

DETERMINAN KINERJA BADAN PENGAWAS LEMBAGA PERKREDITAN DESA DI KABUPATEN BULELENG

Putu Septa Adi Kusuma, Desak Nyoman Sri Werastuti,

Jurusan Ekonomi dan Akuntansi,
Universitas Pendidikan Genesha
Singaraja, Indonesia

e-mail: septaadikusuma5@gmail.com, sri.werastuti@undiksha.ac.id,

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh independensi, pengalaman kerja, *time budget pressure* dan komitmen organisasi terhadap kinerja Badan Pengawas Lembaga Perkreditan Desa (BP LPD) di Kabupaten Buleleng. Kinerja BP LPD perlu mendapat perhatian karena badan pengawas melaksanakan pemeriksaan untuk mendeteksi kecurangan maupun kesalahan yang dapat membuat LPD merugi.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan data primer. Instrumen penelitian yang digunakan yaitu kuesioner dengan skala *likert*. Populasi penelitian yaitu seluruh LPD di Kabupaten Buleleng dengan jumlah 106 LPD. Penarikan sampel menggunakan rumus slovin untuk menggeneralisasi penarikan sampel, maka jumlah sampel penelitian 69 LPD dengan 138 pengawas. Teknik analisis menggunakan uji regresi linear berganda.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa independensi, pengalaman kerja, *time budget pressure*, dan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja BP LPD. Independensi yang tinggi akan menghasilkan suatu hasil pengawasan yang baik selaras dengan fakta, pengalaman kerja yang luas akan mempermudah dan mempercepat proses pengawasan, pemahaman akan *time budget pressure* akan menghasilkan efisiensi waktu pelaksanaan pengawasan dan tingginya komitmen organisasi akan memotivasi seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dengan maksimal.

Kata kunci: Kinerja, Independensi, Pengalaman Kerja, *Time Budget Pressure*, Komitmen Organisasi

Abstract

This research aims to determine the influence of independence, work experience, time budget pressure and the commitment of the Organization to the performance of the supervisory agency of the village Institution (BP LPD) in Buleleng Regency. Performance of BP LPD needs attention because the supervisory body conducts inspections to detect fraud or mistakes that can cause the LPD to lose.

This research uses quantitative methods with primary data. The research instruments used are questionnaires with likert scales. The research population is the entire LPD in Buleleng Regency with 106 LPD. Sample withdrawal using the formula Slovin to generalize the sample withdrawal, then the number of research samples 69 LPD with 138 respondents. Analytical techniques use multiple linear regression tests.

The results of this study stated that independence, work experience, time budget pressure, and organizational commitments partially positively influence the performance of BP LPD. High independence will result in a good surveillance result in harmony with the fact, the extensive work experience will facilitate and accelerate the supervision process, understanding the time budget pressure will result in the efficiency of the implementation of supervision and the high commitment of the Organization will motivate someone to perform the work with maximum.

Keywords: Performance, Independence, Work Experience, Time Budget Pressure, Organization Commitment

PENDAHULUAN

Lembaga Perkreditan Desa merupakan institusi bukan bank dalam naungan *desa pakraman* (satuan masyarakat adat di Bali). Dalam Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 3 Tahun 2017 menjelaskan jika berdirinya LPD untuk memberikan kepastian kepada masyarakat hukum adat memperoleh kesejahteraannya. Lembaga Perkreditan Desa harus ditingkatkan tata kelolanya karena berhasil memberikan kebaikan bagi perekonomian maupun sosial dan budaya terhadap *krama desa adat*. Untuk menjamin tata kelola LPD yang baik diperlukan suatu badan pengawas yang memiliki tugas pokok untuk mengawasi seluruh aktivitas LPD.

Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 3 Tahun 2017 Bab I Pasal 1 ayat (11), menerangkan yang bertugas mengawasi pengelolaan LPD adalah badan pengawas internal (*Panureksa*). Badan pengawas LPD juga memiliki fungsi sebagai auditor internal LPD yang bertugas untuk mengawasi jalannya kebijakan dan pengelolaan LPD (Hermawan dan Sudiartana, 2015). Jadi peran dari badan pengawas LPD sangat strategis, selain menjadi auditor internal, badan pengawas juga menjadi partner kerja yang efektif untuk kemajuan LPD (Sudiartini, 2017).

