

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP
PERSEPSI KINERJA KEUANGAN PADA LPD DESA ADAT CANGGU**



POLITEKNIK NEGERI BALI

NAMA : KADEK MERIANI
NIM 2415664069

PROGRAM STUDI SARJANA TERAPAN AKUNTANSI MANAJERIAL
JURUSAN AKUNTANSI
POLITEKNIK NEGERI BALI
2025

PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PERSEPSI KINERJA KEUANGAN PADA LPD DESA ADAT CANGGU

NAMA : KADEK MERIANI
NIM 2415664069

(Program Studi Sarjana Terapan Akuntansi Manajerial, Politeknik Negeri Bali)

ABSTRAK

Kompetensi sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan pengelolaan Lembaga Perkreditan Desa (LPD). SDM dengan kompetensi tinggi mampu melaksanakan aktivitas operasional secara optimal, khususnya dalam akuntansi dan manajemen keuangan, sehingga laporan keuangan dapat disajikan akurat, relevan, dan tepat waktu sebagai dasar pengambilan keputusan. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja keuangan LPD Desa Adat Canggu dengan pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner dari 37 responden yang terdiri atas karyawan dan manajemen, kemudian dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, statistik deskriptif, uji asumsi klasik, serta regresi sederhana dengan bantuan IBM SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan. Semakin baik kompetensi yang dimiliki, semakin meningkat pula kinerja keuangan lembaga. Temuan ini menegaskan pentingnya peningkatan kapasitas serta pelatihan berkelanjutan bagi SDM sebagai strategi utama dalam memperkuat efektivitas dan daya saing LPD di tengah dinamika kebutuhan masyarakat dan persaingan industri keuangan desa.

Kata Kunci: Kinerja Keuangan, Kompetensi Sumber Daya Manusia, LPD Dsa Adat Canggu

**THE INFLUENCE OF HUMAN RESOURCE COMPETENCY
ON THE PERCEPTION OF FINANCIAL PERFORMANCE IN
LPD OF CANGGU CUSTOMARY VILLAGE**

**NAMA : KADEK MERIANI
NIM 2415664069**

(Program Studi Sarjana Terapan Akuntansi Manajerial, Politeknik Negeri Bali)

ABSTRACT

Human resource (HR) competence is a crucial factor in determining the success of managing Village Credit Institutions (LPD). Highly competent HR can carry out operational activities effectively, particularly in accounting and financial management, enabling the presentation of financial reports that are accurate, relevant, and timely as a basis for decision-making. This study aims to analyze the effect of HR competence on the financial performance of LPD Desa Adat Canggu using a quantitative approach. Data were collected through questionnaires from 37 respondents consisting of employees and management, then analyzed using validity and reliability tests, descriptive statistics, classical assumption tests, and simple regression analysis with IBM SPSS 25. The findings indicate that HR competence has a positive and significant effect on financial performance. The higher the competence possessed, the better the financial performance of the institution. These results highlight the importance of capacity building and continuous training for HR as a key strategy to strengthen the effectiveness and competitiveness of LPDs in facing community needs and the growing competition within the rural financial industry.

Keywords: *Financial Performance, Human Resource Competence, LPD Desa Adat Canggu.*

POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR ISI

ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
Halaman Prasyarat Gelar Sarjana Terapan	iv
Halaman Surat Pernyataan Orisinalitas Karya Ilmiah	v
Halaman Penetapan Kelulusan	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	12
C. Batasan Masalah.....	12
D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA	14
A. Kajian Teori	14
B. Kajian Penelitian yang Relevan	31
C. Alur Pikir	34
D. Hipotesis Penelitian	39
BAB III METODE PENELITIAN	42
A. Jenis Penelitian.....	42
B. Tempat dan Waktu Penelitian	42

C. Populasi dan Sampel Penelitian	43
D. Variabel Penelitian dan Definisi	43
E. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data.....	45
F. Teknik Analisis Data	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	52
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	52
B. Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	58
C. Deskripsi Hasil Penelitian.....	63
D. Hasil Uji Hipotesis	71
E. Pembahasan Hasil Penelitian	75
F. Keterbatasan Penelitian.....	78
BAB V PENUTUP.....	79
A. Simpulan	79
B. Implikasi	80
C. Saran.....	81
DAFTAR PUSTAKA	83

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1.1 Data Pendidikan Terakhir LPD Desa Adat Cangu Tahun 2025.....	7
Tabel 3.1 Indikator Kompetensi SDM	44
Tabel 3.2 Indikator Kinerja Keuangan	45
Tabel 3.3 Skala Likert	46
Tabel 4.1 Penyebaran dan Pengembalian Kuesioner	59
Tabel 4.2 Tingkat Pengembalian Kuesioner.....	59
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas	64
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas.....	65
Tabel 4.10 Deskripsi Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia.....	67
Tabel 4.11 Deskripsi Variabel Persepsi Kinerja Keuangan.....	68
Table 4.12 Hasil Uji Normalitas	69
Table 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	70
Tabel 4.16 Hasil Analisis Koefisien Determinasi.....	75



DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 5.1 Struktur Organisasi	55



