

# PENGARUH INDEPENDENSI, PENGALAMAN KERJA DAN PROFESIONALISME BADAN PENGAWAS TERHADAP EFEKTIVITAS SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL PADA LPD KECAMATAN GIANYAR

Gusti Ayu Diah Vicha Ananda<sup>1</sup>  
Sang Ayu Putu Arie Indraswarawati<sup>2</sup>  
Cok Gde Bayu Putra<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia

email: [diahvicha34@gmail.com](mailto:diahvicha34@gmail.com)

## ABSTRACT

*The aim of this research is to get empirical evidence about the effect of independence, work experience and professionalism of the internal controllers on the effectiveness of the internal control system LPD in Gianyar district. The sample in this study was 16 LPDs in Gianyar with 48 respondents. The sampling method uses the census method, so that the number of samples is equal to the population, which is 48 regulatory people. The research data was collected using a questionnaire. Data were analyzed with Descriptive Statistical Analysis, Validity Test, Classic Assumption Test Reliability Test, F Test, T Test, and Multiple Linear Regression Analysis. The results of this study indicated that the independence variable (X1) had no effect on the effectiveness of the internal control system, the work experience variable (X2) had a positive and significant effect on the effectiveness of the internal control system, and the professionalism variable (X3) had no effect on the effectiveness of the internal control system.*

**Keywords:** *Internal Control, Independence, Work Experience, Professionalism.*

## 1. Pendahuluan

### 1.1 Latar Belakang

Pertumbuhan perekonomian di Bali yang semakin meningkat, salah satunya adalah kegiatan ekonomi perdesaan yang semakin meningkat yang didukung dengan terjadinya transaksi antarpihak yang mempunyai dan ada pihak yang memerlukan dana. Lembaga yang memfasilitasi kegiatan tersebut adalah lembaga keuangan. Salah satu lembaga keuangan yang berada di Provinsi Bali adalah Lembaga Perkreditan Desa (LPD).

Ida Bagus Mantra adalah orang yang pertamakali mencetuskan adanya LPD, yang kala itu tahun 1980 menjadi Gubernur Provinsi Bali. Secara formal dibuat landasan pembentukan LPD yaitu Perda Provinsi Bali nomor 2 tahun 1988 yang saat ini telah diperbaharui dengan Perda Nomor 3 tahun 2007 sebagai sumber hukum bagi kehidupan LPD di Bali antara lain memuat: pengertian, maksud dan tujuan, serta pengelolaan LPD.

Lembaga Perkreditan Rakyat (LPD) merupakan perantara sosial-ekonomi untuk mendukung kegiatan perekonomian kramadesapakraman setempat. Sebagai lembaga keuangan, eksistensi dan pengembangan LPD di Bali saat ini dihadapkan kepada situasi kompetisi yang semakin meningkat dengan lembaga keuangan lainnya.

Keputusan Gubernur Kepala Daerah Tingkat 1 Bali Nomor 11 Thn 2013 Pasal 40 ayat 2 yakni Ketua dijabat oleh Bendesa Pakraman. Berdasarkan peraturan tersebut maka terjadi perangkap tugas dari Ketua Pengawas Internal yang dijabat secara otomatis oleh Bendesa Pakraman selaku Kelian Desa Pakraman. Dalam konteks BPI akan menimbulkan kerancuan bagi Bendesa Pakraman terutama dalam mempertanggung jawabkan tugas dan kewajibannya baik selaku Kelian Desa Pakraman maupun sebagai Ketua Pengawas Internal. Bendesa Pakraman sebagai wakil dari seluruh warga Desa Pakraman yang sekaligus juga sebagai pengawas daripada LPD yang akan menerima pertanggung jawaban pengurus dan pengawas internal.

Selain fenomena diatas, terdapat fenomena yang terjadi saat ini yaitu terdapat 4 LPD di Kabupaten Gianyar yang diduga merugikan nasabah mulai dari Rp 500 juta sampai Rp 1 Miliar. Bahkan, salah satu di antaranya sudah ditetapkan tersangka, karena penyalahgunaan wewenang dan penyalahgunaan keuangan. Kasatreskrim Polres Gianyar, AKP Deni Septiawan membenarkan ada 4 LPD yang saat ini dalam proses penyelidikan. “Kita masih proses lidik, nanti kita umumkan hasilnya,” jelas Deni Septiawan, Senin (29/7/2019).

Ketua LPD Kabupaten Gianyar, Ida Bagus Suastika menyebutkan, dari 270 LPD yang ada di Gianyar, sebanyak 19 LPD dalam kondisi sakit. Dikatakannya, dalam LPD itu tidak ada istilah dibubarkan atau ditutup bukukan. Mengingat LPD adalah asset dari desa adat. Dirinya selaku LPD berusaha menyetihkan kembali LPD yang sakit tersebut.

Dilihat dari kedua fenomena tersebut salah satu penyebabnya selain penyalahgunaan keuangan dan kewenangan, adanya faktor internal antara pengelola LPD dengan Pengawas seperti bendesa adat setempat. Selain itu hal ini menunjukkan penerapan SPI yang lemah dan kurangnya perhatian pengawas internal karena tidak dapat mendeteksi terjadinya penyimpangan pada LPD tersebut.

LPD diharapkan dapat melaksanakan segala aktivitas pendanaan dengan baik untuk dapat menunjang perekonomian suatu desa. Oleh karena itu, efektivitas kinerja sangat dibutuhkan di dalam proses pelaksanaan kebijakan yang ada di LPD. Menurut Richard M. Steers (1980 : 1),

efektivitas yang berasal dari kata efektif, yaitu suatu pekerjaan dikatakan efektif jika suatu pekerjaan dapat menghasilkan satu unit keluaran (output). Suatu pekerjaan dikatakan efektif jika suatu pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan agar tidak adanya celah bagi oknum-oknum yang tidak bertanggung jawab melakukan hal-hal yang tidak sewajarnya. Penerapan suatu Sistem Pengendalian Internal yang efektif dan memadai akan meningkatkan sebuah efektifitas kinerja LPD yang sejalan dengan tingkat pelayanan dan tujuan LPD tersebut.

