

Pengaruh Fungsi Badan Pengawas, Sistem Pengendalian Internal, Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Se-Kecamatan Tampaksiring

Ni Putu Novika Yuni ⁽¹⁾

Kadek Dewi Padnyawati ⁽²⁾

Ni Wayan Alit Erlina Wati ⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾ Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia
Jl. Sangalangit, Tembau, Penatih, Denpasar Timur, 80238, Kota Denpasar, Indonesia
e-mail: nopikayuni@gmail.com

ABSTRACT

The LPD has such an important role for the village community that it must produce the best performance every time. Company performance is the result or work performance of good managerial management which is expected to be able to improve a company's goals. This study aims to determine the influence of the Functions of the Oversight Body, Internal Control System and Competence of Human Resources on the Financial Performance of Village Credit Institutions (LPD) throughout the Tampaksiring District. The population in this study were 136 respondents from the LPD management who assessed and knew directly the performance of the LPD, consisting of the LPD Chair, Secretary, Treasurer, and Chair of the Supervisory Board from 34 LPDs in the Tampaksiring District.. This study uses the probability sampling method saturated sample technique. Saturated sample is a sampling technique when all members of the population are used as samples. The test results show that the function of the oversight body has a significant positive effect on the performance of the LPD in the Tampaksiring District. The internal control system has a significant positive effect on the performance of the LPD in the Tampaksiring District. HR competence has a significant positive effect on the performance of LPD in Tampaksiring District. For further research, it is expected to be able to add variables that can affect LPD performance and be able to expand the research area.

Keywords: *Supervisory Body Function, Internal Control System, Human Resource Competence, LPD Performance*

PENDAHULUAN

Banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja LPD salah satunya adalah fungsi badan pengawas. Andari,dkk (2022) menyatakan peranan yang diberikan oleh Badan pengawas internal yang dalam hal ini dilakukan dengan cara secara aktif ialah melakukan proses kegiatan pengawasan pada kebijakan-kebijakan yang ada dalam operasional, elakukan proses kegiatan pengawasan pada praktik secara akuntansi, elakukan proses kegiatan pengawasan pada pelaporan keuangan dan juga memiliki peran untuk menjadi penghubung yang terjadi diantara pihak pengelola dengan pihak auditor eksternal pada saat dibutuhkan. Guna agar mampu memberikan

hasil sebuah laporan keuangan yang mampu mempunyai hasil kualitas yang bagus, maka di dalam hal ini badan pengawas internal dapat melakukan tindakan atau mengambil perannya sebagai auditor internal yang akan secara langsung melakukan pengontrolan hasil laporan keuangan agar menghindari atau mencegah adanya kegiatan manipulasi data-data yang disajikan dalam laporan keuangan tersebut (Cahyadi putra, 2021).

Guna dalam menghindari atau mencegah adanya kemungkinan pihak LPD yang memiliki masalah atau kendala, maka dalam hal ini semua peran atau fungsi yang terdapat di LPD wajib untuk dioptimalkan dan juga mampu menjalankan tugas-tugasnya dengan mengedepankan dimaksimalkan integritas. Integritas yang dalam hal ini perlu terjadi diantara pihak sebagai pengelola/manajemen LPD dengan pihak badan pengawas (panureksa) yang wajib untuk dilakukan peningkatan, sehingga hal ini akan tanpa menimbulkan kesan bahwa pihak manajemen LPD yang dalam hal ini dinilai sebagai lembaga yang eksklusif dan tanpa mampu untuk disentuh oleh pihak siapapun.

Pihak Bendesa adat dilakukan proses pemilihan dengan cara yang secara langsung oleh para pihak krama desa yang dimana ditunjuk sebagai pihak ketua badan pengawas yang tentu diberikan wewenang yang posisinya berada paling tinggi guna melakukan kegiatan pengawasan. Dalam secara nyata, maka dalam hal ini ditemukannya pihak Bendesa adat yang tanpa mampu memahami proses atau aturan manajemen keuangan, proses atau aturan audit dan akuntansi, sehingga hal ini yang membuat pihak Bendesa adat mampu memilih minimal 2 orang anggota guna memberikan bantuan dalam melakukan proses pengawasan. Diketahui bahwa kedua anggota badan pengawas itu begitu sangat diharapkan mampu untuk mempunyai keahlian yang ada dalam aspek bidang keuangan, bidang manajemen, bidang akuntansi dan juga bidang auditing.

