Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (Jebma)
Volume : 06 | Nomor 02 | Juli 2026 | E-ISSN : 2797-7161 | DOI: doi.org/jebma.v6n2.8522

Pengaruh Independensi, Profesionalisme, dan Pengalaman Kerja terhadap Efektivitas Pengendalian Internal pada LPD

Penulis:
Ayu Sri Oktavianti [1]
Ni Kadek Sinarwati [2]

Afiliasi:
Program Studi Magister Akuntansi, Universitas Pendidikan Ganesha, Indonesia

Korespondensi:
ayusriokta123@gmail.com,
sri.musmini@undiksha.ac.id

Histori Naskah:
Submit: 14-05-2026
Accepted: 13-06-2026
Published: 01-07-2026

Abstrak: Efektivitas pengendalian internal menjadi salah satu aspek penting dalam mendukung keberlangsungan operasional Lembaga Perkreditan Desa (LPD). Sistem pengendalian internal yang berjalan secara efektif mampu membantu organisasi dalam menciptakan tata kelola yang baik serta mengurangi potensi terjadi penyimpangan dalam pengelolaan keuangan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh independensi, profesionalisme, dan pengalaman kerja terhadap efektivitas pengendalian internal pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) yang tersebar kedalam empat (4) kecamatan di Kabupaten Klungkung, yaitu Kecamatan Klungkung, Banjarangkan, Dawan, dan Nusa Penida, Provinsi Bali, Indonesia. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai LPD. Jumlah responden yang terlibat dalam penelitian ini sebanyak 45 orang. Analisis data dilakukan menggunakan metode regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa independensi, profesionalisme, dan pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pengendalian internal. Variabel pengalaman kerja diketahui memberikan pengaruh paling besar dibandingkan variabel lainnya. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa kualitas sumber daya manusia memegang peranan penting dalam mendukung efektivitas pengendalian internal pada LPD. Dengan demikian, peningkatan kompetensi, pengalaman, dan sikap profesional pegawai perlu diperhatikan guna mendukung pengelolaan organisasi yang lebih optimal.

Kata kunci: efektivitas pengendalian internal; independensi; LPD; pengalaman kerja; profesionalisme

Pendahuluan

Pembangunan ekonomi dalam masyarakat pada dasarnya dimulai dari tingkatan yang paling mendasar yaitu pada tingkatan desa sebagai unit ekonomi lokal yang memiliki peran strategis dalam mendorong perekonomian masyarakat. Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 2 Tahun 1988 tentang Lembaga Perkreditan Desa (LPD) adalah salah satu lembaga keuangan non bank yang telah berdiri sejak tahun 1988. Tujuan LPD termasuk dalam fungsinya sebagai salah satu lembaga kemasyarakatan yaitu untuk menjaga ketahanan ekonomi krama desa adat dan mendorong pembangunan desa adat melalui kegiatan tabungan yang teratur, terarah dan penyaluran modal yang produktif. Pengelolaan LPD yang sehat dilihat dari pengendalian internal yang terdapat didalam LPD, maka dari itu kepengurusan LPD perlu adanya pengendalian internal yang dapat mendorong efektivitas dan mengendalikan pekerjaan yang dijalankan oleh pengelola LPD (Mastra, 2017). Independensi, profesionalisme, dan pengalaman kerja merupakan faktor penting dalam mendukung efektivitas pengendalian internal pada LPD. Jika pengurus suatu LPD tidak memiliki sikap independensi, profesionalisme, dan mempunyai pengalaman kerja yang cukup, maka LPD tersebut tidak akan sehat, dan akan mengalami permasalahan dalam menjalankan LPD tersebut. Menurut (Mulyadi, 2015) Independensi merupakan suatu sikap mental yang bebas tidak terpengaruh oleh pihak lain, dan tidak bergantung dengan orang lain. Menurut (Arens, 2008) Profesionalisme adalah suatu

