

Pengaruh Independensi, Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Kerja Terhadap Efektivitas Struktur Pengendalian Intern LPD

Luh Ratna Wulandari¹
Made Yenni Latrini²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
e-mail: nlrwulan@gmail.com

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

ABSTRAK

Pembangunan nasional merupakan rangkaian dari pembangunan seluruh aspek yang saling berhubungan meliputi bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara. Salah satu hal yang dapat menunjang pembangunan nasional adalah perekonomian yang sehat yang harus dimulai dari tingkatan paling dasar, yaitu tingkat desa. Salah satu wujud pembangunan di bidang ekonomi yang ada di desa adalah dengan mendirikan lembaga-lembaga keuangan desa yang bertujuan untuk mengatasi kendala pemodal masyarakat desa. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh independensi, pengalaman kerja, tingkat pendidikan dan pelatihan kerja pegawai terhadap efektivitas struktur pengendalian intern pemberian kredit pada Lembaga Perkreditan Desa. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling* dengan sampel sebanyak 92 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Independensi berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas struktur pengendalian intern pemberian kredit pada Lembaga Perkreditan Desa. Pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas struktur pengendalian intern pemberian kredit pada Lembaga Perkreditan Desa. Tingkat pendidikan dan pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas struktur pengendalian intern pemberian kredit pada Lembaga Perkreditan Desa. Sehubungan dengan hasil dan pembahasan dalam penelitian ini, maka diharapkan setiap LPD lebih memperhatikan pengalaman kerja, tingkat pendidikan dan pelatihan kerja ketika menerima seorang pegawai dan juga meningkatkan dan menjaga sikap independensi pegawai tersebut ketika melaksanakan tugas agar tercipta suatu pengendalian intern yang efektif.

Kata kunci: Independensi, pengalaman kerja, tingkat pendidikan dan pelatihan kerja, efektivitas struktur pengendalian intern, LPD.

ABSTRACT

National development is a series of interconnected development including society, nation, and state. One of the things that can support the national development is the economy that must be started from the most basic level, namely the village level. One of the forms of development in the economic field in the village is to establish village financial institutions that are ready for capital housing settlements. This study aims to determine the influence of independence, work experience, level of education and employee training on the function of internal control structure of village credit institutions. The method of determining the sample used in this study is purposive sampling technique with a sample of 92 people. Data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate a significant independence on the effectiveness of village credit institutions. Significant significant work experience on the effectiveness of village credit institutions. The level of education and job training significantly significant to the effectiveness of village credit institutions. In relation to the results and discussion in this study, it is expected that each LPD should pay more attention to work experience, education and job training level when receiving an employee and also to improve and maintain the independence attitude of the employee while performing the task in order to create an effective internal control

Keywords: Independence, work experience, level of education and job training, effectiveness of internal control structure, village credit institution.

PENDAHULUAN

Pembangunan nasional merupakan rangkaian dari pembangunan seluruh aspek yang saling berhubungan meliputi bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara. Salah satu hal yang dapat menunjang pembangunan nasional adalah perekonomian yang sehat yang harus dimulai dari tingkatan paling dasar, yaitu tingkat desa. Salah satu wujud pembangunan di bidang ekonomi yang ada di desa adalah dengan mendirikan lembaga-lembaga keuangan desa yang bertujuan untuk mengatasi kendala pemodalannya masyarakat desa. Menurut Damayanthi (2011) Berkembangnya lembaga-lembaga keuangan non bank di pedesaan sangat membantu masyarakat desa untuk meningkatkan pertumbuhan perekonomian desa. Pelayanan jasa keuangan masyarakat di desa dilakukan oleh lembaga-lembaga, seperti Bank Perkreditan Rakyat (BPR), Lembaga Perkreditan Desa (LPD), koperasi dan pegadaian.

Salah satu lembaga keuangan pedesaan yang saat ini sedang berkembang terutama di Bali adalah Lembaga Perkreditan Desa (LPD). Lembaga Perkreditan Desa (LPD) berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 4 Tahun 2012 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Provinsi Bali No. 8 Tahun 2002 tentang Lembaga Perkreditan Desa, merupakan lembaga keuangan milik desa pakraman yang bertempat di wilayah desa pakraman. LPD berfungsi sebagai salah satu wadah kekayaan desa yang berupa uang atau surat-surat, menjalankan fungsinya dalam bentuk usaha-usahakearah peningkatan taraf hidup krama desa

dan dalam kegiatan usahanya banyak menunjang pembangunan desa (Dewi, 2012).

Menurut Suartana (2009:2) kesuksesan Lembaga Perkreditan Desa dapat dijelaskan oleh beberapa faktor penting. Pertama, PDRB (*Product Domestic Regional Bruto*) dan pertumbuhan ekonomi Bali terus tumbuh dan berkembang pesat di atas rata-rata nasional serta kebijakan pemerintah yang kondusif mendukung keberadaannya melalui penerbitan perangkat hukum berupa peraturan daerah (Perda). Kedua, pemberian kredit berdasarkan karakter yang bernuansa adat. Karena Lembaga Perkreditan Desa merupakan lembaga perkreditan yang berbasis komunitas yang dimiliki, dikelola, dan dimanfaatkan oleh masyarakat desa pakraman. Ketiga, penggunaan sanksi sosial (adat) yang terintegrasi dalam awig-awig dan perarem memaksa para nasabah untuk menaati kontrak kredit yang telah mereka sepakati sebelumnya dengan cara yang khas dan unik tetapi tidak wanprestasi. Keempat, penggunaan pegawai Lembaga Perkreditan Desa dari masyarakat lokal yang perekrutannya didasarkan pada kinerja.

