Pengaruh Moralitas Individu, Komitmen Organisasi, Kultur Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap *Good Corporate Governance* Pada Lpd Se-Kabupaten Buleleng

Komang Sania Widiasari Yumia[1], Edy Sujana[2]

Jurusan Ekonomi dan Akuntansi
Universitas Pendidikan Ganesha
Singaraja, Indonesia
e-mail: saniyumia99gmail.com[1], edy.s@undiksha.ac.id[2]

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh moralitas individu, komitmen organisasi, kultur organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap *good corporate governance pada* LPD Se-Kabupaten Buleleng. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di LPD Se-Kabupaten Buleleng sejumlah 818 orang, teknik sampel yang digunakan yaitu *purposive sampling.* Jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu 96 responden. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa (1) Moralitas Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap *good corporate governance,* (2) Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *good corporate governance*, (3) Kultur Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *good corporate governance,* (4) Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *good corporate governance.*

Kata kunci : Moralitas Individu, Komitmen Organisasi, Kultur Organisasi, Gaya Kepemimpinan, *Good Corporate Governance*

Abstract

This research aims to determine the effect of individual morality, organizational commitment, organizational culture, and leadership style on good corporate governance in LPDs throughout Buleleng Regency. The population of this research is all employees who work in LPD in Buleleng Regency totaling 818 people, the sample technique used is purposive sampling. The number of samples in this research are 96 respondents. The data analysis technique in this research is quantitative using multiple linear regression analysis. The results of this research indicate that are (1) individual morality has a positive and significant effect on good corporate governance, (2) organizational commitment has a positive and significant effect on good corporate governance, (3) organizational culture has a positive and significant effect on good corporate governance, (4) Leadership Style has a positive and significant effect on good corporate governance.

Keywords : *Individual Morality, Organizational Commitment, Organizational Culture, Leadership Style, Good Corporate Governance*

PENDAHULUAN

Bali telah terkenal dengan sebutan satu dari banyaknya lingkup daerah yang dijadikan sebuah tujuan untuk tempat berwisata. Selain karna faktor keindahan alamnya, Bali juga terkenal dengan sistem kemasyarakatannya yang dikenal dengan nama Desa Adat. Aturan mengenai Desa Adat tertera termasuk ke dalam Peraturan Daerah No. 4 Tahun 2019 mengenai Desa Adat di Bali, 2019. Mengingat pembiayaan

desa adat berada diluar kebijakan pembiayaan pemerintah, tentunya desa adat memiliki peranan dan kontribusi yang begitu besar dalam masyarakat sehingga di tahun 1984 ini kebijakan dari pemerintah yang berada di Bali mengeluarkan pembangunan Lembaga Perkreditan Desa (selanjutnya disebut LPD) pada setiap Desa Adat yang berada di daerah Bali. Setiap daerah yang mempunyai LPD di masa sekarang ini saat ini tidak memerlukan adanya keraguan dari masyarakat yang alasannya LPD sudah bisa memperbaiki aspek perekonomian yang terjadi pada masyarakat pedesaan di daerah Bali. Namun, pada saat ini masih banyaknya LPD di Bali yang tidak beroperasi. Berikut diperlihatkan table 1.

Tabel 1. Persentase LPD Tidak Beroperasi Per Kabupaten Tahun 2020

No.	Kabupaten	Persentase LPD Tidak Beroperasi
1	Tabanan	15, 58%
2	Buleleng	13, 02%
3	Karangasem	11, 58%
4	Gianyar	7, 04%
5	Bangli	5, 03 %
6	Klungkung	4, 20%
7	Badung	4, 10 %
8	Denpasar	2,86%
9	Jembrana	0,00%

Sumber : (LP-LPD, 2020)

Berdasarkan tabel data LPD yang tidak beroperasi per Kabupaten tahun 2020 bahwa Kabupaten Tabanan menempati posisi pertama yang dianggap memiliki persentase LPD yang tidak beroperasi sebanyak 15,58% pada tahun 2002 artinya Kabupaten Tabanan memiliki keadaan LPD yang macet paling tinggi di Provinsi Bali. Posisi kedua ditempati oleh Kabupaten Buleleng memiliki persentase LPD yang tidak beroperasi sebanyak 13,02% Artinya, Kabupaten Buleleng menempati posisi kedua yang memiliki keadaan LPD macet paling tinggi di Provinsi Bali. penyebab LPD tidak beroperasi disebabkan karena banyaknya terjadi kasus penggelapan. Adapun kasus penggelapan yang terjadi sejak tahun 2018-2020 yang terdapat di LPD Provinsi Bali yaitu melibatkan LPD Kabupaten Buleleng (LPD Desa Adat Anturan, LPD Desa Adat Kalianget, LPD Desa Adat Gerokgak, LPD Desa Adat Sangsit, LPD Desa Adat Unggahan, LPD Desa Adat Bebetin, dan LPD Desa Adat Bangkang), sedangkan LPD Kabupaten Tabanan (LPD Adat Kota Tabanan, LPD Sunantaya), LPD Kabupaten Karangasem (LPD Desa Adat Sega), LPD Kabupaten Jembrana (LPD Desa Adat Tuwed), LPD Kabupaten Gianyar (LPD Desa Adat Pacaung), LPD Kabupaten Bangli (LPD Desa Adat Selat), sedangkan LPD Klungkung dan LPD Denpasar tidak terdapat kasus kecurangan. Sehingga LPD yang berada di Kabupaten Buleleng menempati posisi pertama yang mempunyai kasus kecurangan tertinggi di Provinsi Bali. Terjadinya peningkatan LPD macet ini karena masih terdapat LPD yang belum mampu menerapkan prinsip *Good Corporate Governance* yaitu prinsip akuntanbilitas secara maksimal hal ini bise diperlihatkan kalau untuk sekarang ini masih adanya LPD yang sampai pada saat ini belum memiliki kejelasan fungsi dan wewenang yang terdapat pada LPD karena belum dibuat secara tertulis fungsi dan tugas masing-masing *stakeholder* dan masih banyak LPD tidak *transaparan* dalam pengelolaan dana yang mengakibatkan terjadinya beberapa