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian

Lampiran 2: Surat Permohonan Izin Penyebaran Kuesioner

Lampiran 3: Perhitungan Kriteria dan Kategori Penelitian

Lampiran 4: Tabulasi Data

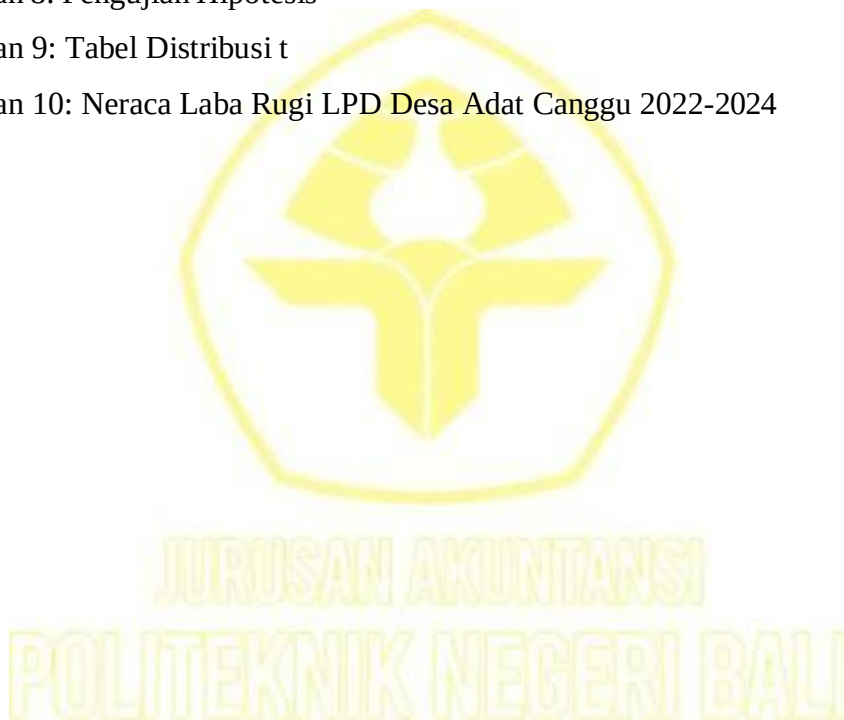
Lampiran 5: Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 7: Uji Asumsi Klasik

Lampiran 8: Pengujian Hipotesis

Lampiran 9: Tabel Distribusi t

Lampiran 10: Neraca Laba Rugi LPD Desa Adat Canggu 2022-2024



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Akuntansi adalah sistem atau proses yang mencatat, mengelompokkan, meringkas, menganalisis, dan menyajikan informasi keuangan suatu entitas. Dalam hal ini, entitas bisa berupa perusahaan, organisasi, atau individu. Thomas (2020) menjelaskan bahwa akuntansi adalah seni untuk mengumpulkan, mengidentifikasi, mengklasifikasikan, dan mencatat transaksi serta kejadian yang berhubungan dengan keuangan. Proses ini menghasilkan informasi berupa laporan keuangan yang dapat digunakan oleh pihak-pihak yang berkepentingan dalam pengambilan keputusan. Menurut Winwin dan Ilham (2020), akuntansi juga berfungsi sebagai sistem informasi yang mengidentifikasi, mencatat, dan mengkomunikasikan kejadian ekonomi suatu organisasi kepada pihak-pihak tersebut. Dengan demikian, akuntansi menjadi instrumen penting untuk memastikan transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan keuangan.

Kompetensi sumber daya manusia (SDM) yang terlibat dalam proses akuntansi memainkan peran kunci dalam kinerja keuangan lembaga. SDM yang memiliki kompetensi tinggi akan lebih mampu menjalankan proses akuntansi dengan baik, mulai dari pencatatan transaksi hingga pelaporan keuangan. Akurasi, kecepatan, dan ketepatan dalam menyusun

laporan keuangan sangat bergantung pada kemampuan dan keterampilan SDM tersebut.

Peningkatan kompetensi SDM terutama dalam bidang akuntansi dan manajemen keuangan, lembaga dapat menghasilkan laporan keuangan yang lebih akurat, relevan, dan tepat waktu. Hal ini mendukung pengambilan keputusan yang lebih baik dan meningkatkan kinerja keuangan secara keseluruhan. Kompetensi SDM yang memadai tidak hanya penting bagi operasi sehari-hari, tetapi juga merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja keuangan lembaga.

Kinerja keuangan perusahaan merupakan cerminan dari kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber daya finansialnya, yang dapat dilihat melalui laporan keuangan perusahaan dalam periode tertentu. Menurut Septariza (2019), kinerja keuangan menggambarkan keadaan finansial perusahaan, yang selanjutnya dianalisis untuk menentukan seberapa baik atau buruk kondisi keuangan tersebut. Penilaian ini dapat merefleksikan prestasi kerja perusahaan selama suatu periode tertentu. Rengganis *et al.*, (2020) juga menegaskan bahwa kinerja keuangan mencerminkan prestasi perusahaan dalam pengelolaan keuangannya, dan prestasi ini dapat memberikan gambaran mengenai kesehatan perusahaan. Selain itu, Hutabarat (2020) menekankan bahwa kinerja keuangan merupakan pencapaian perusahaan yang menjadi indikator kesehatan dan kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba.

