahan Keberadaan Awig-Awig (X_1) sebesar satu satuan, mengakibatkan Kinerja (Y) mengalami peningkatan sejumlah 0,200 satuan. (c) Koefisien regresi Kualitas SDM (X_2) sebesar 0,137 bermakna bila terjadi penambahan Kualitas SDM (X_2) sebesar satu satuan, mengakibatkan Kinerja (Y) meningkat sebesar 0,137 satuan. (d) Koefisien regresi *Good Corporate Governance* (M) sebesar 0,525 bermakna bila terjadi penambahan *Good Corporate Governance* (M) sebesar satu satuan, mengakibatkan Kinerja (Y) mengalami peningkatan sejumlah 0,525 satuan. (e) Koefisien regresi Moderasi X_1 ($X_1 * M$) sebesar - 0,001 bermakna bila terjadi penambahan Moderasi X_1 ($X_1 * M$) sebesar 1 satuan, mengakibatkan Kinerja (Y) mengalami penurunan sejumlah 0,001 satuan. (f) Koefisien regresi Moderasi X_2 ($X_2 * M$) sebesar 0,001 bermakna bila terjadi penambahan Moderasi X_2 ($X_2 * M$) sebesar 1 satuan, mengakibatkan Kinerja (Y) mengalami peningkatan sejumlah 0,001 satuan.

Berdasarkan hasil uji Moderated Regression Analysis (MRA) yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : (a) Pada uji hipotesis keempat nilai signifikansi variabel Moderasi X_1 atau dengan kata lain variabel hasil moderasi *Good Corporate Governance* (M) terhadap hubungan Keberadaan Awig-Awig (X_1) dengan Kinerja (Y) sebesar $0,032 < 0,05$ yang berakibat **H₄ diterima** sehingga variabel moderasi *Good Corporate Governance* (M) mampu memoderasi hubungan antara Keberadaan Awig-Awig (X_1) dan Kinerja (Y). Dilihat dari nilai t hitung dan koefisien regresi yang bernilai negatif berarti variabel moderasi *Good Corporate Governance* (M) memperlemah hubungan antara Keberadaan Awig-Awig (X_1) dan Kinerja (Y). (b) Pada uji hipotesis kelima nilai signifikansi variabel Moderasi X_2 atau dengan kata lain variabel hasil moderasi *Good Corporate Governance* (M) terhadap hubungan Kualitas SDM (X_2) dengan Kinerja (Y) sebesar $0,027 < 0,05$ yang berakibat **H₅ diterima** sehingga variabel moderasi *Good Corporate Governance* (M) mampu memoderasi hubungan antara *Good Corporate Governance* (X_2) dan Kinerja (Y). Dilihat dari nilai t hitung dan koefisien regresi yang bernilai positif berarti variabel moderasi *Good Corporate Governance* (M) memperkuat hubungan antara Kualitas SDM (X_2) dan Kinerja (Y).

Hasil analisis koefisien determinasi setelah dimoderasi disajikan pada tabel 6 berikut.

Tabel 6. Koefisien Determinasi Setelah Dimoderasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
0,853	0,727	0,699	1,32649

Sumber : Data Diolah,2022

Berdasarkan dari data diatas nampak nilai $adj.R^2$ setelah moderasi sebesar 0,699 yang bermakna variasi Keberadaan Awig-Awig (X₁), Kualitas SDM (X₂), dengan variabel moderasi *Good Corporate Governance* (M) mampu menjelaskan 69,9% variasi variabel Kinerja (Y). Sisanya dipengaruhi variabel luar cakupan penelitian sebesar 30,1%. Sebelum di moderasi dengan variabel *Good Corporate Governance* (M) nilai $adj. R Square$ adalah sebesar 0,664 dan setelah dimasukan variabel moderasi *Good Corporate Governance* (M) nilainya menjadi 0,699. Sehingga terjadi peningkatan kemampuan variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependent diakibatkan variabel moderasi. Dengan demikian variabel *Good Corporate Governance* (M) sebagai variabel moderasi mampu memperkuat hubungan variabel Keberadaan Awig-Awig (X₁), Kualitas SDM (X₂), terhadap Kinerja (Y).

Pengaruh Keberadaan Awig-Awig Terhadap Kinerja LPD

Berdasarkan pengujian hipotesis variabel Keberadaan Awig-Awig terhadap kinerja organisasi pada tabel 4.10 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,393 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,674 sehingga dapat diketahui bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,393 > 1,674$) maka H_{1a} diterima. Hasil uji dari hipotesis 1 menunjukkan nilai signifikansinya sebesar 0,021 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dengan nilai *beta unstandardized coefficients* sebesar 0,197 yang bermakna Keberadaan Awig-Awig memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Hal tersebut mengindikasikan dengan adanya Keberadaan Awig-Awig yang baik akan meningkatkan kepercayaan dari masyarakat desa adat tersebut.