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Volume : 06 | Nomor 02 | Juli 2026 | E-ISSN : 2797-7161 | DOI: doi.org/jebma.v6n2.8522

tanggung jawab yang dibebankan lebih dari sekedar dari memenuhi tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dan lebih sekedar dari memenuhi undang-undang dan peraturan masyarakat. Menurut (Trijoko, 1980) Pengalaman Kerja merupakan suatu pengetahuan yang dikuasai/diketahui oleh seseorang dalam pekerjaan atau perbuatan yang pernah dilakukannya yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan, dan keterampilannya. Dalam suatu kepengurusan LPD diperlukan adanya pengendalian internal yang baik, agar LPD tersebut dapat berjalan dengan baik. Menurut (Mulyadi, 2013) Pengendalian Internal (SPI) merupakan suatu organisasi yang digunakan untuk mengetahui kelayakan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong agar dipatuhinya suatu peraturan. Penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang inkonsisten terkait pengaruh independensi, profesionalisme, dan pengalaman kerja terhadap efektivitas pengendalian internal. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menguji kembali hubungan tersebut pada LPD di Kabupaten Klungkung.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh independensi, profesionalisme, dan pengalaman kerja terhadap efektivitas pengendalian internal LPD di Kabupaten Klungkung. Meskipun berbagai penelitian sebelumnya telah mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas pengendalian internal pada LPD, masih terdapat inkonsistensi hasil penelitian terkait pengaruh independensi, profesionalisme, dan pengalaman kerja. Selain itu, penelitian yang secara spesifik mengkaji ketiga variabel tersebut secara simultan pada LPD di Kabupaten Klungkung masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini memberikan kontribusi dengan menguji kembali hubungan tersebut dalam konteks LPD yang memiliki karakteristik kelembagaan berbasis adat.

Studi Literatur

Teori Agensi

Teori agensi (agency theory) menjelaskan hubungan antara principal sebagai pihak pemberi wewenang dan agent sebagai pihak yang menerima wewenang untuk menjalankan aktivitas organisasi (Jensen & Meckling, 1976). Hubungan *principal* dapat dikatakan sebagai pihak yang berhak mengambil sebuah keputusan dan memberikan tanggung jawab kepada pihak lain yang disebut dengan *agent* (Kholmi, 2010). Teori agensi juga dapat diartikan sebagai teori yang menjelaskan konflik yang terjadi antara *principal dan agent. Principal* yang ingin mengetahui semua informasi perusahaannya, kemudian memberikan tanggung jawab kepada *agent* melalui laporan pertanggungjawaban yang dibuat oleh *agent.* Namun, yang terjadi adalah *agent* melakukan tindakan agar laporan tersebut terlihat baik, dan menguntungkan *principal*. Untuk meminimalisir terjadinya kejadian tersebut, dalam suatu perusahaan atau lembaga perlu adanya pengendalian internal dan pihak ketiga yang memiliki sikap independen, profesional, dan mempunyai pengalaman kerja yang bagus, sehingga dapat dipercaya. Berdasarkan dari definisi teori agensi, maka tujuan dari teori agensi adalah untuk meminimalisir terjadi konflik antara *principal dan agent* yang dapat mengganggu kesehatan perusahaan.

Definisi Independensi

Independensi adalah sikap mental yang bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan oleh pihak lain, dan tidak bergantung pada orang lain (Mulyadi, 2015). Independensi juga diartikan sebagai suatu sikap mental yang dimiliki oleh seseorang untuk tidak memihak dalam melakukan kesuksesan suatu pekerjaan (Munawir, 1999). Dalam interpretasi standar 1100, independensi didefinisikan sebagai kondisi bebas, dari situasi yang dapat mengancam kemampuan aktivitas agar dapat melaksanakan tugas secara tidak memihak. Berdasarkan dari definisi independensi, maka peneliti menyimpulkan bahwa independensi adalah suatu sikap mandiri, bebas, tidak terpengaruh oleh orang lain, dan tidak bergantung pada orang lain. Seseorang yang mempunyai sikap independen merupakan seseorang yang bisa berdiri sendiri tanpa bergantung pada orang lain. Tujuan dari independensi adalah untuk menumbuhkan sikap mandiri agar tidak bergantung kepada orang lain. Dalam penelitian (Sapta Kusuma S, 2019) indikator yang digunakan pada penelitian ini adalah : lama

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

hubungan dengan nasabah, tekanan dari nasabah/ikatan kepentingan, arahan dari atasan/senior, dan adanya uang jasa/fee

