

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, KEAHLIAN PROFESI, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PENGAWAS LEMBAGA PERKREDITAN DESA (LPD) DI KECAMATAN GIANYAR

Dewa Ayu Sri Wedanti¹
Sang Ayu Putu Arie Indraswarawati²
I Putu Nuratama³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia

ABSTRACT

The success of the LPD cannot be separated from the community's commitment to developing and advancing the LPD. The role of the LPD is very important in improving the community's economy. LPD administrators or managers must increase their productivity in order to be able to compete with other financial institutions. Factors that have an influence on the Performance of Village Credit Institutions (LPD) Supervisors are education level, professional expertise, and work experience. This study aims to determine the effect of education level, professional expertise, and work experience on the performance of Village Credit Institution (LPD) supervisors in Gianyar District. The population in this study were all LPDs in Gianyar Subdistrict, with a total of 40 LPDs scattered in each village. The technique of determining the sample in this study using purposive sampling, as many as 30 LPDs that meet the criteria in this study with a total sample of 97 respondents. Furthermore, the data were analyzed using Multiple Linear Regression Analysis Method. The results of this study are the level of education has a positive and significant effect on supervisor performance, professional expertise does not have a significant effect on supervisor performance, work experience has a positive and significant effect on supervisor performance in LPD Gianyar District. There are suggestions that can be given to LPD Gianyar District, namely to improve the performance of supervisors by increasing the education level of employees, increasing professional skills and improving the work experience of employees. As well as adjusting the number of supervisors in the LPD Gianyar District, as it is known that the ideal number of supervisors in each LPD is 3 people.

Keywords: education level, professional expertise, work experience, performance

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Lembaga Keuangan Mikro (LKM) Berdasarkan undang-undang Nomor 1 tahun 2003 didefinisikan sebagai badan keuangan yang memberikan jasa untuk mengembangkan bisnis dan memberdayakan masyarakat melalui pinjaman, pengelolaan simpanan, dan pemberian jasa konsultasi untuk pengembangan usaha. Lembaga Perkreditan Desa (LPD) ialah salah satu LKM yang berada di Provinsi Bali dan saat ini telah mengalami perkembangan. SK Gubernur Bali No. 972 tahun 1984 yang telah berubah menjadi PERDA Provinsi Bali No. 4 Tahun 2012 mendefinisikan LPD ialah badan keuangan yang aktivitas usahanya berada di desa dan dikelola oleh desa itu sendiri.

Keberhasilan LPD yang dirasakan saat ini merupakan buah hasil dari kerja keras masyarakat dalam mengembangkan dan mengelola LPD. Berkembang dan tumbuhnya LPD dapat dikarenakan beberapa faktor, salah satunya yaitu tumbuhnya kepercayaan masyarakat untuk meningkatkan partisipasinya dalam program-program LPD. LPD memiliki peranan yang potensial untuk meningkatkan ekonomi masyarakat. LPD memberikan kontribusi yang nyata bagi kehidupan masyarakat desayang setiap tahunnya menyumbang 20% keuntungannya untuk membangun desa. Adapun 5% keuntungannya juga digunakan untuk dana sosial, dengan begitu masyarakat merasakan manfaatnya secara langsung (Sundarianingsih, 2014). Berdasarkan analisa peran LPD yang penting bagi warga, maka pengelola LPD wajib mampu mengembangkan dan mengelola LPD dengan baik agar tidak kalah bersaing dengan badan keuangan yang lain (Ekayani dkk., 2012).

Dalam mencapai visi dan misi sebuah organisasi dibutuhkan sistem pengelolaan yang baik. Oleh sebab itu, dalam mencapai cita-cita organisasi maka dibutuhkan kinerja pengawas yang optimal. Kinerja sangatlah penting untuk ditingkatkan terus menerus (Adinata, 2015). Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Banyak faktor

yang mempengaruhi kinerja pengawas, beberapa faktor diantaranya adalah tingkat pendidikan, keahlian profesi, dan pengalaman kerja.

Tingkat pendidikan menunjukkan bahwa seseorang telah matang dari segi teori yang diperoleh selama proses pendidikan berlangsung. Tingkat pendidikan yang cukup memberikan sinyal bahwa seorang pengawas memiliki modal dasar untuk mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Cloyd, (1997) dalam penelitiannya menemukan bahwa tingkat pendidikan seseorang dapat menunjukkan kualitas yang dimiliki. Semakin tinggi tingkat pendidikan, pengawas memiliki wawasan lebih luas sejalan dengan bidang profesinya, dan memiliki kompetensi yang cukup untuk mempraktekannya dalam kerja nyata. Tingkat pendidikan menjadi salah persyaratan mutlak dalam promosi seseorang menuju jabatan tertentu. Maka dari itu, pengawas dengan fungsinya yang cukup penting diharapkan memiliki tingkat pendidikan yang memadai pula untuk menunjang profesinya tersebut.

Keahlian profesi merupakan tingkat kemahiran pengawas dalam melakukan pemeriksaan yang dilakukan dengan keterampilan dan kecermatan profesionalnya. Keahlian profesional sebagai pengawas dapat dipenuhi apabila yang bersangkutan pernah mengambil pendidikan jurusan *auditing*, akuntansi, dan perbankan. Hal lain yang perlu diperhatikan yaitu memiliki pengalaman dan pelatihan tentang audit dan akuntansi. Petugas pengawas yang memiliki keahlian akan memudahkannya pekerjaannya karena ia telah terbiasa dan telah benar-benar mengerti apa yang harus dilakukan dalam tugasnya sebagai seorang pengawas. Akmal, (2006) berpendapat bahwa sebagai seorang auditor hal mendasar yang harus dimiliki adalah keahlian dan ketelitian dalam melakukan pemeriksaan.

