

Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Badan Pengawas LPD di Kecamatan Tabanan

Luh Kadek Nia Yuliana Pratiwi⁽¹⁾

Ni Putu Ayu Kusumawati⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Bisnis, dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia
Jl. Sangalangit, Penatih, Kec. Denpasar Tim., Kota Denpasar, Bali 80238
e-mail : yulianania266@gmail.com

ABSTRACT

This research seeks to examine how professionalism and organizational commitment impact the performance of the LPD supervisory board in Tabanan District. The research focuses on LPDs within Tabanan District as the subject. The study's population consists of 36 LPD supervisory bodies in Tabanan District. The findings indicate that professionalism plays a significant role in influencing the performance of the supervisory board in Tabanan District's LPDs. Professionalism encompasses the ability to proficiently understand both the technical and theoretical aspects of their field and the skills relevant to their roles as examiners. Furthermore, organizational commitment has a direct influence on the performance of the LPD supervisory board in Tabanan District. A higher level of commitment among LPD supervisors in Tabanan District corresponds to an improved performance of the supervisory board.

Keywords: professionalism, organizational commitment, performance of LPD supervisors

PENDAHULUAN

Keberadaan LPD di Desa Pakraman telah mengalami pertumbuhan yang signifikan, yang tercermin dari kesuksesan mereka dalam meningkatkan potensi krama Desa Pakraman serta memberikan bantuan finansial yang membantu meringankan beban krama Desa Pakraman. Namun, di sisi lain, beberapa LPD menghadapi tantangan serius, salah satunya adalah masalah tindak kecurangan atau *fraud* dalam pengelolaan dana LPD. Hingga saat ini, kasus kecurangan atau *fraud* di LPD masih menjadi isu, seperti yang terjadi di LPD desa adat kota Tabanan.

Dilansir dari Tribun-Bali.com terjadi kasus dugaan tidak sehatnya LPD di Tabanan Bali dengan modus cash bon pelaku telah melakukan aksi mengambil uang kas selama bertahun-tahun tanpa mencatatnya. Bahkan pengambilan uang kas tersebut tidak diketahui oleh pengawas LPD yaitu bendesa adat Kota Tabanan.

Selain itu, manipulasi keuangan LPD juga dilakukan, realisasi kredit yang tidak sesuai dengan yang sesungguhnya sampai kasus dugaan korupsi dana nasabah yang meunculkan kepermukaan saat para nasabah kesulitan melakukan penarikan dananya. Jika dikaji lebih mendalam, kasus dugaan korupsi ini terjadi akibat adanya keluasaan para pengurus LPD dalam mengakses segala hal, termasuk keuangan LPD. Disinilah peran badan pengawas LPD perlu diberdayakan secara optimal agar kegiatan operasional LPD dapat berjalan dengan baik sekaligus sebagai pengontrol tindak tanduk yang mencurigakan dari para pengurus LPD.

Menurut Menurut Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 3 Tahun 2017 Bab I Pasal 1 ayat (11), badan pengawas internal, yang dikenal sebagai Panureksa, memiliki tanggung jawab utama dalam mengawasi pengelolaan LPD. Peran mereka juga mencakup fungsi sebagai auditor internal LPD yang memantau pelaksanaan kebijakan dan pengelolaan LPD. Oleh karena itu, peran badan pengawas LPD memiliki signifikansi yang besar, bukan hanya sebagai auditor internal, tetapi juga sebagai mitra yang efektif dalam mendorong perkembangan LPD (Sudiartini, 2017). Kinerja bendesa adat sebagai pengawas LPD memainkan peran penting karena membantu dalam mengidentifikasi kesalahan dan tindak kecurangan yang dapat merugikan LPD (Sudiartini, 2017). Evaluasi kualitas auditor internal dapat dilihat dari peningkatan kualitas pemeriksaan dalam laporan pengawasannya. Dengan maksud untuk mencapai hasil audit yang tepat dan meningkatkan kepercayaan pada badan pengawas. Selain itu, tanggung jawab badan pengawas LPD melibatkan pemantauan pelaksanaan kegiatan di LPD, memastikan bahwa kebijakan telah dijalankan dengan benar, serta mencegah terjadinya penyimpangan dan kesalahan (Damayanthi & Merkusiwati, 2021).