Sistem Pengendalian Internal merupakan rencana organisasi dan metode bisnis yang digunakan untuk menjaga asset, memberikan informasi yang akurat dan handal, mendorong dan memperbaiki efisiensi jalannya organisasi, serta mendorong kesesuaian dengan kebijakan yang telah ditetapkan. Mirawati (2014) menyatakan bahwa efektivitas sistem pengendalian internal dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia sebagai pengelolanya. Untuk menciptakan sistem pengendalian internal yang efektif dan memadai dibutuhkan sebuah unit yang dikhususkan untuk mengawasi dan mengontrol operasional perusahaan yang sering disebut dengan Satuan Pengendalian Internal (SPI). SPI ini biasanya terdiri dari auditor internal perusahaan yaitu pengawas internal yang memiliki tanggung jawab penuh dalam melaksanakan tugas untuk melakukan pemeriksaan internal. Pemeriksaan internal merupakan kegiatan yang penting untuk menilai apakah semua kebijakan yang ditetapkan telah dilaksanakan dengan tepat dan apabila terdapat penyimpangan, pengawas internal harus segera melakukan tindakan koreksi agar tujuan perusahaan tercapai (Desyani dan Ratnadi, 2006).

Mengenai kinerja seorang badan pengawas internal dalam kaitannya dengan sistem pengendalian internal yakni kemampuan yang dimana dalam penelitian ini dapat dijabarkan faktor internal dalam SPI yang berkaitan dengan kemampuan meliputi pengalaman kerja, profesionalisme dan independensi badan pengawas. Dalam melaksanakan kegiatan pengawasannya, badan pengawas harus memiliki sikap independensi. Independensi berkaitan dengan sikap netral atau tidak memihak dalam melaksanakan tugas pengawasan internal terutama dalam menilai efektifitas penerapan sistem pengendalian internal. Independensi seorang auditor merupakan suatu kemampuan untuk bertindak berdasarkan integritas dan objektivitas (Mayangsari, 2003 dalam Suputra dan Yasa 2010).

Selain independensi, seorang badan pengawas juga harus memiliki pengalaman kerja, pengalaman kerja merupakan lamanya seorang bekerja dalam sebuah instansi. pengalaman kerja mengajarkan bagaimana menyikapi suatu permasalahan yang mungkin saja ditemukan dalam bekerja. Pengalaman yang dimiliki oleh Badan pengawas nantinya akan menjadi modal tersendiri dalam melakukan pengawasan dan akan memberikan hasil pengawasan yang lebih akurat berdasarkan pengetahuan yang telah dimiliki sebelumnya.

Profesionalisme juga menjadi syarat utama bagi badan pengawas. Profesionalisme dapat didefinisikan suatu sikap badan pengawas yang berkaitan dengan kemampuan, kecermatan, dan kesungguh-sungguhan dalam melaksanakan pengawasan. Seorang badan pengawas yang profesional akan berdedikasi pada profesi, mempunyai pandangan pentingnya peranan profesi, membuat keputusan sendiri tanpa adanya tekanan, mempunyai keyakinan profesi, dan menjalin hubungan dengan sesama profesi.

Penelitian mengenai efektivitas pengendalian internal suatu Lembaga Keuangan Desa (LPD) yang semakin menarik untuk diteliti, karena penelitian mengenai efektivitas pengendalian internal suatu Lembaga Keuangan Desa (LPD) telah banyak diteliti dan memiliki hasil yang tidak konsisten. Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Independensi, Pengalaman Kerja dan Profesionalisme Badan Pengawas Terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Internal Pada LPD Kecamatan Gianyar”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diungkapkan di atas maka timbulah rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Independensi berpengaruh terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Internal pada LPD Kecamatan Gianyar ?
2. Apakah Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Internal pada LPD Kecamatan Gianyar ?
3. Apakah Profesionalisme berpengaruh terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Internal pada LPD Kecamatan Gianyar ?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

- a. Untuk mengetahui pengaruh Independensi terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Internal pada LPD Kecamatan Gianyar
- b. Untuk mengetahui pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Internal pada LPD Kecamatan Gianyar
- c. Untuk mengetahui pengaruh Profesionalisme terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Internal pada LPD Kecamatan Gianyar

#### **1.4 Manfaat penelitian**

Kegunaan penelitian

Adapun kegunaan penelitian yang diharapkan dari penilaian ini adalah:

- a. Bagi peneliti
  1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat di gunakan untuk mengaflikasikan ilmu yang telah di peroleh selama proses perkuliahan yang di gunakan untuk menanggapi suatu kejadian, sebagai salah satu cara untuk memberikan sumbangan pemikiran khususnya terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Internal.
  2. Penelitian ini juga sebagai syarat guna untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Fakultas Ekonomi Universitas Hindu Indonesia.
- b. Bagi Subjek Penelitian/Satuan Kerja LPD Kecamatan Gianyar  
Untuk dapat nantinya sebagai sumbangan pemikiran terhadap masalah yang dihadapi oleh subjek penelitian dan sebagai referensi untuk peneliti lainnya.
- c. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Hindu Indonesia  
Hasil penelitian ini merupakan sumbangan pemikiran atau tambahan ke pustakaan serta referensi bagi mahasiswa yang akan meneliti lebih lanjut terhadap masalah yang terkait.