Sebaliknya, Lembaga Perkreditan Desa yang belum maju disebabkan oleh beberapa faktor. Pertama, tidak siapnya sumber daya manusia (SDM) dalam mengelola usaha ini. Kedua, tidak adanya komitmen pemangku kepentingan di desa pakraman untuk memajukan Lembaga Perkreditan Desa di wilayah desanya. Ketiga, krama (masyarakat) desa pakraman tidak kompak mendukung keberadaannya. Keempat, belum dipahaminya secara benar bahwa Lembaga Perkreditan Desa tersebut adalah suatu kesatuan usaha yang dimiliki otonomi dan diskresi dalam mengelola usahanya (Suartana, 2009:3)

Keberadaan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Bali pertama kali dilandasi oleh Peraturan Daerah Tingkat I Bali No. 06 tahun 1986. Guna lebih memantapkan kelembagaan LPD di seluruh Bali, Pemerintah Daerah Provinsi Bali kembali mengeluarkan Peraturan Daerah Provinsi Bali No. 8 tahun 2002 disertai Keputusan Gubernur yang mengatur pendirian, lapangan usaha, modal, organisasi, rencana kerja dan anggaran, pelaporan dan pengawasan, serta pembinaan LPD (Ramantha, 2006).

Lembaga Perkreditan Desa (LPD) sebagai salah satu penyalur modal bagi masyarakat desa perlu menetapkan batas maksimum pemberian kredit (*legal lending limit*) untuk setiap satu nasabah yang memohon kredit pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD). Menurut Arsyad (2006) masyarakat yang dimaksud disini adalah masyarakat desa adat dan banjar setempat sebagai suatu sistem sosial yang merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap tingkat pengembalian LPD. Mengingat banyak kredit yang bermasalah lantaran peminjam tidak dapat mengembalikan pinjamannya tersebut dikarenakan banyak faktor serta untuk menjamin selalu adanya dana bagi para peminjam. Lembaga Perkreditan Desa dewasa ini mengalami perkembangan yang begitu pesat, yang dapat dilihat dari jumlah nasabah yang semakin meningkat dalam proses kredit yang akan menyebabkan risiko kredit semakin tinggi. Oleh karena itu, diperlukan suatu pengendalian di bidang kredit yang dilakukan oleh Lembaga Perkreditan Desa (LPD) untuk menjaga dan mengawasi kegiatan kredit yang memang menjanjikan keuntungan yang besar untuk kemajuan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) dimasa yang akan datang. Kinerja LPD harus lebih mendapat perhatian yang lebih

baik, karena Lembaga Perkreditan Desa (LPD) mempunyai peranan yang sangat besar dalam menunjang perekonomian masyarakat desa yang nantinya mempengaruhi perkembangan perekonomian Indonesia secara menyeluruh.

Pengendalian internal merupakan kegiatan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan usaha. Menurut Mardiasmo (2009:134), efektivitas adalah ukuran berhasil tidaknya suatu organisasi mencapai tujuannya walaupun dengan biaya yang lebih besar karena disini efektivitasnya hanya melihat apakah suatu program atau kegiatan telah mencapai tujuan yang ditetapkan. Menurut Mulyadi (2014:180) pengendalian intern adalah suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen, dan personel lain, yang dibuat untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tiga golongan tujuan yaitu keandalan pelaporan keuangan, kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku, serta efektivitas dan efisiensi operasi. Menurut Anuraga (2011) Suatu struktur pengendalian intern tidak dapat dianggap sepenuhnya efektif, meskipun dirancang dan disusun dengan sebaik-baiknya. Bahkan meskipun sistem yang ideal telah dirancang, keberhasilannya tetap tergantung pada kompetensi dan keandalan dari pelaksanaannya. Munculnya piutang tak tertagih yang begitu besar dan minimnya nasabah dapat diakibatkan dari struktur pengendalian intern yang tidak memadai atau perusahaan telah memiliki struktur pengendalian intern yang memadai tetapi tidak dipatuhi oleh karyawan. Menurut Handayani (2012) bank atau dalam hal ini Lembaga Perkreditan Desa perlu memberikan penilaian terhadap nasabah yang mengajukan kredit pinjaman serta merasa yakin bahwa nasabahnya mampu

mengembalikan kredit yang diterimanya. Dengan kata lain diperlukan suatu pengendalian intern yang dapat menunjang efektivitas sistem pemberian kredit.

Menurut Peraturan Presiden Republik Indonesia No. 8 tahun 2012, tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia, pengalaman kerja adalah pengalaman melakukan pekerjaan dalam bidang tertentu dan jangka waktu tertentu secara intensif yang menghasilkan kompetensi. Pengalaman kerja merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan potensi tingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non formal atau dapat juga diartikan sebagai suatu proses membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih baik (Ananing, 2006). Dengan pengalaman kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai, maka pekerjaan yang dihasilkan dapat lebih baik daripada mereka yang belum mempunyai pengalaman dibidang ini. Oleh karena itu, untuk membangun sumber daya manusia di sebuah perusahaan, selain pendidikan dan yang lainnya, pengalaman kerja sangat berpengaruh untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia diperusahaan dalam hal ini Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di bagian kredit.

Faktor lain yang mempengaruhi struktur pengendalian intern adalah tingkat pendidikan dan pelatihan kerja. Menurut Laksmi (2010:21) mengemukakan bahwa pendidikan sebagai optimalisasi sumber daya manusia yang cenderung lebih bersifat formal menyangkut antisipasi kemampuan dan keahlian individu yang harus dipersiapkan bagi kepentingan jabatan yang akan datang untuk mengantisipasi perubahan yang mungkin terjadi tanpa direncanakan atau yang direncanakan. Mangkuprawira (2003:135) berpendapat bahwa pelatihan

bagi karyawan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar.