Keberadaan awig-awig dalam suatu desa berupa hukum adat yang mempunyai fungsi untuk mengatur dan mengendalikan perilaku-perilaku warga masyarakat dalam pergaulan hidupnya sehingga tercapainya ketertiban dan ketenraman masyarakat. Diterapkan awig-awig berlaku bagi tata krama desa yang berdasarkan keadilan dan kekeluargaan, memberikan sanksi bagi tindakan kriminal dan non kriminal berupa musyawarah melalui lembaga adat. Keberadaan awig-awig tidak hanya memberikan perbedaan hak dan kewajiban, tetapi juga sanksi fisik, denda, psikologis dan sanksi adat lainnya.

Berdasarkan teori dan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa keberadaan awig-awig berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Lembaga Perkreditan Desa (LPD). Keberadaan Awig-awig yaitu adanya keberadaan suatu ketentuan yang dapat mengatur tata krama suatu masyarakat adat untuk menciptakan tata kehidupan yang ajeg atau baik. Keberadaan awig-awig sangat penting untuk di terapkan dan ditetapkan pada LPD agar dapat berekerja sesuai aturan yang ada dan berlaku untuk meningkatkan kinerja LPD tersebut. Apabila pengurus LPD bekerja sesuai dengan aturan maka akan meningkatnya kinerja LPD tersebut dapat dilihat dari kondisi LPD.

Hasil dari penelitian ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Jayantri & Ngurah Eddy (2020) Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adnyani,dkk, (2021) yang menyatakan bahwa Keberadaan Awig-awig berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja LPD.

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja LPD

Berdasarkan pengujian hipotesis variabel Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap kinerja organisasi pada tabel 4.10 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,168 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,674 sehingga dapat diketahui bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,168 > 1,674$) maka H_{2a} diterima. Hasil uji dari hipotesis 2 menunjukkan nilai signifikansinya sebesar 0,035 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dengan nilai *beta unstandardized coefficients* sebesar 0,182 yang berarti Kualitas Sumber Daya Manusia berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya Kualitas Sumber Daya Manusia yang baik maka akan menciptakan suatu organisasi yang baik dan efisien.

Kualitas sumber daya manusia dalam suatu lembaga menjadi suatu hal yang sangat penting untuk diperhatikan dalam mewujudkan kinerja LPD yang baik, karena kualitas SDM yang dimiliki LPD merupakan modal yang penting dalam membantu LPD mewujudkan tujuan dalam LPD tersebut dan meningkatkan kinerja. Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan pekerjaan akan meningkatkan kinerja pada lembaga tersebut, semakin berkualitas SDM maka pengelolaan suatu lembaga akan meningkat.

Berdasarkan teori dan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Lembaga Perkreditan Desa (LPD). Dengan Sumber Daya Manusia yang berkualitas dapat meningkatkan kinerja suatu lembaga atau organisasi. Kualitas sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan untuk meningkatkan kinerja LPD tersebut. Hasil dari penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Adnyani, dkk (2021) sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jaya, dkk (2017) dan penelitian yang dilakukan oleh Nur, dkk, (2020) yang menyatakan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja LPD

Pengaruh *Good Corporate Governance* Sebagai Pemoderasi Hubungan Antara Keberadaan Awig-Awig Terhadap Kinerja Lpd

Pada pengujian hipotesis variabel *good corporate governance* (m) sebagai pemoderasi hubungan antara keberadaan awig-awig terhadap kinerja organisasi diperoleh hasil bahwa h_0 ditolak dan h_3 diterima. Hasil ini berarti keberadaan *good corporate governance* (m) sebagai pemoderasi memperlemah keberadaan awig-awig terhadap kinerja organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa apabila organisasi menggunakan *good corporate governance* (m) sebagai pemoderasi mempengaruhi keberadaan awig-awig menjadi kurang memperkuat untuk meningkatkan kinerja dari organisasi tersebut. awig-awig merupakan aturan yang dibahas dalam tata tertib desa (pekraman), yang mengatur tata krama dalam kehidupan sosial masyarakat desa. Pada lembaga perkreditan desa (LPD) memiliki aturan yang disebut awig-awig yang digunakan sebagai dasar hukum dalam melakukan kegiatan. awig-awig ini dapat memberikan dampak yang baik sebagai langkah awal dalam peningkatan kinerja suatu lembaga yang berada di bawah keberadaan awig-awig seperti LPD Atmaja, dkk (2014).