## **2. Kajian Pustaka**

### **2.1 Landasan Teori dan Penelitian Sebelumnya**

Penelitian ini didukung dengan Teori keagenan (*Agency Theory*) menyatakan bahwa hubungan keagenan merupakan sebuah kontrak di antara dua pihak yaitu prinsipal dan agen, dimana prinsipal memberi wewenang kepada agen untuk mengambil keputusan atas nama principal (Jensen dan Meckling, 1976). Konflik keagenan terjadi karena kepentingan principal dalam memperoleh laba terus bertambah, sedangkan agen tertarik untuk menerima kepuasan yang terus bertambah. Pengawasan yang dilakukan oleh pihak independen memerlukan biaya/*monitoring cost* dalam bentuk biaya audit, yang merupakan salah satu dari *agency cost* (Jensen dan Meckling, 1976). Biaya pengawasan/*monitoring cost* merupakan biaya untuk mengawasi perilaku agen apakah agen telah bertindak sesuai kepentingan prinsipal dengan melaporkan secara akurat semua aktivitas yang telah ditugaskan kepada manajer.

### **2.1.1 Pengendalian Internal**

Pengendalian internal merupakan kegiatan yang sangat penting sekali dalam pencapaian tujuan usaha. Demikian pula dunia usaha mempunyai perhatian yang makin meningkat terhadap pengendalian intern. Menurut Sawyers (2005:57) kontrol internal berisi rencana organisasi dan semua metode yang terkoordinasi dan pengukuran-pengukuran yang diterapkan diperusahaan untuk mengamankan aktiva, memeriksa akurasi dan kehandalan data akuntansi, meningkatkan efisiensi operasional, dan mendorong ketaatan terhadap kebijakan manajerial yang telah ditetapkan.

### **2.1.2 Independensi**

Independensi menurut Mulyadi (2010) dapat diartikan sikap mental yang bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan oleh pihak lain, tidak tergantung pada orang lain. Independensi juga berarti adanya kejujuran dalam diri auditor dalam mempertimbangkan fakta dan adanya pertimbangan yang objektif yang tidak memihak dalam merumuskan dan menyatakan pendapatnya.

### **2.1.3 Pengalaman kerja**

Menurut pendapat Siagian (1992) dalam Mahmuda (2004) menyatakan pengalaman kerja menunjukkan berapa lama agar supaya pegawai bekerja dengan baik. Disamping itu, pengalaman kerja meliputi banyaknya jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki oleh seseorang dan lamanya mereka bekerja pada masing-masing pekerjaan atau jabatan tersebut. Dengan demikian, masa kerja merupakan faktor individu yang berhubungan dengan perilaku dan persepsi individu yang mempengaruhi pengalaman kerja

#### 2.1.4 Profesionalisme

Secara konseptual, terdapat perbedaan-perbedaan makna antara profesi dan profesional. Profesi merupakan suatu jenis pekerjaan yang memenuhi beberapa kriteria, sedangkan profesionalisme merupakan atribut individual yang penting tanpa melihat suatu pekerjaan merupakan suatu profesi atau tidak (Kalbers dan Fogarty dalam Rachmat, 2015).

#### 2.1.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai Efektivitas Sistem Pengendalian Internal telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya. Berikut adalah uraian mengenai beberapa peneliti membahas tentang Efektivitas Sistem Pengendalian Internal:

1. Penelitian yang dilakukan oleh I Made Mastra (2017) meneliti Pengaruh Independensi dan Profesionalisme Karyawan Serta Peranan Badan Pengawas Terhadap Efektivitas Struktur Pengendalian Intern Dalam Pemberian Kredit di Lembaga Pengkreditan Desa Sekecamatan Bangli. Hasil penelitian menjelaskan bahwa pengaruh profesionalisme independensi dan dewan supervisory berdampak positif signifikan terhadap efektivitas struktur pengendalian internal dalam pemberian kredit pada LPD Bangli.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Setiawan, Edy, dan Yasa (2017) meneliti Pengaruh Pengalaman Kerja, Profesionalisme, Tingkat Kompensasi, Dan Tingkat Pendidikan Badan Internal Pada Lembaga Pengkreditan Desa Se-Kecamatan Banjar. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel pengalaman kerja, profesionalisme, tingkat kompensasi dan tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas sistem pengendalian internal.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Putra, Yuniarta dan Sinarwati (2015) meneliti Pengaruh Independensi, Pengalaman Kerja, Profesionalisme dan Gaya Kepemimpinan Badan Pengawas Terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Internal (Studi Kasus Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Di Kecamatan Nusa Penida Kabupaten Klungkung). Hasil penelitian menunjukkan bahwa independensi, pengalaman kerja, profesionalisme dan gaya kepemimpinan badan pengawas berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap efektivitas sistem pengendalian internal.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Novianti, Yuniarta dan Anantawikrama (2014) meneliti Pengaruh Independensi, Motivasi, Pengalaman Kerja dan Keahlian Profesional Terhadap Efektivitas Penerapan Pengendalian Intern Lembaga Pengkreditan Desa (LPD) di

Kecamatan Kuta Selatan Kabupaten Badung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa independensi, motivasi, pengalaman kerja dan keahlian profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengendalian internal.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Sudarta, Sinarwati dan Yuniarta (2017) meneliti Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Pengalaman Kerja dan Kompetensi Pemimpin Terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Internal Pada LPD Sekecamatan Banjar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa independensi, gaya kepemimpinan, pengalaman kerja dan kompetensi pemimpin terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara terhadap efektifitas sistem pengendalian internal pada lembaga perkreditan desa di Kecamatan Banjar.

## 2.2 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2013: 59), hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian masalah yang didasarkan atas teori yang relevan). Hipotesis adalah sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Jadi dapat disimpulkan, bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara dari penelitian.

### 1. Pengaruh Independensi terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Internal

Independensi menurut Mulyadi (2010) dapat diartikan sikap mental yang bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan oleh pihak lain, tidak tergantung pada orang lain dalam mempertimbangkan fakta dan adanya pertimbangan yang objektif yang tidak memihak dalam merumuskan dan menyatakan pendapatnya. Penelitian ini merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh I Kadek Astana Putra, Gede Adi Yuniarta dan Ni Kadek Sinarwati yang menunjukkan bahwa Independensi berpengaruh terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Internal. Dengan demikian independensi merupakan modal dasar yang harus dimiliki oleh badan pengawas untuk melakukan fungsionalnya sebagai pengawas internal lembaga perkreditan desa (LPD).