penggelapan (Mudiarta, 2018). Selain itu, masih terdapat beberapa LPD yang belum memiliki struktur dan sistem yang kompleks, alasannya dikarenakan SDM yang ada masih kurang dalam mengelola LPD tersebut, dan masih terdapat peran ganda pada LPD sehingga memudahkan oknum-oknum dalam mencari celah untuk melakukan kecurangan.

Dari banyaknya kasus kecurangan yang dialami LPD maka perlu meningkatkan implementasi dari GCG. Penerapan atau implementasi dari GCG (*good corporate governance)* perlu dilakukan agar peluang bisa diminimalis teruntuk petinggi yang mengelola LPD yang memiliki perilaku menyimpang serta yang serakah karena individual besar harapannya bisa mengikuti nilai sebual lembaga perusahaan sehingga bisa lebih meningkat, seperti contohnya bisa membuat peningkatan akan adanya aset yang tertera pada LPD sertapun bisa meningkatkan nilai tabungan yang sudah dipercayai oleh masyarakat sekitar. Dalam penerapan *GCG* secara baik dan benar waji diikuti bersamaan antar keinginan beserta keyakinan secara dalam dari tiap orang yang berada dalam lembaga perusahaan agar bisa meraih tujuan untuk kesejahteraan beserta ketercapaian dari tiap lembaga dalam suatu organisasi. Teori yang mendasari dengan penganalisaan penelitian ini dengan memakai teori agensi. Penelitian yang dianalisa ini mengkaji tentang akuntansi keprilakuan *(behavioral accounting),* khususnya tentang prilaku pengelola LPD dalam memenuhi transparansi dan kehandalan informasi keuangan dalam menyajikan laporan.

Penelitian yang dianalisa ini memakai patokan dari penelitian yang dijalankan peneliti (Kristiana et al., 2017). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak dari variabel bebas dan lokasi penelitian. Perbedaan pada variable bebas yaitu dengan menambahkan variabel baru seperti moralitas individu, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan menghilangkan dua variabel yaitu pengaruh sistem pengendalian intern, kinerja organisasi. Penggunaan variabel moralitas individu, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan sebagai variabel baru karena terjadi ketidakonsistenan pada hasil penelitian terdahulu sehingga peneliti ingin menguji kembali variabel ini. Perbedaan kedua pada penelitian ini yaitu berada pada tempat penelitian yang diambil oleh peneliti yang alasannya sebelumnya dilihat dari penelitian terdahulu hanya dilaksanakan pada LPD Se-Kecamatan Sukasada, namun pada penelitian ini cakupannya lebih luas yaitu dilakukan di LPD Se-Kabupaten Buleleng. Pemilihan lokasi penelitian ini karena LPD di Kabupaten Buleleng merupakan salah satu LPD yang mengalami penurunan tingkat kesehatan, asset, dan laba serta banyaknya terjadi kasus kecurangan. Penerapan *good corporate governance* harus didukung oleh moralitas individu, komitmen organisasi, kultur organisasi dan gaya kepemipinan yang tinggi agar dapat melaksanakan *good corporate governance* dengan baik.