Pengalaman ialah suatu proses untuk mendapatkan wawasan, pengetahuan dan keterampilan dalam mengeksplorasi potensi diri baik melalui pendidikan formal maupun non formal, atau dapat didefinisikan yaitu suatu proses yang dapat mengarahkan seseorang untuk bertingkah laku lebih baik lagi. Pengalaman kerja yang dimiliki akan menambah daya tanggap dan ketelitian seseorang. Pengalaman dapat dijadikan sebuah indikator dalam memberikan penilaian terhadap kinerja pengawas selama melaksanakan tugasnya.. Koriah (2012) mengungkapkan bahwa

pengawas yang memiliki pengalaman kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerjanya. Jadi, Pengawas berpengalaman akan mampu bekerja lebih baik dan mampu mendeteksi adanya penyimpangan atau kekeliruan dengan cepat dan mampu mengurangi tingkat kesalahan dalam melakukan pengawasan intern. Bertambahnya pengalaman kerja Pengawas juga akan meningkatkan ketelitiannya dalam melakukan pengawasan intern.

Dipilihnya LPD sebagai objek penelitian, karena LPD semakin berkembang dari segi jumlah maupun keuntungan yang dicapai per-tahunnya. LPD di Bali sudah mengalami perkembangan yang sangat pesat, hal ini dapat dilihat dari mulai berdirinya LPD pada tahun 1984 sd tahun 2019 sebanyak 1.433 LPD. Perkembangan LPD di Bali tidak terlepas dari persoalan yang timbul, salah satunya adalah kualitas dan efektivitas regulasi dan pemantauan LPD yang diragukan. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya LPD yang bermasalah khususnya LPD di Kabupaten Gianyar tahun 2019 tercatat ada 19 LPD yang sakit.

Tercatat di Lembaga Pemberdayaan Lembaga Perkreditan Desa (LPLPD) Kabupaten Gianyar tahun 2019 terdapat 19 LPD di Kabupaten Gianyar yang mengalami “sakit”. Dikatakan demikian karena beberapa persoalan muncul, seperti macetnya perkreditan dan pinjaman tanpa agunan sebagai penyebab utama. Ketua LPLPD Gianyar, Ida Bagus Suastika, tahun 2019 yang diterbitkan oleh Tribun News mengatakan, di Kabupaten Gianyar tercatat ada 270 LPD. Namun tidak seluruh LPD tersebut dapat berjalan sebagaimana mestinya, yaitu terdapat 19 LPD yang mengalami persoalan. Jumlah LPD yang bermasalah tersebut mengalami peningkatan dibandingkan tahun 2018. Pada tahun 2018, tercatat LPD yang tidak sehat yakni 10, kurang sehat 38, cukup sehat 50, dan 145 LPD dinyatakan sehat. Berdasarkan analisa beliau, penyebab utama LPD sehat yaitu adanya perkreditan yang macet dan belum tertangani. Kerena kondisi tersebut LPD tidak mampu menjalankan usahanya sebagaimana mestinya. Menurut Tribun Bali, selama berjalannya usaha LPD ini, para pengelola melakukan permainan pada pinjaman tanpa agunan, hal tersebutlah yang menyebabkan keuangan LPD mengalami kemacetan. Hal tersebut diperparah dengan adanya pinjaman dalam jumlah besar yang dilakukan oleh para pengelola

dan karyawan LPD, akan tetapi pinjaman tersebut tidak dikembalikan (<https://bali.tribunnews.com/2019/07/30/19-lpd-di-gianyar-sakit-ini-penyebab-utamanya>).

Dari kasus di atas, masih banyak persoalan yang harus terselesaikan, baik persoalan manajerial maupun sumber daya manusia (SDM), khususnya yang berkaitan dengan kejujuran dan keterbukaan pengelola dan pengawasan yang masih membutuhkan penguatan dengan cara memberikan pelatihan kepada SDM-nya. LPD di Kecamatan Gianyar kehadirannya termasuk mendominasi dibandingkan lembaga keuangan lainnya.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keahlian Profesi, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pengawas Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kecamatan Gianyar”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka pokok permasalahan yang dirumuskan pada penelitian ini yaitu, sebagai berikut :

1. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pengawas di LPD Kecamatan Gianyar ?
2. Apakah keahlian profesi berpengaruh terhadap kinerja pengawas LPD di Kecamatan Gianyar ?
3. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pengawas LPD di Kecamatan Gianyar ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka dalam penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk memahami dan menganalisis pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pengawas LPD di Kecamatan Gianyar.
2. Untuk memahami dan menganalisis pengaruh keahlian profesi terhadap kinerja pengawas LPD di Kecamatan Gianyar.
3. Untuk memahami dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pengawas LPD di Kecamatan Gianyar.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa manfaat seperti manfaat teoritis dan manfaat praktis. Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan dan wawasan mahasiswa untuk mengaplikasikan teori-teori yang diperoleh di bangku kuliah dengan kenyataan yang sebenarnya di lapangan, khususnya mengenai pengaruh tingkat pendidikan, keahlian profesi, dan pengalaman kerja terhadap kinerja pengawas LPD di Kecamatan Gianyar.

2. Manfaat Praktis

Manfaat Praktis Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pengawas untuk meningkatkan pendidikan, keahlian profesi, dan pengalaman kerja sehingga dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja pengawas.

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Teori motivasi menjelaskan tentang suatu dorongan dalam diri manusia yang dapat mengarahkan dan mengorganisasikan tingkah laku atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan. Motivasi adalah hal yang mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Pratiwi, 2014). Motivasi dapat menjadi suatu alat yang digunakan untuk memahami munculnya perilaku tertentu dalam organisasi dan mengarahkan perilaku agar sasaran organisasi dan individu dapat tercapai. Efendy (2010) pengertian motivasi auditor adalah : “Motivasi merupakan derajat seberapa besar dorongan yang dimiliki auditor dalam melaksanakan audit secara berkualitas. Perilaku seseorang pada dasarnya dilatar belakangi oleh motivasi tertentu”. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan dimana seorang pengawas yang memiliki motivasi dalam dirinya akan melakukan kinerja dengan baik agar memperoleh hasil yang diinginkan.