**H1 : Independensi berpengaruh terhadap efektivitas sistem pengendalian internal.**

### 2. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Internal

Menurut pendapat Siagian (1992) dalam Mahmuda (2004) menyatakan pengalaman kerja menunjukkan berapa lama agar supaya pegawai bekerja dengan baik. Banyaknya jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki oleh



seseorang. Pengalaman kerja akan memberikan kita petunjuk dan pembelajaran tentang bagaimana cara mengatasi setiap permasalahan yang ada. Penelitian yang dilakukan oleh Ni Kadek Novianti, Gede Adi Yuniarta dan Anantawikrama Tungga Atmadja dengan menggunakan teori agensi menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Internal. Dengan demikian pengalaman kerja merupakan modal dasar yang harus dimiliki oleh badan pengawas untuk melakukan fungsionalnya sebagai pengawas internal lembaga perkreditan desa (LPD).

## **H2 : Pengalaman kerja berpengaruh terhadap efektivitas sistem pengendalian internal**

### **3. Pengaruh Profesionalisme terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Internal**

Profesionalisme merupakan atribut individual yang penting tanpa melihat suatu pekerjaan merupakan suatu profesi atau tidak (Kalbers dan Fogarty dalam Rachmat, 2015). Selain itu penggunaan sikap profesionalisme memungkinkan auditor memperoleh keyakinan yang cukup bahwa laporan keuangan telah bebas dari kesalahan yang material. Penelitian ini merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh Kadek Jonh Stiawan, Edy Sujana, dan Nyoman Putra Yasa dengan teori Profesionalisme menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Internal. Seorang Badan Pengawas harus memiliki profesionalisme dalam berkerjanya karena seorang yang memiliki sikap profesional dalam bekerja akan dapat mendeteksi dengan baik gejala-gejala penyimpangan yang bertentangan dengan pengendalian internal yang dilakukan pengurus.

## **H3 : Profesionalisme berpengaruh terhadap efektivitas sistem pengendalian internal.**

### **3. Metodologi Penelitian**

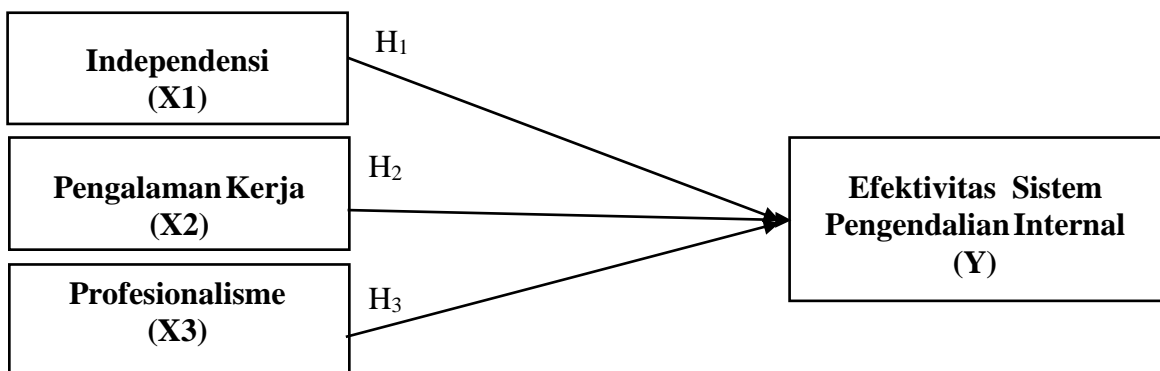
#### **3.1 Desain Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang diteliti, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berbentuk asosiatif. Pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013:13).

Suantara(2014) yang menyatakan bahwa independensi berpengaruh positif terhadap efektivitas sistem pengendalian internal. Dimana independensi berhubungan dengan sikap netral yang tidak memihak yang dimiliki oleh badan pengawas dimana seorang badan pengawas dalam melakukan kegiatan pemeriksaan dan pengawasan selalu mengungkapkan fakta-fakta yang terjadi dilapangan. Novianti (2014) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja badan pengawas berpengaruh positif terhadap efektivitas pengendalian intern. Semakin lama seseorang bekerja maka semakin banyak ilmu yang akan diperoleh dan akan meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugasnya. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Novianti (2014) yang menyatakan bahwa profesionalisme badan pengawas berpengaruh positif terhadap efektivitas pengendalian intern. Dimana seorang yang memiliki sikap profesional dalam bekerja akan dapat mendeteksi dengan baik gejala-gejala penyimpangan yang bertentangan dengan pengendalian internal yang dilakukan pengurus (Novianti, 2014).

Penelitian ini menguji Pengaruh Independensi, Pengalaman Kerja dan Profesionalisme Badan Pengawas Terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Internal. Berdasarkan latar belakang dan penelitian terdahulu, maka kerangka berpikir penelitian ini yaitu:

Gambar 1.  
Kerangka Pikir



### 3.2 Identifikasi Variabel

Variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014:38) penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu :

a. Variabel Bebas (Independen)

Menurut Sugiyono (2014:39) variabel bebas atau variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Independensi (X1), Pengalaman Kerja (X2), dan Profesionalisme (X3).

b. Variabel Terikat (Dependen)

Pengertian variabel terikat menurut Sugiyono (2014:39), merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel independen (Bebas). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah : Efektivitas Pengendalian Internal (Y)

### **3.3 Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1 Populasi Penelitian**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013:115). Populasi dalam penelitian ini adalah 16 Lembaga Pengkreditan Desa di Kecamatan Gianyar yang masing-masing pada setiap LPD terdapat 3 Badan Pengawas sehingga jumlah responden pada penelitian ini sebanyak 48 orang responden.

#### **3.3.2 Sampel Penelitian**

Sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013:116). Sampel penelitian ini dilakukan dengan metode sensus yaitu melalui penyebaran kuesioner untuk semua populasi. Jumlah responden untuk masing-masing Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kecamatan Gianyar adalah 3 orang Badan Pengawas pada 16 LPD Kecamatan Gianyar sehingga jumlah responden pada penelitian ini sebanyak 48 orang responden.