Definisi Profesionalisme

Profesionalisme adalah suatu tanggung jawab yang dibebankan lebih dari sekedar dari memenuhi tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dan lebih sekedar dari memenuhi undang-undang dan peraturan masyarakat (Arens, 2008). Profesionalisme juga dapat diartikan sebagai suatu keandalan dalam melaksanakan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan (Siagian, 2000). Berdasarkan dari definisi profesionalisme, maka peneliti menyimpulkan bahwa profesionalisme adalah suatu sifat dan kemampuan untuk menjalankan pekerjaan sesuai dengan aturan dan standar yang di gunakan dalam melaksanakan pekerjaan, dan tanpa melibatkan urusan pribadi kedalam pekerjaan tersebut. Tujuan dari profesionalisme adalah untuk meningkatkan kepercayaan terhadap hasil pekerjaan yang dijalankan oleh seseorang. Dalam penelitian (Sapta Kusuma S, 2019) indikator yang digunakan pada penelitian ini adalah : dedikasi pada profesi, kewajiban sosial, kemandirian, dan hubungan dengan rekan

Definisi Pengalaman Kerja

Pengalaman Kerja merupakan suatu pengetahuan yang dikuasai/diketahui oleh seseorang dalam pekerjaan atau perbuatan yang pernah dilakukannya yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan, dan keterampilannya (Trijoko, 1980. Pengalaman kerja dapat diartikan sebagai suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang yang didapatkan dari pekerjaan sebelumnya, dan akan mudah diterapkan pada pekerjaan yang baru sesuai dengan pengalaman yang dimiliki oleh seseorang tersebut (Marwansyah, 2015). Berdasarkan dari definisi pengalaman kerja, maka peneliti menyimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah suatu kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seseorang yang didapatkan dari pekerjaan sebelumnya, dan akan mudah diterapkan pekerjaan yang baru. Tujuan dari pengalaman kerja adalah untuk menambah pengetahuan, keterampilan, dan sebagai acuan dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam penelitian (Hidaya Nur et al, 2020) indikator yang digunakan pada penelitian ini adalah : lama waktu/masa kerja, tingkat pengetahuan/keterampilan, dan penguasaan terhadap pekerjaan.

Definisi Struktur Pengendalian Internal

Struktur pengendalian Internal (SPI) adalah suatu struktur organisasi yang digunakan untuk menguji kelayakan data akuntansi, mengendalikan organisasi agar dipatuhinya suatu peraturan (Mulyadi, 2013). Pengendalian internal sebagai suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen dan personel lain entitas yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tiga golongan tujuan berikut yaitu keandalan pelaporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasi dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku. Menurut (Munawir, 2008) pada dasarnya suatu struktur pengendalian internal yang baik tidak hanya terbatas pada masalah-masalah yang berhubungan langsung dengan bagian akuntansi dan keuangan tetapi lebih luas daripada itu. Dalam penelitian (Welly, 2015) indikator yang digunakan pada penelitian ini adalah : lingkungan, penaksiran pegawai, aktivitas, informasi dan komunikasi, dan peran SPI.

Penelitian Terdahulu dan Hipotesis

Penelitian dengan variabel independensi dilakukan oleh I Made Mastra, 2017 dengan judul penelitian yaitu pengaruh indepedensi dan profesionalisme karyawan serta peranan badan pengawas terhadap efektivitas struktur pengendalian internal dalam pemberian kredit di lembaga perkreditan desa sekecamatan bangli memperoleh hasil bahwa Independensi berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas struktur pengendalian internal. Sedangkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Bhuwaneswari & Damayanthi, 2018 dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh karakteristik pengawas internal terhadap efektivitas pengendalian internal lembaga perkreditan desa di kota denpasar memperoleh hasil bahwa Independensi

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Volume : 06 | Nomor 02 | Juli 2026 | E-ISSN : 2797-7161 | DOI: doi.org/jebma.v6n2.8522

berpengaruh negatif terhadap efektivitas struktur pengendalian internal. Berdasarkan dari hasil penelitian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :
H1 : Independensi berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas struktur pengendalian internal

Penelitian dengan variabel profesionalisme dilakukan oleh Widya Dewi D et al, 2020 dengan judul faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas penerapan sistem pengendalian internal badan kredit desa di kabupaten banyumas (studi pada badan kredit desa di kabupaten banyumas) memperoleh hasil bahwa Profesionalisme berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas penerapan sistem pengendalian internal. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Ayu Diah et al, 2021 yang berjudul pengaruh independensi, pengalaman kerja dan profesionalisme badan pengawas terhadap efektivitas sistem pengendalian internal pada LPD kecamatan gianyar memperoleh hasil bahwa Profesionalisme berpengaruh negatif terhadap efektivitas sistem pengendalian internal. Berdasarkan dari hasil penelitian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :
H2 : Profesionalisme berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas struktur pengendalian internal

