

**PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL, GCG, DAN
KEBERADAAN AWIG-AWIG TERHADAP KINERJA LEMBAGA
PERKREDITAN DESA DENGAN TRI HITA KARANA SEBAGAI
VARIABEL MODERASI
(Studi Empiris pada LPD di Kecamatan Mendoyo, Kabupaten Jembrana)**

K. W Adnyani, I. P Julianto, I. N Putra Yasa

Jurusan Akuntansi Program S1
Universitas Pendidikan Ganesha
Singaraja, Indonesia

e-mail: adnyaniwidi83@gmail.com, putujulianto@undiksha.ac.id,
putrayasainym@undiksha.ac.id }@undiksha.ac.id

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengendalian internal, *good corporate governance* dan awig-awig terhadap kinerja LPD dengan tri hita karena sebagai variabel moderasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan LPD di Kecamatan Mendoyo yang berjumlah 123 orang sedangkan untuk sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dengan jumlah 48 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji hipotesis secara parsial (uji t), uji MRA, dan uji koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan SPSS. Hasil dari penelitian ini adalah : (1) sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada LPD di kecamatan mendoyo, (2) *good corporate governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada LPD di kecamatan mendoyo, (3) keberadaan awig-awig berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada LPD di kecamatan mendoyo, (4) keberadaan tri hita karena sebagai pemoderasi mempengaruhi sistem pengendalian internal terhadap kinerja organisasi pada LPD di kecamatan mendoyo, (5) keberadaan tri hita karena sebagai pemoderasi mempengaruhi *good corporate governance* terhadap kinerja organisasi pada LPD di kecamatan mendoyo, dan (6) tri hita karena sebagai pemoderasi mempengaruhi keberadaan awig-awig terhadap kinerja organisasi pada LPD di kecamatan mendoyo.

Kata kunci : sistem pengendalian internal, *good corporate governance*, awig-awig, kinerja LPD, tri hita karena.

Abstract

This study aims to determine how the effect of internal control, good corporate governance and awig-awig on LPD performance with tri hita karena as a moderating variable. The method used in this research is quantitative research. The population in this study were all LPD employees in Mendoyo District, amounting to 123 people, while the sample in this study used a purposive sampling technique with a total of 48 people. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis, partial hypothesis testing (t test), MRA test, and determination coefficient test (R^2) with the help of SPSS. The results of this study are: (1) the internal control system has a positive and significant effect on organizational performance in the LPD in Mendoyo sub-district, (2) good corporate governance has a positive and significant effect on organizational performance in LPDs in Mendoyo sub-district, (3) the existence of awig-awig has a positive and significant effect on organizational performance in LPDs in Mendoyo sub-district, (4) the existence of tri hita karena as a moderator affects the internal control system on organizational performance in LPDs in mendoyo sub-districts, (5) the existence of tri hita karena as a moderator affects good corporate governance towards the organizational performance of the LPD in Mendoyo sub-districts, and (6) tri hita karena as moderator influencing the existence of awig-awig on organizational performance in LPDs in Mendoyo sub-districts.

Keywords: internal control system, *good corporate governance*, awig-awig, LPD performance, tri hita karena.

PENDAHULUAN

Perkembangan perekonomian di Negara Indonesia senantiasa perlu mendapatkan perhatian dari berbagai pihak. Pemerintah Indonesia berhasil melakukan pembangunan pada daerah atau wilayah pedesaan yang mampu menyentuh segenap lapisan di masyarakat, hal ini tidak terlepas dari peranan para pelaku ekonomi yang tinggal di pedesaan tersebut. Kegiatan ekonomi pedesaan saat ini telah berkembang dengan pesat. Perkembangan ini dapat dilihat pada data dari Badan Pusat Statistik bahwa pada tahun 2018, sebagian besar desa yang ada di Indonesia telah berstatus berkembang yang sebanyak 55.369 desa (73,40%), desa tertinggal sebanyak 14.461 desa (19,17%), dan desa mandiri sebanyak 5.606 (7,48%). Dari data tersebut dapat diketahui bahwa indeks pembangunan desa telah menunjukkan perbaikan status desa yakni desa tertinggal berkurang sebesar 6.518 desa bila dibandingkan dengan tahun 2014 dan desa mandiri bertambah sebesar 2.665 desa (BPS, 2019). Sejalan dengan perkembangan kegiatan ekonomi, transaksi antara pihak yang mempunyai kelebihan dana dan pihak yang kekurangan dana akan menjadi lebih mudah dengan kehadiran pihak perantara yang dikenal dengan lembaga keuangan, salah satunya adalah Lembaga Perkreditan Desa (LPD).

Menurut Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 3 Tahun 2017 tentang Lembaga Perkreditan Desa, menyatakan bahwa LPD merupakan badan usaha keuangan milik desa yang melaksanakan kegiatan usaha di lingkungan desa dan untuk krama desa. Keberadaan LPD di setiap daerah dapat LPD ini memiliki nilai lebih bila dibandingkan dengan lembaga keuangan lainnya diantaranya lingkungan usaha LPD yang berada pada suatu desa adat serta pengelolaan LPD yang melibatkan langsung krama desa baik sebagai pengelola maupun pengawas, menyebabkan alur informasi mengenai LPD lebih mudah diakses sehingga dengan mudah menghimpun kepercayaan

serta kenyamanan krama desa terhadap LPD.