Kinerja badan pengawas LPD sangat berarti karena badan pengawas melaksanakan pemantauan agar mengetahui tindakan kecurangan serta kesalahan yang dapat membuat LPD rugi (Sudiartini, 2017). Indikator kualitas badan pengawas menjadi auditor internal adalah peningkatan kualitas pemeriksaan atas hasil laporan pengawannya, agar dapat

mencapai hasil audit yang sesuai dengan tujuan dan menambah keterandalan badan pengawas. (Putra dan Wisadha, 2013)

Badan pengawas LPD menjadi pilar yang penting dalam mengawasi operasional LPD. Kini badan pengawas telah berhasil mengarahkan LPD ke kinerja yang sangat baik hal ini dilihat dari perkembangan LPD di Bali sendiri sangat baik, mengutip data Lembaga Pemberdayaan LPD (LP LPD), total dari 1.270 LPD di Bali, 49,47% atau 514 LPD memiliki aset lebih dari Rp. 5 Miliar, jumlah ini meningkat 5% dibandingkan dengan tahun 2016 (dalam Bisnis.com, diakses pada tanggal 28 Januari 2020). Sementara itu dari kinerja keuangan LPD seluruh Bali yang diukur dengan menggunakan kaidah CAMEL, terdapat 70,3% LPD dengan kategori sehat, 9,1% cukup sehat, 5,4% kurang sehat dan 15,1% tidak sehat. (dalam Tribun-Bali.com, diakses pada 29 Januari 2020).

Kabupaten Buleleng menjadi salah satu kabupaten yang memiliki perkembangan LPD yang sangat baik. Menurut data Dinas Bagian Pembangunan Dan Perekonomian Kabupaten Buleleng, terjadi peningkatan jumlah LPD dengan kategori sehat dan total asset LPD. Pada tahun 2018 jumlah LPD di kabupaten Buleleng mencapai 169 LPD dengan total asset sebesar Rp. 2.110.404.551.000 dan 99 LPD dengan kategori sehat. Sementara pada triwulan pertama tahun 2019 jumlah LPD dengan kategori sehat meningkat menjadi 106 LPD dengan total asset Rp. 2.569.735.825.000. Perkembangan LPD yang baik ini tidak terlepas dari peranan

badan pengawas yang bertugas mengawasi tata kelola LPD.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja badan pengawas LPD, akan tetapi badan pengawas harus memiliki independensi yang tinggi untuk menghasilkan laporan yang bermutu. Menurut Kumaat (2010) independensi adalah kunci yang paling penting untuk menilai peranan auditor internal. Independensi dalam hal ini mencakup pelaporan yang sesuai dengan fakta yang ada serta tidak terpengaruh pada pihak tertentu saat memberikan pertimbangan (Putra dan Jati, 2019). Hasil penelitian Cintyaningsih (2015) menunjukkan jika independensi tidak memiliki pengaruh pada kinerja auditor. Namun hasil penelitian Widyantara, dkk. (2017) menyatakan jika independensi mempunyai pengaruh positif pada kinerja badan pengawas sebagai auditor internal. Berlandaskan penjelasan itu dapat dirumuskan hipotesis pertama yaitu:

H₁: Independensi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Badan Pengawas LPD.

Selain independensi, pengalaman dalam menjalankan tugas sebagai pengawas juga dapat mempengaruhi kinerja pengawas itu sendiri. Pengalaman kerja yang dimiliki pengawas sangat membantu ketanggapan serta keterampilan untuk menuntaskan tanggung jawab serta tugasnya, sehingga dapat meminimalisir tingkat kesalahan (Putra dan Jati, 2019). Menurut Mazrial (2010) seseorang yang telah berpengalaman sebagai pengawas atau auditor internal akan lebih mudah melakukan pengawasan karena telah mengetahui pos-pos yang sering untuk disalahgunakan. Maka dari itu untuk memprediksi serta menilai kinerja badan pengawas dapat dilihat dari pengalaman kerja yang dimiliki. (Putra dan Jati, 2019). Hasil penelitian Cintyaningsih (2015) menyatakan jika pengalaman kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor. Disisi lain hasil riset Putra dan Jati (2019) menyimpulkan pengalaman kerja berpengaruh positif pada kinerja badan pengawas sebagai auditor internal LPD.

Dari penjelasan itu perumusan hipotesis kedua yaitu:

H₂: Pengalaman Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Badan Pengawas LPD.

Selain dua faktor tadi, *time budget pressure* juga dapat mempengaruhi kinerja badan pengawas. *Time budget pressure* membuat pengawas menyelesaikan semua tahapan pengawasan atau audit dengan baik agar semua tahapan bisa terselesaikan sesuai waktu yang ditentukan, sehingga akan berdampak pada penghematan biaya yang dikeluarkan, dengan kata lain semakin efektif dan efisien pengawas menyelesaikan tugasnya maka akan semakin baik kinerja pengawas tersebut (Rahmadhany, 2019). Akan tetapi pada kenyataannya *time budget pressure* membuat tekanan yang bisa mempengaruhi kinerja pengawas atau auditor internal secara keseluruhan. Hal ini dikarenakan pengaruh *pressure* terhadap waktu yang mengarahkan auditor harus cepat menyelesaikan tanggung jawabnya sehingga berdampak pada tingkat ketaatan auditor yang rendah dalam mengimplementasikan prosedur yang sudah ditetapkan sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya (Purwanti, 2017). Hasil penelitian yang ditulis oleh Purwanti (2017) menunjukkan jika *time budget pressure* mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja auditor internal. Sementara itu hasil penelitian Rahmadhanty (2019) menunjukkan *time budget pressure* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor. Berlandaskan keterangan itu dirumuskan hipotesis yang ketiga yaitu:

H₃: *Time Budget Pressure* Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Badan Pengawas LPD.