Sistem pengendalian internal (SPI), dinilai sebagai aspek yang berperan begitu sangat esensial dalam membantu melakukan peningkatan hasil kinerja yang diraih oleh LPD. Diketahui bahwa SPI dalam hal ini telah dinilai sebagai metode atau cara yang secara umum dipakai dalam melakukan proses pengukuran dengan cara yang secara berkesinambungan oleh pihak pimpinan dan oleh semua para pihak pegawai dalam meraih apa yang diharapkan oleh organisasi Letisya (2022). Dengan lewat adanya melakukan penguatan pada SPI, maka begitu sangat diharapkan upaya atau usaha akan mampu adanya usaha melakukan perbaikan tingkat kualitas dengan memakai basis akrual yang dimana diketahui segala data-data transaksi ekonomi akan dilakukan proses pencatatan dan juga akan dilakukan proses pengakuan Melinda (2021).

Faktor Kompetensi SDM dalam hal ini juga mampu mempunyai peran yang begitu esensial

dalam memberikan efek pengaruhnya yang arahnya pada tingkat kinerja yang ada di LPD. Kompetensi dalam hal ini dinilai sebagai kemampuan yang ada pada tiap-tiap individu yang diketahui dipakai di dalam menjalankan tugas-tugas yang ada di suatu organisasi atau kelembagaan, atau sistem demi agar berhasil menyelesaikan tugas-tugas atau juga wewenangnya dalam mewujudkan keberhasilan yang mampu secara efisien dan juga secara efektif (Sudiarti, 2020). Kompetensi juga dalam hal ini memiliki jalinan hubungan dengan yang namanya kemampuan yang wajib dipunyai oleh tiap-tiap individu agar mampu menyelesaikan tugas-tugas yang ada dalam pekerjaannya dengan secara baik. Kompetensi dalam hal ini mampu dinilai sebagai adanya kemampuan yang dimiliki oleh seseorang, maka tingkat kualitas ini juga dinilai sebagai adanya perpaduan yang terjadi diantara keahlian (*Skill*) dan juga pengetahuan (*knowledge*) kemampuan (*ability*) guna dipakai dalam menyelesaikan pekerjaan agar mampu menjadi karakteristik individu guna dipakai meraih hasil kinerja yang secara optimal.

Saat masa ini, maka diketahui kondisi atau keadaan yang dialami oleh pihak LPD yang ada di daerah kawasan Kab. Gianyar sedang dilakukan pemantauan atau menjadi sorotan. Banyak LPD di desa adat bermasalah, salah satunya LPD Desa pakraman Belusung, Desa Pejeng Kaja, Kecamatan Tampaksiring, dimana tidak adanya penyajian laporan keuangan yang jujur. Pegawai LPD dalam kasus ini selaku penerima hasil dari melakukan rekapitulasi secara harian setoran maupun adanya penarikan tabungan yang dilakukan dari pihak kolektor tabungan guna selanjutnya dilanjutkan menuju ke tahapan administrasikan atau dilakukan proses untuk diinput ke sistem yang dipakai oleh LPD.

Namun diketahui bahwa pada sejak tahun 2018 hingga tahun 2020 pihak petugas yang di dalam hal ini berperan selaku penerima hasil dari rekapitulasi secara harian atas transaksi setoran maupun yang membantu dalam melakukan proses penarikan tabungan tanpa melakukan proses pencatatan dan juga tanpa melakukan proses pengimputan yang selaras dengan nilai jumlah setoran, yang dimana ditemukan adanya nilai selisih yang selanjutnya diambil guna dipakai sebagai kepentingan pribadinya. Disamping itu juga, maka dalam hal ini juga adanya tindakan korupsi yang dilakukan oleh karyawan LPD Belusung. Berlandaskan pada perolehan hasil melakukan audit laporan keuangan LPD Belusung yang dilakukan secara langsung oleh pihak inspektorat Kab. Gianyar, maka diketahui dana yang tanpa mampu untuk dilakukan proses pertanggungjawaban ialah nilainya yang mencapai angka 2,5 Miliyar. Dalam kasus ini pegawai yang bermasalah diduga menggunakan dana ini untuk kepentingan pribadinya.