Moralitas memiliki keterikatan antar sifat serta perlakuan dari tiap individu. Bila makin meningkatnya jenjang penalaran moral suatu individu, jadinya bisa membuat kemungkinan dalam melaksanakan sesuatu secara baik. Begitupun bila dibalik, bila makin kecil jenjang dari penalaran moral suatu individu jadinya bisa membuat kemungkinan didapatkannya perlakuan yang tidak etis. Seseorang yang memiliki jenjang penalaran moral yang besar didalam setiap aktivitasnya bisa lebih memperlihatkan perhatiannya terhadap kepentingan dari setiap individu yang berada pada sekitarannya serta dijadikan sebagai pendasaran yang berpatokan pada prinsip moral. Hubungan antara moralita individu terhadap *good corporate governance* sangat erat karena kalau seorang individu mendapatkan moral secara besar jadinya semakin mungkin bisa melaksanakan tindakan yang benar sehingga dapat terlaksannaya penerapan *good corporate governance.* Hasil ini dilakukan oleh (Puspasari & Suwardi, 2016), (Kesuma et al., 2020) memberi pernyataan terdapat pengaruh signifikan terhadap penerapan *good corporate governance* karena dalam lembaga apabila memliki moral yang rendah maka

akan memudahkan terjadinya kecuragan. Sedangkan penelitian yang dilaksanakan peneliti (Mackenzie, 2016) menyatakan kalau moralitas individu tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *good corporate governance.*

H_1 : Moralitas Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap *good corporate governance*

Komitmen yang ada dalam tiap berorganisasi diberikan artian sebagai sebuah situasi yang mana salah satu pegawainya memiliki keinginan besar dalam meraih pencapaian dalam organisasi maupun lembaga perusahaan yang ditekuninya. Komitmen yang ada dalam tiap berorganisasi pun diberikan artian sebagai sifat mental setiap orang yang memiliki hubungan antar sifat baik yang diberikan ke organisas sebagai tempatnya bekerja. Komitmen yang besar untuk dicapainya ini bisa meminimalisir terjadinya kecurangan yang bisa saja didapatkan, alasannya seseorang itu lebih teliti saat bekerja sesuai dengan aturan yang sudah dibuat dalam tiap lembaga organisasi untuk tetap bisa menjunjung tinggi pertahanan kerjanya. Jika pegawai yang sudah mempunyai komitmen yang besar untuk berorganisasi, jadinya tidak perlu melaksanakan berbagai hal yang dapat membuat rugi untuk dirinya maupun membuat rugi organisasi sebagai tempatnya dalam bekerja serta bisa menjalankan kegiatan setara antar peraturan beserta norma yang sudah ditetapkan di setiap organisasi dan yang terakhir bisa menjalankan kerjasama lebih secara maksimal agar tujuan yang berada dalam organisasinya dapat tercapai.

Variabel yang dipergunakan ini dipakai dengan alasan karena berpatokan mengacu pada penganalisaan penelitian peneliti (Topan, 2016) yang memberikan pernyataan kalau komitmen organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap penerapan good corporate governance. Sedangkan pada penelitian yang dianalisa peneliti (Rahmah, 2018), (Wiratno, 2018), dan (Septiawan, 2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap good corporate governance.

H_2 : Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *good corporate governance*

Kultur Organisasi diberikan artian sebagai bentuk dari dukungan lembaga pada suatu organisasi dalam etika yang dikembangkan serta teknologi yang sudah terlatih selama ini agar bisa memberikan peningkatan keterkaitan serta ketercapaian pihak kelompok di lingkup organisasi serta memberi pengaruh secara utama dari tiap bidang atas pengoperasian dalam organisasi. Kultur organisasi ini bisa berpengaruh positif maupun negative terhadap organisasi. Bila suatu kultur dari sebuah organisasi terutama pada LPD dirangkai secara benar jadinya bisa mengurangi terdapatnya perilaku kecurangan dan memudahkan dalam pelaksanaan *good corporate governance.* sehingga budaya yang telah diterapkan dalam organisasi bisa secara kondusif dan lebih diutamakan dalam terlaksanakanya *Good Corporate Governance* (Kristiana et al., 2017).

Sesuai dengan perolehan analisa penelitian terdahulu yang dijalankan peneliti (Topan, 2016), (Kristiana et al., 2017), (Rahmah, 2018), (Wiratno, 2018) dan (Sudarsana & Budiasih, 2019) mengatakan bahwa kultur organisasi memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap good corporate governance. Kemudian perolehan penelitian yang dijalankan peneliti (Puspitha & Sujana, 2016) menyatakan kalau budaya organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance.*

H_3 : Kultur organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *good corporate governance*

Gaya kepemimpinan adalah sebuah teknik dalam memimpin yang memberikan sebuah pengaruh kepada para pegawainya. Gaya yang dilaksanakan itu menggunakan teknik bisa secara berbeda sesuai dengan memakai dasar dari sebuah motivasi, kuasa bahkan bisa dengan orientasi dari adanya tanggungjawab beserta individu lainnya. Gaya kepemimpinan awalnya mempunyai

artian yang disebut sebagai bentuk atau sebuah wujud dari perilaku maupun tingkah laku di tiap individu yang memimpin dengan latar belakang keahliannya untuk menjadi pemimpin di dalam organisasi. Sehingga apabila gaya kepemimpinan baik dilakukan di organisasi maka akan memudahkan tercapainya *good corporate governance* karena arahan seorang atasan sangat berpengaruh terhadap bawahannya.