### **3.4 Teknik Analisis Data**

1. Analisis Statistik Deskriptif, analisis statistik deskriptif digunakan untuk menjelaskan deskripsi data dari keseluruhan variabel dalam penelitian yang dilihat dari

nilai minimum, nilai maksimum, rata-rata (mean) dan standar deviasi. Menurut Ghozali (2012) analisis statistik deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai distribusi dan perilaku data sampel penelitian.

2. Uji Validitas, uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali 2016, 52).

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas model regresi yang baik adalah data yang terdistribusi normal. Caranya adalah dengan membandingkan hasil dari Kolmogorov-Smirnov hitung dengan Kolmogorov-Smirnov tabel.

b. Uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance atau variance inflation factor (VIF). Jika nilai tolerance lebih dari 10% atau VIF kurang dari 10, maka dikatakan tidak ada multikolinearitas.

c. Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

4. Pengujian Hipotesis

Tahap uji selanjutnya yaitu, uji kelayakan model (uji F), koefisien determinasi ( $R^2$ ) dan uji hipotesis (uji statistik t).

a) Uji F menunjukkan apakah model layak atau tidak digunakan dalam penelitian ini dan sebagai alat analisis dalam menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Apabila nilai signifikansi  $\alpha < 0,05$  maka model regresi layak digunakan dan semua variabel independen dalam model ini dapat berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011).

b) Koefisien determinasi ( $R^2$ ) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variansi variabel dependen. Nilai  $R^2$  yang kecil menunjukkan kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variansi variabel dependen (Ghozali, 2011).

- c) Uji statistik t (uji t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2011). Pengujian dilakukan dengan significance level 0,05 ( $\alpha=5\%$ ). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria berikut:
- Apabila nilai p-value > 0,05 maka hipotesis tidak dapat diterima. Ini berarti secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
  - Apabila nilai p-value < 0,05 maka hipotesis diterima. Ini berarti secara parsial variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.
5. Regresi Linier Berganda, analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui keadaan variabel dependen bila dua atau lebih variabel independen sebagai factor predicator dimanipulasi (Sugiyono 2016, 275). Model regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh antar variabel dependen yaitu Efektivitas Sistem Pengendalian Internal dan variabel independen yaitu; Independensi, Pengalaman Kerja dan Profesionalisme.

## 4. Hasil dan Pembahasan

### 4.1 Data Penelitian

#### 4.1.1 Responden Penelitian

Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner ke 16 Lembaga Pengkreditan Desa di Kecamatan Gianyar yang masing-masing pada setiap LPD terdapat 3 Badan Pengawas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang disebar ke responden sebanyak 48 kuesioner, sehingga secara keseluruhan jumlah kuesioner yang dapat dianalisis sebanyak 48 kuesioner.

#### 4.1.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini merupakan profil dari 48 responden yang mengisi kuesioner yang datanya bisa dilihat pada lampiran 5, dapat diketahui responden berjenis kelamin laki – laki sebanyak 44 orang dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 4 orang. Responden berumur 25-35 tahun sebanyak 1 orang, responden berumur 36-45 tahun sebanyak 10 orang, dan responden yang berumur >45 tahun sebanyak 37 orang. Responden yang memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 25 orang, responden yang memiliki pendidikan terakhir Diploma sebanyak 2 orang,

responden yang memiliki pendidikan terakhir S1 sebanyak 20 orang dan responden yang memiliki pendidikan terakhir S2 sebanyak 1. Responden dengan masa kerja <1 tahun sebanyak 1 orang, responden dengan masa kerja 1-3 tahun sebanyak 17 orang dan responden dengan masa kerja >3 tahun sebanyak 30 orang.

#### 4.2 Hasil Analisis Statistik

Deskriptif Analisis Statistik deskriptif sebagai analisis untuk melihat distribusi data yang digunakan sebagai sampel. Statistik deskriptif menggambarkan distribusi data yang terdiri dari nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata, dan nilai standar deviasi atas data yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4.1 Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Independensi	48	36.00	50.00	44.8958	3.93154
Pengalaman Kerja	48	35.00	54.00	47.2708	3.89074
Profesionalisme	48	44.00	60.00	53.0833	3.91850
Efektivitas Sistem Pengendalian Internal	48	50.00	70.00	60.8542	4.42425
Valid N (listwise)	48				

Sumber: Data primer diolah, 2020

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa:

1. Variable Independensi (X1) mempunyai nilai *minimum* sebesar 36.00, nilai *maximum* sebesar 50.00, nilai *mean* sebesar 44.8958 nilai *mean* tersebut mencerminkan kecenderungan responden menjawab setuju pada 10 item pernyataan mengenai Independensi pada kuesioner dan *standar deviation* sebesar 3.93154 lebih kecil dari nilai rata-ratanya, artinya penyimpangan data pada variabel independensi sangat kecil.
2. Variable Pengalaman Kerja (X2) mempunyai nilai *minimum* sebesar 35.00, nilai *maximum* sebesar 54.00, nilai *mean* sebesar 47.2708 nilai *mean* tersebut mencerminkan kecenderungan responden menjawab setuju pada 11 item pernyataan mengenai Profesionalisme pada kuesioner dan *standar deviation* sebesar 3.89074 lebih kecil dari nilai rata-ratanya, artinya penyimpangan data pada variabel profesionalisme sangat kecil.