Penelitian dengan variabel Pengalaman Kerja dilakukan oleh Pratiwi Cahyaning, 2017 dengan judul yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas penerapan struktur pengendalian internal lembaga perkreditan desa memperoleh hasil bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas penerapan struktur pengendalian internal pada LPD. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Mirawati Esna et al, 2014 yang berjudul pengaruh pendidikan, pengalaman dan pelatihan kerja terhadap efektivitas sistem pengendalian internal memperoleh hasil bahwa pengalaman kerja berpengaruh negatif terhadap efektivitas sistem pengendalian internal. Berdasarkan dari hasil penelitian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :
H3 : Pengalaman Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas penerapan struktur pengendalian internal pada LPD

Berdasarkan hipotesis-hipotesis penelitian yang diajukan diatas, maka didasari asumsi sebagai berikut yaitu selain faktor-faktor seperti independensi, profesionalisme, dan pengalaman kerja yang mempengaruhi efektivitas penerapan SPI, dianggap konstan atau tetap.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di LPD Kabupaten Klungkung. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 45 responden. Variabel terikat atau variabel dependen dalam penelitian ini adalah efektivitas pengendalian internal pada Lembaga Perkreditan Desa di Kabupaten Klungkung. Efektivitas pengendalian internal merupakan tingkat pencapaian hasil program dengan target yang telah ditetapkan oleh manajemen yang dirancang untuk mendapatkan keyakinan memadai tentang pencapaian tujuan organisasi. Variabel bebas atau variabel independen dalam penelitian ini adalah Independensi (X1), Profesionalisme (X2), dan Pengalaman Kerja (X3). Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan persamaan sebagai berikut :
$Y=2,704+1,057X1+0,936X2+1,504X3+\varepsilon$

Hasil

Karakteristik Responden LPD Se Kabupaten Klungkung

Penelitian ini dilakukan untuk mengukur persepsi tentang efektivitas penerapan struktur pengendalian internal LPD se Kabupaten Klungkung. Pengumpulan data dilaksanakan dengan menyebarkan kuesioner penelitian secara langsung kepada responden yaitu pegawai LPD se Kabupaten Klungkung. Jumlah kuesioner yang disebarkan adalah 55 kuesioner, dan kuesioner yang dapat diolah sebanyak 45 responden

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Volume : 06 | Nomor 02 | Juli 2026 | E-ISSN : 2797-7161 | DOI: doi.org/jebma.v6n2.8522

atau sebesar 81,8 %. Gambaran responden ini terdiri dari penyebaran dan pengembalian responden dan karakteristik identitas responden. Ringkasan penyebaran dan pengembalian kuesioner penelitian sebagai berikut :

Tabel

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang disebarkan	55 responden
Kuesioner yang Kembali	45 responden
Kuesioner yang tidak kembali	10 responden
Kuesioner yang dapat diolah	45 responden
Persentase kuesioner yang dapat di olah	45/55 x 100 % = 81,8 %

Sumber : Data diolah, 2026

Hasil Uji Validitas

Uji validitas kuesioner (daftar pernyataan) dilakukan untuk mengetahui kemampuan suatu daftar pernyataan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, dan juga untuk mengetahui kevalidan angket. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel pada tingkat signifikansi 5%. Seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dibandingkan r tabel sehingga seluruh instrumen dinyatakan valid. Berikut ini hasil uji validitas pada setiap item pernyataan dari variabel :

Tabel Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item Pernyataan	r_{hitung} *(Pearson Correlation)*	r_{tabel} *(df = 45-2=43 a=5%)*	Kesimpulan
Independensi	X1.1	0,862	0,294	Valid
	X1.2	0,812	0,294	Valid
	X1.3	0,359	0,294	Valid
	X1.4	0,881	0,294	Valid
Profesionalisme	X2.1	0,774	0,294	Valid
	X2.2	0,812	0,294	Valid
	X2.3	0,857	0,294	Valid
	X2.4	0,870	0,294	Valid
Pengalaman Kerja	X3.1	0,895	0,294	Valid
	X3.2	0,893	0,294	Valid
	X3.3	0,920	0,294	Valid
Struktur Pengendalian Internal	Y4.1	0,924	0,294	Valid
	Y4.2	0,908	0,294	Valid
	Y4.3	0,905	0,294	Valid
	Y4.4	0,899	0,294	Valid
	Y4.5	0,852	0,294	Valid