Menurut Pang *et al.*, (2020), kinerja keuangan adalah salah satu ukuran evaluatif yang penting bagi para investor untuk menilai kesehatan perusahaan. Dengan kompetensi SDM yang memadai, diharapkan LPD Desa Adat Canggü dapat mencapai stabilitas dan peningkatan kinerja keuangannya. Kompetensi SDM yang baik dapat berkontribusi terhadap pengelolaan keuangan yang lebih efektif, yang pada akhirnya dapat menciptakan kinerja keuangan yang lebih stabil, sebagaimana yang diinginkan oleh para pemangku kepentingan (Wijaya, 2017).

Pelatihan terkait kompetensi utama dan kompetensi pendukung karyawan berperan penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM). Kompetensi SDM menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan. Pengembangan pegawai berbasis kompetensi merupakan salah satu cara yang efektif untuk meningkatkan kinerja keuangan, karena dengan pengembangan ini perusahaan atau pimpinan menunjukkan perhatian serta penghargaan kepada pegawai yang memiliki kemampuan kerja, disiplin, dan dedikasi tinggi. Seperti yang disampaikan oleh Triastuti (2019), peningkatan kompetensi secara langsung berkorelasi dengan peningkatan kinerja pegawai. Senada dengan itu, Sinaga (2019) mengungkapkan bahwa kompetensi adalah kemampuan individu yang berdaya jual dan terwujud melalui kreativitas serta inovasi yang dihasilkan.

Wibowo (2019) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi

atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu tersebut. Kompetensi adalah karakter sikap dan perilaku, atau kemauan dan kemampuan individual yang relatif stabil ketika menghadapi situasi dan tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan konseptual.

Kompetensi merupakan salah satu komponen penting yang harus dimiliki individu agar pelaksanaan tugas pekerjaan dapat berjalan dengan baik. Sutrisno (2019) menyatakan bahwa kompetensi merupakan kemampuan yang didasari oleh keterampilan dan pengetahuan, yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam menjalankan tugas di tempat kerja sesuai dengan persyaratan yang berlaku. Triastuti (2019) mengartikan kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dalam mencapai efektivitas kerja individu dalam pekerjaannya. Sementara itu, Rusvitawati (2019) menjelaskan bahwa kompetensi mencakup berbagai perilaku kunci yang diperlukan untuk menjalankan peran tertentu, guna mencapai prestasi atau kinerja yang memadai.

LPD (Lembaga Perkreditan Desa) Desa Adat Cangu merupakan salah satu lembaga keuangan milik masyarakat adat yang berfungsi sebagai penggerak perekonomian lokal melalui kegiatan penghimpunan dana dan penyaluran kredit kepada krama desa. Keberadaan LPD ini tidak hanya berorientasi pada keuntungan, tetapi juga memiliki tanggung jawab sosial dan budaya dalam mendukung pembangunan adat serta pelestarian nilai-

nilai lokal. Dengan basis kepercayaan masyarakat, LPD Desa Adat Cangu diharapkan mampu memberikan pelayanan keuangan yang efisien dan berkelanjutan. Namun, dalam pelaksanaannya, LPD Desa Adat Cangu menghadapi berbagai tantangan, salah satunya terkait dengan kinerja keuangan yang belum optimal.

Permasalahan kinerja keuangan yang dihadapi oleh LPD Desa Adat Cangu tidak hanya disebabkan oleh faktor eksternal, tetapi juga erat kaitannya dengan persoalan internal, terutama menyangkut kompetensi sumber daya manusia. Berdasarkan wawancara dengan beberapa nasabah, muncul keluhan mengenai lambatnya pelayanan, kurangnya responsivitas staf terhadap kebutuhan nasabah, serta minimnya pemahaman petugas terhadap produk keuangan yang ditawarkan. Hal ini berkontribusi terhadap meningkatnya jumlah kredit bermasalah karena lemahnya proses analisis kelayakan kredit dan tindak lanjut terhadap debitur yang menunggak. Akibatnya, pendapatan lembaga mengalami penurunan yang signifikan, sedangkan beban operasional tetap tinggi, menyebabkan laba bersih terus tergerus dan kemampuan lembaga dalam memenuhi kewajiban keuangannya menjadi terbatas.

Kurangnya kemampuan manajerial dan teknis dari pengelola LPD juga berdampak pada rendahnya efektivitas pengelolaan aset dan lambatnya perputaran dana pinjaman. Minimnya pelatihan dan pembinaan berkelanjutan menyebabkan pegawai kurang adaptif terhadap perubahan dan tantangan yang dihadapi, terutama dalam menghadapi dinamika

kebutuhan masyarakat yang semakin kompleks. Ketidakmampuan dalam mengembangkan strategi pertumbuhan yang inovatif juga menyebabkan stagnasi dalam ekspansi usaha, yang ditandai dengan berkurangnya nasabah baru serta turunnya volume simpanan dan kredit. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi SDM menjadi faktor krusial yang memengaruhi seluruh aspek kinerja keuangan LPD, sehingga peningkatan kapasitas dan profesionalisme pegawai harus menjadi prioritas utama dalam upaya perbaikan lembaga ke depan.

