
**SISTEM PENGENDALIAN *INTERN*, *LOCUS OF CONTROL*,
PARTISIPASI ANGGARAN, DAN KINERJA LEMBAGA
PERKREDITAN DESA**

I Gusti Agung Bagus Kresnayana¹
I Gede Cahyadi Putra²
I Ketut Sunarwijaya³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar
email: gungdeguskresna@gmail.com

Abstract

This study aims to examine and analyze the effect of internal control systems, locus of control, and budgetary participation on the village credit institutions performance. The population in this study was 34 Village Credit Institutions in Abiansemal District with the determination of the sample using purposive sampling method. The analysis technique used is multiple regression analysis. The results showed that the internal control system and internal locus of control had a positive effect on the village credit institutions performance. Whereas the external locus of control and budgetary participation did not affect of the Village Credit Institution performance in Abiansemal District.

Keywords: internal control systems, locus of control, budgetary participation, village credit institutions performance

PENDAHULUAN

Lembaga Perkreditan Desa (LPD) mengalami kemajuan yang signifikan dari semenjak berdiri tahun 1984. Perkembangan tersebut juga dibarengi dengan adanya permasalahan yang terjadi dalam pengelolaan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Bali, seperti kasus korupsi yang dilakukan kepala Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Pacung Gianyar yang menggelapkan dana sebesar Rp. 142 juta (Tribun-Bali, 12 Juni 2019). Kasus yang selanjutnya yaitu penyalahgunaan dana Usaha Ekonomi Produktif (UEP) di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Selat, Susut (Tribun-Bali, 26 Juni 2019). Kasus lainnya yaitu ketua Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kapal memanipulasi data pinjaman dan tabungan fiktif dalam sistem

keuangan LPD sehingga kerugian mencapai Rp. 15 Miliar (Tribun-Bali, 23 Oktober 2018). Masih di tahun 2018, kasus serupa terjadi di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Gerogak dimana miliaran uang nasabah digunakan oleh pengurusnya dan dana tak bertuan mencapai Rp. 2 Miliar (Tribun-Bali, 1 Mei 2018).

Kasus serupa juga terjadi di Kecamatan Abiansemal, dimana Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kecamatan Abiansemal merupakan obyek dari penelitian ini. Kasus yang pernah terjadi yaitu pengurus LPD Kekeran Abiansemal memanipulasi data keuangan mencapai angka Rp. 5,3 Miliar (Nusa-Bali, 19 Pebruari 2019). Kasus lainnya terjadi di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Ambengan yang pengurusnya diduga melakukan penyimpangan (Tribun-Bali, 5 Maret 2019).

Peningkatkan kinerja LPD yang jauh dari praktek korupsi, kolusi dan nepotisme perlu adanya sistem pengendalian *intern* yang handal. Mulyadi (2016:129) menyatakan sistem pengendalian *internal* meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga aset organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen. Peran adanya good corporate governance dalam perusahaan mampu membantu perusahaan meningkatkan kinerja karena mengurangi kemungkinan terjadinya kecurangan (Suwarmika, dkk, 2019). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Usman, dkk. (2013) dan Afrida (2013), dari hasil penelitian yang dilakukan oleh mereka menyatakan bahwa sistem pengendalian *intern* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan Desiantari (2015) dalam penelitiannya menyatakan sistem pengendalian *intern* berpengaruh negatif terhadap kinerja, dan hasil yang berbeda juga diperoleh oleh Widiana (2016) dalam penelitiannya menyatakan bahwa sistem pengendalian *intern* tidak berpengaruh terhadap kinerja LPD.

Variabel yang juga mempengaruhi kinerja yaitu *locus of control*. Menurut Setiawan dan Ghozali (2006:6) *locus of control* atau pusat kendali menunjukkan sejauh mana seseorang meyakini bahwa dia dapat mengendalikan faktor-faktor yang mempengaruhi dirinya sendiri. *Locus of control* dibedakan atas *internal* dan *eksternal*. *Locus of control internal* yaitu individu percaya bahwa mereka dapat mengontrol diri mereka sendiri atau apa yang terjadi pada diri mereka. Kreitner dan Kinichi (2003:87) mengatakan bahwa hasil yang dicapai seseorang yang memiliki *locus of control internal* dianggap berasal dari aktifitas dirinya. Jika situasi pekerjaan tidak menarik, mereka percaya bahwa tidak ada seorang pun yang dapat disalahkan selain diri sendiri. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Hermawan, dkk. (2014) dan Sudiartini, dkk. (2018) menyatakan bahwa *locus of control internal* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan hasil penelitian yang berbeda diperoleh oleh Parmin (2014) dalam penelitiannya menyatakan bahwa *locus of control internal* tidak berpengaruh terhadap kinerja LPD.