Sumber : Data diolah, 2026

Berdasarkan tabel uji validitas diatas, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada kuesioner dapat dikatakan valid, selanjutnya instrumen tersebut dapat digunakan untuk menganalisis statistik lebih lanjut.

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Volume : 06 | Nomor 02 | Juli 2026 | E-ISSN : 2797-7161 | DOI: doi.org/jebma.v6n2.8522

Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui konsistensi angket. Untuk menguji reliabilitas sebuah item pernyataan dari variabel penelitian, maka digunakan koefisien cronbach's alpha. Besarnya cronbach's alpha menunjukkan tingkat kompensasi daftar pernyataan tersebut. Suatu item pernyataan dari variabel dikatakan reliabel atau konsisten jika alpha > nilai batas (0,60). Dalam analisis ini dilakukan perbandingan cronbach's alpha seluruh item pernyataan tentang independensi, profesionalisme, dan pengalaman kerja. Berikuti ini hasil uji reliabilitas yang menggunakan bantuan program SPSS for windows versi 29.0:

Tabel Uji Reliabilitas

Variabel	***Alpha Cronbach's***	**Keterangan**
Independensi (X1)	0,761	**RELIABEL**
Profesionalisme (X2)	0,913	**RELIABEL**
Pengalaman Kerja (X3)	0,938	**RELIABEL**
Struktur Pengendalian Internal (Y)	0,965	**RELIABEL**

Sumber : data diolah, 2026

Berdasarkan tabel uji reliabilitas diatas dapat dilihat bahwa nilai Alpha Cronbach's > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dari variabel dikatakan reliabel.

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Selain itu, uji multikolinearitas menunjukkan tidak adanya gejala multikolinearitas yang ditunjukkan oleh nilai tolerance lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Uji heteroskedastisitas juga menunjukkan bahwa tidak terjadi ketidaksamaan varians pada model regresi.

Hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan sebagai berikut :

$Y=2,704+1,057X1+0,936X2+1,504X3+\varepsilon$

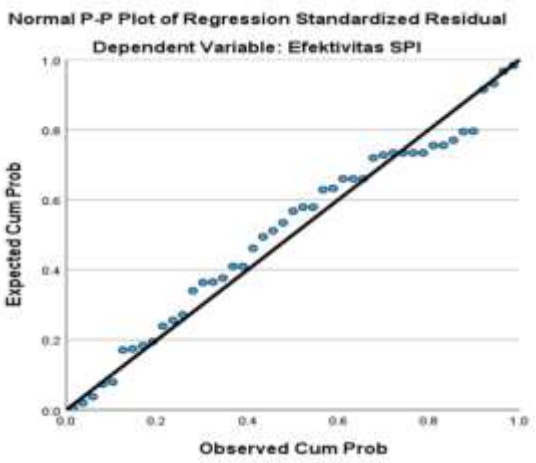
Persamaan tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki pengaruh positif terhadap pengendalian internal. Hasil pengujian menunjukkan bahwa independensi, profesionalisme, dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap pengendalian internal. Selain itu, hasil pengujian parsial menunjukkan bahwa independensi, profesionalisme, dan pengalaman kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengendalian internal.

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu memiliki distribusi normal. Pengujian ini juga bertujuan untuk menguji normalitas probability plot. Menurut (Ghozali Imam, 2023) model regresi dikatakan distribusi normal jika data ploting (titik-titik) yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal. Berikut ini hasil uji normalitas yang menggunakan bantuan program SPSS for windows versi 29.0 :

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License



Sumber : data diolah, 2026

Berdasarkan dari hasil uji normalitas yang ditampilkan pada gambar diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pada gambar tersebut terdistribusi secara normal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah keadaan dimana ada hubungan linier secara sempurna atau mendekati sempurna antara variabel independent dalam model regresi yang bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, Imam. 2023). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan variance inflaction factor (VIF) dari hasil perhitungan dengan bantuan program SPSS. Apabila nilai tolerance lebih tinggi dari 0,10 atau VIF kurang dari 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas. Adapun nilai tolerance dan nilai variance inflaction factor (VIF) ditunjukkan pada tabel 4.9 sebagai berikut :