Berdasarkan penelitian yang sudah ada terdahulu dari pelaksanaan peneliti (Topan, 2016) yang menyatakan gaya kepemimpinan tidak berpengaru positif dan sgnifikan terhadap penerapan *good corporate governance.* Sedangkan penelitian yang dilaksanakan peneliti (Aulia, 2019), (Sudarsana & Budiasih, 2019), (Baihaqi, 2016), (Wiratno, 2018) dan (Rahmah, 2018) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan membuat pengaruh positif dan signifikan terhadap *good corporate governance.*

H_4 : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *good corporate governance*

Penelitian yang di analisa ini mempunyai bentuk tujuannya (1) untuk mengetahui pengaruh moralitas individu terhadap good corporate governance pada LPD Se-Kabupaten Buleleng, (2) untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap good corporate governance pada LPD Se-Kabupaten Buleleng, (3) untuk mengetahui pengaruh kultur organisasi terhadap good corporate governance pada LPD Se-Kabupaten Buleleng, (4) untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap good corporate governance pada LPD Se-Kabupaten Buleleng.

METODE

Penelitian yang diambil ini memakai sebuah teknik pendekatan kuantitatif deskriptif. Penelitian yang dianalisa ini menguji hubungan antara variabel bebas (X), pada penelitian yang diambilnya yakni moralitas individu, komitmen organisasi, kultur organisasi dan gaya kepemimpinan. Metode pengumpulan data dengan instrumen penelitian ini berupa pengumpulan kuisioner. Data selanjutnya akan dilaksanakan penganalisaan melalui sebagian dari beberapa analisa seperti statistik deskriptif, uji asumsi klasik serta analisis regresi berganda bersamaan dari penyajian data atas bantuan aplikasi program seperti SPSS versi 20. Subjek yang dipergunakan dari penelitian yang diambil ini mempergunakan LPD di Kabupaten Buleleng. Sedangkan objek penelitian adalah moralitas individu (X_1), komitmen organisasi (X_2), kultur organisasi (X_3), gaya kepemimpinan (X_4), dan *good corporate governance* (Y).

Populasi diberikan artian sebagai wilayah ataupun lokasi yang secara generali terliput atas obyek maupun subyek dengan memiliki sebuah kelayakan serta sifat yang akan dipergunakan oleh peneliti untuk meneliti lebih dalam sehingga bisa membuat kesimpulan yang akan ditariknya. Populasi disini bukan Cuma perolehan atas jumlah yang didapatkan dari setiap objek maupun subjek yang dipergunakan, namun juga terdiri atas semua jenis yang yang dipunyai ke dalam subjek bahkan objeknya (Sugiyono, 2017). Sehingga populasi yang digunakan dari penganalisaan penelitian yang diambil ini yaitu seluruh pegawai yang bekerja di LPD Se-Kabupaten Buleleng sejumlah 818 orang. Teknik sampel mempergunakan *purposive sampling.* Sampel yang dipergunakan ke penelitian yang diambil ini sebanyak 96 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perolehan analisa dari pengambilan penelitian peneliti terdiri atas perolehan dengan perhitungan SPSS dari uji statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, beserta pengujian atas uji hipotesis. Uji statistik deskriptif dibuatkan agar bisa tahu perolehan minimal, maksimal, mean beserta perolehan standar deviasi. Perolehan pengujian dari uji SPSS statistik deskriptif tertera di table 2.

Tabel 2. Hasil Analisis Uji Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Moralitas Individu	90	11	25	18.12	4.030
Komitmen Organisasi	90	17	30	24.96	3.115
Kultur Organisasi	90	22	38	29.34	3.808
Gaya Kepemimpinan	90	19	40	34.00	4.365
Good Corporate Governance	90	24	45	37.51	3.953
Valid N (listwise)	90				