Badan Badan pengawas internal LPD (panureksa) dituntut memiliki sikap profesionalisme. kualitas terpenting yang seorang auditor harus miliki adalah profesionalisme. Seorang auditor perlu menunjukkan kemampuan dan sikap yang menunjukkan tingkat profesionalisme ketika menjalankan tugas audit, yang melibatkan pemahaman mendalam terhadap aspek teknis dan teoritis dalam bidangnya. serta keterampilan terkait dengan peran sebagai pemeriksa (Putra, 2019). Hasil penelitian oleh Monique & Nasution (2020), Putra & Jati (2019), dan Penelitian oleh Prabayanthi & Widhiyanti (2018) menyimpulkan bahwa profesionalisme secara positif dan berarti mempengaruhi kinerja auditor internal.

Individu yang merupakan bagian dari badan pengawas LPD, sebagai bagian dari organisasi, tentu saja menunjukkan tingkat komitmen yang beragam terhadap entitas tersebut. Komitmen didefinisikan sebagai keinginan untuk terlibat secara aktif dalam mencapai tujuan organisasi. Seperti yang dijelaskan oleh Fadhil (2016), tingkat komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana individu memahami organisasi dan merasa terhubung dengan tujuannya.

Ketika individu merasa terikat pada norma-norma organisasi, mereka cenderung bekerja dengan maksimal. Prasetyaningrum dan Rumini (2020), serta Donito dan Trisnaningsih (2022), menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berdampak positif pada kinerja auditor internal atau badan pengawas, di mana semakin tinggi tingkat komitmen seseorang terhadap organisasi,

semakin kuat rasa memiliki, kepuasan dalam bekerja, dan loyalitasnya, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka.

Berdasarkan pemahaman atas permasalahan tersebut, peneliti merasa termotivasi untuk melakukan penelitian mengenai peran profesionalisme dan komitmen organisasi dalam mempengaruhi kinerja badan pengawas (Panureksa) LPD di Kecamatan Tabanan.

KAJIAN PUSTAKA

Menurut Stewart (1997) mendefinisikan human capital sebagai individu yang diberikan kepada perusahaan dengan kemampuan, komitmen, pengetahuan, dan pengalaman pribadinya. Konsep ini tidak hanya berlaku untuk individu, tetapi juga untuk tim kerja yang memiliki interaksi baik di dalam maupun di luar perusahaan. Human capital yang berkualitas akan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas organisasi.

Putra dan Jati (2019) mendefinisikan profesionalisme sebagai Pengetahuan dan keterampilan yang unggul dalam suatu bidang khusus, yang diperoleh melalui pengalaman atau pelatihan. Kurnia et al. (2019) menjelaskan standar profesional seorang auditor internal, termasuk independensi, keahlian, lingkup pekerjaan, pelaksanaan tugas, dan manajemen audit internal.

Komitmen organisasi, seperti yang diuraikan oleh Wijana & Ramantha (2015), adalah prinsip yang mendorong seorang auditor untuk memilih dan berupaya mempertahankan dirinya dalam organisasi. Ini didasarkan pada kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi, kerelaan untuk membantu mencapai tujuan organisasi, dan loyalitas terhadap organisasi yang menciptakan rasa ikut memiliki bagi anggota pekerja terhadap organisasi tersebut.