Sebagai salah satu organisasi, tentu setiap individu dalam badan pengawas LPD mempunyai tingkatan komitmen yang berbeda terhadap organisasinya. Komitmen diartikan sebagai sikap yang selalu ingin terlibat dalam upaya mencapai tujuan organisasinya. Menurut Fadhil (2016) komitmen organisasi dapat mencerminkan tingkat seseorang dapat memahami sebuah organisasi dan terikat pada setiap tujuan

organisasinya. Komitmen organisasi akan memunculkan keinginan untuk selalu memiliki organisasinya, jika individu memiliki ikatan terhadap norma-norma dalam organisasinya maka individu tersebut akan bekerja secara maksimal untuk meningkatkan kinerja organisasinya (Alfiyanto dan Suryandari,2015). Hasil penelitian Putra dan Aryanto (2016) menyatakan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang negatif pada kinerja auditor internal. Sementara itu hasil penelitian Fadhil (2016) menyatakan jika komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja auditor internal. Dari penejelasan di atas rumusan hipotesis keempat yaitu:

H₄: Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Badan Pengawas.

METODE PENELITIAN

Riset ini dilaksanakan pada LPD di Kabupaten Buleleng. Metode kuantitatif dengan data primer digunakan sebagai metode penelitiannya. Variabel dependen penelitian, independensi, pengalaman kerja, *time budget pressure* dan komitmen organisasi, sementara variabel independennya adalah kinerja badan pengawas LPD.

Lemabaga Perkreditan Desa dengan kategori sehat di Kabupaten Buleleng yang berjumlah 106 LPD menjadi populasi penelitian ini. Penarikan sampel penelitian menggunakan rumus slovin yang bertujuan untuk menggeneralisasi penarikan sampel. Sehingga diperoleh sampel penelitian sebanyak 69 LPD dengan 138 responden. Responden yang dipilih yaitu dua badan pengawas LPD atau ketua dan anggota badan pengawas LPD

Dalam mengumpulkan data memanfaatkan kuesioner. Kuesioner adalah cara pengumpulan data yang

mempergunakan list pertanyaan atau pernyataan ter-tera yang disalurkan pada responden agar diisi (Sugiyono, 2017). Skala yang digunakan untuk menyusun kuesioner penelitian yaitu skala *likert*. Skala *likert* menjabarkan variabel yang diukur menjadi indikator variabel yang setiap pertanyaan atau pernyataan diberikan nilai satu sampai lima.

Analisis data yang dipakai dalam riset ini adalah; (1) uji statistik Deskriptif, (2) uji instrumen yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, (3) uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. (3) uji hipotesis yang terdiri dari analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinan dan uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Kuesioner didistribusikan dengan turun langsung kelapangan dan beberapa melalui online. Dari 138 responden dalam penelitian ini hanya 43,5% atau 60 kuesioner yang dapat diolah, hal ini dikarenakan adanya pandemi covid-19 yang melanda beberapa daerah di Kabupaten Buleleng sehingga kuesioner tidak dapat disebarakan sebanyak 68 kuesioner atau 49,3%. Sementara 7,2% atau 10 kuesioner tidak diisi atau tidak kembali.

Langkah pertama yang harus dilakukan dalam analisis data yaitu analisis statistik deskriptif. Dalam analisis ini akan menjabarkan penjelasan serta bayangan yang berhubungan dengan entitas yang diuji lewat data sampel atau populasi, dengan tidak melaksanakan pengukuran serta menarik kesimpulan. (Sugiyono,2017). Pengujian statistik deskriptif ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1 Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Independensi	60	22	50	41,65	4,916
Pengalaman Kerja	60	27	50	42,88	4,255
<i>Time Budget Pressure</i>	60	17	25	22,20	1,858
Komitmen Organisasi	60	16	35	26,42	5,292
Kinerja Badan Pengawas	60	7	15	12,68	1,799
Valid N (<i>listwise</i>)	60				

Sumber: Data diolah, 2020

Pengujian selanjutnya akan dilaksanakan uji kualitas data. Uji kualitas pertama yaitu uji validitas. Menurut Ghazali (2011) uji validitas dimanfaatkan untuk menilai keabsahan suatu kuesioner. Jika hubungan antara indikator terhadap total skor konstruk memperlihatkan hasil signifikan (lebih kecil dari 0,05), maka parameter valid (Ghozali, 2011). Hasil uji validitas disimpulkan jika nilai semua parameter pada jumlah skor konstruk menjelaskan hasil yang signifikan dimana

lebih kecil dari 0,05, ini menandakan semua indikator instrument penelitian valid.