Kasus korupsi yang dilakukan oleh pihak internal LPD dengan cara memalsukan data laporan

keuangan menunjukkan kinerja LPD yang rendah. Selain itu, lemahnya kinerja LPD juga terlihat dari ketidak mampuan LPD memenuhi kewajibannya menyampaikan laporan keuangan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Pada Kecamatan Tampaksiring ditemukan LPD yang tidak menyampaikan laporan keuangan yakni LPD Belusung pada tahun 2022. Setiap LPD pada dasarnya wajib melaporkan laporan keuangan setiap satu bulan, tiga bulan, dan tahunan kepada LPLPD sesuai Peraturan Daerah Provinsi Bali No. 3 Tahun 2017 Tentang LPD yang ada pada Pasal 17 dengan bunyinya ialah “*Prajurit* LPD dalam hal ini memiliki kewajiban guna agar mampu melakukan proses penyampaian laporan kegiatan, perkembangan pada kondisi keuangan dan kinerja yang dihasilkan oleh LPD kepada pihak *Bendesa* dan juga pihak LPLPD setiap : a. 1 (satu) bulan; b. 3 (tiga) bulan; dan c. Tahunan.”.

Berlادaskan pada bagian latar belakang yang berhasil dijelaskan, maka berhasil dihasilkan adanya rumusan masalah yang mencakup, ialah:

1. Bagaimanakah pengaruh yang sebenarnya dimunculkan oleh fungsi badan pengawas pada kinerja LPD?
2. Bagaimanakah pengaruh yang sebenarnya dimunculkan oleh SPI pada kinerja LPD?
3. Bagaimanakah pengaruh yang sebenarnya dimunculkan oleh kompetensi SDM pada kinerja LPD?

KAJIAN PUSTAKA

Barney (1991) memberikan ungkapan bahwa teori yang memiliki pandangan dengan berbasis RBV ini mampu dinilai telah menaruh titik fokusnya pada pemahaman dengan berladaskan pada berbagai sumber keunggulan kompetitif yang memiliki kesinambungan dari suatu organisasi ataupun suatu perusahaan yang sifatnya secara tertentu tersebut. Barney (1991) juga memberikan ungkapan bahwa sumber daya ini mampu dianggap sebagai adanya kumpulan berbagai macam faktor yang mampu untuk selanjutnya dikontrol dan juga mampu dipunyai oleh suatu perusahaan .

Selanjutnya, Fungsi pengawasan yang ada dalam proses melakukan penyelenggaraan manajemen perusahaan (*corporation*) begitu sangat dibutuhkan dalam hal ini guna melakukan proses pencegahan pada berbagai macam masalah atau kendala yang ditemukan dalam melakukan proses pelaksanaan tiap-tiap kegiatan operasioan yang ada di dalam organisasi. Efek yang dalam hal ini begitu sangat menjadi harapan dari melakukan proses pelaksanaan fungsi

pengawasan ialah agar mampu adanya peningkatan pada kinerja perusahaan dan juga pada prestasi yang diraih oleh para karyawan. Kegiatan riset yang dilakukan oleh Mira (2019), mampu memperlihatkan bahwa fungsi badan pengawas memperlihatkan hasil pengaruh yang terlihat positif dan juga terlihat signifikan pada kinerja LPD. I Putu Gede Apriana Jelantik, Putu Kepramareni, Kadek Apriada, dan juga Putu Riska Wulandari (2021) berhasil memberikan hasil yang juga mendukung di mana fungsi badan pengawas memperlihatkan hasil pengaruh yang terlihat positif pada kinerja LPD.

H1 : Fungsi Badan Pengawas memperlihatkan hasil pengaruh positif pada kinerja LPD.