Menurut Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 3 Tahun 2017 Bab I Pasal 1 ayat (11), badan pengawas internal yang disebut sebagai Panureksa memegang tanggung jawab untuk mengawasi pengelolaan LPD. Selain itu, mereka juga memiliki peran sebagai auditor internal LPD yang memiliki tugas untuk memantau pelaksanaan kebijakan dan pengelolaan LPD. Wedanti (2021) menjelaskan bahwa badan pengawas ini memiliki enam tugas utama, termasuk mengawasi dan melaksanakan audit internal LPD, memberikan pedoman kepada pengurus, memberikan saran, pertimbangan, dan berkontribusi dalam penyelesaian masalah, menyosialisasikan informasi mengenai LPD, Secara rutin menilai kinerja pengurus, menyusun hasil evaluasi, dan mengirimkan laporan kepada parum desa.

Beberapa Beberapa hasil penelitian terdahulu terkait dengan pengaruh profesionalisme terhadap kinerja badan pengawas meliputi: Putra dan Jati (2019), Kurnia, dkk (2019), serta Hakim, dkk (2020) yang menyatakan bahwa profesionalisme memiliki pengaruh positif

signifikan terhadap kinerja badan pengawas. Auditor perlu menunjukkan tingkat profesionalisme yang tinggi dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai kinerja yang baik.

Hasil penelitian Kusuma, dkk (2020) dan Prasetyaningrum (2020), disebutkan bahwa adanya komitmen organisasi berdampak positif dan berarti terhadap kinerja badan pengawas (auditor internal) dimana dengan komitmen yang tinggi akan memotivasi seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya secara maksimal.

Profesionalisme adalah norma perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kualitas kinerja. Kurnia, dkk (2019), mengindikasikan bahwa sikap profesionalisme yang kuat pada seorang auditor internal dapat meningkatkan komitmen mereka dalam menjalankan tugas mereka. Seorang auditor internal yang profesional harus menjaga independensi untuk memenuhi kewajiban profesional, memberikan rekomendasi yang objektif dan tidak terpengaruh, serta melaporkan temuan dengan jujur, tanpa memihak kepada eksekutif atau lembaga.

Penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Jati (2019) juga mengindikasikan bahwa tingkat profesionalisme seorang pengawas internal dapat meningkatkan pemahaman individu tentang perannya, keterampilan, dan kemampuannya dalam melakukan pemeriksaan, yang pada gilirannya membantu dalam mendeteksi kesalahan dan penyimpangan. Berdasarkan penjelasan ini, dapat diusulkan hipotesis berikut:

H1: Profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja badan pengawas LPD

Komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana seseorang memahami organisasi dan merasa terikat pada tujuan-tujuannya. Komitmen organisasi akan menciptakan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut, dan jika individu merasa terikat pada nilai-nilai yang dianut oleh organisasi, maka mereka akan bekerja dengan penuh dedikasi untuk meningkatkan kinerja organisasi (Fadhil, 2016).

Temuan dari penelitian oleh Kusuma, dkk (2020) dan Prasetyaningrum (2020) mengungkapkan bahwa tingkat komitmen organisasi yang tinggi memiliki dampak positif dan signifikan pada kinerja badan pengawas (auditor internal), dimana tingkat komitmen yang kuat akan memberikan motivasi ekstra kepada individu untuk menjalankan tugas mereka dengan sepenuh hati. Berdasarkan penjelasan ini, dapat diajukan hipotesis berikut:

H2: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja badan pengawas LPD.