3. Variable Profesionalisme (X3) mempunyai nilai *minimum* sebesar 44.00, nilai *maximum* sebesar 60.00, nilai *mean* sebesar 53.0833 nilai *mean* tersebut mencerminkan kecenderungan responden menjawab setuju pada 12 item pernyataan mengenai Profesionalisme pada kuesioner dan *standar deviation* sebesar 3.91850 lebih kecil dari nilai rata-ratanya, artinya penyimpangan data pada variabel pengalaman kerja sangat kecil.
4. Variable Efektivitas Sistem Pengendalian Internal (Y) mempunyai nilai *minimum* sebesar 50.00, nilai *maximum* sebesar 70.00, nilai *mean* sebesar 60.8542 nilai *mean* tersebut mencerminkan kecenderungan responden menjawab setuju pada 14 item pernyataan mengenai Profesionalisme pada kuesioner dan *standar deviation* sebesar 4.42425 lebih kecil dari nilai rata-ratanya, artinya penyimpangan data pada variabel efektivitas sistem pengendalian internal sangat kecil.

#### 4.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen penelitian yang baik harus memenuhi validitas dan reliabilitas. Hasil instrumen penelitian dikatakan valid dan reliabel jika nilai korelasinya lebih besar dari 0,30 dan koefisien keandalannya (*Cronbach Alpha*) lebih besar dari 0,60. Adapun hasil analisis dapat dilihat dalam lampiran 7.

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang terdiri dari independensi (X1), pengalaman kerja (X2), profesionalisme (X3) dan efektivitas sistem pengendalian internal (Y) adalah valid karena hasil dari seluruh variabel memiliki nilai korelasi  $> 0,30$ .

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan pada kuesioner yang digunakan adalah reliabel, karena seluruh pernyataan memiliki koefisien alpha  $> 0,70$ . Sehingga layak untuk digunakan sebagai alat ukur instrumen dari penelitian ini.

#### 4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk menguji model regresi agar sesuai dengan kriteria *Ordinary Least Square* (OLS). Adapun hasil uji asumsi klasik dijelaskan sebagai berikut.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk mengetahui asumsi ini, dilakukan pengujian menggunakan uji statistik non-parametric *Kolmogorov-Smornov* (K-

S). Suatu variabel dikatakan terdistribusi normal jika nilai signifikansinya  $> 0,05$ . Pada hasil uji statistik terlihat nilai signifikansi dari *unstandardized residual* lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,748 sehingga dapat disimpulkan data yang digunakan dalam penelitian ini sudah terdistribusi normal.

**Tabel 4.2 Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.94945438
Most Extreme Differences	Absolute	0,098
	Positive	0,098
	Negative	-.074
Kolmogorov-Smirnov Z		0,678
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,748

Sumber: Lampiran 8

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat dilihat dari *tolerance value* dan *variance inflation factor (VIF)*. Adapun hasil pengujian adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.3 Hasil Uji Multikolonearitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	14.898	6.407		2.326	0,025		
	Independensi	-.002	0,168	-.001	-.009	0,993	0,452	2.213
	Pengalaman Kerja	0,579	0,151	0,509	3.831	0,000	0,571	1.750
	Profesionalisme	0,351	0,179	0,311	1.965	0,056	0,403	2.481

a. Dependent Variable: Y

Lampiran: 8

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan uji multikolonearitas, nilai *tolerance* semua variabel lebih besar dari 10% ( $X_1=0.452$ ;  $X_2=0.571$ ;  $X_3=0.403$ ) dan nilai VIF lebih kecil



dari 10 ( $X_1=2.213$ ;  $X_2=1.750$ ;  $X_3=2.481$ ) yang berarti sudah tidak terdapat multikolinearitas antar variabel independen.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil uji dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.372	4.236		1.504	0,140
Independensi	-.029	0,111	-.056	-.262	0,795
Pengalaman Kerja	0,132	0,100	0,252	1.316	0,195
Profesionalisme	-.173	0,118	-.333	-1.462	0,151

a. Dependent Variable: Abs\_Ut

Sumber: Lampiran 8

Pada hasil uji statistik terlihat bahwa seluruh variabel bebas memiliki signifikansi lebih besar dari 0,05 atau sebesar  $X_1=0.795$ ;  $X_2=0.195$ ;  $X_3=0.151$  sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

#### 4.5 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis Regresi Berganda. Hasil perhitungan disajikan pada Tabel 4.5

Tabel 4.5 Hasil Tabulasi Output SPSS

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.898	6.407		2.326	0,025
Independensi	-0.002	0,168	0,001	-0.009	0,993
Pengalaman Kerja	0,579	0,151	0,509	3.831	0,000
Profesionalisme	0,351	0,179	0,311	1.965	0,056
Adjusted R2					0,525
F Hitung					18,334

Sig. F

0,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: *Data Primer Diolah, 2020*

Dari tabel tersebut, dapat dibuatkan fungsi regresi sebagai berikut.

$$Y = 14.898 + -0.002X_1 + 0.579X_2 - 0.351X_3 + \varepsilon$$

1. Nilai konstanta sebesar 14,898 menunjukkan bahwa jika variabel bebas (independensi, pengalaman kerja, dan profesionalisme) memiliki nilai nol (0) maka besarnya nilai variabel terikat (efektivitas sistem pengendalian internal) mengalami peningkatan sebesar 14.898.
2. Nilai koefisien independensi ( $X_1$ ) sebesar -0.002 hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan independensi satu satuan maka variabel efektivitas sistem pengendalian internal (Y) adalah sebesar -0.002 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah berkurang.
3. Nilai koefisien pengalaman kerja ( $X_2$ ) sebesar 0.579 hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan pengalaman kerja satu satuan maka variabel efektivitas sistem pengendalian internal (Y) adalah sebesar 0.579 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.
4. Nilai koefisien profesionalisme ( $X_3$ ) sebesar 0,351 hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan profesionalisme satu satuan maka variabel efektivitas sistem pengendalian internal (Y) adalah sebesar 0,351 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

#### 4.6 Pengujian Hipotesis

Uji F digunakan untuk melihat apakah semua variabel bebas (X) mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y). Berdasarkan hasil pengujian uji F pada tabel 4.5 di atas dapat dilihat bahwa hasil pengujian menunjukkan nilai 0,000 lebih kecil dari 0,05 berarti Independensi, Pengalaman Kerja dan Profesionalisme secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Internal.