Sumber : *Output SPSS (2021)*

Berdasarkan hasil penelitian diatas maka data moralitas Individu menunjukkan skor minimum 11 dan skor maksimum 25. Skor rata-rata 18,12 dengan standar deviasi sebesar 4,030, variabel komitmen orHal ini menunjukkan bahwa standar deviasi memiliki skor lebih kecil dari pada skor rata-rata dengan artiannya bahwa penyebaran pendataan dari Moralitas Individu dari pengambilan penelitian yang dianalisa ini memperoleh distribusi secara seimbang, yang diartikan antara data satu dengan lainnya tidak terlalu renggang atau tinggi, data komitmen pada lembaga dengan organisasi memperlihatkan perolehan minimum 17 dan skor maksimum 30. Perolehan rata-rata 24,96 bersama perolehan standar deviasi mendapat 3,115. Perolehan itu memperlihatkan kalau standar deviasi mendapat perolehan lebih minimum ketimbang perolehan rata-rata yang berarti kalau dari persebaran tiap data komitmen dalam sebuah organisasi pada penelitian yang dianalisa ini berdistribusi secara seimbang, diberikan arti kalau diantara data yang dianalisis beserta data lainnya tidak terlalu renggang atau tinggi, kemudian dari data kultur organisasi menunjukkan perolehan paling kecil 22 serta perolehan paling besar 38. Perolehan rata-rata 29,34 bersamaan dari standar deviasi mendapat 3,808. Hal ini memperlihatkan kalau standar deviasi memiliki perolehan minimal ketimbang perolehan rata-rata dengan diberikan artian kalau sebaran dari tiap data kultur organisasi pada penelitian yang diambil ini berdistribusi seimbang, maksudnya perbandingan data yang dianalisis bersama data lainnya tidak dirasa terlalu renggang atau tinggi, dan gaya kepemimpinan menunjukkan perolehan paling kecil 19 beserta perolehan paling besar 40. Kemudian perolehan rata-rata 34,00 bersama perolehan standar deviasi mendapat 4,365. Itupun memperlihatkan kalau standar deviasi mendapat perolehan minimum ketimbang perolehan rata-rata yang berarti kalau sebaran dari data Gaya Kepemimpinan pada penelitian yang diambil ini mendapat distribusi seimbang, maksudnya perbandingan dari data yang dianalisis bersama data lainnya tidak dirasa terlalu renggang atau tinggi, serta variabel Good Corporate Governance menunjukkan perolehan paling sedikit 24 serta perolehan paling banyak 45. Perolehan rata-rata 37,51 beserta perolehan standar deviasi mendapat 3,953. Hal ini memperlihatkan kalau standar deviasi memiliki perolehan minimum ketimbang perolehan rata-rata dengan artiannya bahwa penyebaran data Good Corporate Governance dari penelitian yang diambil ini mendapat distribusi seimbang, maksudnya perbandingan data yang dianalisis bersama data lainnya tidak dirasa terlalu renggang atau tinggi.

Sesudah pengujian dari SPSS uji asumsi klasik terlaksana, langkah menjalankan pengujian SPSS uji hipotesis. Hipotesis dari pengambilan penelitian yang dianalsisis ini memakai jenis model regresi berganda. Analisis yang akan diuji ini mengikutsertakan variabel prediktor (X) yang lebih dari satu untuk dipergunakan agar tahu pengaruh sebagian sub variabel bebas akan adanya variabel terikat (Ghozali, 2016). Perolehan analisis dengan bantuan output SPSS pada table *model summary* atas pengujian regresi linier berganda terdapat di table 3.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.379	3.089		1.741	.085
	Moralitas Individu	.176	.066	.179	2.668	.009
	Komitmen Organisasi	.178	.088	.140	2.035	.045
	Kultur Organisasi	.214	.087	.206	2.454	.016
	Gaya Kepemimpinan	.536	.077	.592	6.964	.000

a. Dependent Variable: Good Corporate Governance

Sumber: *Output SPSS 20.0 for windows* (2021)

Berdasarkan tabel 3 maka didapat hasil persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta 1X1 + \beta 2X2 + \beta 3X3 + \beta 4X4 + \varepsilon \quad (1)$$

$$Y = 5.379 + 0,176X1 + 0,178X2 + 0,214X3 + 0,536X4 + \varepsilon$$

Adapun hasil intrepretasi yang terlihat seperti (1) Konstanta 5.379 memperlihatkan kalau variabel moralitas individu (X1), komitmen organisasi (X2), kultur organisasi (X3), serta gaya kepemimpinan (X4) memperoleh konstan, jadinya variabel good corporate governance (Y) memiliki nilai 5.379 satuan, (2) Koefisien regresi moralitas individu (X1) mendapat 0, 176 memperlihatkan kalau di tiap variabel X1 yang ditambahkan sebanyak 1 secara satuan, jadinya good corporate governance bisa meningkat 0, 176 melalui sebuah asumsi variabel independen analisis data yang lain secara tetap, (3) Koefisien regresi komitmen organisasi (X2) mendapat 0, 178 memperlihatkan kalau di tiap variabel X3 yang ditambahkan sebanyak 1 secara satuan, jadinya good corporate governance bisa meningkat 0, 178 melalui sebuah asumsi variabel independen analisis data yang lain secara tetap, (4) Koefisien regresi kultur organisasi (X3) mendapat 0, 214 memperlihatkan kalau di tiap variabel X3 yang ditambahkan sebanyak 1 secara satuan, jadinya good corporate governance bisa meningkat 0, 214 melalui sebuah asumsi variabel independen analisis data yang lain secara tetap, (5) Koefisien regresi gaya kepemimpinan (X4) mendapat 0, 536 memperlihatkan kalau di tiap variabel X4 yang ditambahkan sebanyak 1 secara satuan, jadinya good corporate governance bisa meningkat 0, 536 melalui sebuah asumsi variabel independen analisis data yang lain secara tetap,.