Berdasarkan hasil observasi pada LPD Desa Adat Cangu, ditemukan bahwa kompetensi sumber daya manusia (SDM) yang kurang memadai merupakan salah satu masalah utama yang memengaruhi kinerja keuangan lembaga. Banyak karyawan yang belum memiliki kemampuan akuntansi yang cukup, terutama dalam hal pencatatan dan pelaporan keuangan, yang menyebabkan terjadinya kesalahan dalam proses pelaporan keuangan. Kesalahan ini menurunkan akurasi dan transparansi laporan keuangan, yang pada akhirnya berdampak pada kepercayaan masyarakat terhadap LPD. Keterbatasan ini menghambat kemampuan lembaga untuk mempertahankan standar tinggi dalam pengelolaan keuangannya.

Berdasarkan Tabel 1.1 dibawah mengenai data pendidikan terakhir karyawan LPD Desa Adat Cangu tahun 2025, terlihat bahwa mayoritas tenaga kerja di bagian staf memiliki latar belakang pendidikan yang beragam, dengan sebagian besar lulusan SMA/K sebanyak 17 orang, sementara hanya 6 orang yang memiliki jenjang pendidikan di bidang

akuntansi (D3 dan S1). Kondisi ini mencerminkan adanya kesenjangan dalam kompetensi sumber daya manusia, khususnya dalam aspek akuntansi dan keuangan, yang merupakan elemen krusial dalam operasional LPD. Dengan hanya 6 staf yang memiliki keahlian spesifik dalam bidang akuntansi, terdapat potensi hambatan dalam pengelolaan keuangan, pencatatan transaksi, serta penyusunan laporan keuangan yang akurat dan sesuai standar.

Tabel 1.1
Data Pendidikan Terakhir
LPD Desa Adat Cangu Tahun 2025

Bagian	Tingkat Pendidikan						
	SD Jumlah (Orang)	SMP Jumlah (Orang)	SMA/K Jumlah (Orang)	D1 Jumlah (Orang)	D2 Jumlah (Orang)	D3 Jumlah (Orang)	S1 Jumlah (Orang)
Kepala LPD							1
Sekretaris LPD							1
Bendahara LPD							1
Staf Cleaning Service	1		17	1		3	12
Total	1	0	17	1	0	3	15
Jumlah Karyawan	37 Orang						

Sumber: LPD Desa Adat Cangu (2025)

Minimnya tenaga kerja dengan latar belakang pendidikan akuntansi di bagian staf dapat menimbulkan berbagai permasalahan dalam pengelolaan keuangan LPD Desa Adat Cangu. Dengan hanya 6 orang yang memiliki jenjang pendidikan D3 dan S1 di bidang akuntansi, terdapat keterbatasan dalam pemahaman konsep keuangan yang lebih kompleks, seperti analisis laporan keuangan, manajemen risiko keuangan, serta

penerapan standar akuntansi yang berlaku. Selain itu, mayoritas staf yang berpendidikan SMA/K kemungkinan hanya memiliki keterampilan dasar dalam pencatatan transaksi, sehingga dapat meningkatkan risiko kesalahan dalam pembukuan dan pengelolaan kas.

Adapun peningkatan kompetensi yang dilakukan oleh LPD Desa Adat Cangu untuk mengatasi berbagai permasalahan yang timbul akibat minimnya tenaga kerja dengan latar belakang pendidikan akuntansi antara lain melalui penyelenggaraan pelatihan internal dan eksternal yang difokuskan pada pemahaman konsep dasar dan lanjutan dalam akuntansi, seperti analisis laporan keuangan, manajemen risiko keuangan, dan penerapan standar akuntansi. Selain itu, LPD juga mulai mendorong staf untuk mengikuti seminar, workshop, serta sertifikasi profesi di bidang keuangan guna meningkatkan keterampilan teknis dan manajerial. Upaya digitalisasi juga mulai dilakukan dengan memperkenalkan penggunaan aplikasi keuangan berbasis teknologi untuk menggantikan pencatatan manual, sekaligus memberikan pelatihan teknis kepada staf agar mampu mengoperasikan sistem tersebut secara efektif.