Masalah keamanan kredit yang diberikan merupakan masalah yang harus diperhatikan oleh LPD, karena ada risiko yang timbul dalam system pemberian kredit. Akibatnya, tidak semua kredit yang diberikan dapat berjalan dengan lancar. Hal ini disebabkan karena sebelum pihak LPD memberikan kredit, pihak LPD tidak melakukan observasi terhadap karakter dari si peminjam. Semestinya prinsip kehati-hatian diterapkan dalam melakukan ekspansi kredit serta mengatur pemencaran pemberian kredit sehingga dapat memberikan keuntungan bagi LPD sesuai dengan yang diharapkan dan kolektibilitas LPD akan berjalan dengan baik dan lancar, akan tetapi dalam perkembangannya tidak semua kredit yang diberikan dapat berjalan lancar (Wedayani, 2012).

Pelaksanaan pengawasan dan pengendalian intern yang berjalan dengan baik dapat menghindari kemungkinan terjadinya penyelewengan, terutama pada bagian kredit. Untuk itu, setiap prosedur serta peraturan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) harus dilaksanakan dengan baik agar pengendalian intern dapat dilaksanakan dengan baik. Penelitian ini dilaksanakan pada Lembaga Perkreditan Desa di tiga kecamatan yaitu Kecamatan Kuta, Kecamatan Kuta Utara dan Kecamatan Kuta Selatan. Di ketiga kecamatan tersebut telah berdiri sebanyak 23 LPD yang terdiri dari 6 LPD di Kuta, 8 LPD di Kuta Utara dan 9 LPD di Kuta Selatan.

Adapun laporan kredit dan kredit macet 23 Lembaga Perkreditan Desa di Kecamatan Kuta, Kuta Utara dan Kuta Selatan yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.
Laporan Perkembangan Kredit dan Kredit Macet LPD Kecamatan Kuta, Kuta Utara dan Kuta Selatan Tahun 2011 & 2012

No.	Kecamatan	Kredit 2011	Kredit 2012
1	Kuta	580.674.870.000	705.555.411.000
2	Kuta Utara	211.585.554.000	265.844.865.000
3	Kuta Selatan	599.844.847.000	771.122.083.000
No.	Kecamatan	Kredit Macet 2011	Kredit Macet 2012
1	Kuta	5.760.680.000	6.765.914.000
2	Kuta Utara	1.865.273.000	2.076.017.000
3	Kuta Selatan	9.690.772.000	10.235.280.000

Sumber: LP-LPD Kabupaten Badung, 2015

Untuk mengurangi kredit macet, maka diperlukan struktur pengendalian intern yang memadai untuk mempermudah pengendalian dan pengawasan kredit untuk dapat mewujudkan laba yang semaksimal mungkin dimana nantinya akan memajukan Lembaga Perkreditan Desa itu sendiri di masa yang akan datang serta mengurangi kredit macet yang menjadi masalah tersendiri bagi lembaga keuangan yang sudah berkembang pesat. Berdasar latar belakang diatas, penulis bermaksud meneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi struktur pengendalian intern pada pemberian kredit di Lembaga Perkreditan Desa, dengan mengangkat judul sebagai berikut: “Pengaruh Independensi, Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Kerja Pegawai terhadap Efektivitas Struktur Pengendalian Intern Pemberian Kredit pada Lembaga Perkreditan Desa”.

Tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah 1) untuk mengetahui pengaruh independensi terhadap efektivitas struktur pengendalian intern pemberian kredit pada Lembaga Perkreditan Desa, 2) Untuk mengetahui pengaruh

pengalaman kerja terhadap efektivitas struktur pengendalian intern pemberian kredit pada Lembaga Perkreditan Desa, 3) untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan pelatihan kerja terhadap efektivitas struktur pengendalian intern pemberian kredit pada Lembaga Perkreditan Desa.

Menurut Mulyadi (2014:26) independensi berarti sikap mental yang bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan oleh pihak lain, dan tidak bergantung pada pihak lain. Desyanti dan Ratnadi (2008) serta Purwani (2010) yang meneliti mengenai pengaruh independensi terhadap efektivitas penerapan struktur pengendalian intern memperoleh hasil bahwa independensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas penerapan struktur pengendalian intern. Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Independensi berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas struktur pengendalian intern pemberian kredit pada Lembaga Perkreditan Desa.

Menurut Peraturan Presiden Republik Indonesia No. 8 Tahun 2012, tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia, pengalaman kerja adalah pengalaman melakukan pekerjaan dalam bidang tertentu dan dalam jangka waktu tertentu secara intensif yang menghasilkan kompetensi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Paramitha (2010) dan Swari (2009) yang meneliti tentang pengaruh pengalaman kerja terhadap efektivitas penerapan struktur pengendalian intern memperoleh hasil bahwa pengalaman kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap efektivitas penerapan struktur pengendalian intern. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas struktur pengendalian intern pemberian kredit pada Lembaga Perkreditan Desa.

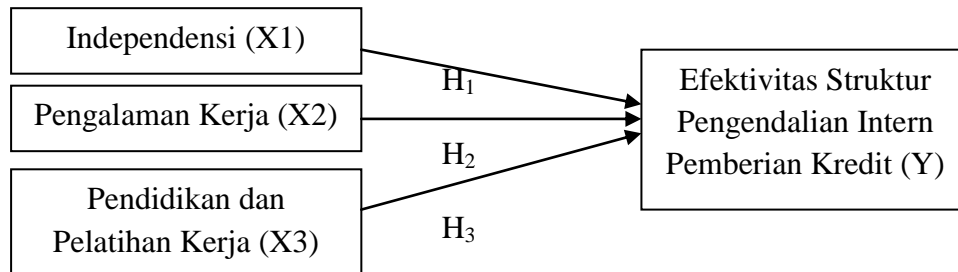
Tingkat pendidikan dan pelatihan kerja sangat penting dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan. Karyawan yang memiliki kualitas kerja akan lebih mengerti dengan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, karyawan juga akan lebih bertanggung jawab serta bisa mengambil keputusan akan masalah yang dihadapinya serta kesalahan yang akan datang bisa diminimalisir. Purwani (2010) yang meneliti mengenai pengaruh pendidikan dan pelatihan serta pengalaman kerja terhadap efektivitas penerapan struktur pengendalian intern memperoleh hasil bahwa secara simultan pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas penerapan struktur pengendalian intern. Penelitian serupa yang dilakukan oleh Dewi (2010) juga memperoleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa profesionalisme dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan pada kinerja badan pengawas, sedangkan independensi dan tingkat pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja badan pengawas. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃: Tingkat pendidikan dan pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas struktur pengendalian intern pemberian kredit pada Lembaga Perkreditan Desa.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, dimana penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk

mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Desain penelitian dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di 23 Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kecamatan Kuta, Kuta Utara dan Kuta Selatan:

Tabel 2.
Daftar LPD di Kecamatan Kuta, Kuta Utara dan Kuta Selatan

No.	Nama LPD	No.	Nama LPD
1	LPD Kuta	13	LPD Cangu
2	LPD Legian	14	LPD Tandeg
3	LPD Seminyak	15	LPD Jimbaran
4	LPD Tuban	16	LPD Pecatu
5	LPD Kelan	17	LPD Bualu
6	LPD Kedonganan	18	LPD Tanjung Bena
7	LPD Tuka	19	LPD Ungasan
8	LPD Berawa	20	LPD Kutuh
9	LPD Padang Luwih	21	LPD Kampil
10	LPD Padonan	22	LPD Peming
11	LPD Kerobokan	23	LPD Tengkulung
12	LPD Dalung		

Sumber: LP-LPD Kabupaten Badung, 2015

Variabel terikat atau variabel dependen dalam penelitian ini adalah efektivitas struktur pengendalian intern pemberian kredit pada Lembaga Perkreditan Desa di Kecamatan Kuta, Kuta Utara dan Kuta Selatan. Efektivitas struktur pengendalian intern merupakan tingkat pencapaian hasil program dengan target yang telah ditetapkan oleh manajemen yang dirancang untuk mendapatkan keyakinan memadai tentang pencapaian tujuan organisasi. Variabel ini diukur

dengan instrumen yang diadopsi dari Ariwiantara (2011) dan dimodifikasi yang berisi sembilan belas pernyataan. Elemen-elemen dari variabel ini yaitu: 1) Informasi dan komunikasi; 2) Aktivitas pengendalian; 3) Pemantauan; 4) Lingkungan pengendalian; 5) Penaksiran risiko

Variabel bebas atau variabel independen dalam penelitian ini adalah independensi (X_1), pengalaman kerja (X_2), tingkat pendidikan dan pelatihan kerja (X_3). Independensi yaitu tingkat ketergantungan pegawai dalam melakukan pemeriksaan dan pengawasan terhadap penerapan pengendalian intern yang ditunjukkan dengan sikap mental meliputi tidak memihak, jujur dan mengungkapkan fakta apa adanya. Menurut Wijayanti (2012) Variabel ini diukur dengan instrumen yang diadopsi dari Lestari (2010) dan dimodifikasi yang berisi delapan pernyataan. Elemen dari variabel ini yaitu : 1) Status organisasi; dan 2) Objektivitas.

Pengalaman kerja yaitu pengalaman kerja pegawai di Lembaga Perkreditan Desa, dimana semakin lama seorang pegawai bekerja pada Lembaga Perkreditan Desa maka ia dapat mengembangkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas sebagai pegawai. Variabel ini diukur dengan instrumen yang diadopsi dari Ariwiantara (2011) dan telah dimodifikasi, dengan indikator yaitu: 1) Kepekaan dalam mendeteksi adanya kekeliruan; 2) Ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas; 3) Kesalahan dalam melaksanakan tugas dapat diminimalisir.

Tingkat pendidikan dan pelatihan kerja yaitu pendidikan terakhir dan pelatihan yang diperoleh oleh pegawai Lembaga Perrkreditan Desa yang berhubungan langsung dengan pemberrian kredit. Variabel ini diukur dengan

instrumen yang direplikasi dari Purwani (2010) dimana instrumen ini terdiri dari empat pernyataan mengenai pendidikan terakhir, pelatihan atau pendidikan kilat yang pernah diikuti oleh pengawas dan kesesuaian pendidikan dan pengetahuan dengan standar profesi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Lembaga Perkreditan Desa di Kecamatan Kuta, Kuta Utara dan Kuta Selatan yaitu berjumlah 748 orang. Sampel yang dipilih dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Kriteria responden pada penelitian ini adalah orang-orang yang berkaitan langsung dengan proses kredit di Lembaga Perkreditan Desa Kecamatan Kuta, Kuta Utara, dan Kuta Selatan yaitu berjumlah 92 orang. Sampel yang digunakan di dalam penelitian ini adalah pegawai Lembaga Perkreditan Desa yang berkaitan dengan proses kredit yaitu: Kepala LPD, satu pegawai bagian kredit, bendahara dan kasir kredit

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode dengan menggunakan kuisisioner, yaitu mengajukan pertanyaan yang telah dipersiapkan dalam bentuk daftar pertanyaan secara tertulis mengenai independensi, pengalaman kerja, tingkat pendidikan dan pelatihan kerja pegawai terhadap efektivitas struktur pengendalian intern pemberian kredit pada Lembaga Perkreditan Desa di Kecamatan Kuta, Kuta Utara dan Kuta Selatan. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala *likert* untuk mengukur opini dan persepsi seseorang tentang kejadian sosial. Dalam penelitian ini peneliti

menggunakan skala *likert* dengan rentang 1-5, dimana 1 menunjukkan sangat tidak setuju dan 5 menunjukkan sangat setuju.

Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini berupa teknik analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk memecahkan rumusan masalah yang ada, yaitu untuk melihat pengaruh diantara dua variabel atau lebih. Perhitungan statistik disebut signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak) dan sebaliknya disebut tidak signifikan bila uji statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 diterima (Sugiyono, 2008:277). Model regresi linear berganda ditunjukkan oleh persamaan regresi berikut:

$$\hat{Y} = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan:

- Y : efektivitas struktur pengendalian intern pemberian kredit
- α : konstanta
- β_1 - β_3 : koefisien regresi variabel X_1, X_2 dan X_3
- X_1 : independensi
- X_2 : pengalaman kerja
- X_3 : tingkat pendidikan dan pelatihan
- ε : *standar error*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Lembaga Perkreditan Desa yang berhubungan langsung dengan pemberian kredit. Data dalam penelitian ini didapatkan melalui survei lapangan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada para responden dengan mendatangi langsung ke Lembaga Perkreditan Desa yang menjadi sampel. Jumlah kuesioner yang disebar pada penelitian ini sebanyak 92 eksemplar, dari jumlah tersebut kuesioner yang kembali sebanyak 92 eksemplar

dan digugurkan sebanyak 3 eksemplar karena data yang diisi tidak lengkap sehingga kuesioner yang dapat digunakan adalah sebanyak 89 eksemplar. Rincian penyebaran dan pengembalian kuesioner dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3.
Rincian Penyebaran dan Pengembalian Kuesioner

Uraian	Jumlah Kuesioner
Total kuesioner yang disebar	92
Kuesioner tidak kembali	0
Kuesioner yang dikembalikan	92
Kuesioner yang dibatalkan	3
Kuesioner yang digunakan dalam analisis	89
<i>Respon Rate (%)</i>	100%
<i>Useable Response Rate (%)</i>	96,73%

Sumber: Data diolah, 2017

Karakteristik responden penelitian ini merupakan profil dari 89 responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner. Karakteristik responden penelitian meliputi tingkat pendidikan, pelatihan, dan lama bekerja. Karakteristik responden dapat dilihat pada Tabel 4, Tabel 5, dan Tabel 6.

Pada Tabel 4 dapat dilihat responden yang memiliki tingkat pendidikan SMA sebanyak 35 orang (40,45%), D3 sebanyak 4 orang (4,49%), S1 sebanyak 44 orang (49,44%) dan S2 sebanyak 5 orang (5,62%). Berdasarkan data pada Tabel 4 bisa kita lihat seluruh responden memiliki tingkat pendidikan yang tinggi yaitu, SMA, D3, S1, dan S2. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang dituju pada penelitian ini telah valid karena semakin tinggi pendidikan yang dimiliki seorang pegawai dalam perusahaan tentunya akan menambah atau meningkatkan kinerja dari pegawai tersebut.

Tabel 4.
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
SMA	35	40,45
D3	4	4,49
S1	44	49,44
S2	5	5,62
Total	89	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Tabel 5 berfungsi untuk mengetahui banyak nya pelatihan kerja yang dimiliki responden. Pada Tabel 5 dapat dilihat responden yang mengikuti pelatihan 1-3 kali sebanyak 55 orang (61,79%), 4-6 kali sebanyak 20 orang (22,47%) dan lebih dari 7 kali sebanyak 14 orang (15,73%). Berdasarkan data pada Tabel 5 bisa kita lihat seluruh responden pernah mengikuti pelatihan. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang dituju pada penelitian ini telah valid karena semakin sering seorang pegawai mengikuti pelatihan maka seorang akan menambah atau meningkatkan kinerja dari pegawai tersebut.

Tabel 5.
Karakteristik Responden Berdasarkan Pelatihan Kerja

Pelatihan Kerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Tidak Pernah	0	0
1-3 kali	55	61,79
4-6 kali	20	22,47
> 7 kali	14	15,73
Total	89	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Tabel 6 berfungsi untuk mengetahui seberapa lama pengalaman kerja yang dimiliki responden. Pada Tabel 6 dapat dilihat responden yang memiliki pengalaman kerja 1-3 tahun sebanyak 13 orang (14,61%), 4-7 tahun sebanyak 5 orang (5,62%) dan lebih dari 7 tahun sebanyak 71 orang (79,77%). Hal ini menunjukkan bahwa responden yang dituju pada penelitian ini telah valid karena

semakin lama seorang pegawai bekerja dalam perusahaan maka pekerjaan yang dihasilkan akan semakin baik dan meningkat.

Tabel 6.
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Pengalaman Kerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
< 1 tahun	0	0
1-3 tahun	13	14,61
4-7 tahun	5	5,62
> 7 tahun	71	79,77
Total	89	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Uji validitas diperlukan untuk menguji apakah instrumen sudah mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pernyataan dengan total skor sehingga didapat nilai *Pearson Correlation*. Jika korelasi antara masing-masing skor butir pernyataan terhadap total skor butir-butir pernyataan menunjukkan hasil yang signifikan maka masing-masing butir pernyataan tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2009:51). Uji validitas dilakukan dengan bantuan program SPSS.

Berdasarkan Tabel 7 dapat diketahui bahwa instrumen-instrumen pada setiap variabel dalam penelitian ini memenuhi syarat validitas karena nilai korelasi antara skor butir dengan skor total menunjukkan hasil yang signifikan, bernilai positif dan nilainya lebih dari 0,3.