Upaya yang dilakukan pemerintah Kabupaten Jembrana untuk mengembangkan ekonomi lokal dan meningkatkan perekonomian masyarakat desa dengan pendirian LPD yang sudah dilaksanakan pada saat berlakunya peraturan tentang LPD tersebut. LPD didirikan sesuai dengan karakteristik lokalitas dan kapasitas ekonomi desa yang ada serta modal yang diberikan oleh pihak ketiga ataupun pemerintah pusat.

LPD memberikan dampak positif kepada masyarakat maupun pemerintah Desa, namun kenyataannya pada saat ini sering terjadi permasalahan pada LPD baik dari segi internal maupun eksternal. Banyak LPD yang mengalami kebangkrutan atau memiliki tingkat klasifikasi kesehatan yang kurang sehat. Hal ini juga terjadi pada Kabupaten Jembrana dimana terdapat 64 LPD yang tersebar di 5 Kecamatan. Dalam setiap kecamatan yang ada terdapat LPD yang memiliki tingkat kesehatan cukup sehat sampai tidak sehat dari 3 tahun terakhir. (Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, 2020). Tingkat kesehatan LPD ini dinilai dengan pendekatan kualitatif atas lima faktor yang berpengaruh yaitu: (1) permodalan, (2) kualitas aktiva produktif, (3) manajemen, (4) earning, dan (5) likuiditas. Dengan adanya penilaian mengenai tingkat kesehatan LPD, maka dapat dilihat bagaimana kinerja LPD dalam menjalankan kegiatannya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Salah satu permasalahan LPD di Kabupaten Jembrana terjadi di Kecamatan Mendoyo dimana terdapat satu LPD yang tidak beroperasi yaitu LPD Delodbrawah, sehingga kegiatan LPD pada desa tersebut tidak dapat dijalankan sesuai dengan peraturan yang ada. Permasalahan tersebut disebabkan oleh kurang baiknya kinerja organisasi dalam pengelolaan LPD yang tidak sesuai dengan standar operasional yang telah diatur dalam Peraturan Gubernur Bali Nomor 3 Tahun 2017 tentang Lembaga

Perkreditan Desa (Radar Bali 2018). Oleh karena itu, diperlukannya perhatian yang lebih mengenai kinerja organisasi sehingga dapat meningkatkan kegiatan usaha pada LPD dan dapat memperkecil permasalahan-permasalahan yang ada pada LPD, untuk itu diberlakukannya penilaian kinerja pada LPD sebagai evaluasi kinerja pada periode sebelumnya dan digunakan sebagai dasar dalam penyusunan strategi organisasi selanjutnya.

Kinerja organisasi yang baik harus memiliki sistem pengendalian internal yang baik pula (Wiguna, 2016). Menurut COSO dalam Wiguna (2016), sistem pengendalian internal adalah suatu sistem atau proses yang dipengaruhi dalam memberikan jaminan yang meyakinkan mengenai tujuan organisasi dapat dicapai melalui efektivitas dan efisiensi operasi, penyajian laporan keuangan yang dipercaya, serta ketaatan terhadap perundang-undangan dan aturan yang berlaku. Dimana sistem pengendalian internal ini meliputi lingkungan pengendalian, penilaian risiko manajemen, sistem informasi dan komunikasi akuntansi, aktivitas pengendalian serta pemantauan. Dengan adanya sistem pengendalian internal ini, maka akan meningkatkan kinerja organisasi, pemberian masukan kepada pemimpin dalam melakukan koreksi atas permasalahan pencapaian kinerja dan memberikan opini atas kinerja organisasi (Wiguna, 2016). Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wiguna (2016) menyatakan bahwa sistem pengendalian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Senada dengan itu, Azlina dan Amelia (2015) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pemerintahan.

H1 :Sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pada organisasi adalah *Good Corporate Governance*. *Good corporate governance* atau tata kelola perusahaan yang baik merupakan prinsip-prinsip yang menjadi dasar di dalam suatu proses dan mekanisme pengelolaan perusahaan yang

berlandaskan peraturan perundang-undangan serta etika bisnis. GCG dapat membantu dalam mencegah terjadinya permasalahan dalam perusahaan, kecurangan serta kejahatan yang berhubungan dengan keuangan dari organisasi (Mulyawan, 2017). Oleh karena itu, penerapan akan prinsip-prinsip GCG sangat diperlukan dalam menjalankan suatu usaha. Prinsip-prinsip yang harus dipegang teguh oleh setiap organisasi meliputi transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi, dan kewajaran serta kesetaraan. GCG juga merupakan salah satu factor kunci dalam menentukan kesehatan sistem dan kemampuan untuk bertahan pada guncangan ekonomi.

Beberapa penelitian yang telah dilakukan mengenai hubungan antara GCG dengan kinerja organisasi. Menurut Mulyawan dkk (2017) menyatakan bahwa GCG berpengaruh positif pada kinerja LPD. Hal ini juga dikatakan oleh penelitian yang dilakukan Azlina (2015), Atmadja dkk (2014), Suparsabawa dan Kustina (2018). H2 :*Good corporate governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Organisasi.