Koefisien determinan ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berdasarkan hasil perhitungan yang dapat dilihat pada tabel 4.5 di atas diperoleh nilai adjusted R square sebesar 0.525 menunjukkan bahwa 52,5% variasi nilai efektivitas sistem pengendalian internal dapat dijelaskan oleh factor-faktor

independensi, pengalaman kerja, dan profesionalisme. Sedangkan sisanya sebesar 47,5% dijelaskan oleh variabel atau faktor lain.

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas, yaitu independensi (X1), pengalaman kerja (X2), profesionalisme (X3) terhadap efektivitas sistem pengendalian internal (Y). Uji hipotesis (Uji t) dapat dilakukan dengan membandingkan tingkat signifikansi masing-masing variabel bebas dengan masing-masing variabel terikat dengan  $\alpha = 0,05$ . Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat, sedangkan jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Adapun hasil analisis uji t dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel independensi (X1) memiliki nilai koefisien parameter sebesar -0.002 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.993. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi independensi lebih besar dari 0,05 dapat disimpulkan bahwa variabel independensi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel efektivitas sistem pengendalian internal. Maka, hipotesis 1 dalam penelitian ini ditolak.
2. Variabel pengalaman kerja (X2) memiliki nilai koefisien parameter sebesar sebesar 0.579 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, sehingga dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 dapat disimpulkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel efektivitas sistem pengendalian internal. Maka, hipotesis 2 dalam penelitian ini diterima.
3. Variabel profesionalisme (X3) memiliki nilai koefisien parameter sebesar sebesar 0.351 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,056. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi profesionalisme lebih besar dari 0,05 dapat disimpulkan bahwa variabel profesionalisme tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel efektivitas sistem pengendalian internal. Maka, hipotesis 3 dalam penelitian ini ditolak.

#### **4.7 Pembahasan Hasil Hipotesis**

##### **1. Pengaruh Independensi terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Internal**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada Tabel 4.5 variabel independensi (X1) memiliki nilai koefisien parameter sebesar -0.002 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.993. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi independensi lebih besar dari 0,05 dapat disimpulkan bahwa variabel independensi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel efektivitas sistem pengendalian internal. Maka, hipotesis 1 dalam penelitian ini

ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa independensi pengawas internal LPD tidak berpengaruh signifikan terhadap struktur pengendalian internal, artinya sikap independensi yang dimiliki oleh pengawas internal tidak mempengaruhi efektif atau tidaknya sistem pengendalian internal pada LPD.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Astana Putra, Adi Yuniarta dan Sinarwati yang menunjukkan bahwa Independensi berpengaruh terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Internal. Independensi merupakan sikap seseorang untuk bertindak jujur, tidak memihak, dan bertanggung jawab serta melaporkan temuan-temuan hanya berdasarkan bukti yang ada. Dalam tugasnya dalam melakukan penilaian terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Internal pengawas internal dituntut untuk mempunyai sikap independensi yang tinggi. Evaluasi struktur pengendalian internal dalam suatu sistem pada dasarnya dilakukan oleh auditor untuk mengetahui berbagai kelemahan pengendalian material dalam sebuah sistem dan dampak akibat oleh kelemahan itu, namun pengawas internal dalam melakukan pengawasan maupun memberikan hasil penilaian pada laporan keuangan mendapat intervensi dari pengurus LPD, hal tersebut menyebabkan berkurangnya independensi yang dimiliki oleh pengawas internal. Jadi, independensi tidak berpengaruh pada efektivitas sistem pengendalian internal karena hasil penilaian sistem pengendalian internal merupakan hasil kesepakatan pengawas internal bersama pengurus LPD sehingga mengurangi independensi yang dimiliki oleh pengawas internal. Hasil penelitian ini didukung oleh Ade Ayu dan Dwi Ratnadi (2017) yang menunjukkan bahwa independensi tidak berpengaruh terhadap efektivitas sistem pengendalian internal.

## **2. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Internal**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada Tabel 4.5 variabel pengalaman kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai koefisien parameter sebesar sebesar 0.579 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, sehingga dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 dapat disimpulkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel efektivitas sistem pengendalian internal. Maka, hipotesis 2 dalam penelitian ini diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki dampak terhadap

efektivitas sistem pengendalian internal, semakin tinggi pengalaman kerja yang dimiliki maka efektivitas sistem pengendalian internal akan meningkat.

### **3. Pengaruh Profesionalisme terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Internal**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada Tabel 4.5 variabel profesionalisme (X3) memiliki nilai koefisien parameter sebesar 0.351 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,056. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi profesionalisme lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel profesionalisme tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel efektivitas sistem pengendalian internal. Maka, hipotesis 3 dalam penelitian ini ditolak. Hal ini dikarenakan latar belakang pendidikan yang dimiliki badan pengawas internal LPD bervariasi dan tidak semua memiliki latar belakang pendidikan sebagai seorang auditor, sehingga kemampuan dalam memahami dan menyelesaikan suatu permasalahan kurang baik apabila dibandingkan dengan seseorang yang memiliki latar belakang pendidikan sebagai auditor. Hasil penelitian ini didukung oleh Arsha Krunia yang menunjukkan bahwa Profesionalisme/ Keahlian Profesional tidak berpengaruh terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Internal.

## **5. Kesimpulan dan Saran**

Berdasarkan hasil pembahasan analisis data melalui pembuktian terhadap hipotesis, maka simpulan yang dapat diambil yaitu sebagai berikut:

1. Variabel Independensi memiliki koefisien negatif sebesar -0,002 dengan nilai signifikansi sebesar  $0.993 > 0,05$  berarti independensi tidak memiliki pengaruh terhadap efektivitas sistem pengendalian internal. Hal ini dikarenakan hasil penelitian ini tidak dapat menjawab hipotesis yang telah dibuat dimana dalam hipotesis dikatakan bahwa variabel independensi berpengaruh terhadap efektivitas sistem pengendalian internal.
2. Variabel Pengalaman Kerja memiliki koefisien positif sebesar 0.579 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  berarti pengalaman kerja memiliki pengaruh positif terhadap efektivitas sistem pengendalian internal. Semakin tinggi pengalaman kerja maka dapat juga meningkatkan efektivitas sistem pengendalian internal.