Sesuai dengan perolehan pengujian SPSS uji t yang diperlihatkan dari table 3. menyatakan perolehan Sig. 0,009 < 0,05. Jadinya bisa ditarik kesimpulannya kalau

variabel moralitas individu (X_1) membuat pengaruh positif dan signifikan terhadap *good corporate governance* maka H_1 diterima, perolehan pengujian SPSS uji t yang diperlihatkan dari table 3 menyatakan nilai Sig. 0,045 < 0,05. Jadinya bisa ditarik kesimpulannya kalau variabel komitmen organisasi (X_2) membuat pengaruh positif dan signifikan terhadap *good corporate governance,* maka H_2 diterima, perolehan pengujian SPSS uji t yang diperlihatkan dari table 3 menyatakan nilai Sig. 0,016 < 0,05. Jadinya bisa ditarik kesimpulannya kalau variabel kultur organisasi (X_3) membuat pengaruh positif dan signifikan terhadap *good corporate governance* maka H_3 diterima, terakhir pengujian SPSS uji t yang diperlihatkan dari table 3 menyatakan nilai Sig. 0,000 < 0,05. Jadinya bisa ditarik kesimpulannya kalau variabel gaya kepemimpinan (X_4) membuat pengaruh positif dan signifikan terhadap *good corporate governance* maka H_4 diterima.

Pengaruh Moralitas Individu terhadap *Good Corporate Governance*

Moralitas individu diberikan artian sebagai pertanggungjawaban untuk menjalankan kewajiban yang harus ditaati setiap orang untuk bisa selalu patuh pada akan adanya hukum. Di lingkup sebuah lembaga organisasi tindakan berbuat curang pada aspek bidang akuntansi bisa bisa selalu ada alasannya dikarenakan terlalu minimum kesadaran di tiap kelompok dalam organisasi yang diikutinya dari adanya perlakuan yang dirasa kurang. Sehingga moralitas merupakan sesuatu sebab utama dalam timbulnya kecurangan. Dari itupun dapat dilihat bahwa indikator dalam melaksanakan kegiatan pegawai LPD telah sesuai dengan kondisi yang sebenarnya seperti dalam penyusunan laporan keuangan yang memiliki nilai tinggi. Sedangkan indikator penalaran moral yang didasarkan atas hukum dan undang-undang memliki nilai yang rendah, hal ini berarti masih terdapat pegawai LPD yang tidak takut terhadap hukum sehingga dalam penyusunan pelaporan atas dana tidak setara antar situasi *riil*. Jika moralitas individu tinggi maka semakin bagus pun pekerjaan yang ditanggung oleh bawahan terhadap LPD sehingga dapat meminimalisir terjadinya tindak kecurangan dan memudahkan untuk menjalani *GCG.*

Berdasarkan dari hasil penelitian ini dinyatakan kalau komitmen dari lembaga organisasi membuat pengaruh positif terhadap *good corporate governance.* Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilaksanakan peneliti (Puspasari & Suwardi, 2016), (Kesuma et al., 2020) yang menyatakan bahwa moralitas individu membuat pengaruh positif dan signifikan terhadap penerapan *good corporate governance.*

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Good Corporate Governance*

Komitmen organisasi artiannya kondisi dimana seorang pegawai menjunjung tinggi keberhasilan LPD tempat mereka bekerja. Bila suatu individu atau bawahan mempunyai keinginan pencapaian yang besar dari LPD, jadinya pegawai itupun bisa berusaha dengan segala usaha dan upaya agar LPD meningkatkan perekonomian masyarakat desa. Hal ini dapat dilihat bahwa komitmen afektif menjadi indikator yang memiliki nilai tinggi, yang berarti bahwa pegawai LPD memiliki rasa kepercayaan, rasa cinta kasih, dan rasa kepedulian yang sangat tinggi pada LPD tempat mereka bekerja yang dapat mendorong mereka dalam melakukan kinerja terbaiknya. Sedangkan indikator yang memiliki nilai rendah yaitu komitmen normatif yang berarti bahwa masih terdapat pegawai LPD yang kurang berperan dalam pengambilan keputusan. Jika komitmen organisasi setiap pegawai tinggi jadinya makin bagus pun pekerjaan yang bisa diberikan dari pegawai terhadap LPD sehingga dapat memudahkan untuk menjalani GCG.

Berdasarkan dari perolehan hasil penelitian ini dinyatakan kalau komitmen organisasi membuat pengaruh positif terhadap *good corporate governance.* Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dijalani peneliti (Rahmah, 2018), (Wiratno, 2018), dan (Septiawan, 2018) memberi pernyataan kalau komitmen organisasi membuat pengaruh positif dan signifikan terhadap *good corporate governance*.