METODE PENELITIAN

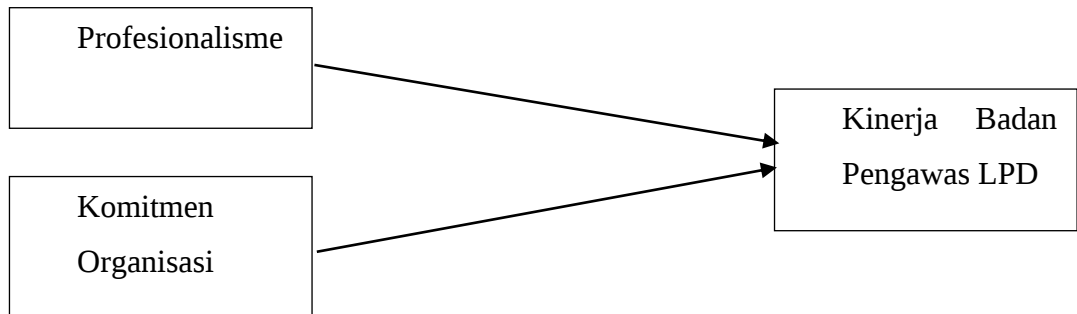
Desain Penelitian

Kerangka pemikiran teoritis penelitian disusun untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antara variabel-variabel yang terlibat. Dengan merujuk pada latar

belakang permasalahan dan pembentukan hipotesis penelitian mengenai dampak profesionalisme dan komitmen organisasi terhadap kinerja badan pengawas LPD di Tabanan, kerangka pemikiran berikut ini menyajikan gambaran yang lebih rinci:

Gambar 3.1

Kerangka Konseptual



Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Badan Pengawas LPD se Kecamatan Tabanan. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode probability dengan teknik sampel jenuh. Sehingga jumlah sampe dalam penelitian ini ada 36 badan pengawas LPD di Kecamatan Tabanan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 11 LPD yang berlokasi di kecamatan Tabanan. Data dikumpulkan melalui distribusi kuesioner penelitian kepada 36 responden yang merupakan anggota badan pengawas LPD. Seluruh kuesioner telah diisi lengkap.

Statistik Deskriptif

Tabel 1 Analisis Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Profesionalisme	36	19,00	30,00	25,9444	2,54047
Komitmen Organisasi	36	21,00	25,00	22,8611	1,24563
Kinerjabadan pengawas	36	24,00	40,00	35,1111	4,79153
Valid N (listwise)	36				

(Sumber: data diolah 2023)

Profesionalisme (X1) berkisar antara 19 hingga 30, dengan rata-rata sekitar 25,9444 dan variasi sekitar 2,54047. Sementara itu, komitmen organisasi (X2) memiliki rentang antara 21,00 hingga 25,00, dengan rata-rata sekitar 22,8611 dan

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

No	Variabel	Pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
			Koefisien	Keterangan	Cronbach alfa	Keterangan
1	Profesionalisme	X1.1	0,54	Valid	0,744	Reliabel
		X1.2	0,586	Valid		
		X1.3	0,465	Valid		
		X1.4	0,566	Valid		
		X1.5	0,743	Valid		
		X1.6	0,74	Valid		
2	Komitmen organisasi	X2.1	0,386	Valid	0,667	Reliabel
		X2.2	0,718	Valid		
		X2.3	0,317	Valid		
		X2.4	0,635	Valid		
		X2.5	0,501	Valid		
		X3.1	0,529	Valid		
3	Kinerja badan pengawas	X3.2	0,565	Valid	0,685	Reliabel
		X3.3	0,576	Valid		
		X3.4	0,627	Valid		
		X3.5	0,461	Valid		
		X3.6	0,443	Valid		
		X3.7	0,486	Valid		
		X3.8	0,407	Valid		

Bisa diungkapkan bahwa semua variabel memiliki koefisien dengan nilai di atas 0,30, dan koefisien alpha melebihi 0,6. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua instrumen tersebut memiliki validitas dan reliabilitas yang memadai.

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai asymp.sig (2-tailed) lebih besar dari 0,05 (0,082>0,05), menandakan bahwa data telah mengikuti distribusi normal. Tolerance variabel profesionalisme (X1) memiliki nilai sebesar 0,896 dengan VIF 1,116, sedangkan untuk variabel komitmen organisasi (X2), nilai tolerance adalah 0,896 dengan VIF 1,116. Kedua nilai tolerance melebihi 0,1 dan nilai VIF tidak melampaui 10, yang menyiratkan bahwa tidak ada indikasi multikolinieritas. Hasil uji Glejser menunjukkan bahwa semua nilai signifikansi variabel berada di atas 0,05, yang berarti tidak ada tanda-tanda heteroskedastisitas.