Kreitner dan Kinichi (2003:87) pada seseorang yang memiliki *locus of control eksternal* menganggap bahwa keberhasilan yang dicapai dikontrol dari keadaan sekitarnya. Bagi seseorang yang mempunyai *locus of control eksternal* akan memandang dunia sebagai sesuatu yang tidak dapat diprediksi, dan tidak ada peran serta perilaku individu di dalamnya. *Locus of control eksternal* yaitu individu percaya bahwa apa yang terjadi padanya ditentukan oleh kekuatan dari luar seperti keberuntungan dan kesempatan atau nasib (Robbins, 2006). Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Hermawan, dkk. (2014) dan Nainggolan, dkk. (2018) menyatakan bahwa *locus of control eksternal* berpengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan Sudiartini, dkk. (2018) dalam penelitiannya menyatakan *locus of control eksternal* berpengaruh negatif terhadap kinerja, hasil yang berbeda juga diperoleh oleh Saputra, dkk.

(2014) dalam penelitiannya menyatakan bahwa *locus of control eksternal* tidak berpengaruh terhadap kinerja LPD.

Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja LPD selain pengendalian *intern* dan *locus of control* dibutuhkan juga partisipasi anggaran. Putri (2020) menyatakan bahwa untuk mencapai sistem pengendalian *intern* yang handal maka kelembagaan perlu diperkuat dengan partisipasi anggaran. Desiantari (2015) menyatakan bahwa partisipasi dari manajer dalam penyusunan anggaran mempunyai konsekuensi terhadap sikap dan perilaku karyawan yang selanjutnya akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut, sedangkan Medhayanti, dkk. (2015) dan Marani (2009) dalam hasil penelitiannya diperoleh partisipasi anggaran berpengaruh negatif terhadap kinerja. Hasil yang berbeda juga diperoleh oleh Ernawati (2017) dalam hasil penelitiannya menyatakan partisipasi anggaran tidak berpengaruh terhadap kinerja LPD.

Menurut Desiantari (2015), dengan menyusun anggaran secara partisipatif, diharapkan kinerja pada karyawan LPD akan meningkat. Hal ini didasarkan pada pemikiran bahwa ketika suatu tujuan atau standar yang dirancang secara partisipatif disetujui, maka karyawan akan memiliki rasa tanggung jawab pribadi untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Menurut Wulandari (2007), kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi. Indikator kinerja menurut Nawawi (2006:67) adalah kualitas, jangka waktu, kehadiran dan kerjasama. Berdasarkan uraian di atas, pokok masalah dalam penelitian ini adalah apakah sistem pengendalian *intern*, *locus of control* internal, *locus of control* eksternal dan partisipasi anggaran berpengaruh terhadap kinerja LPD di kecamatan Abiansemal?. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh sistem pengendalian *intern*, *locus of control* internal, *locus of control* eksternal dan partisipasi

anggaran berpengaruh terhadap kinerja LPD yang terdapat di kecamatan Abiansemal, Badung.

Hasil penelitian diharapkan berguna bagi berbagai pihak yang berkepentingan, khususnya LPD yang ada di Kecamatan Abiansemal, guna meningkatkan kinerja LPD melalui sistem pengendalian *intern, locus of control*, dan partisipasi anggaran. Hasil penelitian juga diharapkan menjadi bahan referensi untuk pengembangan sumberdaya manusia dan pengembangan tatakelola LPD sehingga LPD menjadi lebih baik dan mampu bersaing dengan lembaga keuangan lain di era industri 4.0.

TELAAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Agency theory

Menurut Jansen dan Meckling (1976:308), teori keagenan (*agency theory*) adalah sebuah kontrak antara manajer (agen) dan pemilik (prinsipal). Menurut Ilham (2009:91), riset akuntansi yang menggunakan teori agensi mendasarkan pemikirannya atas perbedaan informasi antara atasan dan bawahan, atau adanya asimetri informasi yang mempengaruhi penggunaan sistem akuntansi. Teori ini mengasumsikan bahwa kinerja organisasi ditentukan oleh usaha dan pengaruh kondisi lingkungan. *Agency theory* juga membahas bahwa suatu pihak tertentu (*principal*) akan melimpahkan pekerjaan kepada pihak lain (agen) sehingga inti dari hubungan tersebut merupakan pemisahan antara kepemilikan dan pengendalian. Hal tersebut mampu menimbulkan adanya konflik kepentingan dimana pihak-pihak memiliki perbedaan dalam tindakan yang akan dilakukan baik oleh *principal* ataupun agen. Teori ini mendasarkan pada teori ekonomi. Dari sudut pandang *agency theory*, prinsipal (*top management*) membawahi agen (karyawan atau manajer yang lebih rendah) untuk melaksanakan kinerja yang efisien.