Selain menerapkan GCG, LPD yang merupakan lembaga keuangan milik desa juga menerapkan awig-awig desa pekraman sebagai landasan hukum. Awig-awig dapat diartikan suatu ketentuan yang mengatur tata krama pergaulan hidup dalam masyarakat untuk mewujudkan tata kehidupan yang ajeg atau baik di masyarakat. Dengan adanya awig-awig ini dapat memberikan sanksi tegas sehingga mampu memberikan rasa jera kepada pihak-pihak yang tidak bertanggung jawab, sehingga dapat mengurangi permasalahan yang ada dan dapat meningkatkan kinerja organisasi. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jayantari dan Gorda (2020) menyatakan bahwa keberadaan awig-awig berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan LPD. Hal senada juga dikatakan oleh Atmadja dkk (2014) yang menyatakan bahwa proteksi awig-awig berpengaruh terhadap kinerja LPD.

H3 : Keberadaan awig-awig berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi.

Tri Hita Karana merupakan tiga penyebab kebahagiaan. Tri Hita Karana yang merupakan nilai dari kearifan lokal masyarakat Hindu di Bali dan sudah diterapkan sebagai budaya organisasi di Bali secara umumnya (Wiguna, 2016). Konsep ini didasarkan atas prinsip keharmonisan hidup yang terdiri dari tiga unsur yang saling berkaitan antara satu sama lainnya. Ketiga unsur tersebut yaitu parahyangan yang merupakan keharmonisan hubungan antara manusia dengan Tuhan, pawongan yaitu keharmonisan hubungan antara manusia dengan manusia, serta palemahan yaitu keharmonisan hubungan antara manusia dengan lingkungannya.

Adanya Tri Hita Karana sebagai landasan dalam menjalankan suatu organisasi tentu dapat meningkatkan kinerja pada setiap individu maupun organisasi, selain itu juga dapat mencegah terjadi masalah atau tindak kecurangan yang ada pada organisasi. Pada penelitian ini Tri Hita Karana digunakan sebagai pemoderasi pengaruh sistem pengendalian internal, GCG dan keberadaan awig-awig terhadap kinerja organisasi. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jayantari dan Gorda (2020) yang menyatakan bahwa Tri Hitakarana memoderasi hubungan antara GCG dan keberadaan awig-awig terhadap kinerja keuangan LPD. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Wiguna (2016) yang menyatakan bahwa Tri Hita Karana memoderasi hubungan antara sistem pengendalian internal terhadap kinerja organisasi.

H4 :Tri hita karena mempengaruhi hubungan sistem pengendalian internal terhadap kinerja organisasi.

H5 :Tri hita karena mempengaruhi hubungan good corporate governance terhadap kinerja organisasi.

H6 :Tri hita karena mempengaruhi hubungan keberadaan awig-awig terhadap kinerja organisasi.

Penelitian ini dilakukan untuk meneliti kembali pengaruh sistem pengendalian

internal, GCG dan keberadaan awig-awig terhadap kinerja organisasi dengan Tri Hita Karana sebagai variabel moderasi. Penelitian ini dilakukan dikarenakan berdasarkan dari beberapa hasil penelitian terdahulu seperti Mulyawan dkk (2017) yang menyatakan bahwa GCG berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja LPD dengan Tri Hita Karana sebagai variabel moderasi memperkuat hubungan GCG terhadap kinerja LPD, sedangkan Saputri (2019) menyatakan bahwa GCG tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi dan Yuliantari dkk (2020) menyatakan bahwa Tri Hita Karana sebagai pemoderasi melemahkan pengaruh GCG terhadap kinerja keuangan LPD . Selain itu peneliti menggunakan LPD sebagai subjek penelitian dimana penelitian dilakukan di kecamatan Mendoyo, kabupaten Jembrana karena jumlah LPD di Jembrana cukup sedikit. kabupaten Jembrana memiliki jumlah LPD paling sedikit setelah kota Denpasar, dengan sedikitnya jumlah kantor LPD yang ada tentu peneliti dapat melakukan penelitian pada semua kantor LPD sehingga semua lapisan di LPD dapat tersentuh pada penelitian ini dan selain itu terdapat permasalahan pada LPD kecamatan Mendoyo dimana terdapat satu LPD yang tidak beroperasi serta terdapat LPD yang memiliki klasifikasi kesehatan kurang sehat.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif berbentuk asosiatif kausal. Dimana tujuannya untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, dimana variabel bebas mempengaruhi variabel terikat (Sugiyono, 2017). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada LPD di kecamatan Mendoyo, yang terdiri dari 19 kantor LPD yang berjumlah 123 karyawan. Teknik pemilihan sampel dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling* dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik ini merupakan teknik penentuan sampel dengan adanya pertimbangan tertentu. Adapun kriteria sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah

Seluruh LPD di Kecamatan Mendoyo, LPD yang masih aktif serta yang memberikan izin untuk pelaksanaan penelitian di tengah situasi pandemik. Responden yang dipilih adalah pihak-pihak yang memiliki potensial atau yang terlibat dalam pengelolaan LPD, berdasarkan kriteria diatas, maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 15 LPD dengan 48 responden, dimana 2 LPD yakni LPD Nusa Mara dan LPD Munduk Anyar tidak dapat diteliti karena keadaan pandemik.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa cara untuk memperoleh data, yaitu dengan obsevasi dan kuesioner. Obsevasi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah observasi non-partisipan. Sedangkan jenis kuesioner yang digunakan dalam penelitian berupa *checklist*. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Sebelum kuesioner digunakan, terlebih dahulu dilakukan uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Selanjutnya, sebelum melakukan Uji Hipotesis terlebih dahulu dilakukan Uji Asumsi Klasik yang terdiri dari: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Autokorelasi

Setelah memenuhi Uji Asumsi Klasik selanjutnya dilakukan uji Hipotesis sebagai berikut: Uji Regresi Linear Berganda, Uji *Moderated Regression Analysis* (MRA), Koefisien Determinasi ($adj.R^2$) yang mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerapkan variasi terikat dari model regresi dan Uji Hipotesis Statistik, yang diuji dengan Uji T.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji kualitas data yang pertama yaitu uji validitas dengan menggunakan *pearson correlation*, pada penelitian ini diperoleh bahwa r hitung > dari r tabel sehingga butir pernyataan dinyatakan valid. Hasil uji kualitas yang kedua yaitu uji reliabilitas dimana pada penelitian diperoleh hasil bahwa masing-masing variabel menunjukkan *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 sehingga instrument penelitian ini dinyatakan reliabel. Setelah uji validitas dan uji reliabilitas terpenuhi, dilanjutkan dengan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang pertama yaitu uji normalitas dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Pada uji normalitas ini diperoleh nilai signifikansi 0,200 yang lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$) yang berarti bahwa semua data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

<i>Test Statistic</i>	0,090
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,200

(Sumber: Data Diolah, 2020)

Selanjutnya uji asumsi klasik yang kedua yaitu Uji Multikolinearitas. Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah terdapat hubungan linear atau korelasi yang kuat diantara variabel-variabel independen dalam model regresi. Menurut Santoso (2011) model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel X yang menunjukkan bahwa hasil

perhitungan nilai *tolerance* menunjukkan semua variabel independen mempunyai nilai lebih besar dari 0,10 (*Tolerance value* > 0,10) dan VIF semua variabel independen mempunyai nilai kurang dari 10 ($VIF < 10$) yang artinya tidak ada korelasi antar variabel independen. Oleh karena itu, dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat multikolinearitas pada model regresi penelitian.

Tabel 2. Ringkasan Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Model</i>	<i>Collinearity Statistics</i>		<i>Keterangan</i>
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	
Sistem Pengendalian Internal (X1)	0,959	1,043	Bebas Multikolinearitas
<i>Good Corporate Governance</i> (X2)	0,810	1,235	Bebas Multikolinearitas
Awig-awig (X3)	0,824	1,214	Bebas Multikolinearitas
Tri Hita Karana (X4)	0,717	1,394	Bebas Multikolinearitas

(Sumber: Data Diolah, 2020)

Uji asumsi klasik yang ketiga yaitu uji heteroskedastisitas yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atau pengamatan yang lain. Pengujian terhadap heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan uji *Glejser*.

Berdasarkan pengujian terhadap heteroskedastisitas dalam penelitian ini diperoleh bahwa semua variabel mempunyai probabilitas signifikansi > 0,05, sehingga dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
<i>(Constant)</i>	0,006	0,384		0,015	0,988
Sistem Pengendalian Internal (X1)	0,007	0,011	0,101	0,675	0,503
<i>Good Corporate Governance</i> (X2)	-0,009	0,011	-0,138	-0,850	0,400
Awig-awig (X3)	-0,007	0,012	-0,095	-0,593	0,557
Tri Hita Karana (X4)	0,021	0,011	0,318	1,845	0,072

a. Dependent Variable: Abs_RES1

(Sumber: Data Diolah, 2020)

Uji asumsi klasik yang ke empat yaitu uji Autokorelasi dengan menggunakan uji *Durbin Watson* yang bertujuan untuk mendeteksi ada atau tidaknya korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu

pada periode t-1 (sebelumnya). Dari hasil pengujian diperoleh bahwa nilai *Durbin-Watson* (d) = 2,287 > D_u = 1,6708 dan nilai ini juga kurang dari $4-D_u$ = 2,3292 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi, positif atau negatif

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi

<i>d</i>	<i>dL</i>	<i>dU</i>	<i>4-dL</i>	<i>4-dU</i>
2,287	1,4064	1,6708	2,5936	2,3292

(Sumber: Data Diolah, 2020)

Setelah model regresi melewati uji kualitas data dan uji asumsi klasik maka selanjutnya dilakukan uji analisis regresi linier berganda yang dilanjutkan dengan

melakukan uji koefisien determinasi. Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi

variabel dependen. Uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel 6 yang menunjukkan bahwa persamaan

regresi linier berganda yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,361 + 0,334X_1 + 0,253X_2 + 0,326X_3 + 0,689X_4 + \varepsilon \dots\dots\dots 1$$

Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Model 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,361	0,758		4,348	0,000
Sistem Pengendalian Internal (X1)	0,334	0,152	0,283	7,316	0,000
Good Corporate Governance (X2)	0,253	0,122	0,235	5,656	0,000
Awig-awig (X3)	0,326	0,124	0,270	6,507	0,000
Tri Hita Karana (X4)	0,689	0,162	0,657	8,699	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi (Y)
(Sumber: Data Diolah, 2020)

Berdasarkan model regresi yang terbentuk, secara matematis dapat diinterpretasikan hasil bahwa (a) Konstanta 0,828 menunjukkan bahwa apabila variabel Sistem Pengendalian Internal (X1), *Good Corporate Governance* (X2), Awig-Awig (X3), Tri Hita Karana (X4), Moderasi X1 (X1*X4), Moderasi X2 (X2*X4) dan Moderasi X3 (X3*X4) bernilai konstan, maka rata-rata nilai variabel Kinerja Organisasi (Y) adalah sebesar 0,828. (b) Koefisien regresi Sistem Pengendalian Internal (X1) sebesar 0,189 berarti bahwa apabila terdapat penambahan Sistem Pengendalian Internal (X1) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Organisasi (Y) akan meningkat sebesar 0,189 satuan. (c) Koefisien regresi *Good Corporate Governance* (X2) sebesar 0,084 berarti bahwa apabila terdapat penambahan *Good Corporate Governance* (X2) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Organisasi (Y) akan meningkat sebesar 0,084 satuan. (d) Koefisien regresi Awig-Awig (X3) sebesar 0,150 berarti bahwa apabila terdapat penambahan Awig-Awig (X3) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Organisasi (Y) akan meningkat sebesar 0,150 satuan. (e) Koefisien regresi Tri Hita Karana (X4) sebesar 0,157 berarti

bahwa apabila terdapat penambahan Tri Hita Karana (X4) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Organisasi (Y) akan meningkat sebesar 0,157 satuan. (f) Koefisien regresi Moderasi X1 (X1*X4) sebesar 0,002 berarti bahwa apabila terdapat penambahan Moderasi X1 (X1*X4) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Organisasi (Y) akan meningkat sebesar 0,002 satuan. (g) Koefisien regresi Moderasi X2 (X2*X4) sebesar 0,014 berarti bahwa apabila terdapat penambahan Moderasi X2 (X2*X4) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Organisasi (Y) akan meningkat sebesar 0,014 satuan. (h) Koefisien regresi Moderasi X3 (X3*X4) sebesar 0,018 berarti bahwa apabila terdapat penambahan Moderasi X3 (X3*X4) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Organisasi (Y) akan meningkat sebesar 0,018 satuan.

Berdasarkan hasil uji *Moderated Regression Analysis* (MRA) yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut. (1) Pada uji hipotesis keempat nilai signifikansi variabel Moderasi X1 atau dengan kata lain variabel hasil moderasi Tri Hita Karana (X4) terhadap hubungan Sistem Pengendalian Internal (X1) dengan

Kinerja Organisasi (Y) sebesar 0,030 dimana nilai ini kurang dari 0,05 yang berakibat **H4 diterima** sehingga variabel moderasi Tri Hita Karana (X4) mampu memoderasi hubungan antara Sistem Pengendalian Internal (X1) dan Kinerja Organisasi (Y). Dilihat dari nilai t hitung dan koefisien regresi yang bernilai positif berarti variabel moderasi Tri Hita Karana (X4) memperkuat hubungan antara Sistem Pengendalian Internal (X1) dan Kinerja Organisasi (Y). (2) Pada uji hipotesis kelima nilai signifikansi variabel Moderasi X2 atau dengan kata lain variabel hasil moderasi Tri Hita Karana (X4) terhadap hubungan *Good Corporate Governance* (X2) dengan Kinerja Organisasi (Y) sebesar 0,015 dimana nilai ini kurang dari 0,05 yang berakibat **H5 diterima** sehingga variabel moderasi Tri Hita Karana (X4) mampu memoderasi hubungan antara *Good Corporate Governance* (X2) dan Kinerja Organisasi (Y). Dilihat dari nilai t hitung dan

koefisien regresi yang bernilai positif berarti variabel moderasi Tri Hita Karana (X4) memperkuat hubungan antara *Good Corporate Governance* (X2) dan Kinerja Organisasi (Y). (3) Pada uji hipotesis keenam nilai signifikansi variabel Moderasi X3 atau dengan kata lain variabel hasil moderasi Tri Hita Karana (X4) terhadap hubungan Awig-Awig (X3) dengan Kinerja Organisasi (Y) sebesar 0,024 dimana nilai ini kurang dari 0,05 yang berakibat **H6 diterima** sehingga variabel moderasi Tri Hita Karana (X4) mampu memoderasi hubungan antara Awig-Awig (X3) dan Kinerja Organisasi (Y). Dilihat dari nilai t hitung dan koefisien regresi yang bernilai positif berarti variabel moderasi Tri Hita Karana (X4) memperkuat hubungan antara Awig-Awig (X3) dan Kinerja Organisasi (Y).

Hasil analisis koefisien determinasi setelah dimoderasi disajikan pada tabel 7 berikut.