Sistem pengendalian intern dinilai sebagai rangkaian dari melakukan tahapan atau proses yang dilakukan oleh pihak entitas, yang di mana tahapan atau proses tersebut telah diketahui mencakup adanya kebijakan dan juga adanya prosedur yang secara sistematis, memiliki variasi dan juga berhasil mempunyai tujuan secara utama. SPU juga akan mampu memberikan adanya batasan-batasan yang secara tersendiri pada apa yang seharusnya atau sebaiknya dalam hal ini dilakukan dan yang juga sebaliknya. Kegiatan riset yang dilakukan oleh Mahardini (2018), mampu memperlihatkan bahwa SPI memperlihatkan hasil pengaruh yang terlihat positif pada kinerja LPD yang ada di Kec. Penebel. Putri dan Endiana (2020) berhasil memberikan hasil yang juga mendukung di mana sistem pengendalian intern memperlihatkan hasil pengaruh yang terlihat positif pada kinerja LPD yang ada di Kec.Karangasem.

H2 : SPI memperlihatkan hasil pengaruh positif pada kinerja LPD.

Kompetensi juga dalam hal ini memiliki jalinan hubungan dengan yang namanya kemampuan yang wajib dipunyai oleh tiap-tiap individu agar mampu menyelesaikan tugas-tugas yang ada dalam pekerjaannya dengan secara baik. Kompetensi dalam hal ini mampu dinilai sebagai adanya kemampuan yang dimiliki oleh seseorang, maka tingkat kualitas ini juga dinilai sebagai adanya perpaduan yang terjadi diantara keahlian (*Skill*) dan juga pengetahuan (*knowledge*) kemampuan (*ability*) guna dipakai dalam menyelesaikan pekerjaan agar mampu menjadi karakteristik individu guna dipakai meraih hasil kinerja yang secara optimal. Kegiatan riset yang dilakukan oleh Tarjo (2020), mampu memperlihatkan bahwa kompetensi SDM memperlihatkan hasil pengaruh yang terlihat positif pada kinerja LPD. Ni Made Lona Oktarini Dewi, Ni Nyoman Suryani, dan Putu Pradiva Putra Salain (2022) berhasil memberikan hasil yang juga mendukung di mana kompetensi SDM memperlihatkan hasil pengaruh yang terlihat positif dan juga terlihat signifikan pada kinerja LPD.

H3 : Kompetensi SDM memperlihatkan hasil pengaruh positif pada kinerja LPD.

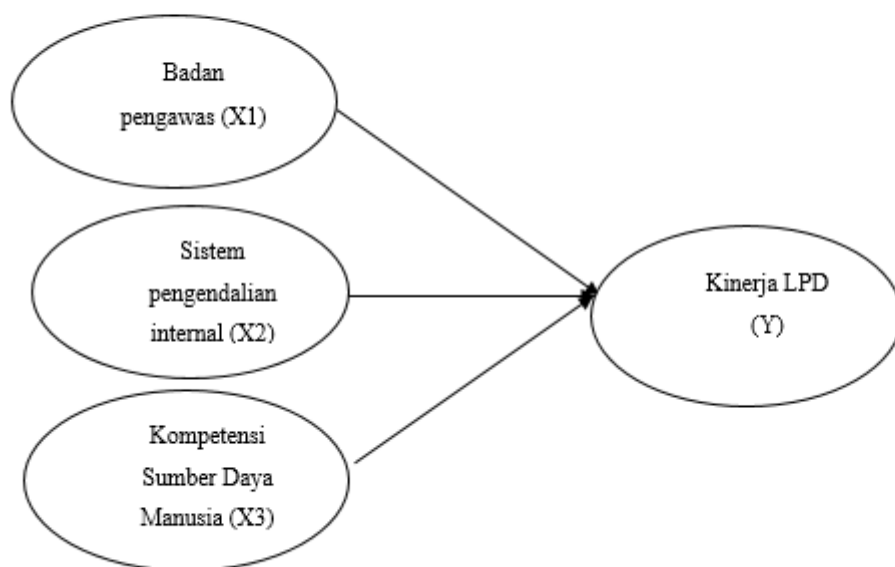
METODE PENELITIAN

Kinerja dinilai sebagai perolehan hasil karya yang mampu memperlihatkan dari segi secara kualitas dan juga kuantitas yang telah berhasil diraih oleh seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya yang selaras dengan tanggungjawab yang telah diembannya. Dalam hal ini ditemukan adanya beberapa faktor yang mampu dinilai memberikan pengaruhnya pada tingkat kinerja LPD ialah berupa asek badan pengawas, SPI dan juga kompetensi SDM. Dengan begitu, maka berhasil disajikan model penelitian dalam kegiatan ini tampak pada Gambar 1.