Pengukuran selanjutnya adalah uji reliabilitas. Menurut Ghazali (2011) apabila skor $\alpha > 0,60$, maka reliabilitas mencukupi, namun jika $\alpha > 0,80$ ini menandakan semua item reliabel. Pengujian reliabilitas dilaksanakan bagi item pernyataan yang sudah valid serta digunakan dalam penelitian ini menggunakan *cornbach's alpha*. Tabel 2 berikut menyajikan hasil pengujian reliabilitas :

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cornbach's Alpha</i>	Keterangan
Independensi	0,874	Reliabel
Pengalaman Kerja	0,836	Reliabel
<i>Time Budget Pressure</i>	0,729	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,849	Reliabel
Kinerja Badan Pengawas	0,766	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2020

Berlandaskan tabel 2 memperlihatkan skor *cornbach's alpha* > 0,06 ini berarti semua item reliabel.

Pengujian yang dilaksanakan berikutnya adalah uji asumsi klasik. Pengukuran pertama dalam asumsi klasik yaitu uji normalitas yang memiliki tujuan mengukur memastikan model regresi variabel residual berdistribusi normal. Uji t serta F memperkirakan nilai residual

mengikuti distribusi normal. Jika anggapan ini tidak dipatuhi maka untuk jumlah sampel kecil menjadi tidak valid dalam uji statistik (Gozali,2011). Pengambilan keputusan diambil berdasarkan nilai signifikan, jika nilai $sig \geq 0,05$ dinyatakan berdistribusi normal sementara jika nilai $sig \leq 0,05$ maka berdistribusi tidak normal. Dalam tabel 3 berikut disajikan hasil pengujian normalitas:

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

<i>Test Statistic</i>	0,082
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,200 ^{a,d}

Sumber: Data diolah, 2020

Dari tabel 3 dapat dilihat jika skor *sig* 0,200 bernilai lebih tinggi dibandingkan 0,05 yang artinya data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas memiliki tujuan mengukur apakah model regresi ditemukannya ada model korelasi atau variable bebas. Dasar pengujiannya yaitu: jika skor *tolerance* < 0,1 seta nilai VIF > 10

artinya terjadi multikolinearitas, sementara jika skor *tolerance* bernilai lebih tinggi dari 0,1 dan nilai VIF bernilai lebih rendah dari 10 maka artinya terjadi multikolinearitas (Gozali, 2011). Tabel 4 berikut menjabarkan hasil pengujian multikolinearitas:

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Independensi	0,292	3,428	Bebas Multikolinearitas
Pengalaman Kerja	0,260	3,849	Bebas Multikolinearitas
Time Budget Pressure	0,737	1,357	Bebas Multikolinearitas
Komitmen Organisasi	0,633	1,579	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Data diolah, 2020

Tabel 4 memperlihatkan jika nilai *tolerance* memiliki nilai yang lebih tinggi dari 0,1 dan skor VIF lebih rendah dari 10 yang artinya model tidak terjadi multikolinearitas.

Pengukuran selanjutnya yaitu uji hetreoskedastisitas. pengujian dengan tujuan mengukur memastikan dalam model regresi memiliki varian residual yang berbeda dari suatu pemantauan dengan

pemantauan lainnya. Model regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas merupakan model baik untuk diuji (Ghozali,2011). Jika skor *sig* variabel independen dengan *absolute residual* > 0,05 tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Berikut disajikan hasil pengujiannya:

Tabel 5 Hasil Uji Heterosdastisitas

	Model	Sig
1	(Constant)	,244
	Independensi	,256
	Pengalaman Kerja	,213
	Time Budget Pressure	,502
	Komitmen Organisasi	,206

Sumber: Data diolah, 2020

Berlandaskan tabel diatas bisa disimpulkan jika setiap variabel bebas tidak signifikan secara matematika dapat berpengaruh pada variabel dependen skor *Absolut Residual* (AbsRes). Variabel independensi, pengalaman kerja , *time budget pressure* dan komitmen organisasi bernilai *sig* lebih besar dari 0,05 jadi dalam modeli tidak mengandung heteroskedastisitas.

Pengukuran autokorelasi menjadi pengukuran akhir dalam asumsi klasik.

Tujuan dilaksanakan pengukuran ini untuk mengukur jika dalam model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Ukuran yang dipakai untuk menentukan ada atau tidak ada autokorelasi yaitu menggunakan uji *Durbin-Waston* (DW) (Ghozali, 2011). Hasil pengujian autokorelasi menyatakan jika skor *Durbin-Waston* sebesar 1,729. Merujuk pada tabel DW, untuk $\alpha = 0,05$ dengan nilai $N = 60$ dan $K = 4$ jadi didapat skor d_1 berjumlah 1,4443 dan skor d_u dengan

jumlah 1,7274, dalam penelitian ini diperoleh hasil $d_u < d < 4-d_u$ atau $1,7274 < 1,729 < 2,2726$ maka dapat dinyatakan tidak terjadi autokorelasi dalam model regresi.