Tabel 7 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Setelah Moderasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,904 ^a	0,817	0,815	0,369

(Sumber: Data Diolah, 2020)

Berdasarkan data pada tabel 4.13, dapat dilihat bahwa nilai *R Square* setelah moderasi sebesar 0,817 yang menunjukkan bahwa variasi variabel Sistem Pengendalian Internal (X1), *Good Corporate Governance* (X2) dan Awig-Awig (X3) dengan variabel moderasi Tri Hita Karana (X4) mampu menjelaskan 81,7% variasi variabel Kinerja Organisasi (Y). Sisanya sebesar 18,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar yang dibahas dalam penelitian ini.

Sebelum di moderasi dengan variabel Tri Hita Karana (X4) nilai *R Square* adalah sebesar 0,734 dan setelah dimasukan variabel moderasi Tri Hita Karana (X4) nilainya menjadi 0,817. Sehingga terjadi peningkatan kemampuan variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependent diakibatkan variabel moderasi. Sehingga

secara umum dapat dikatakan bahwa variabel Tri Hita Karana (X4) sebagai variabel moderasi dapat memperkuat hubungan variabel Sistem Pengendalian Internal (X1), *Good Corporate Governance* (X2) dan Awig-Awig (X3) terhadap Kinerja Organisasi (Y).

Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Organisasi

Berdasarkan pengujian hipotesis variabel sistem pengendalian internal terhadap kinerja organisasi diperoleh hasil bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Hasil ini memiliki arti bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa dengan adanya sistem pengendalian internal yang baik akan meningkatkan kepercayaan dari *principal* atau masyarakat desa adat

tersebut. Sistem pengendalian internal sangatlah penting bagi sebuah organisasi karena dengan sistem pengendalian yang baik maka akan menghasilkan karyawan yang baik untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Hal ini mengacu pada Internal Control-Integrated Framework tahun 1994 yang diterbitkan oleh *Committee of Sponsoring of the Treadway Commission* (COSO) yang menyatakan bahwa pengendalian intern merupakan pengendalian kegiatan (operasional) perusahaan yang dilakukan pimpinan perusahaan untuk mencapai tujuan secara efisien, yang terdiri dari kebijakan-kebijakan dan prosedur- prosedur yang ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu dari operasi perusahaan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Wiguna (2016) yang menemukan bahwa sistem Pengendalian Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Azlina dan Amelia (2015) menemukan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pemerintah Kabupaten Pelalawan. Menurut Claraini, dkk (2017) menyatakan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pemerintah. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Saputri (2019) dan Putra (2020) juga menunjukkan hasil yang sama yaitu sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi.

Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Organisasi

Berdasarkan pengujian hipotesis variabel *Good Corporate Governance* terhadap kinerja organisasi diperoleh hasil bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hasil ini memiliki arti bahwa *Good Corporate Governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya *Good Corporate Governance* yang baik maka akan menciptakan suatu organisasi yang baik dan efisien.

Menurut Atmadja, dkk (2014) menyatakan bahwa GCG merupakan salah satu faktor yang penting dalam menilai perusahaan dan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan seperti pada LPD. GCG memiliki prinsip-prinsip yang harus diterapkan pada setiap aspek bisnis dan semua jajaran perusahaan, dimana perusahaan harus memastikan prinsip tersebut dijalankan dengan baik. Adapun kelima prinsip GCG tersebut menurut pedoman KNKG (Komite Nasional Kebijakan Governance) dalam jurnal Suparsabawa dan Kustina (2018) yakni transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi, dan kewajaran. Prinsip ini perlu diterapkan dengan baik agar GCG dalam perusahaan tersebut dapat dijalankan dengan baik.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Mulyawan (2017) yang menunjukkan bahwa GCG berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja LPD. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Azlina (2015), Atmadja (2014), Suparsabawa (2018) dan Jayantari (2020) juga menemukan hal yang sama yakni GCG berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi.

Pengaruh Keberadaan Awig-awig Terhadap Kinerja Organisasi

Berdasarkan pengujian hipotesis variabel Keberadaan Awig-awig terhadap kinerja organisasi diperoleh hasil bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hasil ini memiliki arti bahwa Keberadaan Awig-awig berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa dengan keberadaan awig-awig dapat memberikan dampak yang cukup baik terhadap kinerja organisasi. Hal ini didukung oleh pendapat Atmadja (2014) yang menyatakan bahwa dengan adanya awig-awig ini tentu memberikan dampak yang cukup baik sebagai langkah awal dalam meningkatkan kinerja pada sebuah lembaga yang dipayungi oleh awig-awig tersebut, seperti LPD.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Atmadja (2014) yang menunjukkan bahwa

keberadaan awig-awig berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Didukung juga oleh penelitian lain yang dilakukan oleh Jayantri dan Gorda (2020) juga menunjukkan bahwa keberadaan awig-awig berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi.

Pengaruh Tri Hita Karana Sebagai Pemoderasi Hubungan Antara Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Organisasi.