217 | Hita Akuntansi dan Keuangan

Tabel 3 Analisis Regresi Berganda

Variabel	Unstandardized		Standardized	T	Sig
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-11,050	12,643		-,874	,388
Profesionalisme	,853	,278	,452	3,071	,004
Komitmen organisasi	1,616	,566	,273	2,856	,002
R					0,591
RSquare					0,349
AdjustedRSquare					0,310
UjiF					8,844
Sig.Model					0,001

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan lampiran dapat dibuatkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = -11,050 + 0,853X_1 + 1,616X_2 + e$$

- Nilai konstan -11,050 mengindikasikan bahwa profesionalisme dan komitmen organisasi adalah faktor-faktor yang tetap.
- Nilai koefisien regresi untuk profesionalisme sebesar 0,853, menandakan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam profesionalisme berhubungan positif dengan peningkatan kinerja badan pengawas sebesar 0,853, dengan asumsi variabel lainnya tetap.
- Nilai koefisien regresi untuk komitmen organisasi sebesar 1,616, menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam komitmen organisasi berhubungan positif dengan peningkatan kinerja badan pengawas sebesar 1,616, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Hasil uji determinasi

Nilai Adjusted R square 0.310, hal ini berarti bahwa profesionalisme dan komitmen organisasi mampu mempengaruhi kinerja badan pengawas sebesar 31% dan sisanya 69% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Uji Kelayakan Model

Hasil uji F dengan skor 8.844 dan tingkat signifikansi di bawah 005 (0.001) menunjukkan kevalidan model yang digunakan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis (Uji t)

- Profesionalisme memiliki dampak positif sebesar 0,853 pada kinerja badan pengawas, dengan tingkat signifikansi 0.004 yang lebih rendah dari 0.05, mengindikasikan penerimaan H1
- Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif sebesar 1,616 pada kinerja badan pengawas, dengan tingkat signifikansi 0.002 yang lebih kecil dari 0.05, yang menandakan penerimaan H2.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh profesionalisme terhadap kinerja badan pengawas

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa profesionalisme memiliki dampak signifikan terhadap kinerja badan pengawas. Tingkat profesionalisme seorang pengawas internal akan meningkatkan pemahaman individu terhadap peran mereka dalam mencegah pelanggaran aturan dan kebijakan yang telah ditetapkan di LPD. Semakin tinggi tingkat profesionalisme yang dimiliki oleh badan pengawas LPD di Kecamatan Tabanan, semakin baik kinerja badan pengawas tersebut. Profesionalisme mencakup kemampuan teknis dan teoritis dalam bidang keilmuan mereka serta keterampilan yang relevan dengan tugas mereka sebagai pemeriksa.

Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Kurnia (2019) dan Putra dan Jati (2019) yang juga menegaskan bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja badan pengawas.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja badan pengawas

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dijabarkan, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi memiliki dampak pada kinerja badan pengawas. Ketika pengawas LPD menunjukkan komitmen yang kuat terhadap organisasi tempat mereka bekerja, hal ini mencerminkan loyalitas, identifikasi diri, kepuasan dalam pekerjaan, rasa kepemilikan terhadap organisasi, tanggung jawab, dan keterlibatan aktif dalam upaya untuk memajukan organisasi. Semakin tinggi tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh pengawas LPD, semakin baik kinerjanya.

Temuan ini mendukung hasil penelitian sebelumnya oleh Kusuma, dkk (2020) dan Prasetyaningrum (2020) yang juga menegaskan bahwa komitmen organisasi memiliki dampak positif pada kinerja badan pengawas.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan dari analisis yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja badan pengawas, Semakin tinggi profesionalisme yang dimiliki oleh badan pengawas pada LPD di Kecamatan Tabanan, maka akan meningkatkan kinerja badan pengawas.
2. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja badan pengawas, semakin tinggi komitmen yang dimiliki pengawas LPD terhadap organisasinya maka kinerja pengawas LPD juga akan meningkat.