Pengaruh Kultur Organisasi terhadap *Good Corporate Governance*

Kultur Organisasi merupakan dukungan kepada LPD untuk pengembangan etika pegawai dan teknologi dengan memberikan pelatihan terus-menerus untuk meningkatkan hubungan dan keselarasan para pegawai dan pengaruh yang penting terhadap setiap aspek dari operasi LPD. Kultur organisasi juga merupakan norma dan aturan dalam sebuah organisasi yang dapat mempengaruhi tindakan atau perilaku individu didalamnya. Jika sebuah kultur dalam suatu orgnisasi khususnya LPD disusun dengan baik maka akan meminimalisir terjadinya tindak kecurangan dan memudahkan dalam pelaksanaan *good corporate governance*, maka dari itu budaya organisasi yang kondusif penting untuk terlaksanakanya *Good Corporate Governance* (Kristiana et al., 2017). Hal ini terbukti bahwa indikator pola-pola komunikasi memiliki nilai paling tinggi, yang berarti bahwa terdapat LPD yang memberikan kebebasan berpendapat dan masih terdapat LPD yang membatasi pegawai dalam mengemukakan pendapat. Kemudian dari syarat dengan perolehan minimum seperti toleransi terhadap konflik yang berarti bahwa masih terdapat pegawai LPD yang tidak peduli terhadap masalah sesama pegawai, yang berarti bahwa kurangnya rasa peduli dan toleransi antar pegawai. Jika semakin baik kultur organisasi pada LPD maka akan semakin baik pula tindakan yang dilakukan oleh pihak LPD sehingga dapat memudahkan dalam mencapai *good corporate governance*.

Berdasarkan pada perolehan pengambilan penelitian ini dinyatakan kalau kultur organisasi membuat pengaruh positif terhadap *good corporate governance.* perolehan pengambilan penelitian sesuai bersama pengambilan penelitian yang dilaksanakan peneliti (Topan, 2016), (Kristiana et al., 2017), (Rahmah, 2018), (Wiratno, 2018) dan (Sudarsana & Budiasih, 2019) menyatakan bahwa kultur organisasi mmebuat pengaruh positif dan signifikan terhadap *good corporate governance.*

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap *Good Corporate Governance*

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya. Sebagai contoh, partisipasi dalam pengambilan keputusan pada gaya kepemimpinan demokrasi akan mempunyai dampak pada peningkatan hubungan manajer dengan bawahan, menaikan moral dan kepuasan kerja, dan menurunkan ketergantungan terhadap pempinan. Dalam hal ini pimpinan perlu mengembangkan karyawan, membangu iklim motivasi, menjalankan fungsi-fungsi manajerial dalam rangka menghasilkan kinerja yang tinggi dan meningkatkan kinerja organisasi tanpa memetingkan kepentingan pribadi maka manajer perlu menyesuaikan gaya kepemimpinannya. Sehingga apabila gaya kepemimpinan baik dilakukan di organisasi maka akan memudahkan tercapainya *good corporate governance* karena arahan seorang atasan sangat berpengaruh terhadap bawahannya. Hal ini terbukti bahwa indikator gaya kepemimpinan mendelegasi mempunyai nilai yang paling tinggi yang berarti bahwa pegawi LPD wajib dalam menanggung semua tanggungjawab yang diamanahi atasan. Sedangkan gaya kepemimpinan partisipasi memiliki nilai persentase rendah, yang berarti bahwa masih terdapat pegawai LPD yang tidak ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

Berdasarkan hasil penelitian ini maka gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap *good corporate governance.* Perolehan pengambilan penelitian peneliti ini sesuai antar pengambilan penelitian yang dilaksanakan peneliti (Aulia, 2019), (Sudarsana & Budiasih, 2019), (Baihaqi, 2016), (Wiratno, 2018) dan (Rahmah, 2018) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan membuat pengaruh positif dan signifikan terhadap *good corporate governance.*

SIMPULAN DAN SARAN

Sesuai dengan perolehan analisis beserta perolehan pembahasan telah terlaksana, jadinya bisa dibuatkan kesimpulan kalau moralitas individu membuat pengaruh positif dan signifikan terhadap good corporate governance. Hal ini bisa kita dapatkan dari perolehan

pengujian SPSS uji t yang disana dinyatakan perolehan Sig. 0,009 < 0,05 jadinya h_1 bisa diterima, komitmen organisasi membuat pengaruh positif dan signifikan terhadap good corporate governance. Hal ini bisa kita dapatkan dari perolehan pengujian SPSS uji t yang disana dinyatakan perolehan Sig. 0,045 < 0,05 jadinya h_2 bisa diterima, kultur organisasi membuat pengaruh positif dan signifikan terhadap good corporate governance. Hal ini bisa kita dapatkan dari perolehan pengujian SPSS uji t yang disana dinyatakan perolehan Sig. 0,016 < 0,05 jadinya h_3 bisa diterima, dan gaya Kepemimpinan membuat pengaruh positif dan signifikan terhadap good corporate governance. Hal ini bisa kita dapatkan dari perolehan pengujian SPSS uji t yang disana dinyatakan perolehan Sig. 0,000 < 0,05 jadinya h_4 bisa diterima.