Tingkat pendidikan ialah tahapan yang berkelanjutan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan para siwa atau mahasiswa, keluasaan bahan

pengajaran, dan tujuan pendidikan yang tercantum pada kurikulum. Tingkat pendidikan merupakan suatu tahapan individu untuk meneruskan pendidikan berdasarkan tingkatan yang selanjutnya akan dijalannya dalam melanjutkan pendidikan yang dijalannya. Tingkat wawasan seorang pengawas akan diketahui berdasarkan tingkat pendidikannya, dengan kata lain seorang pengawas dapat dikatakan berwawasan tinggi apabila yang bersangkutan memiliki pendidikan tinggi. Seorang pengawas yang memiliki wawasan yang tinggi akan memiliki sudut pandang yang lebih luas terkait pekerjaan yang dijalankannya. Selain itu, pengawas akan lebih mudah dalam mengikuti perubahan dan perkembangan semakin kompleks (Meinhard et al. 1987 dalam Harhinton, 2006).

Menurut Daniel Bell (1973) profesi ialah kegiatan intelektual yang dipelajari pada suatu pelatihan baik secara formal maupun non formal, dan diakhir pelatihan tersebut akan diberikan sertifikat kepada peserta tersebut. Sertifikat tersebut diterbitkan oleh lembaga penyelenggara pelatihan dalam pelayanan masyarakat, mengacu pada nilai profesionalitas dengan menerapkan kemampuan dalam mencetuskan sebuah gagasan. Profesi adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang mengharuskan atau menguasai keahlian tertentu. Artinya suatu pekerjaan atau jabatan yang disebut profesi tidak dapat dipegang oleh sembarangan orang, tetapi memerlukan persiapan melalui pendidikan dan pelatihan secara khusus. Seorang pengawas harus memiliki keahlian atau kompetensi dalam melakukan tugasnya. Semakin tinggi keahlian yang dimiliki, maka semakin efektif pengendalian yang dilakukan.

Menurut KBBI pengalaman ialah seluruh hal yang pernah dialami (menjalani, merasakan dan menanggungjawab). Adapun kerja ialah suatu aktivitas dalam melaksanakan suatu hal. Berdasarkan masing-masing pengertian kata tersebut, maka definisi pengalaman kerja ialah aktivitas dalam melaksanakan segala hal yang pernah dialami oleh individu. Individu yang memiliki pengalaman kerja akan lebih mampu menjalankan pekerjaannya, karena individu tersebut telah memiliki bekal pengetahuan terkait pekerjaan tersebut. Pengalaman kerja sangat membantu seseorang untuk mempersiapkan diri menghadapi pekerjaan yang mungkin sama dengan pekerjaan yang baru. Seorang pengawas yang memiliki

pengalaman kerja lebih banyak tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi masalah.

LPD sebagai lembaga keuangan desa dalam kegiatan operasionalnya dilakukan pembinaan dan pengawasan. Pengawas LPD diangkat dan diberhentikan oleh krama desa melalui parum dan ditetapkan oleh Bupati. Menurut Keputusan Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Bali Nomor 11 Tahun 2013 mengenai pembentukan dan kedudukan pengawas adalah Pengawas terdiri dari ketua dan sekurang-kurangnya 2 orang anggota, Ketua sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dijabat oleh Bendesa Pekraman, Anggota pengawas dipilih oleh krama desa, dan Ketua dan anggota pengawas tidak dapat merangkap sebagai pengurus. Selain itu terdapat enam tugas sebagai pengawas yaitu, Mengawasi pengelolaan dan melakukan internal audit LPD, Memberikan petunjuk kepada pengurus, Memberikan saran, pertimbangan dan ikut menyelesaikan permasalahan, Mensosialisasikan keberadaan LPD, Mengevaluasi kinerja pengurus secara berkala, Menyusun dan menyampaikan hasil pengawasan kepada parum desa.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya mengenai Pengaruh Independensi, Keahlian Profesi, Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pengawas oleh Kodyawati dan Krisna Dewi (2019) menunjukkan bahwa independensi, keahlian profesi, motivasi kerja, pengalaman kerja, dan tingkat pendidikan secara bersama-sama memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pengawas. Sama halnya dengan penelitian Pipit dan Suardana (2018) menunjukkan hasil bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengawas. Hasil penelitian dari Alit Putra dan Jati (2019) menunjukkan bahwa profesionalisme dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengawas. Begitu juga dengan penelitian Ardi dan Badera (2019) tentang Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pengawas membuktikan bahwa independensi, keahlian, pengalaman, pendidikan, dan pelatihan memberikan pengaruh positif dan signifikan pada kinerja pengawas.

Hasil penelitian Murtini dan Juniarsa (2017) juga membuktikan bahwa independensi, keahlian profesional, pengalaman kerja dan tingkat pendidikan secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja pengawas.

2.3 Hipotesis Penelitian

2.3.1 Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pengawas LPD

Pendidikan dan pelatihan ialah suatu proses aktivitas dalam perusahaan yang ditujukan untuk memperbaiki dan meningkatkan perilaku, keterampilan serata wawasan agar kegiatan perusahaan berjalan dengan baik. Pendidikan bertujuan dalam meningkatkan sumber daya manusia dalam hal kemampuan dan keterampilan untuk mengantisipasi perubahan yang kemungkinan akan terjadi (Syafaruddin, 2001). Tingkat pendidikan sangat penting untuk seorang pengawas dalam menjalankan tugas pemeriksaannya untuk menghindari terjadinya penyimpangan. Sejalan dengan penelitian Murtini, (2017) bahwa tingkat pendidikan memberi pengaruh positif dan signifikan pada kinerja dari pengawas. Tingkat pendidikan merupakan modal dalam mencapai profesionalisme kerja bagi pengawas. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah: H_1 : Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pengawas LPD di Kecamatan Gianyar.

2.3.2 Pengaruh Keahlian Profesi Terhadap Kinerja Pengawas LPD

Penelitian Kalbers dan Fogarty (1995) mengungkapkan bahwa keahlian profesionalisme berpengaruh secara positif, terhadap kinerja walaupun temuannya hanya pada dimensi afiliasi komunitas dan tuntutan kemandirian. Kodyawati, (2019) juga mengungkapkan bahwa keahlian profesi memiliki pengaruh positif terhadap kualitas pengawasan. Profesionalisme meliputi kemampuan penguasaan baik secara teknis, maupun secara teoritis bidang keilmuan dan keterampilan yang berhubungan dengan tugasnya sebagai pemeriksa (Asri Usman, 2014). Pengawas yang memiliki keahlian berdasarkan jabatan yang diperoleh saat ini, akan mempermudah dalam menemukan kekeliruan maupun indikasi - indikasi penyelewengan dari pengendalian internal LPD. Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka dapat

dirumuskan hipotesis sebagai berikut: H_2 : Keahlian Profesi berpengaruh terhadap kinerja pengawas LPD di Kecamatan Gianyar.