Penerapan keberadaan awig-awig perlu diterapkan dengan berpedoman pada GCG karena dengan tujuan agar lpd lebih terorganisir. Namun pada kenyataannya keberadaan awig-awig ini kurang diperhatikan oleh beberapa pegawai. Dari hasil wawancara yang telah dilakukan terhadap beberapa lpd didapat bahwa penerapan awig-awig dan prinsip GCG

belum sepenuhnya dilaksanakan oleh pegawai pada prinsip GCG, seperti prinsip *responsibilitas* dan *akuntabilitas*, *transparansi* yang begitu diterapkan ada pula LPD yang belum memiliki awig-awig untuk diterapkan sehingga terjadi beberapa penyelewengan seperti kasus dilansir pada laman (Nusabali.com, 2018) pada tanggal 12 desember adanya kasus dugaan korupsi/penyelewengan di kecamatan sawan salah satunya di LPD Bebetin. dan kasus lainnya juga dilansir pada laman (Balitribun.com, 2019) adanya kasus penyelewengan, ditaksir mencapai rp.600.000.000.- yang diduga oknu pegawai LPD Sangsit Daging Yeh tilep simpanan krama, terdapat 3 oknum pegawai yang terlibat dan seorang pegawai perempuan. sehingga pengaruh *good corporate governance* sebagai pemoderasi tidak memperkuat hubungan antara keberadaan awig-awig terhadap kinerja LPD kecamatan sawan. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Yuliantri, dkk (2020). *good corporate governance* tidak memperkuat pengaruh keberadaan awig-awig terhadap kinerja.

Pengaruh *Good Corporate Governance* Sebagai Pemoderasi Hubungan Antara Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Lpd

Berdasarkan pengujian hipotesis variabel *good corporate governance* (*m*) karena sebagai pemoderasi hubungan antara kualitas sdm terhadap kinerja organisasi diperoleh hasil bahwa h_0 ditolak dan h_6 diterima. Maka dapat diartikan bahwa *good corporate governance* (*m*) sebagai pemoderasi memperkuat kualitas sdm terhadap kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa apabila organisasi menggunakan *good corporate governance* (*m*) sebagai pemoderasi mempengaruhi keberadaan awig-awig menjadi lebih baik untuk meningkatkan kinerja dari organisasi tersebut. kualitas sumber daya manusia sangat diperlukan untuk menunjang pengelolaan suatu lembaga. kualitas sdm merupakan kemampuan seseorang pegawai yang ditugaskan untuk memenuhi kewajibannya dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan. pelaksanaan pekerjaan secara efektif akan meningkatkan kinerja pegawai yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan, oleh karena itu perusahaan akan melakukan upaya peningkatan kualitas SDM.

Lembaga yang menerapkan *good corporate governance* biasanya memiliki sumber daya manusia yang berkualitas karena, gcg memberikan struktur yang memfasilitasi visi dan misi dari LPD dan merupakan saran untuk memilih teknik monitoring kinerja. GCG juga memberikan jaminan keuntungan dan keamanan atas dana yang ditanamkan oleh lpd tidak akan digelapkan oleh pengelola LPD (Setyawan, Komang Meiteradi, 2013). dalam penerapan GCG pada suatu lembaga tentu tidak terlepas dari sumber daya manusia (SDM) untuk meningkatkan efektifitas maka, kualitas sumber daya manusia dapat mempermudah penerapan GCG pada suatu lembaga tersebut. kualitas sumber daya manusia seperti etika dan budaya kerja serta prinsip-prinsip kerja professional memegang peran penting dalam menerapkan GCG. sesuai dengan teori keagenan bahwa sistem ini sangatlah penting bagi suatu kelembagaan untuk meningkatkan kinerja dari LPD dalam upaya menghindari konflik kepentingan yang ada serta meningkatkan kepercayaan bagi masyarakat (*principal*). penelitian ini didukung oleh Manek, (2012) mengatakan bahwa *good corporate governance* sebagai variabel moderasi mempengaruhi hubungan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja

Simpulan dan saran

Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan yang telah di sampaikan sebelumnya, maka simpulan dari penelitian ini sebagai berikut : (1) Keberadaan Awig-Awig

memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada LPD di kecamatan Sawan. Ditunjukkan bahwa apabila Keberadaan Awig-Awig dari suatu organisasi itu baik maka akan meningkatkan kinerja organisasi itu menjadi lebih baik pula. (2) Kualitas SDM menunjukkan hasil positif dan signifikan terhadap kinerja LPD di kecamatan Sawan. Dapat dilihat apabila jika organisasi memiliki Kualitas SDM yang baik maka akan menciptakan suatu organisasi yang baik dan efisien. (3) Keberadaan *Good Corporate Governance* dalam pemoderasi memperlemah keberadaan awig-awig terhadap kinerja LPD di kecamatan Sawan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila organisasi menggunakan *Good Corporate Governance* sebagai pemoderasi maka keberadaan awig-awig nya akan kurang baik dalam meningkatkan kinerja dari organisasi pada LPD di kecamatan Sawan. Sehingga dapat dikatakan *Good Corporate Governance* bukan pemoderasi yang baik untuk keberadaan awig-awig. (4) Keberadaan *Good Corporate Governance* yang menjadi variabel moderasi memperkuat Kualitas SDM terhadap kinerja LPD di kecamatan Sawan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila organisasi menggunakan *Good Corporate Governance* untuk pemoderasi mempengaruhi Kualitas SDM menjadi lebih baik untuk meningkatkan kinerja pada LPD di kecamatan Sawan.

Adapun saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut: (1) Bagi LPD Se-Kecamatan Sawan hasil penelitian ini digunakan sebagai acuan dasar dalam meningkatkan kinerja LPD. (2) Bagi Mahasiswa, hasil penelitian ini diharapkan mampu untuk dijadikan kajian pustaka dalam melakukan penelitian-penelitian terkait, dan dapat lagi dikembangkan dengan menggunakan variabel-variabel yang mampu mempengaruhi kinerja LPD. (3) Bagi Universitas, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan serta sumber ajar pada mata kuliah tertentu serta dapat nantinya digunakan sebagai rekomendasi dalam memperkaya kasjian pustka.

Daftar Pustaka

- Adnyani, K W, I. P. J. dan I. N. P. Y. (2021). Penharuh Sistem Pengendalian Internal, GCG, Dan Keberadaan Awig-awig Terhadap Kinerja Lembaga Perkreditan Desa Dengan Tri Hita Karana Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi*, 12(2).
- Ekayanti, Ni Nengah Sri, I Made Andika Pradnyana Wistawan & I Nyoman Sutapa, N. K. S. A. A. (2019). Tri Hita Karana Culture as Moderating the Influence Of Good Corporate Covernance Principles. *Jurnal Of Financee and Accounting*, 10(24).
- Putra, A A Kt Yoga, I. M. S. (2021). Keberadaan Lembaga Perkreditan Desa Di Bali Dalam Perspektif Undang-undang Nomor 1 Tahun 2013 Tentang Lembaga Keuangan Mikro. *Kariya Ilmiah*.
- Jaya, I Putu Eka Hendra, E. S. & P. E. M. D. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Audit Internal Terhadap Kinerja Organisasi Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Se-Kecamatan Busungbiu. *Jurnal Akuntansi Program S1*, 8(2).
- Mulyawan, I, P., Wirma, D. G., Bendera, I. D. N. (2017). Budaya Tri Hita Karana Sebagai Permodrasi Pengaruh Prinsip Good Corporate Governance Pada Kinerja Lembaga Perkreditan Desa Di Kota Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 8(3193-3222).
- Musmini, Lucy Sri, & I Gusti Ayu Purnamawati, (2014). Perkembangan Perangkat Penilaian Kinerja Dengan Balanced Scorecard Pada Lembaga Perkreditan Desa Di Provensi Bali. *Seminar Nasional Riset Inovatif II*, 2339-1553.

- Nur, Widy Seftia, D. M. & R. H. S. (2020). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Organisasi Di Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 7(2)
- Purnamawati, I. G. A. & G. A. Y. (2016). Determinan Kinerja Karyawan : Studi Pada Sektor Pariwisata Di Kabupaten Buleleng. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 5 (2)(2303-2898).
- Purnamawati, I.G.A . & G. A. Y. (2021). Loan Restructuring, Human Capital and Digital towards MSME Performance In The COVID-19 Pandemic. *Asia-Pacific Management and Business Application*. Vol 10 (2) 177-192
- Purnamawati, I. G. A. dan N. K. S. A. (2020). Performance Evaluation Of Microfinance Institutions And Local Wisdom-based Management concept. *Management Science Letter*, 10(145-152).
- Purnamawati, I.G.A . & I Ketut Subdibia (2019). Social Capital-Based Women Empowerment To Improve Business Performance. *South East Asia Journal; Of Contemporary Business, Economics and Law*. Vol. 18. ISSN 2289-1560
- Sari. (2021). Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi, Good Corporate Akuntansi dan Intellectual Capital Terhadap Kinerja Operasional Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Di Kabupaten Buleleng. *Jurnal Akuntansi Program SI*.
- Wulandari, Ni Luh Putu, I Wayan Sudiana, N. M. W. A. P. (2022). Penerapan Kompetensi Manajerial Dalam Memoderasi Hubungan Good Corporate Governance dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Se-Kecamatan Sukawati. *Jurnal Hita Akuntansi Dan Keuangan*, 2798-8961.