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	Collinearity Statistics VIF
1	(Constant)	.694	1.138		.610	.545		
	Independensi	.132	.146	.105	.905	.371	.235	4.25
	Profesionalisme	.190	.122	.170	1.556	.127	.265	3.78
	Pengalaman Kerja	1.125	.205	.692	5.478	<.001	.198	5.06

Sumber : data diolah, 2026

Berdasarkan dari hasil uji multikolinearitas yang ditunjukkan pada tabel diatas bahwa seluruh variabel bebas memiliki nilai tolerance > 0,10, begitu juga dengan hasil perhitungan nilai VIF, seluruh variabel memiliki nilai VIF < 10. Maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi yng dibuat tidak terdapat gejala multikolinearitas.

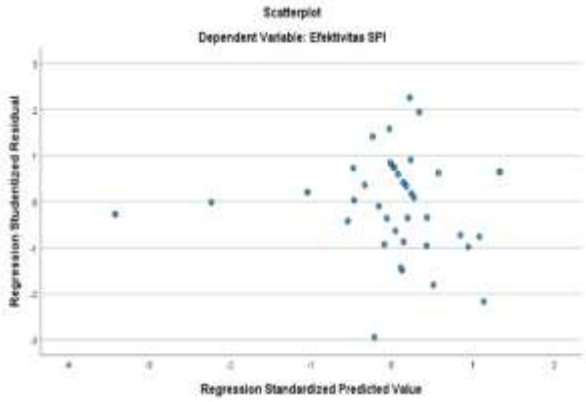
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan pengujian. (Ghozali Imam, 2023) menyatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas jika tidak ada pola yang jelas

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Volume : 06 | Nomor 02 | Juli 2026 | E-ISSN : 2797-7161 | DOI: doi.org/jebma.v6n2.8522

(bergelombang, melebar kemudian menyempit) pada gambar scatterplots, serta tititk-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Adapun hasil uji heteroskedastisitas yang menggunakan bantuan program SPSS yang dtunjukkan pada gambar sebagai berikut :



Sumber : data diolah, 2026

Berdasarkan dari hasil uji heteroskedastisitas yang ditunjukkan pada gambar diatas maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi kesamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial dilakukan untuk menganalisis pengaruh independensi, profesionalisme, dan pengalaman kerja terhadap efektivitas pengendalian internal secara individual. Hasil pengujian disajikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel Uji Parsial

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	**B**	**Std. Error**	**Beta**	**t hitung**	**Sig.**
(Constant)	2.704	1.636	-	1.653	0.106
Independensi	1.057	0.105	0.838	10.066	<0.001
Profesionalisme	0.936	0.093	0.837	10.039	<0.001
Pengalaman Kerja	1.504	0.094	0.925	16.012	<0.001

Sumber: Data diolah, 2026

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung lebih besar dibandingkan nilai t tabel. Hal tersebut menunjukkan bahwa independensi, profesionalisme, dan pengalaman kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pengendalian internal.

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Hasil Uji Koefisien R^2

Koefisien determinasi merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengukur berapa persen (%) pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan terhadap variabel Y. Nilai koefisien determinasi antara 0 dan 1 (Ghozali, Imam. 2013). Jika koefisien determinasi sama dengan 0, maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Sedangkan jika besarnya koefisien determinasi mendekati angka 1, maka variabel independent berpengaruh sempurna terhadap variabel dependen. Dengan model ini, kesalahan pengganggu diusahakan minimun sehingga R2 mendekati 1, sehingga perkiraan regresi akan mendekati keadaan yang sebenarnya. Adapun hasil uji koefisien dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel Hasil Uji Koefisien R^2
Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.933[a]	.871	.861	1.57210

Sumber : data diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji koefisien yang ditunjukkan pada tabel diatas menjelaskan bahwa besarnya nila R square adalah 0,871, hal ini berarti pengaruh variabel X_1, X_2, dan X_3 secara simultan terhadap variabel Y adalah sebesar 87,1 %. Hal ini berarti bahwa independensi, profesionalisme, dan pengalaman kerja mempengaruhi efektivitas SPI sebesar 87,1 % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini, dianggap konstan atau tetap.