2.3.3 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pengawas LPD

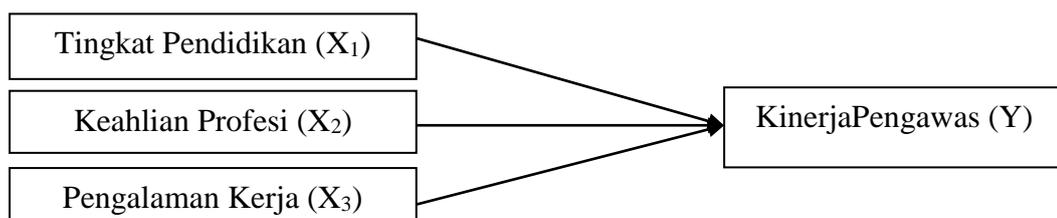
Terlepas dari pengetahuan akademis, biasanya pengalaman itu memainkan peran yang penting dalam kinerja individu (Kotur dan Anbazhagan, 2014). Pengalaman kerja bisa menambah kemampuan kerja, karena dengan seringnya melakukan pekerjaan yang sama maka pekerjaannya akan lebih cepat selesai. Semakin banyak jenis pekerjaan di mana orang tersebut bekerja semakin kaya pengalaman dan memungkinkan peningkatan kinerja (Usman, 2016). Pengalaman kerja adalah hal penting di segala organisasi, baik disektor informal ataupun diinternal perusahaan. Tingginya pengalaman kerja yang dimiliki oleh pengawas akan meningkatkan kinerja perusahaan maupun dirinya sendiri, dengan demikian pekerjaan akan mampu berjalan dengan baik (Tubbs, 1998). Hasil penelitian Pipit Winarsih, (2018) menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengawas. Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut: H_3 : Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap kinerja pengawas LPD di Kecamatan Gianyar.

3. METODELOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian berdasarkan fakta dan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Desain penelitian dalam penelitian ini dapat digambarkan seperti Gambar 3.1 sebagai berikut:

Gambar 3.1 Desain Penelitian



3.2 Variabel

3.2.1 Tingkat Pendidikan (X_1)

Tingkat pendidikan adalah jenjang pendidikan yang telah ditamatkan oleh seorang pengawas. Indikator yang digunakan diadopsi dari penelitian Silvy Alfrida (2012). Indikator-indikator dari variabel tingkat pendidikan yaitu, jenjang pendidikan, kesesuaian jurusan, dan kompetensi.

3.2.2 Keahlian Profesi (X_2)

Keahlian profesi adalah tingkat kemahiran profesional seseorang dalam melakukan pemeriksaan yang dilaksanakan dengan keterampilan dan kecermatan profesionalnya terhadap penerapan struktur pengendalian. Indikator yang digunakan diadopsi dari penelitian Koriah (2012). Indikator-indikator dari variabel keahlian profesi yaitu, ketaatan terhadap aturan yang ada, pengetahuan, keterampilan, dan disiplin ilmu.

3.2.3 Pengalaman Kerja (X_3)

Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai oleh pengawas LPD di Kecamatan Gianyar akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu. Indikator yang digunakan diadopsi dari penelitian Koriah (2012). Indikator dari variabel pengalaman kerja yaitu, kepekaan dalam mendeteksi adanya kekeliruan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, dan kemampuan dalam menggolongkan kekeliruan.

3.2.4 Kinerja Pengawas (Y)

Kinerja adalah prestasi yang dapat dicapai oleh organisasi dalam periode tertentu. Kinerja pengawas adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pengawas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Indikator yang digunakan diadopsi dari penelitian Prawitasari (2015). Indikator dari variabel kinerja pengawas yaitu, produksi (*produktion*), efektifitas (*effective*), efisien (*effeciency*), keadaptasian (*adaptiveness*), kepuasan (*satisfaction*), dan pengembangan (*development*).

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:80). Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan LPD di Kecamatan Gianyar berdasarkan data LPLPD Kabupaten Gianyar yaitu sebanyak 40 LPD yang tersebar di masing-masing desa.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017:81). Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan purposive sampling, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu, dimana anggota-anggota sampel akan dipilih sedemikian rupa sehingga sampel yang dibentuk dapat mewakili sifat-sifat populasinya (Sugiyono, 2017:85). Kriteria sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengawas LPD di Kecamatan Gianyar yang telah menduduki jabatan selama minimal dua tahun, hal ini dikarenakan masa jabatan minimal dua tahun dianggap telah berpengalaman dan LPD yang masih aktif beroperasi (Pipit, 2018). Berdasarkan kriteria tersebut dari 40 LPD yang ada diambil sebanyak 30 LPD yang memenuhi kriteria dalam penelitian ini dengan jumlah sampel 97 responden.

Tabel 3.1
Perhitungan Populasi dan Sampel

NO	KRITERIA	JUMLAH
1	Total LPD Se-Kacamatan Gianyar	40
2	LPD Non Aktif	(2)
3	LPD yang tidak sesuai dengan Pergub Provinsi Bali No.44 Tahun 2017	(8)
	Jumlah LPD yang diteliti	30
1	Jumlah pengawas pada LPD	106
2	Pengawas yang bekerja < 2 tahun	(9)
	Total sampel	97

Sumber : Lampiran 2

3.4 Teknik Analisis

3.4.1 Uji Instrumen Penelitian

Uji validitas dan reliabilitas instrumen ditujukan untuk memperoleh hasil penelitian yang valid dan handal.

1. Uji Validitas

Sugiyono (2014:172) mengungkapkan bahwa instrumen dapat dinyatakan valid apabila alat pengukur yang dipakai dalam memperoleh data tersebut valid. Kuesioner dapat dinyatakan valid apabila instrumen yang digunakan dapat mengukur seluruh faktor yang ingin diketahui. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Jika skor total yang diperoleh $> 0,30$ maka kuisisioner yang digunakan dinyatakan valid.