Partisipasi dalam penyusunan anggaran menciptakan kesempatan pada *agent* untuk terlibat dan memengaruhi proses penyusunan anggaran. Keterlibatan *agent* tersebut akan meningkatkan komitmen mereka terhadap sasaran-sasaran anggaran. *Agent* yang memiliki komitmen terhadap sasaran anggaran akan termotivasi untuk meningkatkan usahanya untuk memperoleh dan menggunakan informasi yang relevan yang mendukung pembuatan keputusan. Penggunaan informasi yang relevan oleh *agent* akan meningkatkan kinerja *agent* tersebut.

Berkaitan dengan masalah keagenan, partisipasi anggaran yang merupakan konsep yang didasarkan pada *agency theory*, diharapkan bisa berfungsi sebagai alat untuk memberi keyakinan bahwa atasan tidak akan mencuri/menggelapkan atau menginvestasikan ke dalam proyek-proyek yang tidak menguntungkan, dan berkaitan dengan bagaimana para bawahan mengontrol para manajer (Ghozali 2015:10).

Teori atribusi

Menurut Suartana (2010:181), Teori atribusi merupakan teori bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan *internal (internal force)*, yaitu faktor-faktor yang berasal dari dalam diri seseorang, seperti kemampuan atau usaha, dan kekuatan *eksternal (eksternal force)*, yaitu faktor-faktor yang berasal dari luar seperti kesulitan dalam pekerjaan atau keberuntungan. Teori Atribusi merupakan sebuah teori yang membahas tentang upaya-upaya yang dilakukan untuk memahami penyebab-penyebab perilaku kita dan orang lain. Menurut Fritz Heider pencetus teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan perilaku seseorang. Menurut Luthans (2005) menyatakan bahwa perilaku seseorang disebabkan oleh faktor disposisional (faktor dalam/*internal*), misalnya sifat, karakter, sikap dan sebagainya, ataukah disebabkan oleh keadaan eksternal, misalnya tekanan situasi atau keadaan tertentu yang memaksa seseorang melakukan perbuatan tertentu.

Dispositional attribution atau penyebab *internal* mengacu pada aspek perilaku individu, sesuatu yang ada dalam diri seseorang seperti sifat pribadi persepsi diri, kemampuan motivasi. *Situational attribution* atau penyebab *eksternal* mengacu pada lingkungan yang mempengaruhi perilaku, seperti kondisi sosial, pandangan masyarakat. Menurut Ilham (2009:90), dalam mencoba menentukan apakah penyebab perilaku secara *internal* atau *eksternal*, kita mempercayakan pada tiga peran perilaku yaitu: 1) perbedaan (*distinctiveness*), perbedaan mengacu pada apakah seorang individu bertindak sama dalam berbagai keadaan, 2) konsensus (*consensus*), mempertimbangkan bagaimana perilaku seorang individu dibandingkan dengan individu lain pada situasi yang sama, 3) konsistensi (*consistency*), konsistensi yaitu tindakan yang diulangi sepanjang waktu.

Teori Atribusi menjelaskan hubungan antara variabel *locus of control* dengan kinerja. Menurut Luthans (2005) menyatakan bahwa atribusi mengacu pada bagaimana orang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri. Atribusi adalah proses kognitif dimana orang menarik kesimpulan mengenai faktor yang mempengaruhi atau masuk akal terhadap perilaku orang lain. Dalam mengamati perilaku seseorang, dilihat dari apakah itu ditimbulkan secara *internal* (misal kemampuan, pengetahuan atau usaha) atau *eksternal* (misal keberuntungan, kesempatan dan lingkungan). Perilaku yang disebabkan secara *internal* adalah perilaku yang diyakini berada dibawah kendali dari individu yang bersangkutan. Menurut Robbins (2008) menyatakan bahwa perilaku secara *eksternal* dilihat sebagai hasil dari sebab-sebab luar yaitu terpaksa berperilaku karena situasi.

Pengaruh sistem pengendalian *intern* terhadap kinerja LPD

Sistem pengendalian intern merupakan bagian yang sangat penting agar tujuan perusahaan dapat tercapai, tanpa adanya sistem pengendalian *intern* tujuan perusahaan tidak akan tercapai secara efektif dan efisien. Secara umum, sistem pengendalian *intern* merupakan

bagian dari masing-masing sistem yang dipergunakan sebagai prosedur dan pedoman operasional perusahaan atau organisasi tertentu. Perusahaan pada umumnya menggunakan sistem pengendalian *intern* untuk mengarahkan, mengawasi, dan mengukur sumber daya organisasi sebagai upaya mencegah terjadinya penyimpangan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Mulyadi (2016:129) sistem pengendalian *internal* meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga aset organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen. Adapun tujuan sistem pengendalian *intern* yaitu untuk menjaga kekayaan organisasi, keakuratan laporan keuangan perusahaan, kelancaran operasi perusahaan, kedisiplinan dipatuhinya kebijakan manajemen agar semua lapisan perusahaan tunduk pada hukum dan aturan yang sudah ditetapkan perusahaan. Sehingga dengan adanya sistem pengendalian intern kinerja dari suatu organisasi akan meningkat.