Setelah uji asumsi klasik maka uji berikutnya yaitu uji hipotesis. Untuk memecahkan rumusan masalah, hipotesis diukur menggunakan analisis regresi linear

berganda. Menurut Gozali (2011) analisis regresi linear berganda berfungsi menilai sejauh mana hubungan antar variabel serta menyatakan kearah mana hubungan variabel independen dengan variabel dependennya. Tabel 6 menjabarkan hasil pengujian regresi linear berganda:

Tabel 6 Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize	T	Sig.
	B	Std. Error	d Coefficients		
(Constant)	-4,546	1,250		-3,638	0,001
Independensi	0,214	0,033	0,584	6,486	0,000
Pengalaman Kerja	0,090	0,040	0,212	2,224	0,030
Time Budget Pressure	0,114	0,055	0,118	2,078	0,042
Komitmen Organisasi	0,073	0,021	0,216	3,533	0,001

a. Dependent Variable: Kinerja Badan Pengawas

Sumber: Data diolah, 2020

Berlandaskan diatas dapat disusun persamaan regresi berikut: $Y = -4,546 + 0,214Indp + 0,090Pnk + 0,114Tbp + 0,073Kor + \varepsilon$

Uji Determinasi merupakan pengujian pertama dalam uji hipotesis.

Koefisien determinasi (R^2) pada dasarnya dimanfaatkan dalam menguji sejauh mana keahlian model dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Gozali, 2011). Hasil uji determinasi dijabarkan pada tabel berikut:

Tabel 7 Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	0,933	0,870	0,860	0,672	

Sumber: Data Diolah, 2020

Berlandaskan tabel 7 diatas dapat disimpulkan jika nilai *Adjusted R Square* 0,860, ini memiliki makna bahwa variabel independensi, pengalaman kerja, *time budget pressure* dan komitmen organisasi mampu menjabarkan 86% variasi variabel kinerja, sementara 14% dipengaruhi oleh variabel lain di luar riset ini.

Uji hipotesis yang kedua adalah uji statistik t yaitu menguji secara individu pengaruh variabel independen terhadap variabel terikatnya (Gozhali, 2011). Hasil uji

statistik t dapat ditinjau pada tabel 6, berdasarkan tabel tersebut dapat dinyatakan: pada uji hipotesis pertama nilai *sig* variabel independensi sebesar $0,000 < 0,05$ yang menandakan variabel independensi (X_1) memiliki kontribusi terhadap kinerja badan pengawas LPD. Sementara itu nilai t positif yang artinya variabel independensi (X_1) memiliki hubungan positif pada kinerja badan pengawas. Jadi hipotesis H_1 diterima yaitu independensi memiliki pengaruh positif

terhadap kinerja badan pengawas LPD. Pada uji hipotesis kedua nilai *sig* variabel pengalaman kerja (X_2) sebesar $0,030 < 0,05$ yang menandakan variabel pengalaman kerja (X_2) memiliki kontribusi terhadap kinerja badan pengawas LPD, dengan *t* bernilai positif maka variabel pengalaman kerja (X_2) memiliki hubungan positif terhadap kinerja badan pengawas LPD. Jadi hipotesis H_2 diterima yaitu pengalaman kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja badan pengawas LPD. Pada uji hipotesis ketiga nilai *sig* variabel *time budget pressure* (X_3) sebesar $0,042 < 0,05$ yang menandakan variabel *time budget pressure* (X_3) memiliki kontribusi terhadap variabel kinerja badan pengawas LPD. Sementara itu nilai *t* positif hal ini menandakan variabel *time budget pressure* (X_3) memiliki hubungan positif terhadap kinerja badan pengawas LPD. Jadi hipotesis H_3 diterima yaitu *time budget pressure* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja badan pengawas LPD. Pada uji hipotesis keempat, nilai *sig* variabel komitmen organisasi (X_4) $0,001 < 0,05$ yang menandakan jika variabel komitmen organisasi (X_4) memiliki kontribusi terhadap kinerja badan pengawas LPD. Sementara itu nilai *t* positif yang menandakan variabel komitmen organisasi (X_4) mempunyai hubungan positif pada kinerja badan pengawas LPD. Jadi hipotesis H_4 diterima yaitu komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja badan pengawas LPD.

Pembahasan

Pengaruh Independensi Terhadap Kinerja Badan Pengawas LPD.

Dari hasil kajian regresi linear berganda menyatakan skor koefisien regresi independensi 0,214, yang memiliki arti setiap kenaikan satu satuan independensi nilai kinerja badan pengawas LPD akan meningkat 0,214 satuan dengan anggapan nilai variabel lainnya tetap. Sementara uji *t* menunjukkan hipotesis pertama diterima dimana nilai *sig* independensi (X_1) sebesar $0,000 < 0,050$ dan bernilai positif. Ini berarti independensi mempunyai pengaruh positif terhadap

kinerja badan pengawas LPD. Jadi kinerja badan pengawas dapat lebih baik jika jiwa independensi yang tinggi dilaksanakan dalam pengawasan.