Gambar 1

Kerangka berfikir

Pengaruh Fungsi Badan Pengawas, Sistem Pengendalian Internal dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja LPD



Sumber : Data Diolah, 2023

Semua data-data yang telah berhasil dikoleksi, maka kemudian menuju proses untuk dilakukannya analisis data-data dengan memakai beberapa tahapan, ialah:

1. Analisis statistik deskriptif, yang dipakai dalam melakukan proses analisis data-data yang dilakukan dengan cara memberikan deskripsi atau juga memberikan gambaran data-data yang telah berhasil disatukan untuk digeneralisasikan (Sugiyono, 2018).
2. *Partial Least Squares* telah dianggap sebagai metode yang begitu sangat seringnya dianggap sebagai *soft modeling*, sebab tanpa memunculkan adanya anggapan atau juga asumsi OLS

regresi seperti data-data yang wajib memberikan hasil yang tampak ditribusinya dalam kondisi yang normal dan tanpa akan memunculkan masalah yang secara multikolinieritas yang terjadi diantar variabel yang bersifat bebas.

3. *Validitas convergent*, maka dinilai adanya jalinan hubungan dengan prinsip-prinsip bahwa dalam melakukan proses pengukuran-pengukuran dari suatu konstruk dalam hal ini diwajibkan terjadinya kolerasi tinggi. Proses ini biasanya dilakukan guna melakukan proses penilaian pada tingkat *validitas convergent* ialah pada *nilai loading factor* 0,6 (Ghozali, 2021)
4. *Discriminant Validity*, cara yang mampu dipilih guna melakukan proses penilaian pada tingkat *validitas discriminant* ialah dengan cara melakukan proses perbandingan pada akar kuadrat dari AVE yang ada pada tiap-tiap konstruk. Nilai AVE yang dalam hal ini dipakai acuan ialah lebih besar dari angka 0,50. (Ghozali, 2021).
5. Kuesioner yang diberikan kepercayaan ialah pada saat *Rule of thumb* yang dipakai dalam melakukan proses penilaian realibilitas konstruk ialah mengacu pada nilai *composite reability* dan juga pada *cronbach's alpha* yang wajib angkanya lebih besar dari 0,60. (Ghozali, 2021).
6. Pada saat terjadinya muncul perubahan yang terjadi dalam nilai R-square, maka mampu dipakai guna memberikan penjelasan pengaruh yang dimunculkan oleh variabel laten eksogen tertentu yang arahnya pada variabel laten endogen apakah memperlihatkan efek pengaruh yang dinilai tampak *substantive*
7. Teknik ini mampu dipakai dalam melakukan presentasi synthesis. Nilai *effect size* yang ada dalam hal ini ialah 0,02, 0,15, dan 0,35 yang di mana memperlihatkan bahwa model berada dalam kondisi yang dinilai lemah, dinilai moderate dan juga dinilai kuat. (Ghozali, 2021)
8. Path Analisis dan juga proses uji hipotesis, dimana begitu sangat menjadi keinginan dengan adanya keputusan ialah H_0 memperoleh keputusan ditolak dengan hasil nilai *sig.* yang hasilnya tampak $< 0,05$ (nilai angka t statistik yang hasilnya tampak $> 1,96$ dengan level of *sig.* yang dipakai acuan ialah 0,05).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis yang dilakukan oleh pihak peneloti dengan cara melakukan proses perhitungan nilai yang ada pada rerata (*mean*) dengan cara berladaskan pada tanggapan dari para pihak responden. Penjelasan karakteristik yang ada dalam kegiatan ini, ialah:

1. Karakteristik yang tampak pada jenis kelamin dengan data totalnya yang berjumlah 88

2. Karakteristik pendidikan responden dalam penelitian ini adalah 63 atau 46,3% responden berpendidikan SMA/SMK, 48 atau 35,3% responden berpendidikan diploma, dan 25 atau 18,4% responden berpendidikan sarjana.
3. Karakteristik umur responden dalam penelitian ini adalah 46 atau 33,8% responden berusia sampai dengan 25 tahun, 47 atau 34,5% responden berada dalam usia 26-35 tahun, 31 atau 22,8% responden berada dalam usia 36-44 tahun, dan 12 atau 8,8% responden responden berada dalam usia diatas 45 tahun.
4. Karakteristik yang tampak pada masa kerja dengan data yang tampak 59 atau 43,4% di mana responden yang terdata memiliki lama masa kerja yang dinilai kurang dari 4 tahun, 48 atau 35,3% responden yang terdata memiliki lama masa kerja yang dinilai 5-9 tahun, dan 29 atau 21,3% responden yang terdata memiliki lama masa kerja yang dinilai diatas 9 tahun.