Tabel 7.
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Butir Pernyataan	Koefisien Korelasi	Kesimpulan
Independensi (X1)	1	0,831	Valid
	2	0,849	Valid
	3	0,732	Valid
	4	0,859	Valid
	5	0,914	Valid
	6	0,859	Valid
Pengalaman Kerja (X2)	1	0,736	Valid
	2	0,853	Valid
	3	0,565	Valid
	4	0,654	Valid
	5	0,810	Valid
Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Kerja (X3)	1	0,854	Valid
	2	0,807	Valid
	3	0,764	Valid
	4	0,643	Valid
	5	0,821	Valid
	6	0,854	Valid
	7	0,807	Valid
	8	0,764	Valid
	9	0,643	Valid
	10	0,821	Valid
Pengendalian Intern (Y)	11	0,854	Valid
	1	0,906	Valid
	2	0,844	Valid
	3	0,792	Valid
	4	0,800	Valid
	5	0,806	Valid
	6	0,765	Valid
	7	0,682	Valid
	8	0,835	Valid
	9	0,906	Valid
	10	0,844	Valid
	11	0,792	Valid
	12	0,800	Valid
	13	0,806	Valid
	14	0,765	Valid
15	0,682	Valid	
16	0,835	Valid	
17	0,906	Valid	
18	0,844	Valid	
19	0,792	Valid	
20	0,800	Valid	
21	0,806	Valid	
22	0,765	Valid	
23	0,682	Valid	
24	0,835	Valid	
25	0,906	Valid	
26	0,844	Valid	
27	0,792	Valid	
28	0,800	Valid	
29	0,806	Valid	
30	0,765	Valid	

31	0,682	Valid
32	0,835	Valid
33	0,906	Valid
34	0,844	Valid
35	0,792	Valid

Sumber: Lampiran 2

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha*, dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0,60 (Ghozali, 2009:46). Uji reliabilitas dilakukan dengan bantuan program SPSS dan hasil uji reliabilitas penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 8.

Tabel 8.
Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Independensi (X1)	0,904	Reliabel
Pengalaman Kerja (X2)	0,769	Reliabel
Tingkat Pendidikan dan Pelatihan (X3)	0,938	Reliabel
Efektivitas Struktur Pengendalian Intern (Y)	0,983	Reliabel

Sumber: Lampiran 3

Hasil uji reliabilitas masing-masing variabel menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* diatas 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Sebelum model regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi, dilakukan pengujian asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas. Hasil uji normalitas data dalam penelitian ini dengan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov*. Berdasarkan Uji Normalitas didapat nilai dari *asympt. Sig (2-tailed)* = 0,332 lebih besar daripada nilai *level of significant* = 0,05, ini berarti model regresi yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari masalah normalitas.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah ada korelasi antara sesama variabel bebas yang digunakan dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah tidak adanya korelasi antara variabel bebas. Apabila nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1 maka model penelitian ini bebas dari gejala multikolinearitas. Berdasarkan uji multikolinearitas didapat nilai dari VIF masing-masing variabel independen kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1 maka dapat disimpulkan model regresi bebas dari gejala multikolinearitas.

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala heteroskedastisitas digunakan model *Glejser*. Berdasarkan uji heteroskedastisitas bahwa tidak ada satupun variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat maka dapat disimpulkan bahwa model regresi terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Hasil analisis regresi dalam penelitian ini dirangkum dalam Tabel 9 sebagai berikut.

Tabel 9.
Hasil Regresi Linear Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,319	3,945		,334	,739
	Independensi (X1)	2,564	,466	,409	5,501	,000
	Pengalaman Kerja (X2)	2,505	,299	,313	8,368	,000
	Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Kerja (X3)	1,137	,260	,313	4,374	,000
	R ²	=	0,955			
	Adjusted R ²	=	0,953			
	F Hitung	=	595,46			
	Signifikansi	=	0,000			

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 12 diperoleh suatu persamaan regresi sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 1,319 + 2,564X_1 + 2,505X_2 + 1,137X_3 + e$$

Nilai konstanta sebesar 1,319 berarti jika semua nilai variabel bebas (X_1, X_2, X_3) adalah 0, maka nilai dari variabel terikat atau efektivitas struktur pengendalian intern adalah sebesar 1,319 satuan. Nilai koefisien $X_1 = 2,564$, berarti bahwa jika variabel independensi naik satu satuan, maka nilai dari efektivitas struktur pengendalian intern meningkat sebesar 2,564 satuan. Nilai koefisien $X_2 = 2,505$, berarti bahwa jika variabel pengalaman kerja naik satu satuan, maka nilai dari efektivitas struktur pengendalian intern meningkat sebesar 2,505 satuan. Nilai koefisien $X_3 = 1,137$, berarti bahwa jika variabel tingkat pendidikan dan pelatihan kerja naik satu satuan, maka nilai dari efektivitas struktur pengendalian intern meningkat sebesar 1,137 satuan.

Sebelum model regresi digunakan untuk menguji hipotesis maka terlebih dahulu dilihat kelayakan model regresi yang dapat dilihat melalui nilai *adjusted R²*, nilai signifikansi uji F dan nilai signifikansi uji t. Berdasarkan Tabel 12 dapat dilihat bahwa nilai dari *adjusted R²* sebesar 0,953, ini berarti sekitar 95,3% variasi dari efektivitas struktur pengendalian intern dapat dijelaskan oleh variabel bebas yaitu independensi, pengalaman kerja, tingkat pendidikan dan pelatihan kerja, sedangkan sisanya sebesar 4,7% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model.

Hasil uji F berdasarkan Tabel 12 menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, ini berarti bahwa model regresi layak atau dapat digunakan untuk memprediksi efektivitas struktur pengendalian intern dan dapat dilanjutkan untuk pengujian hipotesis.

Untuk menguji hipotesis pada penelitian yaitu pengaruh independensi, pengalaman kerja, tingkat pendidikan dan pelatihan kerja pegawai terhadap efektivitas struktur pengendalian intern pemberian kredit pada Lembaga Perkreditan Desa digunakan uji t atau *t-test* dengan bantuan program SPSS. Adapun hasil uji t masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 13 berikut.