Pembahasan

Pengaruh Independensi terhadap Efektivitas Pengendalian Internal

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel independensi memiliki nilai t hitung sebesar 10,066 lebih besar dari t tabel 2,020 dengan nilai signifikansi <0,001 lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai koefisien regresi sebesar 1,057 menunjukkan arah hubungan positif. Dengan demikian, independensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas penerapan struktur pengendalian internal pada LPD se-Kabupaten Klungkung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sikap independen yang dimiliki pegawai maupun pihak pengelola LPD mampu mendukung penerapan pengendalian internal secara lebih objektif dan konsisten. Independensi mendorong pengambilan keputusan yang tidak dipengaruhi kepentingan pribadi sehingga proses pengawasan dan pengendalian dapat berjalan lebih efektif.

Temuan penelitian ini sejalan dengan teori agensi yang dikemukakan oleh Michael Jensen dan William Meckling yang menjelaskan bahwa hubungan antara principal dan agent memerlukan mekanisme pengendalian untuk meminimalkan konflik kepentingan. Dalam konteks LPD, independensi menjadi salah satu faktor penting dalam menjaga kualitas pengawasan internal organisasi.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mastra (2017), Ratna et al. (2018), serta Dewi et al. (2020) yang menyatakan bahwa independensi berpengaruh positif signifikan terhadap struktur pengendalian internal.

Pengaruh Profesionalisme terhadap Efektivitas Pengendalian Internal

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Volume : 06 | Nomor 02 | Juli 2026 | E-ISSN : 2797-7161 | DOI: doi.org/jebma.v6n2.8522

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel profesionalisme memiliki nilai t hitung sebesar 10,039 lebih besar dari t tabel 2,020 dengan nilai signifikansi <0,001 lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien regresi sebesar 0,936 menunjukkan bahwa profesionalisme memiliki arah hubungan positif terhadap efektivitas penerapan struktur pengendalian internal. Dengan demikian, profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas penerapan struktur pengendalian internal pada LPD se-Kabupaten Klungkung. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat profesionalisme yang dimiliki pegawai LPD mampu mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab secara lebih optimal. Sikap profesional tercermin melalui kemampuan bekerja sesuai standar, menjaga etika kerja, serta menjalankan prosedur organisasi dengan baik. Kondisi tersebut berdampak pada penerapan struktur pengendalian internal yang lebih efektif dan terarah.

Dalam perspektif teori agensi, profesionalisme berperan penting dalam mengurangi potensi penyimpangan maupun konflik kepentingan antara pihak pengelola dan pihak yang berkepentingan terhadap organisasi. Pegawai yang memiliki profesionalisme tinggi cenderung bekerja secara bertanggung jawab sehingga dapat mendukung terciptanya sistem pengendalian internal yang lebih baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Mastra (2017) yang menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh positif signifikan terhadap struktur pengendalian internal.

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Efektivitas Pengendalian Internal

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja memiliki nilai t hitung sebesar 16,012 lebih besar dari t tabel 2,020 dengan nilai signifikansi <0,001 lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien regresi sebesar 1,504 menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki arah hubungan positif terhadap efektivitas penerapan struktur pengendalian internal. Dengan demikian, pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas penerapan struktur pengendalian internal pada LPD se-Kabupaten Klungkung. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa pegawai yang memiliki pengalaman kerja lebih baik cenderung memahami prosedur, risiko kerja, serta mekanisme pengendalian secara lebih mendalam. Pengalaman kerja juga membantu pegawai dalam menghadapi permasalahan operasional sehingga proses pengawasan dan pengendalian dapat dilaksanakan secara lebih efektif.

Pengalaman kerja menjadi salah satu faktor yang mendukung kemampuan pegawai dalam menjalankan fungsi pengendalian internal organisasi. Semakin baik pengalaman yang dimiliki, maka semakin tinggi pula kemampuan pegawai dalam mendeteksi kesalahan, meminimalkan risiko, dan memastikan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Pratiwi (2017), Ratna et al. (2018), serta Dewi et al. (2020) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap struktur pengendalian internal.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa independensi, profesionalisme, dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pengendalian internal LPD. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam mendukung efektivitas pengendalian internal organisasi.