Kompetensi manajerial yang rendah juga berkontribusi terhadap masalah internal di LPD. Beberapa staf di posisi manajerial belum sepenuhnya memahami strategi pengelolaan keuangan yang efektif, yang mengakibatkan inefisiensi dalam alokasi sumber daya. Minimnya keterampilan manajemen dalam perencanaan dan pengawasan keuangan membuat LPD kesulitan untuk mengoptimalkan potensi finansialnya. Hal

ini diperparah oleh kurangnya program pelatihan yang sistematis untuk meningkatkan kompetensi SDM, yang penting untuk memastikan karyawan memiliki keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

Kurangnya pelatihan dan seminar yang dilakukan di LPD Desa Adat Cangu juga menjadi salah satu permasalahan utama yang memperburuk situasi keuangan di lembaga tersebut. Tanpa adanya program pelatihan yang sistematis dan berkelanjutan, staf yang tidak memiliki latar belakang pendidikan akuntansi, khususnya yang berlatar belakang SMA/K, kesulitan dalam memahami konsep-konsep akuntansi yang lebih kompleks, seperti analisis laporan keuangan, manajemen risiko keuangan, serta penerapan standar akuntansi yang berlaku. Hal ini menyebabkan kesalahan dalam pencatatan transaksi dan pengelolaan kas yang dapat berujung pada ketidakakuratan laporan keuangan. Selain itu, staf yang menduduki posisi manajerial, yang seharusnya memiliki pemahaman yang lebih mendalam tentang strategi pengelolaan keuangan, juga terbatas kemampuannya dalam merencanakan dan mengawasi alokasi sumber daya secara efektif.

Masalah lain yang ditemukan adalah kurangnya kemampuan karyawan dalam menggunakan teknologi keuangan modern. Banyak proses di LPD Desa Adat Cangu masih dilakukan secara manual, yang menghambat efisiensi dan memperbesar risiko kesalahan manusia. Keterbatasan ini juga membuat LPD sulit bersaing dengan lembaga keuangan lain yang sudah mengadopsi teknologi digital dalam operasional keuangannya. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi SDM, terutama

dalam penggunaan teknologi, sangat penting untuk memperbaiki kinerja keuangan dan memastikan keberlanjutan operasional LPD.

Penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang beragam mengenai pengaruh kompetensi sumber daya manusia (SDM) terhadap kinerja keuangan. Genta (2019) menemukan bahwa kompetensi SDM memiliki pengaruh besar terhadap kinerja keuangan koperasi. Purwanti (2022) juga menemukan bahwa akuntabilitas, transparansi, dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan UMKM di Kabupaten Kediri. Putri (2021) menyatakan bahwa kompetensi SDM memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengelolaan keuangan daerah, sementara Rais (2022) melaporkan bahwa kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap pengendalian internal serta kinerja laporan keuangan daerah. Fatimah (2019) melaporkan bahwa kompetensi SDM memberikan kontribusi sebesar 51,7% terhadap akuntabilitas pengelolaan keuangan. Namun penelitian oleh Games & Desriyanti (2022) menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia dan kompetensi personal tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan.

Ketidakkonsistenan ini menunjukkan adanya kemungkinan faktor lain yang memengaruhi hubungan antara kompetensi SDM dan kinerja keuangan di berbagai sektor. Dalam konteks yang lebih spesifik, seperti pada koperasi dan UMKM, peran kompetensi SDM bisa jadi memiliki dimensi yang berbeda dibandingkan dengan sector lain. Oleh karena itu, diperlukan kajian lebih mendalam untuk mengeksplorasi bagaimana

kompetensi SDM dapat dioptimalkan guna meningkatkan kinerja keuangan di berbagai sektor, termasuk sektor koperasi dan UMKM, yang memiliki karakteristik unik.

Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Adat Canggü adalah lembaga keuangan berbasis hukum adat Bali yang berfungsi untuk mendukung pertumbuhan ekonomi lokal dan memberikan layanan keuangan kepada komunitas desa adat. LPD ini beroperasi dengan visi menjadi lembaga keuangan yang tangguh dan terpercaya, serta berfokus pada kepentingan warga desa adat. Dengan tujuan meningkatkan kompetensi individu dan organisasi, LPD Adat Canggü berupaya menyediakan layanan berkualitas melalui inovasi dan efisiensi. Selain itu, lembaga ini memiliki peran penting dalam menjaga keseimbangan sosial, budaya, dan religius masyarakat setempat.

Dalam operasionalnya, LPD Adat Canggü berbeda dari institusi keuangan lain karena dasar hukum dan kepemilikan berbasis adat serta fokus pada komunitas lokal. LPD menyediakan berbagai layanan keuangan khusus untuk warga desa, seperti kredit dan tabungan, serta melibatkan perangkat adat dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini menciptakan hubungan yang erat antara LPD dan masyarakat, sehingga meningkatkan kepercayaan serta partisipasi aktif warga dalam pengelolaan keuangan desa. Selain itu, keberadaan LPD juga berkontribusi pada penguatan ekonomi lokal melalui pemanfaatan potensi dan kearifan lokal.

Berdasarkan latar belakang ini, penelitian mengenai pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja keuangan pada LPD Desa Adat Cangu penting dilakukan untuk memahami bagaimana kompetensi individu dan organisasi dapat mempengaruhi keberhasilan kinerja keuangan lembaga tersebut. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan mengenai peran kompetensi dalam meningkatkan efektivitas operasional dan kinerja finansial, serta menjadi dasar bagi pengembangan kebijakan SDM yang lebih efektif di masa mendatang.

B. Rumusan Masalah

Mengulas latar belakang yang telah dipaparkan, maka pokok permasalahan dalam penelitian ini apakah kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja keuangan pada LPD Desa Adat Cangu?