Hasil riset ini searah dengan hasil riset Winarsih dan Suardana (2018) yang berkesimpulan jika independensi berpengaruh terhadap kinerja badan pengawas LPD, jadi dalam memilih anggota badan pengawas harus memiliki kriteria sikap jujur dan tidak memihak atau independen dalam melaksanakan pengawasan serta dapat mengungkapkan fakta sesuai prosedur dan jujur sehingga kinerja badan pengawas semakin optimal jika memiliki sikap independensi. Penelitian dari Widyantara, dkk. (2017), Putra dan Jati (2019) yang menyimpulkan independensi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja badan pengawas LPD. Hasil riset ini juga mendapat dukungan dari hasil riset Wijayanto (2017), bahwa independensi berpengaruh positif pada kinerja auditor internal. Ia menyatakan jika seorang pengawas atau auditor internal akan menciptakan kualitas laporan yang bermutu jika memiliki sikap independensi yang tinggi.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Badan Pengawas LPD.

Berlandaskan hasil telaah regresi linear berganda menyatakan skor koefisien regresi variabel pengalaman kerja 0,090 menandakan saat terjadi peningkatan satu satuan pengalaman kerja akan menambah nilai kinerja badan pengawas LPD sejumlah 0,090 dengan anggapan skor variabel lain tetap. Sementara hasil uji statistis *t* menunjukkan nilai *sig* pengalaman kerja sebesar $0,030 < 0,050$ dan *t* bernilai positif. Jadi semakin banyak pengalaman seorang badan pengawas akan meningkatkan kinerjanya.

Hasil riset ini sependapat dengan hasil penelitian Widyantara, dkk. (2017), Putra dan Jati (2019), Winarsih dan Suardana (2018) yang menunjukkan jika pengalaman kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja badan pengawas LPD. Penelitian dari Winarsih dan Suardana (2018) kinerja pengawas dapat

meningkat apabila memiliki pengalaman yang banyak. Dalam penelitian tersebut juga dijelaskan bahwa kemampuan yang dimiliki badan pengawas dapat dikembangkan lagi melalui pengalaman kerja, kecepatan serta keahlian individu dalam menyelesaikan tanggung jawabnya diperoleh dengan mengerjakan pekerjaan yang sama secara berulang-ulang dan semakin baik kinerja dan mutu seorang pengawas dikarenakan semakin luas pengalaman yang dimiliki. Hasil riset ini mendapat dukungan dari hasil penelitian Dewi (2016) yang menunjukkan jika pengalaman kerja mempunyai pengaruh positif pada kinerja auditor internal.

Pengaruh *Time Budget Pressure* Terhadap Kinerja Badan Pengawas LPD.

Berlandaskan hasil kajian regresi linear berganda memperlihatkan skor koefisien regresi *time budget pressure* 0,114 artinya saat peningkatan satu satuan *time budget pressure* nilai kinerja badan pengawas LPD juga bertambah 0,114 satuan dengan anggapan nilai variabel lain tetap dan hasil uji t memperlihatkan nilai *sig time budget pressure* sebesar $0,042 < 0,05$ serta t bernilai positif. Ini menandakan *time budget pressure* terpengaruh positif terhadap kinerja badan pengawas LPD, jadi tingginya pemahaman *time budget pressure* seorang badan pengawas akan meningkatkan kinerjanya.

Hasil riset ini didukung oleh hasil riset Rahmadhanty (2019), Wahyuni (2018), Yuliyanti (2018), yang menunjukkan *time budget pressure* mempunyai pengaruh positif pada kinerja auditor internal. Riset dari Rahmadhanty (2019) menyimpulkan *time budget pressure* yang diatur dengan cara serta pola yang baik akan membuat auditor internal atau pengawas taat akan aturan dan jadwal yang telah disusun. Auditor internal atau pengawas akan dapat mengerjakan tanggung jawabnya dengan lebih tertata dalam hal pembagian waktu. Mengerjakan tanggungjawab dengan waktu yang telah tertata dapat menambah nilai dan mutu kinerja auditor internal dalam melakukan pengawasan.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Badan Pengawas LPD.

Berlandaskan hasil penjabaran regresi linear berganda menyatakan koefisien regresi komitmen organisasi berjumlah 0,073 dimana setiap peningkatan satu satuan komitmen organisasi menambah nilai kinerja badan pengawas LPD sejumlah 0,073 satuan dengan anggapan skor variabel lain tetap. Sementara hasil uji t menyatakan nilai *sig* komitmen organisasi sebesar $0,001 < 0,05$ dan t bernilai positif. Ini menandakan jika komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja badan pengawas LPD, artinya tingginya komitmen seorang pengawas maka kinerjanya juga akan bertambah tinggi.