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan kepada LPD di Kecamatan Tabanan adalah untuk dapat mempertahankan bahkan meningkatkan hal-hal yang mampu meningkatkan kinerja badan pengawas. Adapun saran bagi penelitian selanjutnya dengan tema yang sejenis adalah menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pengawas LPD.

Daftar Pustaka

- Damayanthi, I. G. A. E., & Merkusiwati, N. K. L. A. (2021). Kinerja Pengawas Lembaga Perkreditan Desa dan Faktor yang Mempengaruhinya Dimoderasi Budaya Tri Hita Karana. *E-Jurnal Akuntansi*, 31(4), 937-954.
- Donito, V., & Trisnarningsih, S. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor internal perusahaan. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 4(9), 4079-4087.
- Fadhil, Dzakwan. 2016. Pengaruh Independensi Auditor Internal dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Internal Pemerintah (Studi Kasus pada Inspektorat kota Bandung). Skripsi Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Widyatama. Bandung.
- Ghozali, I. (2018). “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS” Edisi Sembilan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Kasus LPD <https://bali.tribunnews.com/2022/01/18/kasus-dugaan-korupsi-di-lpd-kota-tabanan-mengerucut2-orang-ditetapkan-tersangka-kerugian-rp-37-m?page=2> diakses 28 juni 2023
- Kurnia, M. R., Bramasto, A., & Hendaryan, D. (2019). Pengaruh Profesionalisme Auditor Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Auditor Internal. *Jasa (Jurnal Akuntansi, Audit Dan Sistem Informasi Akuntansi)*, 3(1), 27–40.
- Made Indra Satriawan, G. (2020). Komitmen Organisasi Memoderasi Pengaruh Pengendalian Intern, Kualitas Sumber Daya Manusia, Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Pada Kualitas Laporan Keuangan (Studi Empiris Pada Organisasi Badan dan Dinas Kabupaten Buleleng) (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Ganesha).
- Monique, E. P., & Nasution, S. (2020). Pengaruh Profesionalisme, Independensi Auditor, Etika Profesional, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 8(2), 171–182.
- Sudiartini, Ni Luh Yuli. 2017. Pengaruh Locus of Control dan Berbasis Tri Hita Karana pada kinerja Badan Pengawas LPD Sebagai Auditor Internal di Kabupaten Karangasem. Skripsi. Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Pendidikan Udayana.
- Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 3 Tahun 2017 Tentang Lembaga Perkreditan Desa. Online. <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/16863/perda-prov-bali-no-3-tahun-2017> diakses 28 juni 2023.
- Prabayanthi, P. A., & Widhiyani, N. L. S. (2018). Pengaruh Profesionalisme , Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 22(2), 1059–1084.

- Prasetyaningrum, N. E. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Dengan Independensi, Integritas, Dan Pemahaman Good Governance Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Empiris Pada Kap Di Jawa Tengah Dan Diy). *Jurnal Akuntansi dan Sistem Teknologi Informasi*, 16(3), 301-310.
- Putra, I. G. A., & Jati, I. K. (2019). Analisis Pengaruh Profesionalisme, Independensi Dan Pengalaman Kerja Pada Kinerja Pengawas Internal (Panureksa) Lpd. *E-Jurnal Akuntansi*, 26, 1464.
- Wedanti, D. A. S., Indraswarawati, S. A. P. A., & Nuratama, I. P. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keahlian Profesi, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pengawas Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Di Kecamatan Gianyar. *Hita Akuntansi Dan Keuangan*, 2(1), 514-541
- Wijana, D.G.A. dan Ramantha, I.W. 2015. Interitas Sebagai Pemoderasi Pengaruh Komitmen Organisasi Pada Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 10(3): 841-851.