Hasil penelitian Usman, dkk. (2013), Desiantari (2015), Taradipta (2017) dan Afrida (2013), menyatakan bahwa sistem pengendalian *intern* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Semakin handal sistem pengendalian *intern* maka akan semakin baik kinerja suatu organisasi. Sebaliknya sistem pengendalian *intern* yang lemah akan menurunkan kinerja LPD. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis pertama yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah:

H₁: Sistem pengendalian *intern* berpengaruh positif terhadap kinerja LPD.

Pengaruh *locus of control internal* terhadap kinerja LPD

Menurut Lau (1988: 52) mengartikan *locus of control* sebagai kontrol diri yang berkaitan dengan hal-hal yang menyangkut masalah perilaku dari individu yang bersangkutan. Individu dengan kontrol diri yang tinggi akan melihat bahwa ia mampu mengontrol

perilakunya (*locus of control internal*). *Internal locus of control* merupakan individu dengan keyakinan bahwa jika mereka bekerja keras mereka akan berhasil, dan percaya bahwa orang yang gagal adalah karena kurangnya kemampuan atau motivasi. Individu yang mempunyai *internal locus of control* diidentifikasi lebih banyak menyangankan harapannya pada diri sendiri dan diidentifikasi juga lebih menyenangkan keahlian-keahlian dibanding hanya situasi yang menguntungkan. Hasil yang dicapai *locus of control internal* dianggap berasal dari aktifitas dirinya. Bagi seseorang yang mempunyai *internal locus of control* akan memandang dunia sebagai sesuatu yang dapat diramalkan, dan perilaku individu turut berperan didalamnya Kreitner dan Kinicki (2003).

Hasil penelitian Nainggolan, dkk. (2018), Sudiartini, dkk. (2018), Kusnadi, dkk. (2015), dan Hermawan, dkk. (2014) menyatakan bahwa *locus of control internal* berpengaruh positif terhadap kinerja. Rahayuningsih (2016) menyatakan bahwa semakin kuat *locus of control* maka semakin kuat juga kinerja dari karyawan tersebut. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis kedua yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah:

H_2 : *Locus of control internal* berpengaruh positif terhadap kinerja LPD.

Pengaruh *locus of control eksternal* terhadap kinerja LPD

Menurut Kreitner dan Kinichi (2003: 87) pada seseorang yang memiliki *locus of control eksternal* menganggap bahwa keberhasilan yang dicapai dikontrol dari keadaan sekitarnya. *Eksternal locus of control* merupakan individu yang percaya bahwa takdir, kesempatan, keberuntungan, atau perilaku orang lain menentukan apa yang terjadi pada mereka. Individu yang berfikir bahwa kekuatan-kekuatan di luar kendali mereka mendikte apa yang terjadi pada mereka dikatakan mempunyai *eksternal locus of control* (Moorhead & Griffin, 2013). Pada individu yang mempunyai *eksternal locus of control* akan memandang dunia sebagai sesuatu yang tidak dapat diramalkan, demikian juga dalam mencapai tujuan sehingga perilaku

individu tidak akan mempunyai peran didalamnya. Individu yang mempunyai *eksternal locus of control* diidentifikasi lebih banyak menyandarkan harapannya untuk bergantung pada orang lain dan lebih banyak mencari dan memilih situasi yang menguntungkan Kreitner & Kinichi (2003).

Hasil penelitian Sudiartini, dkk. (2018), Kusnadi, dkk. (2015) dan Fiqih Amalini, dkk. (2016) menyatakan bahwa *locus of control eksternal* berpengaruh negatif terhadap kinerja. Semakin tinggi *eksternal locus of control* maka semakin rendah kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis ketiga yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah:

H_3 : *Locus of control eksternal* berpengaruh negatif terhadap kinerja LPD.

Pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja LPD

Dharmanegara (2010:19) menyatakan partisipasi anggaran adalah suatu proses pengambilan keputusan bersama oleh dua bagian atau lebih pihak dimana keputusan tersebut akan memiliki dampak masa depan terhadap mereka yang membuatnya. Sedangkan Mardiasmo (2009:61) mendefinisikan anggaran sebagai pernyataan mengenai estimasi kinerja yang hendak dicapai selama periode waktu tertentu yang dinyatakan dalam ukuran finansial. Kenis (1979) mengembangkan lima dimensi karakteristik partisipasi anggaran yang memperhatikan aspek perilaku manusia, yaitu: *Budgetary participation* (partisipasi anggaran), *Budgetary goal clarity* (kejelasan sasaran anggaran), *Budgetary feedback* (umpan balik anggaran), *Budgetary evaluation* (evaluasi anggaran), dan *Budgetary goal difficulty* (tingkat kesulitan sasaran anggaran). Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan partisipasi anggaran adalah pendekatan yang secara umum dapat meningkatkan kinerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan efektifitas organisasi. Partisipasi anggaran diperlukan untuk

menyelaraskan tujuan setiap bagian dalam organisasi secara keseluruhan, dengan harapan kinerja yang diperoleh sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi.