2. Uji Reabilitas

Ghozali (2011) mengungkapkan bahwa reabilitas ialah alat pengukur yang berfungsi untuk mengukur suatu kuesioner sebagai indikator dari suatu konstruk. uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Adapun dalam pengukuran reabilitas suatu instrumen menggunakan uji statistik Crombach alpha $> 0,70$.

3.4.2 Uji Asumsi Klasik

Setelah dilakukan pengujian instrumen dengan uji validitas dan uji reliabilitas, maka dilakukan pengujian kesesuaian model dengan menggunakan metode asumsi klasik agar hasil perhitungan dapat diinterpretasikan dengan akurat

1. Uji Normalitas

Uji normalitas berfungsi untuk menilai model regresi yang digunakan tersebut telah berdistribusi normal atau tidak. Adapun uji normalitas dapat menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan nilai sigrifikasnsinya 0,05. Jika nilai signifkasinya \geq maka data dinyatakan berdistribusi normal (Ghozali, 2007).

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas berfungsi untuk menilai hubungan antar variabel bebas pada model regresi. Model regresidapat dinyatakan baik apabila

antar variabel bebasnya tidak memiliki korelasi yang erat. Uji multikolinearitas ini dengan melihat nilai toleransinya dan nilai *variance inflation factor* (VIF). Model regresi dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas, apabila nilai toleransinya $\geq 10\%$ atau nilai VIF ≤ 10 (Ghozali, 2007).

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berfungsi untuk menilai variasi pada model regresi dan residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang dikatakan baik apabila tidak terjadi heterokedastisitas. Data dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas, apabila nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ dan dikatakan signifikan jika $> 0,05$.

3.4.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui atau memperoleh gambaran mengenai pengaruh variabel bebas pada variabel terikat Sugiyono, (2017:270). Model regresi linier berganda dapat dinyatakan dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \varepsilon \dots\dots\dots (1)$$

Keterangan :

Y	: Kinerja Pengawas	X1	: Tingkat Pendidikan
α	: Konstanta	X2	: Keahlian Profesi
$\beta_1- \beta_5$: Koefisien regresi	X3	: Pengalaman Kerja
	variabel X ₁ , X ₂ , dan X ₃	ε	: Standar <i>Error</i>

Hasil dari analisis yang dilakukan dapat diamati sebagai berikut:

1. Koefisien determinasi (Adjusted R²)

Koefisien Determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Penelitian ini menggunakan nilai *Adjusted R²*.

2. Uji kelayakan model (uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Apabila hasil dai uji F adalah signifikan atau $P\ value \leq 0,05$ maka model ini dikatakan layak uji atau variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen.

3. Uji t (*t-test*)

Pengujian ini dilakukan dengan melihat profitabilitas signifikansi t yang dibandingkan dengan batas signifikansi yang ditetapkan yaitu sebesar $\leq 0,05$ maka secara parsial terdapat pengaruh signifikansi variabel independen terhadap variabel dependen, jika nilai probabilitas signifikan $> 0,05$ maka secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013:97).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan analisis deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan karakter dari populasi. Dalam penelitian ini mendeskripsikan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, masa kerja dan Pendidikan Terakhir.

Berdasarkan tabel pada lampiran 4 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat responden dengan jenis kelamin laki – laki sebanyak 96 orang (99,0%) dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 1 orang(1,0%). Berdasarkan masa kerja dapat dilihat responden dengan masa kerja 2 – 5 tahun sebanyak 33 orang (34,0%), masa kerja 6 – 7 tahun sebanyak 57 orang (58,8%), dan masa kerja >8 tahun sebanyak 7 orang (7,2%). Dan berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat responden dengan pendidikan terakhir SMA sebanyak 18 orang (18,6%), pendidikan terakhir Diploma sebanyak 20 orang (20,6%), pendidikan terakhir S1 sebanyak 56 orang (57,7%), dan pendidikan terakhir S2 sebanyak 3 orang (3,1%).

4.2. Analisis Statistik Deskriptif

Teknik analisis data yang digunakan yaitu statistik deskriptif yaitu menganalisis data dengan cara menggambarkan atau mendeskripsikan data yang sudah terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi (Sugiyono (2010:208)). Pengujian statistik deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai partisipan dalam penelitian ini yang dapat dilihat pada tabel distribusi frekuensi.

Tabel 4.1
Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	97	19	25	22,10	2,064
X2	97	16	20	17,48	1,568
X3	97	9	15	12,97	1,636
Y	97	21	30	26,73	2,892
Valid N (listwise)	97				

Sumber: Lampiran 6

Tabel 4.1 mengindikasikan bahwa tingkat pendidikan memiliki nilai minimum sebesar 19, nilai maksimumnya 25, nilai rata – ratanya 22,10, dan standar deviasinya 2,064. Keahlian profesi memiliki nilai minimum sebesar 16, nilai maksimumnya 20, nilai rata – ratanya 17,48, dan standar deviasinya 1,568. Pengalaman kerja memiliki nilai minimum sebesar 9, nilai maksimumnya 15, nilai rata – ratanya 12,97, dan standar deviasinya 1,636. Kinerja pengawas memiliki nilai minimum sebesar 21, nilai maksimumnya 30, dan nilai rata – ratanya 26,73 dan standar deviasinya 2,892.

4.3. Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

4.3.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas pertama kali dilakukan pada 30 sampel dengan hasil uji validitas pada variabel tingkat pendidikan (0,829; 0,865; 0,913; 0,720; 0,817), variabel keahlian profesi (0,786; 0,843; 0,843; 0,745), variabel pengalaman kerja (0,815; 0,906; 0,834) dan variabel kinerja pengawas (0,797; 0,797; 0,887; 0,841; 0,803; 0,725) menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian mempunyai nilai *Pearson Correlation* semua item pernyataan > 0,30. Hal tersebut mengindikasikan bahwa butir pernyataan pada instrumen penelitian ini

dinyatakan valid dan layak ditetapkan sebagai instrumen penelitian. Selanjutnya dilakukan kembali uji validitas dengan keseluruhan sampel. Rekapitulasi hasil uji validitas instrumen penelitian secara keseluruhan ditunjukkan pada Tabel 4.2 berikut.