Variabel	AVE	$\sqrt{\text{AVE}}$	Fungsi badan pengawas	Sistem pengendalian internal	Kompetensi SDM
Fungsi badan pengawas	0,599	0,774			
Sistem pengendalian internal	0,517	0,719	0,624		
Kompetensi SDM	0,590	0,768	0,456	0,437	
Kinerja LPD	0,696	0,835	0,571	0,535	0,425

Berladaskan hasil Tabel 1, maka berhasil memperlihatkan bahwa nilai AVE yang ada pada semua konstruk menghasilkan nilai yang terlihat $> 0,50$ dan nilai $\sqrt{\text{AVE}}$ yang ada pada tiap-tiap konstruk memiliki kisaran yang tampak di antara 0,719 s.d 0,835 yang sudah sangat jelas lebih besar dari nilai korelasi yang nilai besarnya berada diantara nilai 0,425 s.d 0,535, sehingga hasil ini diberikan kesimpulan akhir ialah berhasil memenuhi syarat valid dengan berladaskan atau mengacu pada kriteria *discriminant validity*

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Fungsi badan pengawas	0,773	0,855
Sistem pengendalian internal	0,843	0,882
Kompetensi SDM	0,839	0,877
Kinerja LPD	0,665	0,821

336 | Sumber: lampiran 5

Berladaskan hasil Tabel 2, maka berhasil memperlihatkan bahwa nilai *composite reliability* dan juga nilai *Cronbach Alpha* yang ada pada tiap-tiap konstruk telah berhasil memperlihatkan nilai yang tampak begitu sangat jelas lebih besar dari angka 0,60 sehingga telah berhasil memenuhi syarat secara reliabel dengan berladaskan pada kriteria atau acuan *composite reliability*.

Tabel 3
Evaluasi Model Struktural Inner

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja LPD	0,398	0,386

Sumber : Lampiran 6

Berladaskan hasil Tabel 3, maka berhasil memperlihatkan bahwa nilai R^2 kinerja LPD dengan angka yang mencapai 0,398 dengan mengacu pada kriteria Chin (Ghozali,2021), sehingga 39,8% kinerja LPD dipengaruhi oleh fungsi badan pengawas, sistem pengendalian internal, dan kompetensi SDM.

Tabel 4
Evaluasi Model Struktural Inner Melalui f-Square

Variabel	Kinerja LPD
Fungsi badan pengawas	0,110
Sistem pengendalian internal	0,062
Kompetensi SDM	0,032

Sumber: Lampiran 6

Berladaskan hasil Tabel 4, maka berhasil memperlihatkan bahwa fungsi badan pengawas telah berada dalam hasil yang mempunyai efek pengaruh yang berada dalam kategori lemah pada kinerja LPD dengan hasil yang angkanya mencapai 0,110. SPI dan juga kompetensi SDM telah berada dalam hasil yang mempunyai efek pengaruh yang berada dalam kategori kecil dengan hasil yang angkanya mencapai masing-masing tampak 0,062 dan 0,032 pada kinerja LPD.

Tabel 5
Path Analisis dan Pengujian Statistik

Variabel	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Fungsi Badan Pengawas -> Kinerja LPD	0,341	4,172	0,000	signifikan
Sistem Pengendalian Internal -> Kinerja LPD	0,253	3,226	0,001	Signifikan
Kompetensi Sumber Daya Manusia -> Kinerja LPD	0,159	2,109	0,035	Signifikan

Sumber : Lampiran 6

Berladaskan hasil Tabel 5, maka berhasil memperlihatkan bahwa, ialah:

1. Fungsi badan pengawas menghasilkan pengaruh yang terlihat positif dengan nilai angka yang mencapai 0,341 pada kinerja LPD dan juga adanya muncul jalinan hubungan yang mengarah pada hasil yang terlihat signifikan pada level angka yang mencapai di bawah 0,05.
2. SPI menghasilkan pengaruh yang terlihat positif dengan nilai angka yang mencapai 0,253 pada kinerja LPD dan juga adanya muncul jalinan hubungan yang mengarah pada hasil yang terlihat signifikan pada level angka yang mencapai di bawah 0,05.
3. Kompetensi SDM menghasilkan pengaruh yang terlihat positif dengan nilai angka yang mencapai 0,159 pada kinerja LPD dan juga adanya muncul jalinan hubungan yang mengarah pada hasil yang terlihat signifikan pada level angka yang mencapai di bawah 0,05.

Berlandaskan pada hasil melakukan pengujian, maka berhasil menunjukkan bahwa fungsi badan pengawas memberikan hasil efek pengaruh yang terlihat arahnya positif dan juga terlihat arahnya signifikan pada kinerja LPD yang ada di Kec. Tampaksiring, sehingga hasil hipotesis pertama dalam kegiatan ini didukung dengan menghasilkan keputusan (H1 diterima). Hasil ini telah berhasil memberi makna bahwa pada kondisi yang semakin efektif fungsi badan pengawas yang mampu dilakukan oleh suatu LPD, maka secara otomatis kinerja yang dihasilkan oleh LPD akan mampu semakin terjadinya peningkatan. Peran yang diberikan oleh pihak badan pengawas yang dinilai sebagai pengawas internal yang begitu sangat strategis, maka juga dijadikan sebagai partner yang mampu melakukan kegiatannya dengan tetap bersinergi guna mengembangkan dan juga memajukan LPD. Hasil melakukan kegiatan riset ini telah memperoleh dukungan dari hasil kegiatan riset yang dilakukan sebelumnya oleh Mira (2019) dan Jelantik, dkk (2021) bahwa fungsi badan pengawas memberikan hasil efek pengaruh yang terlihat arahnya positif dan juga terlihat arahnya signifikan pada kinerja LPD.

Berlandaskan pada hasil melakukan pengujian, maka berhasil menunjukkan bahwa SPI memberikan hasil efek pengaruh yang terlihat arahnya positif dan juga terlihat arahnya signifikan pada kinerja LPD yang ada di Kec. Tampaksiring, sehingga hasil hipotesis kedua dalam kegiatan ini didukung dengan menghasilkan keputusan (H2 diterima). Hasil ini telah berhasil memberi makna bahwa pada kondisi yang semakin baiknya penerapan atau pengimplementasian SPI, maka secara otomatis kinerja yang dihasilkan oleh LPD akan mampu semakin terjadinya peningkatan. Hasil kegiatan ini telah berhasil memberikan indikasi SPI yang dimiliki oleh pihak LPD di Kec. Tampaksiring sudah mampu atau berhasil berjalan dengan secara baik dan pengimplementasiannya sudah mampu dilakukan dengan secara optimal. Pengendalian intern

dalam hal ini dinilai sebagai pengendalian kegiatan operasional yang dilakukan oleh pihak perusahaan atau organisasi guna dipakai dalam meraih apa yang menjadi tujuannya dengan cara yang secara efisien, yang dalam hal ini berhasil mencakup dari kebijakan-kebijakan dan juga prosedur- prosedur yang telah dipakai acuan oleh pihak LPD. Hasil melakukan kegiatan riset ini telah memperoleh dukungan dari hasil kegiatan riset yang dilakukan sebelumnya oleh Mahardini (2018) dan Putri dan juga Endiana (2020) bahwa SIP memberikan hasil efek pengaruh yang terlihat arahnya positif dan juga terlihat arahnya signifikan pada kinerja LPD.