C. Batasan Masalah

Penelitian ini membatasi ruang lingkupnya pada faktor-faktor yang memengaruhi kolektabilitas dan likuiditas pinjaman di LPD, dengan mengacu pada ketentuan dalam Peraturan Gubernur Bali. Peraturan Gubernur Bali Nomor 44 Tahun 2017 menegaskan pentingnya sertifikasi kompetensi bagi pengurus LPD untuk memastikan pengelolaan dana yang andal. Peraturan Gubernur Bali Nomor 11 Tahun 2013 menekankan akuntabilitas dan transparansi melalui laporan keuangan berkala. Selain itu, Peraturan Gubernur Bali Nomor 2 Tahun 2023 menyoroti prinsip pengelolaan keuangan yang efisien, ekonomis, dan akuntabel, yang semuanya relevan dengan upaya meningkatkan kinerja keuangan dan

kesehatan pinjaman di LPD. Penelitian ini hanya akan membahas faktor-faktor yang memengaruhi kolektabilitas dan likuiditas pinjaman tanpa membahas variabel lain yang tidak terkait langsung dengan penilaian kesehatan pinjaman di LPD.

D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1) Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja keuangan pada LPD Desa Adat Cunggu.

2) Manfaat Penelitian

a) Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dalam bidang manajemen keuangan dan sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja keuangan.

b) Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian lebih lanjut yang berkaitan dengan pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja organisasi, khususnya di sektor keuangan atau lembaga keuangan desa (LPD).

Penelitian Putri (2021) menegaskan bahwa kompetensi SDM berdampak nyata terhadap pengelolaan keuangan daerah, menggarisbawahi pentingnya pengembangan kapasitas SDM di sektor publik. Rais (2022) menunjukkan bahwa kompetensi turut memperkuat sistem pengendalian internal dan meningkatkan kualitas laporan keuangan daerah. Sementara itu, Fatimah (2019) mengungkapkan bahwa kompetensi menyumbang 51,7% terhadap akuntabilitas pengelolaan keuangan, memperkuat posisi kompetensi sebagai faktor krusial dalam menciptakan kinerja keuangan yang sehat dan akuntabel.

A. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena mengandalkan data primer yang dikumpulkan. Salah satu keterbatasan utama dalam penelitian ini yaitu potensi terjadinya kesenjangan interpretasi antara peneliti dan responden. Selain itu, memungkinkan responden tidak benar-benar dalam memberikan tanggapan mengenai pertanyaan yang telah disediakan. Akibatnya, terdapat perbedaan pemahaman terhadap item-item dalam instrumen penelitian. Faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi kinerja keuangan, namun pada penelitian ini hanya menggunakan variabel kompetensi sumber daya manusia.

Oleh karena itu, penelitian ini tentunya akan lebih representatif jika metode kuesioner dikombinasikan dengan metode wawancara. Pendekatan ini memungkinkan pemahaman yang lebih mendalam tentang interpretasi responden terhadap pertanyaan dan pernyataan yang diajukan.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap persepsi kinerja keuangan. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yang berjumlah 37 responden. Responden penelitian ini adalah manajemen dan karyawan yang pada LPD desa adat Canggal periode 2025. Penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana dalam menganalisis data. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan hasil pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan dengan menggunakan Moderated analisis regresi linier sederhana dengan bantuan software IBM SPSS versi 25, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap persepsi kinerja keuangan. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi sumber daya manusia, maka semakin baik pula persepsi terhadap kinerja keuangan pada LPD Desa Adat Canggal. Kompetensi SDM terbukti memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap variasi persepsi kinerja keuangan, meskipun masih terdapat faktor lain di luar model penelitian yang turut memengaruhi.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dikemukakan implikasi secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

1. Implikasi Teoritis

- a) Kompetensi sumber daya manusia terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap persepsi kinerja keuangan. Hal ini mendukung teori *Resource-Based View (RBV)* yang menyatakan bahwa sumber daya internal organisasi, termasuk kompetensi SDM, merupakan elemen strategis dalam pencapaian kinerja organisasi. Dengan demikian, peningkatan kompetensi SDM dapat menjadi salah satu pendekatan teoritis untuk meningkatkan persepsi dan capaian kinerja keuangan organisasi, khususnya pada lembaga keuangan seperti LPD.
- b) Meskipun kompetensi SDM memberikan kontribusi signifikan, masih terdapat variabel lain di luar model penelitian yang memengaruhi persepsi kinerja keuangan. Oleh karena itu, secara teoritis dibutuhkan model yang lebih komprehensif dengan melibatkan faktor-faktor tambahan seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan sistem pengendalian internal untuk menjelaskan kinerja keuangan secara lebih utuh.

2. Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini memberikan masukan praktis bagi pengelola LPD Desa Adat Canggü, khususnya dalam aspek peningkatan

kompetensi sumber daya manusia. Peningkatan kemampuan karyawan menjadi krusial mengingat kompetensi memperoleh nilai terendah di antara indikator yang dianalisis. Pengelola disarankan untuk menyusun program pelatihan berkelanjutan, workshop teknis, dan pengembangan keterampilan kerja secara sistematis guna memperkuat kapasitas karyawan dalam menjalankan tugas-tugas keuangan. Dengan demikian, diharapkan persepsi terhadap kinerja keuangan dapat meningkat seiring dengan peningkatan kompetensi SDM yang lebih profesional dan adaptif terhadap tuntutan kerja lembaga.

C. Saran

Berdasarkan simpulan di atas, maka untuk meningkatkan persepsi kinerja keuangan karyawan pada LPD Desa Adat Canggü dapat disarankan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil temuan tersebut, disarankan kepada pihak pengelola LPD Desa Adat Canggü untuk lebih memfokuskan upaya peningkatan pada aspek kemampuan sumber daya manusia, mengingat aspek ini memperoleh skor rata-rata terendah dibandingkan indikator lainnya. Peningkatan kemampuan dapat dilakukan melalui pelatihan teknis, pengembangan keterampilan kerja, serta pembinaan yang berkelanjutan agar kinerja individu semakin optimal dan mampu mendukung pencapaian tujuan lembaga secara keseluruhan.
2. Peneliti berikutnya disarankan untuk memperdalam kajian dalam ranah akuntansi manajerial dengan mengkaji variabel-variabel seperti

pengendalian biaya, sistem informasi manajemen, atau analisis kinerja berbasis anggaran, guna memberikan wawasan yang lebih luas terhadap faktor-faktor yang memengaruhi persepsi kinerja keuangan. Selain itu, pendekatan studi komparatif antar lembaga atau unit usaha serupa juga dapat dilakukan untuk memperkaya temuan dan memberikan kontribusi yang lebih signifikan terhadap pengembangan ilmu akuntansi manajerial.