Berdasarkan pengujian hipotesis variabel Tri Hita Karana sebagai Pemoderasi Hubungan antara Sistem Pengendalian Internal terhadap kinerja organisasi diperoleh hasil bahwa H_0 ditolak dan H_4 diterima. Hasil ini memiliki arti bahwa Keberadaan Tri Hita Karana sebagai pemoderasi mempengaruhi Sistem Pengendalian Internal terhadap kinerja organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa apabila organisasi menggunakan Tri Hita Karana sebagai pemoderasi maka sistem pengendalian internalnya akan semakin bagus dan akan meningkatkan kinerja dari organisasi tersebut. Dengan adanya Tri Hita Karana tentu memberikan dampak pada sistem pengendalian internal. Menurut Suparsabawa dan Kustina (2018) Konsep Tri Hita Karana adalah falsafah hidup tangguh. Falsafah ini mempunyai konsep yang dapat melestarikan keanekaragaman budaya dan lingkungan di tengah globalisasi dan homogenisasi. Tri Hita Karana dalam hal ini dapat disebut sebagai budaya organisasi.

Suatu organisasi yang menjalankan Tri Hita Karana dapat meningkatkan keberhasilan dari pengendalian internal itu sendiri sehingga dapat mencapai kinerja organisasi yang lebih optimal. Budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan keberhasilan dalam kinerja organisasi publik. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Wiguna (2016) yang menemukan bahwa budaya Tri Hita Karana sebagai pemoderasi mempengaruhi hubungan sistem

pengendalian internal terhadap kinerja organisasi.

Pengaruh Tri Hita Karana sebagai pemoderasi hubungan antara Good Corporate Governance terhadap Kinerja Organisasi.

Berdasarkan pengujian hipotesis variabel Tri Hita Karana sebagai Pemoderasi Hubungan antara Good Corporate Governance terhadap kinerja organisasi diperoleh hasil bahwa H_0 ditolak dan H_5 diterima. Hasil ini memiliki arti bahwa Keberadaan Tri Hita Karana sebagai pemoderasi mempengaruhi Good Corporate Governance terhadap kinerja organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa apabila organisasi menggunakan Tri Hita Karana sebagai pemoderasi mempengaruhi Good Corporate Governance menjadi lebih baik untuk meningkatkan kinerja dari organisasi tersebut.

Dibutuhkan sebuah konsep yang dapat menunjang penerapan GCG yaitu seperti budaya organisasi, sehingga tercapainya kinerja organisasi yang baik. Budaya organisasi tersebut adalah Tri Hita Karana, yang mana Tri Hita Karana ini merupakan budaya organisasi yang mampu menciptakan budaya keterbukaan, kejujuran, dan bantuan serta mencegah terjadinya tindakan kecurangan dalam sebuah organisasi atau perusahaan (Jayantari dan Gorda, 2020). Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Jayantari dan Gorda (2020) yang menemukan bahwa budaya Tri Hita Karana sebagai pemoderasi memperkuat pengaruh antara hubungan Good Corporate Governance terhadap kinerja organisasi.

Pengaruh Tri Hita Karana sebagai pemoderasi hubungan antara Keberadaan Awig-awig terhadap Kinerja Organisasi.

Berdasarkan pengujian hipotesis variabel Tri Hita Karana sebagai Pemoderasi Hubungan antara Keberadaan Awig-awig terhadap kinerja organisasi diperoleh hasil bahwa H_0 ditolak dan H_6 diterima. Hasil ini memiliki arti bahwa Tri Hita Karana sebagai

pemoderasi mempengaruhi Keberadaan Awig-awig terhadap kinerja organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa apabila organisasi menggunakan Tri Hita Karana sebagai pemoderasi mempengaruhi keberadaan awig-awig menjadi lebih baik untuk meningkatkan kinerja dari organisasi tersebut.

Awig-awig merupakan suatu konsep budaya organisasi dari masyarakat Bali yaitu implementasi dari Tri Hita Karana. Menurut Atmadja (2014) dengan adanya konsep budaya organisasi Tri Hita Karana yang dirumuskan dan kemudian diimplementasikan ke dalam bentuk awig-awig dapat menghilangkan pandangan dari masyarakat yang mengarah ke komsumerisme, pertikaian dan gejolak pada suatu organisasi atau perusahaan. Hal ini tentunya dapat meningkatkan kinerja pada suatu organisasi, dikarenakan oleh terdapatnya awig-awig atau aturan dan budaya organisasi yang melandasi kegiatan dari organisasi atau perusahaan tersebut. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Jayantari dan Gorda (2020) yang menemukan bahwa budaya Tri Hita Karana sebagai pemoderasi memperkuat pengaruh hubungan antara keberadaan awig-awig terhadap kinerja organisasi.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan serta pembahasan yang telah disampaikan sebelumnya, maka simpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada LPD di kecamatan Mendoyo. Hal ini menunjukkan bahwa jika system pengendalian internal dari suatu organisasi itu baik maka akan meningkatkan kinerja organisasi itu menjadi lebih baik. (2) *Good Corporate Governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada LPD di kecamatan Mendoyo. Hal ini menunjukkan bahwa jika organisasi memiliki *Good Corporate Governance* yang baik maka akan menciptakan suatu