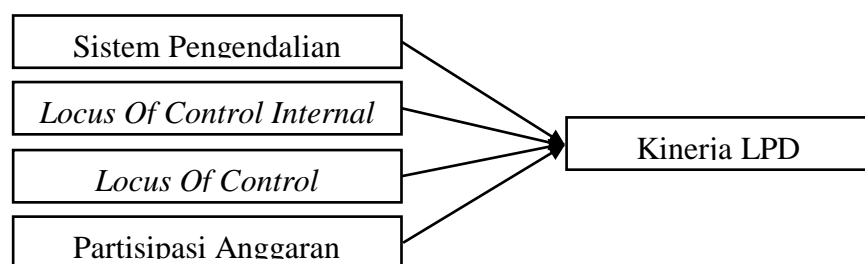
Hasil penelitian Wulandari (2013), Mongeri (2013) Adhitama dan Gayatri (2017) menyatakan partisipasi anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja. Semakin baik partisipasi anggaran maka akan semakin baik meningkatkan kinerja LPD. Begitu pula sebaliknya semakin buruk partisipasi anggaran maka semakin rendah peningkatan kinerja LPD. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis keempat yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah:

H₄: Partisipasi anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja LPD

METODE PENELITIAN

Desain penelitian

Desain penelitian menunjukkan pengaruh antar variabel dalam penelitian. Berdasarkan hipotesis yang telah dikembangkan, maka desain penelitian dapat digambarkan seperti Gambar 1.



Sumber : Hasil pemikiran peneliti (2019)

Gambar 1
Desain Penelitian

Sumber : Hasil pemikiran peneliti (2019)

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah 34 Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kecamatan Abiansemal. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2018: 89). Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 68 responden, yang terdiri dari seluruh kepala LPD dan pegawai di bagian kasir.

Teknik pengumpulan data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini digunakan untuk memperoleh data yang relevan dan akurat dengan masalah yang dibahas. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner, wawancara dan dokumentasi.

Teknik analisis data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji instrumen penelitian (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolonieritas, dan uji heterokedastisitas) dan selanjutnya dilakukan uji hipotesis dengan analisis regresi linear berganda, dengan persamaan model sebagai berikut:

$$KLPD = \alpha + \beta_1SPI + \beta_2LOC_i + \beta_3LOC_e + \beta_4PA + e$$

Keterangan:

α	: Konstanta	β	: Koefisien regresi
SPI	: Sistem Pengendalian <i>Intern</i>	LOC _i	: <i>Locus Of Control Internal</i>
LOC _e	: <i>Locus Of Control Eksternal</i>	PA	: Partisipasi Anggaran
KLPD	: Kinerja Lembaga Perkreditan Desa (LPD)		
e	: <i>Error</i>		

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian instrumen

Uji validitas merupakan prosedur pengujian yang digunakan untuk melihat apakah alat ukur yang berupa kuisioner yang dipakai dapat mengukur dengan cermat atau tidak, dengan kata lain sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk

mengukur variabel dalam penelitian memiliki nilai *pearson correlation* berada diatas 0,3, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator dinyatakan valid.

Uji reliabilitas data merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui ketepatan jawaban kuesioner pada periode yang satu dengan periode yang lainnya. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk setiap variabel lebih besar dari 0,70. Hal tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel telah memenuhi syarat reliabilitas atau dapat dikatakan reliabel sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

Hasil pengujian asumsi klasik

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa pengujian normalitas menunjukkan nilai nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,582, dan signifikan sebesar 0,887. Nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka residual berdistribusi normal. Pengujian multikolonieritas menunjukkan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 atau 10 persen dan nilai VIF kurang dari 10 maka dikatakan tidak ada gejala multikolinearitas. Hasil uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa semua nilai signifikansi variabel independen (SPI, LOCi, LOCe dan PA) terhadap variabel dependen yaitu kinerja LPD lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak mengandung gejala heteroskedastisitas. Hasil pengujian asumsi klasik seperti pada Lampiran.

Hasil analisis regresi linear berganda

Hasil analisis regresi linear berganda pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3
Hasil Uji Penelitian

Variabel	Koefisien Regresi	t-value	Sig
<i>Constant</i>	3,711	0,772	0,443
SPI	0,346	3,232	0,002
LOCi	0,382	2,741	0,008
LOCe	-0,139	-1,617	0,111
PA	-0,163	1,070	0,289
<i>Adj R²</i>	0,418		

F-Value	12,657	0,000
---------	--------	-------

Sumber: data diolah, (2020)

Hasil Uji *Goodness of Fit*

1. Uji Statistik F

Uji F dilakukan untuk menguji apakah model regresi layak atau *fit* dengan data observasinya. Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 3, nilai signifikansi F- test sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai F hitung 5,322 lebih besar dari F tabel 2,410, hal ini berarti model penelitian *fit* dengan data observasi.