DAFTAR PUSTAKA

- Akuntabilitas, P., Lanjut, K. T., & Sistem, D. A. N. (2023). Keuangan Baitul Maal Wat Tamwil (Studi Kasus BMT di Wilayah Solo Raya).
- Astuti, R., & Rahmawati, T. (2020). Hubungan Antara Kompetensi Karyawan dan Kinerja Keuangan pada Perusahaan Jasa. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 7(1), 12–23.
- Barney, J. B. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99–120.
- Dewi, N. A., & Pramana, R. P. (2022). *Peningkatan kompetensi sumber daya manusia dalam organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu.
- Fatimah, N. P., & Ruslina Lisda, S. E. (2019). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Dan Dampaknya Pada Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah (Survey pada SKPD Pemerintah Kota Cimahi)*. Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung.
- Fauzi, A. (2019). *Human resource competency and organizational effectiveness*. Jakarta: Gramedia.
- Febrianti, M. (2021). *Manajemen Keuangan dan Evaluasi Kinerja*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Fitriani, D., & Wijaya, A. (2020). Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 11(2), 134–143.
- Francis Hutabarat, M. B. A. (2021). *Analisis kinerja keuangan perusahaan*. Desanta Publisher.
- Genta, F. K., & Nababan, D. (2019). Kapasitas Kerja Koperasi , Dan Jumlah Kredit. *Fairvalue: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 1(2), 218–246.
- Goh, T. S., & Sagala, E. (2020). Regulasi Pemerintah Indonesia Untuk Menyelamatkan Perekonomian Indonesia Pada Masa Pandemi Covid-19. *METHOSIKA: Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Methodist*, 4(1), 83–92. <https://doi.org/10.46880/jsika.vol4no1.pp83-92>
- Gusdani, M., Studi, P., Syariah, A., Ekonomi, F., Bisnis, D. A. N., Negeri, U. I., & Lampung, R. I. (2023). DAERAH (Studi Empiris Pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Utara) Daerah (Studi Empiris Pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Utara).
- Handayani, S., & Santoso, T. (2019). *Human resource competencies and organizational performance*. Jakarta: Gramedia.
- Hartono, T. (2022). *Analisis Keuangan Perusahaan untuk Penilaian Investasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Haryono, E. (2022). *Analisis Keuangan untuk Manajemen Perusahaan*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Hendrawaty, E., Wahyuningsih, Ningsih, W., Rachmani, Ferlinda, A., Ungkari, M. D., Kusmaeni, E., Rosaria, D. (2023). *Manajemen Keuangan*.
- Hidayatullah, I. (2020). Analisis Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kinerja Keuangan Lembaga Keuangan Mikro. *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 6(4), 78–79.
- Indonesia, P., Medan, I. P., Untuk, D., Salah, M., & Syarat, S. (2019). Dalam Mengukur Kinerja Keuangan Pada Pt ., 1–11.
- Irawan, D. (2019). *Dasar-dasar Keuangan Korporasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Lestari, D., Susanti, E., & Kurniawan, T. (2023). Pengaruh Kompetensi SDM, Pelatihan, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. *Jurnal Pengembangan SDM*, 11(3), 23–34.
- michael dandy pratama Setiawan, P., & Nugroho, P. I. (2020). Pengaruh Kinerja Keuangan Terhadap Nilai Perusahaan dengan Corporate Governance Sebagai Variabel Moderasi. *International Journal of Social Science and Business*, 4(2), 189–196.
- Nurhayati, L., & Hakim, N. (2019). Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Efisiensi dan Kinerja Keuangan. *Jurnal Akuntansi & Manajemen*, 5(1), 10–21.
- Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan K. terhadap K. K. di B. D. (2023). Pratama, F., & Wulandari, S. *Jurnal Manajemen Perbankan*, 10(1), 56–67.
- Prasetyo, B., & Handayani, E. (2020). *Fundamental human resource competencies in the digital era*. Surabaya: Lentera Ilmu.
- Pratama, R. (2020). *Manajemen Keuangan: Pendekatan Praktis*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Purwanti, H., & Yuliati, A. (2022). Pengaruh Akuntabilitas, Transparansi Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Keuangan Umkm Di Kabupaten Kediri. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(3), 207–224. <https://doi.org/10.31955/mea.v6i3.2355>
- Purwanto, H. (2020). *Dasar-Dasar Manajemen Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Putri, E. S., & Syarief, A. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Pengelolaan Keuangan Daerah Serta Implikasinya Pada Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah (Survey Pada Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Kota Bandung). In *Prosiding Industrial Research Workshop and National Seminar*, Vol. 12, 1202–1208.
- Putri, S., & Utami, A. (2023). *Profitabilitas dan Stabilitas Keuangan Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Rahman, M. T., & Utami, D. S. (2023). *Kompetensi SDM dalam manajemen kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Rahmawati, E., & Putra, D. A. (2021). *Kompetensi SDM dan pengaruhnya terhadap kinerja organisasi*. Surabaya: Lentera Edukasi.
- Rahmawati, L. (2019). *Fundamental dalam Analisis Keuangan Perusahaan*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Rais, M., Oemar, F., Seswandi, A., & Wahyuni, S. (2022). Pengaruh kompetensi sumber daya manusia di mediasi sistem pengendalian internal terhadap kinerja keuangan daerah. *Sains Akuntansi Dan Keuangan*, 1(1), 27–36.
- Salman, R. T., & Abdulsalam-Gambari, A. (2024). Intellectual capital and financial performance of listed oil & gas companies in Nigeria. *Copernican Journal of Finance & Accounting*, 13(4), 95–109.
- Santoso, H., Rahman, A., & Putri, M. (2022). Pengaruh Kompetensi SDM dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Keuangan. *Jurnal Keuangan & Akuntansi*, 9(1), 22–34.
- Sari, R., & Wibowo, A. (2021). *Solvabilitas dan Kinerja Bisnis dalam Perspektif Keuangan Modern*. Surabaya: Erlangga.
- Sinaga, D. L., Felicia, R., Pasaribu, A., Pandiangan, R., Enjelina, & Simarmata, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sinar Sosro Medan (Produksi the Botol Sosro). *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(1), 159–167.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.
- Sugiri Dina. (2020). Analisis Kinerja PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan Dan Bangka Belitung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 9(1), 82–88. <https://doi.org/10.53812/jmb.v9i1.13>
- Susanto, T., & Maulida, L. (2021). *Kompetensi dan performa kerja dalam organisasi modern*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Susilo, A. (2020). *Keuangan Perusahaan dan Manajemen Investasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, A., & Amalia, D. (2019). *Evaluasi Kinerja Keuangan dalam Pengambilan Keputusan*. Malang: UMM Press.
- Suyanto. (2022). Kinerja Keuangan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM): Inklusi Keuangan sebagai Mediasi. *Jurnal Akuntansi Dewantara*, 6(1), 1–20.
- Syafitri, A., & Lestari, D. (2023). *Analisis Kinerja Keuangan dalam Perspektif Ekonomi Modern*. Jakarta: Penerbit Andi.

- Syamsuddin, M. (2020). *Pengantar Manajemen Keuangan Perusahaan*. Bogor: IPB Press.
- Triastuti, D. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 2(2), 203. <https://doi.org/10.25157/jmr.v2i2.1796>
- Wahyuni, L., & Sari, D. P. (2021). *Manajemen Profitabilitas dan Analisis Risiko*. Jakarta: Gramedia.
- Wibowo, W. (2019). *Manajemen dari Fungsi Dasar ke Inovasi* (1st ed). Depok: Rajawali Pers.
- Wijaya, D. (2017). *Manajemen Keuangan Konsep dan Penerapannya*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Yadiani, Winwin dan Wahyudin, I. (2020). *Pengantar Akuntansi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Yulianti, D. (2019). Kompetensi dan Kinerja Keuangan di Lembaga Keuangan Mikro. *Jurnal Mikrofinansial*, 5(3), 34–45.
- Yulianti, D., Yadiani, Winwin dan Wahyudin, I., Wibowo, W., Gusdani, M., Studi, P., Syariah, A., ... Astuti, R., & Rahmawati, T. (2019). *Analisis kinerja keuangan perusahaan*. *Jurnal Keuangan & Akuntansi* (1st ed, Vol. 6(4)). Jakarta: Gramedia. <https://doi.org/10.25157/jmr.v2i2.1796>