Berlandaskan pada hasil melakukan pengujian, maka berhasil menunjukkan bahwa kompetensi SDM memberikan hasil efek pengaruh yang terlihat arahnya positif dan juga terlihat arahnya signifikan pada kinerja LPD yang ada di Kec. Tampaksiring, sehingga hasil hipotesis ketiga dalam kegiatan ini didukung dengan menghasilkan keputusan (H3 diterima). Hasil ini telah berhasil memberi makna bahwa pada kondisi yang semakin meningkatnya kompetensi SDM yang dimiliki oleh LPD di Kec. Tampaksiring, maka secara otomatis kinerja yang dihasilkan oleh LPD akan mampu semakin terjadinya peningkatan. Kompetensi SDM begitu sangat dibutuhkan oleh LPD dalam hal meraih apa yang telah menjadi sasaran atau targetnya, sehingga akan memunculkan dampak yang arahnya pada tingkat kinerja LPD tersebut. Hasil melakukan kegiatan riset ini telah memperoleh dukungan dari hasil kegiatan riset yang dilakukan sebelumnya oleh Tarjo (2020) dan Dewi, dkk (2022) bahwa kompetensi SDM memberikan hasil efek pengaruh yang terlihat arahnya positif dan juga terlihat arahnya signifikan pada kinerja LPD.

SIMPULAN DAN SARAN

Hasil melakukan kegiatan penelitian ini memberikan kesimpulan akhir bahwa:

1. Fungsi badan pengawas memberikan hasil efek pengaruh yang terlihat arahnya positif dan juga terlihat arahnya signifikan pada kinerja LPD yang ada di Kec. Tampaksiring, semakin efektif fungsi badan pengawas pada suatu LPD maka kinerja LPD semakin meningkat.
2. SPI memberikan hasil efek pengaruh yang terlihat arahnya positif dan juga terlihat arahnya signifikan pada kinerja LPD yang ada di Kec. Tampaksiring, semakin baik penerapan SPI, maka semakin meningkat kinerja LPD di Kecamatan Tampaksiring meningkat.

3. Kompetensi SDM memberikan hasil efek pengaruh yang terlihat arahnya positif dan juga terlihat arahnya signifikan pada kinerja LPD yang ada di Kec. Tampaksiring, semakin meningkatnya kompetensi SDM yang dimiliki oleh LPD di Kecamatan Tampaksiring maka kinerja LPD akan meningkat.

Dalam upaya meningkatkan kinerja LPD di Kecamatan Tampaksiring disarankan sebagai berikut:

1. Fungsi badan pengawas yang ada pada LPD di Kec. Tampaksiring dalam hal ini sudah mampu dinilai berjalan dengan secara baik, dengan berfungsinya badan pengawas dengan baik akan membantu LPD mencapai tujuannya dan akan berdampak pada kinerja LPD.
2. Sistem pengendalian internal pada LPD di Kec. Tampaksiring sudah diterapkan secara optimal. Penerapan SPI yang dilakukan sudah sesuai dengan prosedur-prosedur dan kebijakan yang telah ditetapkan.
3. Kompetensi SDM yang dimiliki oleh LPD di Kec. Tampaksiring telah mampu memiliki sumber daya yang dinilai secara kompeten, di mana akan mampu membantu dalam mendukung keseimbangan yang terjadi secara internal LPD, keseimbangan tersebut telah mencakup tujuan, sasaran, serta kegiatan dari berbagai pihak yang ada di lingkungan LPD.
4. Bagi pihak peneliti yang akan melakukan kegiatan penelitian selanjutnya, maka begitu sangat diharapkan mampu melakukan proses penambahan jumlah data variabel yang dipakai yang mampu memberikan pengaruh pada tingkat kinerja LPD serta mampu memperluas area kegiatan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Andari, D. P. T. A. 2022. Pengaruh Etika Kepemimpinan, Kualitas Sistem Informasi Akuntansi, Fungsi Badan Pengawas, Tingkat Pemahaman Akuntansi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelaporan Keuangan Pada Lembaga Perkreditan Desa Di Kecamatan Blahbatuh. *JURNAL KHARISMA VOL. 4 No. 2, Juni 2022*
- Apriana Jelantik, I. P. G. 2021. Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Fungsi Badan Pengawas terhadap Kinerja Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung
- Cahyadi Putra, I.G. 2021. Etika Kepemimpinan dan Fungsi Badan Pengawas Pengaruhnya Terhadap Kualitas Pelaporan Keuangan Lembaga Perkreditan Desa.
- Dewi, N.P.L.K.2022. Pengaruh Etika Kepemimpinan, Fungsi Badan Pengawas, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kualitas Laporan Keuangan