Tabel 10.
Hasil Uji Hipotesis

Keterangan	Koefisien regresi	t_{hitung}	Sig.
Konstanta	1,319	0,334	0,739
Independensi (X1)	2,564	5,501	0,000
Pengalaman Kerja (X2)	2,505	8,368	0,000
Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Kerja (X3)	1,137	4,374	0,000

Sumber: Lampiran 5

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa independensi, pengalaman kerja, tingkat pendidikan dan pelatihan kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan secara statistik pada efektivitas struktur pengendalian intern pemberian kredit pada Lembaga Perkreditan Desa.

Setelah dilakukan pengujian hipotesis, diperoleh hasil bahwa hipotesis 1 diterima yang berarti Independensi berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap efektivitas struktur pengendalian inter pemberian kredit pada Lembaga Perkreditan Desa. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Desyanti dan Ratnadi (2008) dan Purwani (2010) yang menyatakan bahwa independensi berpengaruh pada efektivitas stuktur pengendalian intern. Seorang pegawai yang memiliki sikap independensi yaitu mampu bersikap objektif, tidak memihak serta mengungkapkan fakta apa adanya dalam melaksanakan prosedur dan kebijakan pemberian kredit yang ditetapkan oleh Lembaga Perkreditan Desa

akan semakin meningkatkan kinerja LPD tersebut dan dapat mengurangi kredit macet di kemudian hari.

Setelah dilakukan pengujian hipotesis, diperoleh hasil bahwa hipotesis 2 diterima yang berarti Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap efektivitas struktur pengendalian intern pemberian kredit pada Lembaga Perkreditan Desa. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Ayu (2010) dan Paramitha (2010) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan pada efektivitas penerapan struktur pengendalian intern. Seorang pegawai yang memiliki pengalaman kerja akan mendukung keterampilannya dalam menyelesaikan tugas dan memperkecil risiko terhadap suatu kesalahan pemberian kredit dimana pegawai akan lebih mampu mendeteksi kesalahan yang terjadi dengan cepat dan juga mampu memberikan rekomendasi perbaikan atas prosedur dan kebijakan yang kurang baik guna menyempurnakan pengendalian intern yang diterapkan pada Lembaga Perkreditan Desa tersebut sehingga terwujud suatu pengendalian intern yang efektif.

Setelah dilakukan pengujian hipotesis, diperoleh hasil bahwa hipotesis 3 diterima yang berarti tingkat pendidikan dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap efektivitas struktur pengendalian intern pemberian kredit pada Lembaga Perkreditan Desa. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Rencana (2010) dan Purwani (2010) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada efektivitas penerapan struktur pengendalian intern. Seorang pegawai yang memiliki tingkat pendidikan dan pelatihan kerja yang sesuai dengan

fungsinya akan lebih memahami elemen-elemen dari pengendalian intern sehingga pegawai tersebut akan mampu memahami dan menilai suatu prosedur maupun kebijakan yang menunjang pengendalian intern dalam pemberian kredit Lembaga Perkreditan Desa dimana kebijakan-kebijakan yang ada telah dilaksanakan dengan baik sehingga efektivitas pengendalian intern Lembaga Perkreditan Desa tersebut akan meningkat.

SIMPULAN

Simpulan yang dapat diambil berdasarkan hasil analisis adalah independensi berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas struktur pengendalian intern pemberian kredit pada Lembaga Perkreditan Desa. Sikap independensi yang dimiliki oleh pegawai dapat menciptakan suatu hasil pekerjaan yang jujur, objektif dan tidak memihak dalam menilai prosedur maupun kebijakan yang ditetapkan oleh pengurus Lembaga Perkreditan Desa dalam memberikan kredit. Sikap independensi pada pegawai akan dapat meningkatkan keandalan dan kepercayaan nasabah maupun masyarakat desa terhadap hasil kinerja Lembaga Perkreditan Desa. Sikap independensi pegawai tersebut sudah mampu meningkatkan keefektivasan dari pengendalian intern yang diterapkan dimana pengendalian itu sendiri bertujuan untuk memberikan keyakinan memadai bahwa prosedur dan kebijakan yang ditetapkan telah dilaksanakan dengan baik.

Pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas struktur pengendalian intern pemberian kredit pada Lembaga Perkreditan Desa. Pengalaman kerja pegawai juga memberikan pengaruh terhadap terciptanya efektivitas dari pengendalian intern yang diterapkan. Seorang pegawai yang

berpengalaman sudah mampu meningkatkan kecepatan, kecermatan, efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan pekerjaannya. Pegawai juga akan lebih tanggap terhadap lebih banyak kekeliruan dan kecurangan yang terjadi sehingga dalam hal ini pegawai mampu memberikan rekomendasi perbaikan terhadap prosedur dan kebijakan yang dinilai kurang efektif dalam rangka menyempurnakan pengendalian intern yang diterapkan yang mengarah pada peningkatan efektivitas pengendalian dan pencapaian tujuan dari Lembaga Perkreditan Desa itu sendiri.

Tingkat pendidikan dan pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas struktur pengendalian intern pemberian kredit pada Lembaga Perkreditan Desa. Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja seorang pegawai yang sesuai dengan fungsinya akan lebih memberikan pemahaman mengenai pengendalian intern yaitu dari segi pemahaman elemen-elemen pengendalian intern sehingga dalam menjalankan tugas nya sebagai pegawai dalam bidang pemberian kredit dan penilaian prosedur ataupun kebijakan yang ditetapkan akan terlaksana dengan baik dan diharapkan dapat menciptakan pengendalian intern yang sesuai dengan kebutuhan Lembaga Perkreditan Desa dan pengendalian intern mampu memberikan keyakinan memadai bahwa tujuan Lembaga Perkreditan Desa tersebut telah tercapai.

Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil analisis adalah setiap Lembaga Perkreditan Desa sebaiknya lebih memperhatikan pengalaman kerja, tingkat pendidikan dan pelatihan kerja ketika menerima seorang pegawai dan juga meningkatkan dan menjaga sikap independensi pegawai tersebut ketika melaksanakan tugas agar tercipta suatu pengendalian intern yang efektif. Bagi

penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan variabel lain dimana masih ada variabel lain yang mempengaruhi variabel terikat dan disarankan untuk meneliti dengan menggunakan populasi yang lebih luas yaitu seluruh Lembaga Perkreditan Desa yang ada di Kabupaten Badung, dan menambahkan variabel lain yang mempengaruhi variabel terikat.

REFERENSI

- Anuraga, Gregorius Satya. 2011. *Penilaian Efisiensi Dan Efektifitas struktur Pengendalian Intern Dalam Perkreditan pada PT.Bank Perkreditan Rakyat Arthaperdana Deltasentosa*. Skripsi Program S1 Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas katolik Soegijaprana Semarang.
- Ariwiantara, I Gusti Ngurah Agung. 2011. *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Independensi, dan Pengalaman Kerja Badan Pengawas pada Efektivitas Penerapan Struktur Pengendalian Intern KSU di Kabupaten Gianyar*. Skripsi Program S1 Akuntansi Fakultas Ekonomi universitas Udayana.
- Arsyad, Lincolin. 2006. "Assesing Factors Affecting The Repayment Rate of Microfinance Institutions: A Case Study of Village Credit Institutions of Gianyar Bali". Dalam *Gadjah Mada International Journal of Business*, 8 (2).
- Damayanthi, I Gusti Ayu Eka. 2011. *Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Berdasarkan Filosofi Tri Hita Karana*. *AudiJurnal Akuntansi dan Bisnis* Vol. 6 No. 2 Juli 2011.
- Desyanti, Eka Ni Putu dan ni Made Dwi Ratnadi. 2008. *Pengaruh Independensi dan Keahlian Profesional dan Pengalaman Kerja Badan Pengawas internal Terhadap Efektivitas Penerapan Struktur Pengendalian Intern pada Bank Perkreditan Desa (BPR) di Kabupaten Badung*. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*. 3(1):h:34-44. Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- Dewi Ayu Swari, Ni Nyoman. 2009. *Pengaruh Independensi, Keahlian Profesional, Pengalaman Kerja, dan Pelaksanaan Pekerjaan terhadap Efektivitas Penerapan Struktur Pengendalian Intern pada Koprasi di Denpasar*. Skripsi Program S1 Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.

- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro.
- Handayani, Annisa. 2012. *Sistem Pengendalian Internal Dalam Menunjang Efektivitas Pemberian Kredit Usaha Kecil Dan Menengah Pada PT Bank Negara Indonesia Tbk (BNI) Kanwil Surabaya*. Skripsi Universitas Negeri Surabaya.
- Heni, Wulandari. 2010. *Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Penjualan Kredit pada Primkopal Soskoal*. Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Gunadarma.
- Kasmir. 2004. *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Laksmi Dewi, Gusti Ayu Agung. 2010. *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja dan Profesionalisme Petugas Pemeriksa Pajak pada Penyelesaian Pemeriksaan Pajak di Kantor Pelayanan Pajak Pertama se-Bali*. Skripsi Sarjana Akuntansi pada Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, Bali.
- Mangkuprawira, Syafri. 2003. *Manajemen Sumber Daya*. Orasi Ilmiah Guru Besar Tetap.
- Mardiasmo. 2009. *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta : Andi Yogyakarta.
- Mulyadi. 2014. *Auditing*. Salemba Empat, Jakarta.
- Munawir S. 2008. *Auditing Modern*. BPFY-Yogyakarta. Yogyakarta.
- Paramitha, I.A. Putu Adnya. 2010. *Pengaruh Independensi, Keahlian Profesional, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Efektivitas Penerapan Struktur Pengendalian Intern Pada BPR Di Kabupaten Tabanan*. Skripsi Sarjana Akuntansi pada Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, Bali.
- Prijanto, Budi dan Dessi Puspitasari, 2005. *Evaluasi Efektivitas Struktur Pengendalian Internal terhadap Prosedur Pemberian Kredit Investasi, Studi Kasus pada PT Bank Eksekutif Internasional (Persero) Tbk Cabang Kelapa Gading*. Seminar Nasional PESAT Fakultas Ekonomi Universitas Gunadharma.
- Purwani, A.A. Istri. 2010. *Pengaruh Independensi dan Keahlian Profesional, Pendidikan dan Pelatihan serta Pengalaman Kerja Badan Pengawas sebagai Internal Auditor terhadap Efektivitas Penerapan Struktur Pengendalian Intern pada LPD di Kabupaten Gianyar*. Skripsi Program S1 Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Udayana..

- Ramantha, I Wayan. 2006. "Menuju LPD Sehat". Dalam *Jurnal Buletin Studi Ekonomi*, 11 (1). Denpasar: Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- Rencana Sari Dewi, G.A.K. 2010. *Pengaruh Profesionalisme, Independensi, Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja pada Kinerja Badan Pengawas LPD di Kota Denpasar*. Skripsi Program S1 Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, CV. Alfabeta, Bandung.
- Suartana, I Wayan. 2009. *Arsitektur Pengelolaan Risiko pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD)*. Udayana University Press. Bali.
- Wedayani, Ni Wayan. 2012. *Efektivitas Fungsi Badan Pengawas Sebagai Internal Auditor Dalam Pengawasan Terhadap Pemberian Kredit Pada Lpd Di Kecamatan Rendang, Selat, Sidemen, Dan Manggis Kabupaten Karangasem, Provinsi Bali*. Skripsi Sarjana Akuntansi pada Fakultas Ekonomi Universitas Udayana Bali.