Hasil riset ini mendapat dukungan dari Putri (2015), Yulianti dan Hamdiah (2016), dan Muhayati (2016) yang menunjukkan komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja auditor. Dalam penelitian Putri (2015) menyatakan komitmen organisasi berpengaruh pada kinerja auditor internal, ini terbukti semakin berkomitmen terhadap organisasi dapat meningkatkan kinerjanya. Ia juga menyampaikan bahwa dengan menanamkan rasa nyaman di dalam organisasi akan memicu auditor internal dapat menyelesaikan pekerjaan dengan senang hati, diakui serta bernilai tinggi. Sementara itu Muhayati (2016) juga menyatakan bahwa bahwa auditor internal dengan rasa berkomitmen pada organisasi akan menimbulkan rasa mempunyai pada organisasinya, bekerja sepenuh hati serta menyelesaikan pekerjaan secara maksimal untuk kemajuan organisasi sehingga akan meningkatkan kinerjanya sebagai auditor internal.

Kesimpulan dan Saran Simpulan

Berlandaskan hasil penjabaran serta pembahasan diatas, jadi dapat disimpulkan jika secara individu independensi, pengalaman kerja, *time budget pressure* dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja badan pengawas LPD. Laporan yang bermutu

diperoleh dari sikap independensi yang tinggi, pengalaman kerja yang banyak akan mempercepat dan mempermudah proses pengawasan, pemahaman akan *time budget pressure* akan meningkatkan efisiensi waktu pengawasan dan tingginya komitmen organisasi yang dimiliki akan menghasilkan hasil kerja yang maksimal.

Penelitian ini secara teoritis akan berimplikasi terhadap hasil penelitian sebelumnya yang meneliti tentang kinerja badan pengawas LPD. Hasil riset ini melengkapi hasil riset dari Widyantara, dkk (2017) dan hasil penelitian dari Putra dan Jati (2019). Secara praktis, penelitian ini akan berimplikasi kepada badan pengawas LPD, dimana badan pengawas harus tetap menjaga kinerjanya tetap baik dalam melaksanakan pengawasan terhadap seluruh kegiatan yang dilakukan oleh LPD.

Saran

Adapun saran yang diberikan yaitu pertama, bagi badan pengawas LPD diharapkan tetap menjaga kinerjanya agar dapat mengawasi perkembangan atau seluruh kegiatan yang dilakukan oleh LPD. Kedua, bagi penulis berikutnya dianjurkan agar bisa melebarkan penelitian dengan meningkatkan sampel penelitian dan respons rate responden agar memperoleh hasil yang lebih bagus daripada penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Alfianto, dan Suyandari. 2015. Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi dan Struktur Audit Terhadap Kinerja Auditor. Unnes.
- Cintyaningsih, Arie. 2015. Pengaruh Pengalaman, Kompetensi, dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor di Surabaya dengan Profesionalisme sebagai Variabel Intervening. Artikel Ilmiah Jurusan Akuntansi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi.
- Dewi, Ajeng Citra. 2016. Pengaruh Pengalaman Kerja Kompetensi dan Independensi terhadap Kualitas Audit

dengan Etika Auditor sebagai variabel Moderasi. (Studi empiris pada auditor internal inspektorat provinsi daerah istimewa Yogyakarta). Skripsi. Program Studi Akuntansi, Jurusan Pendidikan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.

- Dinas Bagian Perekonomian dan Pembangunan Kabupaten Buleleng. 2018. Data perkembangan LPD di Kabupaten Buleleng tahun 2018. Online. Dalam <https://ekbangsetda.bulelengkab.go.id/bankdata/data-perkembangan-lpd-di-kabupaten-buleleng-tahun-2018-11>. Diakses pada 29 januari 2020.

- Dinas Bagian Perekonomian dan Pembangunan Kabupaten Buleleng. 2019. Data perkembangan LPD di Kabupaten Buleleng pada Triwulan Pertama tahun 2019. Online. Dalam <https://bulelengkab.go.id/bankdata/rekapitulasi-perkembangan-lpd-di-kabupaten-buleleng-pada-triwulan-i-tahun-2019-75>. Diakses pada 29 januari 2020.

- 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. (2011). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 19 (Ed. Ke-5) Semarang :UniversitasDiponegor.

- Hermawan, Agus Hery dan Made Sudiarta. Efektivitas Fungsi Badan Pengawas Sebagai Internal Auditor Dalam Pengawasan Terhadap Pemberian Kredit pada LPD di Kecamatan Buleleng. Jurnal Riset Akuntansi, Universitas Mahasaraswati Denpasar. Vol. 5 Eds 2015.