Tabel 4.2
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Butir	<i>Pearson Correlation</i>	r-batas	Keputusan
Tingkat Pendidikan (X1)	X1.1	0,753	0,30	Valid
	X1.2	0,852	0,30	Valid
	X1.3	0,839	0,30	Valid
	X1.4	0,854	0,30	Valid
	X1.5	0,834	0,30	Valid
Keahlian Profesi(X2)	X2.1	0,743	0,30	Valid
	X2.2	0,884	0,30	Valid
	X2.3	0,836	0,30	Valid
	X2.4	0,829	0,30	Valid
Pengalamam Kerja (X3)	X3.1	0,859	0,30	Valid
	X3.2	0,956	0,30	Valid
	X3.3	0,926	0,30	Valid
Kinerja Pengawas (Y)	Y.1	0,599	0,30	Valid
	Y.2	0,753	0,30	Valid
	Y.3	0,718	0,30	Valid
	Y.4	0,797	0,30	Valid
	Y.5	0,851	0,30	Valid
	Y.6	0,889	0,30	Valid

Sumber: Lampiran 7

Hasil uji validitas pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel tingkat pendidikan, keahlian profesi, pengalaman kerja dan kinerja pengawas memiliki nilai *Pearson Correlation* seluruh item pernyataan $> 0,30$. Hal ini menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan dalam instrument penelitian tersebut valid dan layak digunakan sebagai instrument penelitian.

4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pertama kali dilakukan pada 30 sampel dengan hasil uji reliabilitas pada variabel tingkat pendidikan (0,884), variabel keahlian profesi (0,792), variabel pengalaman kerja (0,812) dan variabel kinerja

pengawas (0,862) menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian telah memenuhi syarat reliabilitas. Selanjutnya dilakukan kembali uji reliabilitas dengan keseluruhan sampel. Rekapitulasi hasil uji reliabilitas instrumen penelitian dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut.

Tabel 4.3
Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Reliabilitas	Keputusan
1	Tingkat Pendidikan(X1)	0,883	0,70	Reliabel
2	Keahlian Profesi (X2)	0,839	0,70	Reliabel
3	Pengalaman Kerja (X3)	0,902	0,70	Reliabel
4	Kinerja Pengawas (Y)	0,948	0,70	Reliabel

Sumber: Lampiran 8

Hasil pengujian reliabilitas pada Tabel 4.3 mengindikasikan bahwa semua instrumen penelitian mempunyai koefisien *Cronbach's Alpha* > 0,60. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa semua variabel tingkat pendidikan, keahlian profesi, pengalaman kerja dan kinerja pengawas telah memenuhi syarat reliabilitas.

4.4. Hasil Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Hasil Uji Normalitas

Tabel 4.4
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		97
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,68761473
Most Extreme Differences	Absolute	0,124
	Positive	0,077
	Negative	-0,124
Kolmogorov-Smirnov Z		1,221
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,101

Sumber: Lampiran 9

Berdasarkan tabel 4.4 terlihat nilai signifikansi dari *unstandardizedresidual* 0,101 > 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa seluruh data pada penelitian ini telah berdistribusi normal.

4.4.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 4.5
Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,073	2,331		0,890	0,376		
	X1	0,231	0,092	0,165	2,501	0,014	0,842	1,188
	X2	0,244	0,135	0,132	1,810	0,074	0,686	1,458
	X3	1,179	0,125	0,667	9,431	0,000	0,733	1,365

Sumber: Lampiran 9

Berdasarkan tabel 4.5 di atas didapat bahwa variabel tingkat pendidikan mempunyai nilai toleransi $0,842 > 0,1$ dan nilai VIF $1,188 < 10$. Variabel keahlian profesi mempunyai nilai toleransi $0,686 > 0,1$ dan nilai VIF $1,458 < 10$. Variabel pengalaman kerja mempunyai nilai toleransi $0,733 > 0,1$ dan nilai VIF $1,365 < 10$). Nilai yang diperoleh tersebut mengindikasikan bahwa data tidak terjadi multikolinieritas.

4.4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.6
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,254	1,574		1,432	0,156
	X1	0,084	0,062	0,149	1,352	0,180
	X2	-0,134	0,091	-0,180	-1,472	0,145
	X3	-0,044	0,084	-0,061	-0,516	0,607

a. Dependent Variable: ABS_RES1

Sumber: Lampiran 9

Berdasarkan tabel 4.6 di atas didapat bahwa variabel tingkat pendidikan mempunyai nilai signifikansi $0,180 > 0,05$. Variabel keahlian profesi mempunyai nilai signifikansi $0,145 > 0,05$. Variabel pengalaman kerja mempunyai nilai signifikansi $0,607 > 0,05$. Nilai yang diperoleh tersebut mengindikasikan bahwa data tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan *SPSS* untuk analisis regresi linier berganda, diperoleh hasil yang ditunjukkan pada tabel 4.7 berikut ini.

Tabel 4.7
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,073	2,331		0,890	0,376
	X1	0,231	0,092	0,165	2,501	0,014
	X2	0,244	0,135	0,132	1,810	0,074
	X3	1,179	0,125	0,667	9,431	0,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Lampiran 10

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 4.7 dapat dibuat model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,073 + 0,231X_1 + 0,244X_2 + 1,179X_3$$

- Konstanta bernilai 2,073 artinya, jika variabel tingkat pendidikan, keahlian profesi, pengalaman kerja dan kinerja pengawas mempunyai nilai konstan maka variabel kinerja pengawas bernilai 2,073.
- Koefisien regresi variabel tingkat pendidikan bernilai 0,231 positif, mengindikasikan tiap-tiap peningkatan tingkat pendidikan sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja pengawas sebesar 0,231 dengan asumsi variabel lain konstan.
- Koefisien regresi variabel keahlian profesi bernilai 0,244 positif, mengindikasikan tiap-tiap peningkatan keahlian profesi sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja pengawas sebesar 0,244 dengan asumsi variabel lain konstan.
- Koefisien regresi variabel pengalaman kerja bernilai 1,179 positif, mengindikasikan tiap-tiap peningkatan pengalaman kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja pengawas sebesar 1,179 dengan asumsi variabel lain konstan.