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 3, koefisien *Adjusted R²* bernilai sebesar 0,418 artinya variasi kinerja LPD di kecamatan Abiansemal sebesar 41,8 persen mampu dijelaskan oleh sistem pengendalian internal, *locus of control* internal, *locus of control* eksternal dan partisipasi anggaran sedangkan sebesar 52,8 persen dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar model penelitian.

3. Uji t

Berdasarkan analisis pada Tabel 3 diperoleh bahwa oleh sistem pengendalian internal, *locus of control* internal berpengaruh positif terhadap kinerja LPD di kecamatan Abiansemal, sedangkan *locus of control* eksternal dan partisipasi anggaran tidak berpengaruh.

Pembahasan hasil penelitian

Pengaruh sistem pengendalian *intern* terhadap kinerja LPD

Hasil pengujian menunjukkan sistem pengendalian *intern* berpengaruh positif terhadap kinerja LPD. Sistem pengendalian *intern* merupakan bagian yang sangat penting agar tujuan LPD dapat tercapai, tanpa adanya sistem pengendalian *intern* tujuan LPD tidak akan tercapai secara efektif dan efisien. Sistem pengendalian *intern* merupakan bagian dari masing-masing sistem yang dipergunakan sebagai prosedur dan pedoman operasional perusahaan atau

organisasi tertentu. LPD di kecamatan Abiansemal menerapkan sistem pengendalian intern secara optimal untuk mengarahkan, mengawasi, dan mengukur sumber daya organisasi sebagai upaya mencegah terjadinya penyimpangan dalam mencapai tujuan LPD. Tujuan sistem pengendalian *intern* yaitu untuk menjaga kekayaan organisasi, keakuratan laporan keuangan perusahaan, kelancaran operasi perusahaan, kedisiplinan dipatuhinya kebijakan manajemen agar semua lapisan perusahaan tunduk pada hukum dan aturan yang sudah ditetapkan perusahaan. Sehingga dengan adanya sistem pengendalian *intern* di LPD yang efektif, maka kinerja dari LPD di kecamatan Abiansemal juga mengalami peningkatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Usman, dkk. (2013) dan Afrida (2013), menyatakan bahwa sistem pengendalian *intern* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Desiantari (2015) yang menemukan bahwa sistem pengendalian intern berpengaruh negatif terhadap kinerja dan penelitian Widiana (2015) yang menemukan bahwa sistem pengendalian *intern* tidak berpengaruh terhadap kinerja LPD.

Pengaruh *locus of control internal* terhadap kinerja LPD

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *locus of control internal* berpengaruh positif terhadap kinerja LPD. Semakin kuat *locus of control di* LPD, maka semakin meningkat juga kinerja dari karyawan. *Internal locus of control* merupakan individu dengan keyakinan bahwa jika mereka bekerja keras mereka akan berhasil, dan percaya bahwa orang yang gagal adalah karena kurangnya kemampuan atau motivasi sehingga mempengaruhi kinerja dari seseorang. *Locus of control* sebagai kontrol diri yang berkaitan dengan hal-hal yang menyangkut masalah perilaku dari individu yang bersangkutan. Individu dengan kontrol diri yang tinggi akan melihat bahwa ia mampu mengontrol perilakunya (*locus of control internal*). Pada LPD semakin baik kemampuan dan keyakinan dari karyawan dalam bekerja dengan motivasi yang

tumbuh dari dalam diri disertai inovasi dan kreativitas kerja maka mampu menghasilkan kerja yang maksimal serta berani mempertanggungjawabkan apa yang telah dikerjakan sesuai dengan beban kerjanya. Bersikap jujur dalam bekerja dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan sehingga kinerja LPD semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nainggolan, dkk. (2018), Rahayuningsih (2016) dan Sudiartini, dkk. (2018) menyatakan bahwa *locus of control internal* berpengaruh positif terhadap kinerja. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Parmin (2014) yang menemukan bahwa *locus of control internal* tidak berpengaruh terhadap kinerja LPD.

Pengaruh *locus of control eksternal* terhadap kinerja LPD

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *locus of control eksternal* tidak berpengaruh terhadap kinerja LPD. Kinerja manajemen pada LPD di kecamatan Abiansemal sudah dilaksanakan secara profesional sehingga *locus of control eksternal* tidak menjadi faktor penentu yang mempengaruhi kinerja LPD. *Eksternal locus of control* dengan asumsi dari karyawan yang tidak mampu mencapai target kerja seperti target kredit dan tabungan beralasan bahwa hal tersebut disebabkan oleh nasib bukan karena kesalahan atau kinerja karyawan itu sendiri, hal tersebut tidak mampu menjadi tolak ukur dalam pencapaian kinerja LPD. Asumsi yang dimiliki oleh karyawan ini merupakan asumsi di luar dugaan dan tidak mampu mempengaruhi kinerja LPD.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Saputra, dkk. (2014) dalam penelitiannya menyatakan bahwa *locus of control eksternal* tidak berpengaruh terhadap kinerja LPD. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Hermawan, dkk (2014) dan Nainggolan, dkk (2018) yang menemukan bahwa *locus of control eksternal* berpengaruh

positif terhadap kinerja dan bertentangan dengan penelitian Sudiartini (2018) yang menemukan *locus of control eksternal* berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja LPD