organisasi yang baik dan efisien. (3) Keberadaan Awig-awig berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada LPD di kecamatan Mendoyo. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya awig-awig dapat memberikan dampak yang cukup baik untuk langkah awal dalam meningkatkan kinerja pada sebuah lembaga atau organisasi pada LPD di kecamatan Mendoyo. (4) Keberadaan Tri Hita Karana sebagai pemoderasi mempengaruhi Sistem Pengendalian Internal terhadap kinerja organisasi pada LPD di kecamatan Mendoyo. Hal ini menunjukkan bahwa apabila organisasi menggunakan Tri Hita Karana sebagai pemoderasi maka sistem pengendalian internalnya akan semakin bagus dan meningkatkan kinerja dari organisasi pada LPD di kecamatan Mendoyo. (5) Keberadaan Tri Hita Karana sebagai pemoderasi mempengaruhi *Good Corporate Governance* terhadap kinerja organisasi pada LPD di kecamatan Mendoyo. Hal ini menunjukkan bahwa apabila organisasi menggunakan Tri Hita Karana sebagai pemoderasi mempengaruhi *Good Corporate Governance* menjadi lebih baik untuk meningkatkan kinerja dari organisasi pada LPD di kecamatan Mendoyo. (6) Tri Hita Karana sebagai pemoderasi mempengaruhi Keberadaan Awig-awig terhadap kinerja organisasi pada LPD di kecamatan Mendoyo. Hal ini menunjukkan bahwa apabila organisasi menggunakan Tri Hita Karana sebagai pemoderasi mempengaruhi keberadaan awig-awig menjadi lebih baik untuk meningkatkan kinerja dari organisasi LPD di kecamatan Mendoyo.

Adapun saran yang dapat diberikan, adalah sebagai berikut. (1) Bagi manajemen LPD se-kecamatan Mendoyo, hasil penelitian ini digunakan sebagai acuan dasar dalam meningkatkan kinerja organisasi. (2) Bagi mahasiswa, hasil penelitian ini diharapkan mampu dijadikan kajian pustaka dalam melakukan penelitian-penelitian terkait, dan dapat dikembangkan lagi dengan menggunakan variabel-variabel lain yang mampu

mempengaruhi kinerja organisasi. (3) Bagi universitas, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan serta sumber ajar pada mata kuliah tertentu, serta dapat digunakan sebagai rekomendasi dalam memperkaya kajian pustaka.

DAFTAR PUSTAKA

- Atmadja, A. T., Darmawan, N. A. S. dan Saputra, K. A. 2014. *Pengaruh Implementasi Good Corporate Governance dan proteksi Awig-Awig terhadap Kinerja Lembaga Perkreditan Desa (LPD) dengan Budaya Menyama Braya sebagai Variabel Moderasi*. www.multiparadigma.lecture.ub.ac.id . (diunduh tanggal 18 Juni 2020).
- Azlina, Nur dan Amelia, Ira. 2015. *Pengaruh Good Corporate Governance Dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Pemerintahan Kabupaten Pelalawan*. *Jurnal Akuntansi Universitas Jember*. Vol. 12 No. 2.
- Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa. 2019. *Data Tingkat Klasifikasi Kesehatan LPD Kabupaten Jembrana*. Singaraja.
- Jayantari, Putu Rima dan Gorda, A. A. N. Eddy Supriyadinata. 2020. *Pengaruh Penerapan Good Corporate Governance Dan Keberadaan Awig-Awig Terhadap Kinerja Keuangan Lembaga Perkreditan Desa Dengan Budaya Tri Hita Karana Sebagai Variabel Moderasi*. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humanjara*, Vol 4(1), h.60-70.
- Mulyawan, I P., Wirama, D. G., Badera, I. D. N. 2017. *Budaya Tri Hita Karana Sebagai Pemoderasi Pengaruh Prinsip Good Corporate Governance pada Kinerja Lembaga Perkreditan Desa di Kota Denpasar*. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 8, 3193–3222.
- Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 3 Tahun 2007 tentang perubahan atas Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 8 Tahun 2002 tentang Lembaga Perkreditan Desa
- Peraturan Gebenur Bali Nomor 11 Tahun 2013 tentang Lembaga Pengkreditan Desa.
- Radar Bali. 2018. *Parah, Dua LPD di Negara Bermasalah, Satu Mengarah ke Korupsi*. Tersedia pada <https://radarbali.jawapos.com/read/2018/11/17/104087/parah-dua-lpd-di-negara-bermasalah-satu-mengarah-ke-korupsi> (diakses pada tanggal 25 Desember 2019).
- Saputri, Mimin. 2019. *Pengaruh Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance, Pengendalian Internal, Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Empiris Pada Bank Perkreditan Rakyat Di Magelang)*. Skripsi Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suparsabawa, I Nyoman Raditya dan Kustina, Ketut Tanti. 2018. *Pengaruh penerapan good corporate governance dan budaya tri hita karana terhadap kinerja manajerial lembaga perkreditan desa (LPD)*. *Jurnal Riset Akuntansi UNDIKNAS*. Vol.08, No. 1.
- Wiguna, Putu Adhitiya Hari. 2016. *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Internal, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Pada PDAM Kabupaten Buleleng Dengan Modeasi Budaya Tri Hita Karana Sebagai Dimensi Budaya*. *E-journal S1 Ak universitas Pendidikan Ganesha*. Vol: 6, No: 4.
- Yuliantari, Ida Putu Pande, dkk. 2020. *Tri Hita Karana As A Moderating Of Good Corporate Governance And Crossed Credits In Financial Performance Of Rural Credit Institution Of Gianyar District*. *E-journal DOI:10.*