4.6 Hasil Uji Ketepatan Model

4.6.1 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.8

Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,812 ^a	0,660	0,649	1,715
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber: Lampiran 10

Berdasarkan tabel 4.8 dapat dilihat nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,649 sehingga dapat dihitung persentase kontribusi tingkat pendidikan, keahlian profesi, pengalaman kerja terhadap kinerja pengawas sebesar $0,649 \times 100\% = 64,9\%$ dengan sisa 35,1% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian.

4.6.2 Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)

Tabel 4.9

Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	529,619	3	176,540	60,049	0,000 ^b
	Residual	273,412	93	2,940		
	Total	803,031	96			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2						

Sumber: Lampiran 10

Dari tabel Tabel 4.9 hasil uji F, dapat dilihat nilai signifikan F yakni 0,000 kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), dengan kata lain, tingkat pendidikan, keahlian profesi dan pengalaman kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengawas. Sehingga model layak digunakan.

4.6.3 Hasil Uji Regresi Parsial (Uji t)

Tabel 4.10

Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,073	2,331		0,890	0,376
	X1	0,231	0,092	0,165	2,501	0,014
	X2	0,244	0,135	0,132	1,810	0,074
	X3	1,179	0,125	0,667	9,431	0,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Lampiran 10

a. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pengawas

Hipotesis:

H_0 : Tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja pengawas LPD di Kecamatan Gianyar.

H_1 : Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pengawas LPD di Kecamatan Gianyar.

Dari tabel Tabel 4.10. Hasil uji t dapat dilihat nilai signifikan untuk tingkat pendidikan yakni 0,014 kurang dari 0,05 ($0,014 < 0,05$) dengan beta bernilai positif 0,231, sehingga H_0 ditolak. Dengan kata lain tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengawas LPD di Kecamatan Gianyar.

b. Pengaruh Keahlian Profesi Terhadap Kinerja Pengawas.

Hipotesis:

H_0 : Keahlian profesi tidak berpengaruh terhadap kinerja pengawas LPD di Kecamatan Gianyar.

H_2 : Keahlian profesi berpengaruh terhadap kinerja pengawas LPD di Kecamatan Gianyar.

Dari tabel Tabel 4.10. Hasil uji t dapat dilihat nilai signifikan untuk keahlian profesi yakni 0,074 lebih dari 0,05 ($0,006 < 0,05$) dengan beta bernilai positif 0,244, sehingga H_0 diterima. Dengan kata lain keahlian profesi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengawas LPD di Kecamatan Gianyar.

c. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pengawas

Hipotesis:

H_0 : Pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pengawas LPD di Kecamatan Gianyar.

H_3 : Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pengawas LPD di Kecamatan Gianyar.

Dari tabel Tabel 4.10. Hasil uji t dapat dilihat nilai signifikan untuk pengalaman kerjayakni 0,000 kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dengan beta bernilai positif 1,179, sehingga H_0 ditolak. Dengan kata lain Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengawas LPD di Kecamatan Gianyar.

4.7 Pembahasan

4.7.1 Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pengawas

Berdasarkan hasil uji t tingkat pendidikan terhadap kinerja pengawas diperoleh nilai signifikan sebesar 0,014 dengan beta bernilai positif 0,231. Nilai signifikan kurang dari 0,05 ($0,014 < 0,05$), mengindikasikan H_1 diterima. Hasil ini berarti bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengawas LPD di Kecamatan Gianyar. Hal ini berarti jika semakin tinggi tingkat pendidikan, maka kinerja pengawas semakin baik, sebaliknya jika tingkat pendidikan semakin rendah maka kinerja pengawas akan semakin menurun.

Pendidikan dan pelatihan ialah suatu proses aktivitas dalam perusahaan yang ditujukan untuk memperbaiki dan meningkatkan perilaku, keterampilan serata wawasan agar kegiatan perusahaan berjalan dengan baik. Pendidikan bertujuan dalam meningkatkan sumber daya manusia dalam hal kemampuan dan keterampilan untuk mengantisipasi perubahan yang kemungkinan akan terjadi (Syafaruddin, 2001). Tingkat pendidikan sangat penting untuk seorang pengawas dalam menjalankan tugas pemeriksaannya untuk menghindari terjadinya penyimpangan.

Sejalan dengan penelitian Murtini, (2017) bahwa tingkat pendidikan memberi pengaruh positif dan signifikan pada kinerja dari

pengawas. Tingkat pendidikan merupakan modal dalam mencapai profesionalisme kerja bagi pengawas.

4.7.2 Pengaruh Keahlian Profesi Terhadap Kinerja Pengawas

Berdasarkan hasil uji t keahlian profesi terhadap kinerja pengawas diperoleh nilai signifikan sebesar 0,074 dengan beta bernilai positif 0,244. Nilai signifikan kurang dari 0,05 ($0,074 < 0,05$), mengindikasikan H_2 ditolak. Hasil ini berarti bahwa keahlian profesi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengawas LPD di Kecamatan Gianyar. Profesionalisme meliputi kemampuan penguasaan baik secara teknis, maupun secara teoritis bidang keilmuan dan keterampilan yang berhubungan dengan tugasnya sebagai pemeriksa (Asri Usman, 2014).

Sejalan dengan penelitian Duwi Agustina dan Wenni Anggita (2017) menunjukkan keahlian profesional tidak berpengaruh terhadap kinerja Koperasi Simpan Pinjam di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Keahlian dari profesi pengawas baik secara teknis ataupun teoritis adalah suatu hal yang wajib dimiliki oleh seorang pengawas dalam melakukan pekerjaan, karena merupakan hal wajib yang harus dikuasai sehingga tidak berpengaruh terhadap peningkatan atau penurunan kinerja pengawas.