- Kristianto, Feri. 2018. Aset 14 lembaga perkreditan desa lebih dari Rp 5 Miliar. (online) Tersedia di <https://kalimantan.bisnis.com/read/20180207/78/735737/aset-14-lembaga-perkreditan-desa-di-bali-lebih-dari-rp5-miliar> (diakses pada 29 januari 2020)
- Kumaat. Velery G. 2010. Internal Audit. Jakarta : Erlangga.
- Kusniarti, Seri. 2016. Perkembangan LPD sangat pesat, tapi yang tidak sehat mencapai 15,1 persen. (online) Tersedia dalam ; <https://bali.tribunnews.com/2016/12/28/perkembangan-lpd-sangat-pesat-tapi-yang-tidak-sehat-capai-151-persen>. (diakses pada 30 januari 2020).
- Marbun, Maralaman. 2015. Pengaruh Kompetensi, Independensi, Profesionalisme, Pengalaman Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Audit. (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru, Padang dan Medan). Jom FEKOM Vol. 2 No. 2 Oktober 2015
- Masrizal. 2010. Pengaruh Pengalaman dan Pengetahuan Audit Terhadap Pendeteksian Temuan Kerugian Daerah (Studi Pada Auditor Inspektorat Aceh). Inspektorat Aceh. Jurnal Telaah & Riset Akuntansi. Vol. 3 No. 2 Juli 2010, Hal 173-194.
- Muhayati, Junita. 2016. Pengaruh Profesionalisme Auditor, Komitmen Organisasi, dan Job Stress Terhadap Kinerja Auditor Internal pada Otoritas Jasa Keuangan (OJK). Skripsi. Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 3 Tahun 2017 Tentang Lembaga Perkreditan Desa. Online. Tersedia dalam <https://jdih.baliprov.go.id/uploads/produk-hukum/peraturan/2017/PERDA/perda-3-2017.pdf>. (Diakses 9 Maret 2020)
- Peraturan Gubernur Nomor 44 Tahun 2017 Tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 3 Tahun 2017 Tentang Lembaga Perkreditan Desa. Online. Tersedia dalam <https://jdih.baliprov.go.id/uploads/produk-hukum/peraturan/2017/PERGUB/pergub-44-2017.pdf>. (Diakses 9 Maret 2020)
- Purwanti, Fitri. 2019. Pengaruh Time Budget Pressure, Management Pressure, Locus of Control, dan Prilaku Disfungsional Terhadap Kinerja Auditor
- Putra, Alit dan Jati. 2019. Analisis Pengaruh Profesionalisme, Independensi, dan Pengalaman Kerja pada Kinerja Pengawas Internal (Punareksa) LPD. E-jurnal Akuntansi Universitas Udayana Vol. 26.2. Februari (2019): 1464-1493.
- Putra, Dharma dan Wisadha. 2013. Pengaruh Profesionalisme, Independensi, dan Pengalaman Auditor Pada Kualitas Audit Badan Pengawas Lembaga Perkreditan Desa (LPD). Journal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis, Vol. 8 No.2, 2 juli 2013.
- Putra, Dharma dan Wisadha. 2013. Pengaruh Profesionalisme, Independensi, dan Pengalaman Auditor Pada Kualitas Audit Badan Pengawas Lembaga Perkreditan Desa (LPD). Journal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis, Vol. 8 No.2, 2 juli 2013.
- Putri, Eka. 2018. Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Internal (pada BUMN Sektor Industri Pengolahan di Kota Bandung). Skripsi, Program Studi

- Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pasundan. Bandung.
- Rahmadhanty, Riski. 2019. Pengaruh Gaya Hidup Sehat, Gaya Kepemimpinan, dan Time Budget Pressure Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah (studi empiris pada Auditor Pemerintah di Provinsi Bangka Belitung). Skripsi Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Negeri Syarif Hadyatullah Jakarta.
- 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.
- Sugiyono. 2017. Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Wahyuni, Komang Widya. 2018. Pengaruh Peran Pendidikan Formal, Motivasi, Kompleksitas Audit, *Due Profesional Care dan Time Budget Pressure* Terhadap Kinerja Auditor Internal Dalam Pengawasan Internal. Jurnal JEPUN: Jurnal Ekonomi Pembangunan Unwar; Vol.1, No.1 Maret 2018.
- Profesionalisme Auditor Internal Pemerintah Terhadap Kualitas Audit (Studi Kasus pada Auditor Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Daerah Istimewa Yogyakarta). Skripsi. Program Studi Akuntansi, Jurusan Pendidikan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Winarsih, Kadek Pipit dan Suardana. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi, Independensi, Objektivitas, Akuntabilitas dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pengawas LPD. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana. Vol.24.3. September 2018.
- Yulianti, Rahmah dan Hamdiah. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasi, Independensi terhadap Kinerja Auditor BPKP Kota Banda Aceh. Jurnal Dinamika Akuntansi dan Bisnis Vol. 3(1), 2016, pp 37-61.
- Yuliyanti, Yeli Sita. 2018. Pengaruh Kompetensi Auditor, Tekanan Anggaran Waktu dan Kompleksitas Audit Terhadap Kualitas Audit Dengan Pemahaman Sistem Informasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Pada Inspektorat Daerah Se Provinsi Banten). Jurnal Riset Akuntansi Tirtayasa. Vol 03 No.02 Oktober.
- Widyantara, Nyoman. Dkk. 2017. Pengaruh Independensi, Motivasi, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Badan Pengawas sebagai auditor Internal pada Lembaga Pperkreditasi Desa (LPD) di Kecamatan Buleleng. E-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha, Jurusan Akuntansi Program S1. Vol 8 No. 2 Tahun 2017.
- Wijayanto, Putra Anggara. 2017. Pengaruh Kompetensi, Independensi,