Adapun saran yang penulis berikan kepada pihak LPD yaitu untuk meningkatkan penalaran moral yang didasarkan atas hukum dan undang-undang, maka perlu dilakukan tindakan penyadaran hukum kepada pihak LPD seperti memperberat aancaman hukuman, lebih mengetatkan pengawasan khususnya dalam penyusunan laporan keuangan, untuk meningkatkan komitmen normatif, maka perlu dilakukan pembagian wewenang sesuai keahliannya dengan memberikan kepercayaan terhadap pegawai dalam menjalankan tugasnya sehingga pegawai merasa lebih berperan dalam organisasi, untuk meningkatkan toleransi terhadap konflik, maka perlu mengadakan kegiatan kumpul bersama seperti *family getring,* rekreasi ke Kebun Raya agar lebih meningkatkan solidaritas, cinta kasih, rasa kekeluargaaan antar pegawai, dan dapat meningkatkan rasa saling peduli terhadap sesama pegawai, dan untuk meningkatkan gaya kepemimpinan partisipasi, maka kepala LPD harus lebih melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan seperti membuat forum diskusi setiap triwulan dengan memberikan kebebasan berpebdapat dan memberikan wewenang sesuai dengan keahliannya sehingga pegawai akan bertanggung jawab dalam melaksanakna tugas yang diberikan oleh atasan. Selanjutnya untuk peneliti kedepannya saran peneliti agar lebih menambahkan sampel penelitian yang tidak Cuma pada sebagian kabupaten, agar mampu menggunakan sampel se-Provinsi Bali agar mendapat perolehan penelitian sesuai jenjang generalisasi yang makin meningkat, beserta berdasarkan perolehan perhitungan koefisien determinasi dapat ditarik kesimpulan bahwa koefisien determinasi mendapat 0,603. Itupun memperlihatkan kalau 60,3% *good corporate governance* dipengaruhi dari moralitas individu, komitmen roganisasi, kultur organisasi, dan gaya kepemimpinan sedangkan 39,7% diberi pengaruh dari sub variabel yang lain. Maka dari itu penelitian selanjutnya disarankan menggunakan variabel lain yang mempengaruhi dari penerapan *good corporate governance*.

DAFTAR PUSTAKA

Aghnasyifa, N. D. (2019). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Implementasi Prinsip- Prinsip Good Corporate Governance*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.

Aulia, V. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Penerapan Prinsip Good Corporate Governance. *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen*, *3*(1), 66–75. http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/ecodemica/article/view/5749

Baihaqi. (2016). *Pengaruh Pengendalian Internal Dan Komitmen Organisasi Terhadap Pencegahan Fraud Pengadaan Barang Pada Instansi Pemerintah Universitas Bengkulu*. Unversitas Bengkulu.

Balipost.com. (2018). *Ini Penyebab puluhan LPD Di Buleleng Macet*. https://doi.org/https://www.balipost.com/news/2018/11/09/60842/Ini-Penyebab-Puluhan-LPD-di...html Diakses tanggal 27 Januari 2021.

Budianingsih, A. (2004). *Pembelajaran Moral Berpijak Pada Karakteristik Siswa dan Budayanya*. Jakarta : Rineka Cipta.

Darmawan. (2017). Analisis Kultur Organisasi dalam Menentukan Gaya Kepemimpinan Efektif. *Jurnal Lentera Bisnis*, *Vol. 1*, *No.1*, hlmn. 18-33.

Eisenhardt, K. M. (1989). Agency Theory: An Assesment and Review. *Academy of Management Review*, *Vol. 14*, hal 57-74.

Pemerintah Provinsi Bali. (2017). *Peraturan Daerah Provinsi Bali No. 3 Tahun 2017 Tentang Lembaga Perkreditan Desa* (No.3 Tahun 2017).

Puspasari, N., & Suwardi, E. (2016). The Effect Of Individual Morality And Internal Control On The Propensity To Commit Fraud: Evidence From Corporate Governance. *Journal of Indonesian Economy and Business*, *Vol 31(2)*, Hal 208 – 219.

Puspitha, Y., & Sujana. (2016). Budaya Organisasi Pemoderasi Pengaruh Prinsip Good Corporate Governance Pada Kinerja Perusahaan Berbasis Balanced Scorecard. *Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, *Vol.14(3)*, Hal. 1978-2012.

Rahmah, K. K. (2018). *Pegaruh Sistem Pengendalian Intern, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Komitmen Organisasi terhadap Penerapan Good Corporate Governance (Studi pada PT Bank Tabungan Negara KC Yogyakarta).* Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yayasan Keluarga Pahlawan Negara.

Sudarsana, I. N., & Budiasih, I. G. A. . (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pada Kinerja Keuangan Dengan Penerapan Good Corporate Governance Sebagai Variabel Moderasi. *E-Jurnal Akuntansi*, *29*(1), 78. https://doi.org/10.24843/eja.2019.v29.i01.p06

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Topan. (2016). *Pengaruh Sistem Penegndalian Internal, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Penerapan Good Corporate Governance (Studi Pada BPRS Bangun Drajat Warga (BDW) Yogyakarta)*. Universitas Islan Negeri Kalijaga.

Tripermata, L. (2016). Pengaruh Love Of Money, Perilaku Etis Mahasiswa dan Komitmen Organisasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Dengan Gender Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, *Vol. 7 No.*, hlmn 55-62.

Udayani, K. F., & Sari, M. M. R. (2017). Paruengh Pengendalian Internal Dan Moralitas Individu Pada Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, *Vol.18(3)*, Hal 1774-1799.