3. Variabel Profesionalisme memiliki koefisien sebesar 0.351 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,056 > 0,05$  berarti profesionalisme tidak memiliki pengaruh terhadap efektivitas sistem pengendalian internal. Hal ini dikarenakan hasil penelitian ini tidak dapat menjawab hipotesis yang telah dibuat dimana dalam hipotesis dikatakan bahwa variabel profesionalisme tidak berpengaruh terhadap efektivitas sistem pengendalian internal.

Berdasarkan kesimpulan di atas, terdapat beberapa saran yang dapat disampaikan yaitu:

Saran kepada pihak manajemen LPD disarankan untuk menjalankan fungsi dan tugasnya dengan penuh rasa tanggung jawab, independensi, profesional, efisien dan efektif.

Kepada pemerintah diharapkan mendukung dan mengayomi keberadaan LPD dengan berbagai kebijakan karena LPD merupakan sebuah Lembaga Perekonomian Desa yang sangat membantu bagi masyarakat desa untuk mengembangkan perekonomian di daerah mereka sehingga keberadaan LPD tetap terjaga di Bali.

Kepada penelitian selanjutnya yaitu memperbanyak objek penelitian dengan menemukan variabel independen yang tepat dalam penelitian. Hal ini disebabkan oleh nilai koefisien determinasi adjusted ( $R^2$ ) sebanyak 52,5% variasi nilai efektivitas sistem pengendalian internal dapat dijelaskan oleh faktor-faktor independensi, pengalaman kerja, dan profesionalisme. Sedangkan sisanya sebesar 47,5% dijelaskan oleh variabel atau faktor lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arsha Karunia (2015) Pengaruh Independensi, Keahlian Profesional, Pengalaman Kerja dan motivasi terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Intern pada Aparat Inspektorat Provinsi Jawa Timur.
- Ade Ayu Cahyaning Pratiwi dan Ni Made Dwi Ratnadi (2017) FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI EFEKTIVITAS PENERAPAN STRUKTUR PENGENDALIAN INTERN LEMBAGA PERKREDITAN DESA E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Vol.21.1. Oktober (2017): 29-56.
- Desyani, Ratnadi. 2006. *Pengaruh Independensi, Keahlian Profesional, Dan Pengalaman Kerja Pengawas Intern Terhadap Efektivitas Penerapan Struktur Pengendalian Intern Pada Bank*

*Perkreditan Rakyat Di Kabupaten Badung*. Skripsi. Fakultas Ekonomidan Bisnis Universitas Udayana.

<https://www.scribd.com/doc/300759157/LPD-Lembaga-Perkreditan-Desa-Perbankan>.

Halim, Abdul. 2008. *Auditing I (dasar-dasar Audit Laporan Keuangan)*. Edisi Keempat. Yogyakarta: AMP YKPN

Ikatan Akuntan Indonesia. 2001. *Standar Profesional Akuntan Publik*. Jakarta: Salemba Empat

I Made Mastra (2017) Pengaruh Independensi dan Profesionalisme Karyawan Serta Peranan Badan Pengawas Terhadap Efektivitas Struktur Pengendalian Intern Dalam Pemberian Kredit di Lembaga Pengkreditan Desa Sekecamatan Bangli. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis* Volume 2 No 1 Tahun 2017.

I Kadek Astana Putra, Gede Adi Yuniarta dan Ni Kadek Sinarwati (2015) Pengaruh Independensi, Pengalaman Kerja, Profesionalisme dan Gaya Kepemimpinan Badan Pengawas Terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Internal (Studi Kasus Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Di Kecamatan Nusa Penida Kabupaten Klungkung). *e-Journal S1 Ak Universitas*.

Kadek Jonh Stiawan, Edy Sujana, dan Nyoman Putra Yasa (2017) Pengaruh Pengalaman Kerja, Profesionalisme, Tingkat Kompensasi, Dan Tingkat Pendidikan Badan Internal Pada Lembaga Pengkreditan Desa Se-Kecamatan Banjar. *e-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Akuntansi Program S1* (Vol: 8 No: 2 Tahun 2017).

Ni Kadek Novianti, Gede Adi Yuniarta dan Anantawikrama Tungga Atmadja (2014) Pengaruh Independensi, Motivasi, Pengalaman Kerja dan Keahlian Profesional Terhadap Efektivitas Penerapan Pengendalian Intern Lembaga Pengkreditan Desa (LPD) di Kecamatan Kuta Selatan Kabupaten Badung. *e-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Akuntansi Program S1* (Volume 2 No: 1 Tahun 2014).

Nurbayani dan Muliana (2019) Pengaruh Kompetensi, Independensi, dan Motivasi Auditor Internal terhadap Efektivitas Struktur Pengendalian Internal Pada Kalla Group. *Prive*; Volume 2, Nomor 1, Maret 2019 <http://ejurnal.unim.ac.id/index.php/prive>.

*Pendidikan Ganesha Jurusan Akuntansi Program S1* (Volume 3, No.1 Tahun 2015).

Putu Sudarta, Ni Kadek Sinarwati dan Gede Adi Yuniarta (2017) Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Pengalaman Kerja dan Kompetensi Pemimpin Terhadap Efektivitas

Sistem Pengendalian Intern Pada LPD Sekecamatan Banjar. e-Journal *SI Ak* Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan *Akuntansi Program SI* (Volume 7 No 1 Tahun 2017).

Purwani, A.A. Istri. 2010. Pengaruh Independensi, Tingkat Pendidikan, Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dan Pengalaman Kerja Badan Pengawas Sebagai Internal Auditor Pada Efektivitas Penerapan Struktur Pengendalian Intern Pada LPD di Kabupaten Gianyar. *Skripsi*. Jurusan Akuntansi pada Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.