4.7.3 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pengawas

Berdasarkan hasil uji t pengalaman kerja terhadap kinerja pengawas diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000 dengan beta bernilai positif 1,179. Nilai signifikan kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), mengindikasikan H_3 diterima. Hasil ini berarti bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengawas LPD di Kecamatan Gianyar. Hal tersebut mengindikasikan jika semakin banyak pengalaman kerja, maka kinerja pengawas semakin baik, sebaliknya jika pengalaman kerja sedikit maka kinerja pengawas akan semakin menurun.

Pengalaman kerja mampu meningkatkan keterampilan kerja. Hal tersebut dikarenakan dengan intensnya waktu pengerjaan pekerjaan yang sama maka pekerjaan tersebut juga akan cepat terselesaikan. Semakin bervariasi pekerjaan yang pernah dikerjakan oleh individu maka dapat

memperkaya pengalan, yang akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja (Usman, 2016). Pengalaman kerja ialah salah satu faktor terpenting dalam sebuah organisasi, baik dalam bidang formal maupun normal dalam suatu perusahaan. Pengawas yang memiliki pengalaman kerja tinggi dapat berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan ataupun dirinya sendiri. Dengan demikian, suatu pekerjaan dalam sebuah perusahaan akan berjalan secara efisien dan produktif (Tubbs, 1998).

Sejalan dengan penelitian Hasil penelitian Pipit Winarsih, (2018) menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengawas.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dijelaskan di atas, maka kesimpulan penelitian ini yaitu:

1. Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pengawas di LPD Kecamatan Gianyar. Hal tersebut mengindikasikan bahwa jika tingkat pendidikan semakin meningkat maka kinerja pengawas di LPD Kecamatan Gianyar meningkat pula.
2. Keahlian profesi tidak berpengaruh signifikan pada kinerja pengawas di LPD Kecamatan Gianyar. Hal ini berarti semakin meningkat profesi tidak berpengaruh terhadap peningkatan atau penurunan kinerja pengawas di LPD Kecamatan Gianyar.
3. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pengawas di LPD Kecamatan Gianyar. Hal ini berarti apabila pengalaman kerja semakin banyak maka kinerja pengawas di LPD Kecamatan Gianyar meningkat pula.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dijelaskan di atas maka peneliti mengajukan beberapa saran untuk penelitian selanjutnya yaitu:

- 1) Bagi Mahasiswa, hasil penelitian ini dapat digunakan untuk referensi dan kajian pustaka dalam melakukan replikasi penelitian sejenis dengan menambah sampel serta merekonstruksi model penelitian melalui kombinasi variabel baru yang berpeluang memiliki pengaruh terhadap kinerja pengawas. Sehingga hasil yang diperoleh dapat menginterpretasikan keadaan yang sebenarnya.
- 2) Bagi Univeristas, hasil penelitian dijadikan bahan rekomendasi untuk bahan ajar perkuliahan ataupun studi kasus yang dilakukan mahasiswa untuk menujung aktivitas perkuliahan terkait.
- 3) Bagi LPD Kecamatan Gianyar dapat meningkatkan kinerja pengawas dengan cara meningkatkan tingkat pendidikan karyawan, meningkatkan keahlian profesi dan meningkatkan pengalaman kerja yang dimiliki karyawan. Serta menyesuaikan jumlah pengawas yang ada di LPD Kecamatan Gianyar, seperti yang diketahui bahwa jumlah ideal pengawas di setiap LPD sebanyak 3 orang.

DAFTAR PUSTAKA

- Alit, P. dan Jati. 2019. Analisis Pengaruh Profesionalisme, Independensi, dan Pengalaman Kerja Pada Kinerja Pengawas Internal (Panureksa) LPD. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 26.2, h: 1464-1493.
- Ardi, G. Dan Badera. 2019. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pengawas Koperasi Serba Usaha. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 28.3, h: 2001-2018.
- Alwi, Syafaruddin. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif. BPFE UGM, Yogyakarta.
- Cloyd, C. (1997). Performance in Reserach Task: The Joint Effect of Knowledge and Accountability. *Journal of Accounting Review*.
- Duwi Agustina dan Wenni, A. 2017. Pengaruh Independensi, Keahlian Profesional, Pengalaman Kerja dan Kinerja Pengawas terhadap Kinerja Koperasi Simpan Pinjam di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. *Jurnal Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Bangka Belitung*, Vol. 1 No. 1
- Ghozali, Imam. 2007. Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Ghozali, Imam, 2011, Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Universitas Diponogoro, Semarang.
- Kalbers, Lawrence P., dan Fogarty, Timothy J. 1995. Professionalism Its Consequences: A Study of Internal Auditors. *Auditing: A Journal of Practice*. Vol. 14. No. 1: 64-86.
- Kodyawati. dan Krisna, D. 2019. Pengaruh Independensi, Keahlian Profesi, Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pengawas Koperasi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 27.2, h: 1597-1627.
- Kotur, B. R., & Anbazhagan, S. (2014). Education and Work-Experience - Influence on the Performance. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)* Vol. 16, Issue. 5, Ver. III, May 2014, PP. 104-110.
- Murtini. dan Juliarsa. 2017. Pengaruh Independensi, Keahlian Profesional, Pengalaman Kerja, dan Tingkat Pendidikan Pada Kinerja Pengawas Koperasi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 20.2, h: 1390-1418.

- Pipit, W. dan Alit, S. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi, Independensi, Objektivitas, Akuntabilitas, Dan Pengalaman Kerja Pada Kinerja Pegawai LPD. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 24.3, h: 2176-2196.
- Prawitasari. dan Badera. 2015. Pengaruh Independensi, Keahlian Profesional, dan Pengalaman Kerja Pada Kinerja Pegawai Koperasi Serba Usaha. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 11.1, h: 15-28.
- Silvy, A. 2012. Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Hukum Sekretariat Daerah Sumatera Utara.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&B. Bandung: Alfabeta.
- Tribun News Bali. 19 LPD di Gianyar “Sakit”, ini penyebab utamanya <https://bali.tribunnews.com/2019/07/30/19-lpd-di-gianyar-sakit-ini-penyebab-utamanya>
- Usman. 2016. Effect Of Experience And Accountability On The Quality Of Internal Audit. *International Journal Of Scientific & Technology Research*, 5 (3), pp.85-90.