Ucapan Terima Kasih

Penulis menyampaikan apresiasi kepada seluruh pihak yang telah berkontribusi dalam pelaksanaan penelitian ini, baik melalui dukungan moral, akademik, maupun bantuan dalam proses pengumpulan data. Ucapan terima kasih secara khusus penulis sampaikan kepada dosen pembimbing serta pihak-pihak terkait yang telah memberikan arahan dan masukan konstruktif selama penyusunan artikel ilmiah ini.

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Referensi

Ananda, G. A. D. V. (2021). Pengaruh independensi, pengalaman kerja dan profesionalisme badan pengawas terhadap efektivitas sistem pengendalian internal pada LPD Kecamatan Gianyar. Hita Akuntansi dan Keuangan, 2(1), 1–15. https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/HAK/article/view/1579

Bhuwaneswari, A. A. A. M., & Damayanthi, G. A. E. (2018). Pengaruh karakteristik pengawas internal terhadap efektivitas pengendalian internal lembaga perkreditan desa di Kota Denpasar. E-Jurnal Akuntansi, 22(3), 1880–1907. https://doi.org/10.24843/EJA.2018.v22.i03.p06

COSO. (2017). *Enterprise risk management*: *Integrating with strategy and performance. Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission.*

Dharmayani, I. D. A. M. S., Sanjaya, I. G. N., & Manuaba, I. B. M. P. (2020). Pengaruh independensi dan profesionalisme auditor internal terhadap efektifitas penerapan pengendalian internal. Jurnal Riset Akuntansi Warmadewa, 1(1), 21–28. https://doi.org/10.22225/jraw.1.1.1524.21-28

Ghozali, I. (2023). Aplikasi analisis *multivariate* dengan program IBM SPSS. Semarang, Indonesia: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Jatiningsih, N. M. W., Padnyawati, K. D., & Pratiwi, N. P. T. W. (2023). Pengaruh latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan keahlian profesional terhadap efektivitas sistem pengendalian internal di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) se-Kecamatan Kediri. Hita Akuntansi dan Keuangan, 4(4), 172–180. https://doi.org/10.32795/hak.v4i4.3871

Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). *Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure. Journal of Financial Economics,* 3(4), 305–360. https://doi.org/10.1016/0304-405X(76)90026-X

Mastra, M. I. (2017). Pengaruh independensi dan profesionalisme karyawan serta peranan badan pengawas terhadap efektivitas pengendalian internal dalam pemberian kredit di lembaga perkreditan desa sekecamatan Bangli. Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis, 2(1), 45–58.

OECD. (2020). *Internal control and risk management framework.* OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/19963777

Purba, F. D. (2025). Pengaruh independensi, keahlian profesional dan pengalaman kerja auditor internal terhadap efektivitas pengendalian. Jurnal Ilmiah Riset Akuntansi, 5(1), 66–79.

Pradnyani, N. L. P. A., & Putri, I. G. A. M. A. D. (2023). Faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas pengendalian internal LPD di Bali. Jurnal Akuntansi Multiparadigma, 14(1), 112–125. https://doi.org/10.21776/ub.jamal.2023.14.1.09

Putri, N. K., & Sari, M. M. R. (2021). Pengaruh kompetensi dan independensi terhadap efektivitas pengendalian internal. E-Jurnal Akuntansi, 31(5), 1234–1248. https://doi.org/10.24843/EJA.2021.v31.i05.p10

Saputra, I. G. N. A., & Dewi, N. P. S. (2022). Peran profesionalisme dalam meningkatkan kualitas pengendalian internal pada lembaga keuangan desa. Jurnal Akuntansi dan Keuangan, 14(2), 89–101. https://doi.org/10.9744/jak.14.2.89-101

Wahyuni, N. M., & Sujana, I. K. (2020). Pengaruh pengalaman kerja terhadap efektivitas sistem pengendalian internal. Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis, 15(1), 45–56. https://doi.org/10.24843/JIAB.2020.v15.i01.p05

Wulandari, L. R., & Latrini, M. Y. (2018). Pengaruh independensi, pengalaman kerja, tingkat pendidikan dan pelatihan kerja terhadap efektivitas pengendalian internal LPD. E-Jurnal Akuntansi, 24(2), 1402–1429. https://doi.org/10.24843/EJA.2018.v24.i02.p19

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License