Hasil pengujian menunjukkan bahwa partisipasi anggaran tidak berpengaruh terhadap kinerja LPD. Partisipasi penyusunan anggaran di LPD bersifat tidak mutlak, artinya para pegawai tidak terlalu mempunyai kewenangan dalam hal-hal penentuan kebijakan LPD. Pengambilan keputusan LPD berdasarkan paruman desa adat yang merupakan rapat bersama antara kepala LPD, badan pengawas, bendesa adat serta dihadiri warga desa pakraman. Hal tersebut menyebabkan partisipasi dalam penyusunan anggaran LPD tidak mempengaruhi kinerja LPD secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ermawati (2017) yang menemukan bahwa partisipasi anggaran tidak berpengaruh terhadap kinerja LPD. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Wulandari (2013) dan Mongeri (2013) yang menemukan bahwa partisipasi anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja serta penelitian Medhayanti, dkk (2015) dan Marani (2009) yang menemukan partisipasi anggaran berpengaruh negatif terhadap kinerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa Sistem pengendalian *intern* dan *locus of control internal* berpengaruh positif terhadap kinerja LPD di Kecamatan Abiansemal. Sedangkan variabel *locus of control eksternal* dan partisipasi penyusunan anggaran tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja LPD di Kecamatan Abiansemal.

Saran

Sistem pengendalian *intern* yang perlu lebih mendapat perhatian pada LPD di kecamatan Abiansemal adalah indikator informasi dan komunikasi, sehingga dengan adanya peningkatan informasi dan komunikasi baik dengan pihak *internal* maupun *eksternal* LPD sehingga tercipta kinerja LPD yang lebih baik. Penelitian ini hanya mengkaji kinerja LPD berdasarkan variabel sistem pengendalian *intern*, *locus of control* dan partisipasi anggaran. Untuk penelitian selanjutnya, variabel dapat ditambah dengan variabel lain seperti motivasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan insentif finansial yang secara teori mampu mempengaruhi kinerja LPD.

DAFTAR RUJUKAN

- Afrida, N. 2013. Pengaruh desentralisasi dan sistem pengendalian *intern* Pemerintah terhadap kinerja manajerial skpd (studi empiris pada pemerintah kota padang). *Jurnal Akuntansi*. Vol 1. No 2.
- Ariawan, I. M., Putra, I. G. C., & Sunarsih, I. K. 2020. Efisiensi Penyaluran Kredit pada Lembaga Perkreditan Desa di Tinjau dari Struktur Pengendalian Intern. *Kumpulan Hasil Riset Mahasiswa Akuntansi (KHARISMA)*, 2(1), 137-147.
- Ayudiyati, S. E., dan Nugraheni, R. 2010. Analisis pengaruh *locus of control* terhadap kinerja dengan etika kerja islam sebagai variabel moderating (studi pada karyawan tetap Bank Jateng Semarang). *Doctoral dissertation*. Perpustakaan FE UNDIP.
- COSO. 2013. *Internal Control-Integrated Framework Executive Summary*. North California: Durham.
- Daud Maryam Oktaviani 2011. Pengaruh Sistem Pengendalian *Intern* terhadap kinerja Operasional pada kantor AJB Bumiputra Gorontalo. *Skripsi*. Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Gorontalo.
- Desiantari Ni Kadek, 2015. Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja LPD Di Kecamatan Abiansemal. *Skripsi*. Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Dewi, N. K. S. S., Putra, I. G. C., & Merawati, L. K. (2017). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Riset Akuntansi (JUARA)*, 7(2), 211-221.
- Dharmanegara, Ida Bagus Agung. 2010. *Penganggaran Perusahaan: Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ermawati, N. 2017. Pengaruh Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Manajerial dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Kasus SKPD Kabupaten Pati). *Jurnal Akuntansi Indonesia*, Vol 6. No 2. hal141-156.
- Fahmi, Irham. 2018. *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Muhammad Al. 2015. Pengaruh *Budgetary Participation* terhadap Kinerja Manajerial dengan Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja sebagai *Moderating Variable* pada Tiga Bank BUMN di Makassar. *Skripsi*. Makassar. Universitas Hasanuddin.

- Gozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Henis Fiqih Amalini, Mochammad Al Musadieq, Tri Wulida Afrianty. 2016. Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 35, No. 1.
- Hermawan, Kaban. 2014.. *Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Di PT X)*. Skripsi. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Katholik Indonesia Atma Jaya. Jln. Jendral Sudirman No. 51 Jakarta.
- Kenis, I. 1979. *Effects of Budgetary Goal Characteristics on Managerial Attitudes and Performance*. *The Accounting Review* Vol. 54, No. 4 pp 707.
- Kreitner, R dan Kinichi, A. 2003. *Perilaku Organisasi*. Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat.
- Kusnadi, I. M. G., dan Suputra, D. D. 2015. Pengaruh Profesionalisme dan *Locus of Control* terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali. *E-jurnal Akuntansi*. hal 276-291.
- Lau, R. 1988. *Belief about Control and Health Behavior*. New York: Plenum Press.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Manajemen SDM*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mardiasmo.2009. *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Andi.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompensasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mongeri, M. (2013). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Pada SKPD Pemerintah Daerah Kota Padang). *Jurnal Akuntansi*, 1(1).
- Mulyadi. 2016. *Sistem Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nainggolan, M. A., Kojo, C., & Sendow, G. (2018). Analisis Pengaruh *Internal Locus Of control* dan *external Locus Of Control* terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di fakultas ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 6, No. 4.
- Namawi, Hadari 2006. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada Univesity press.
- Nasution. 2003. *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*. Bandung: Tarsiro.
- Parmin, 2014. *Pengaruh Disiplin Kerja, Internal Locus Of Control dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen*. *Jurnal Fokus Bisnis*. Vol.13, No.01. hal 98.
- Peraturan Daerah Bali No. 4 tahun 2012 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 8 Tahun 2002 Tentang Lembaga Perkreditan Desa.
- Peraturan Daerah Provinsi Bali No 3 Tahun 2017 tentang Lembaga Perkreditan Desa.
- Peraturan Daerah Provinsi Bali No 44 Tahun 2017 tentang Lembaga Perkreditan Desa.
- Peraturan Gubernur Bali No 11 Tahun 2013 tentang Petunjuk Pelaksanaan Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 8 Tahun 2002 Tentang Lembaga Perkreditan Desa Sebagaimana Telah Diubah Beberapa Kali Terakhir Dengan Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 4 Tahun 2012 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 8 Tahun 2002 Tentang Lembaga Perkreditan Desa.

- Putra, I. G. C., & Gunadi, I. G. N. B. 2017. Etika Kepemimpinan dan Fungsi Badan Pengawas Pengaruhnya terhadap Kualitas Pelaporan Keuangan Lembaga Perkreditan Desa. *Jurnal Ilmu Manajemen (JUIMA)*, 7(2).
- Putra, I. G. C. 2013. Kualitas Audit Kantor Akuntan Publik Di Bali Ditinjau Dari Time Budget Pressure, Risiko Kesalahan, Dan Kompleksitas Audit. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika*, 2(2).
- Pratiwi, I. G. A. S., Endiana, I. D. M., & Arizona, I. P. E. (2019, December). Komitmen Organisasi Sebagai Pemoderasi Pada Pengaruh Karakteristik Tujuan Anggaran Dan Realisasi Anggaran Terhadap Kinerja Anggaran Dan Kinerja Manajerial Pada Skpd Badan Perencanaan Dan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Badung. In *Seminar Nasional Inovasi dalam Penelitian Sains, Teknologi dan Humaniora-InoBali* (pp. 354-364).
- Rahayuningsih, Sri dan Askar Yuniato. (2016). Analisis Pengaruh *Locus Of Control* Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating (Study Empiris Pada Perawat Di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang). *Jurnal Ventura*. Vol.7, No.1, hal 39–52.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Saputra, K. A. K. 2014. Pengaruh Locus of Control terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Internal Auditor dengan Kultur Lokal Tri Hita Karana sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*. Vol 3, No.1, hal 86-100.
- Setiawan, Ivan Aries., Ghozali, Imam. 2006. *Akuntansi Perilaku*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Sudartini, N. L. Y., dan Mimba, N. P. S. H. 2018. Pengaruh Locus of Control dan Budaya Organisasi Berbasis Tri Hita Karana Pada Kinerja Badan Pengawas. *E-Jurnal Akuntansi*. hal 381-407.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujaweni, V. Wiratna. 2015. *Akuntansi Manajemen*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suwarmika, I. K., Suryandari, N. N. A., & Susandya, A. P. G. B. A. (2019). Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance Pada Kinerja Lembaga Perkreditan Desa. *Kumpulan Hasil Riset Mahasiswa Akuntansi (KHARISMA)*, 1(1), 198-217.
- Usman, Z., Noholo, S., & Tuli, H. 2013. Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Perusahaan Pada PT. MNC Sky Vision Cabang Gorontalo. *KIM Fakultas Ekonomi & Bisnis*. Vol 1, No. 1.
- Putri, P. A. Y., & Endiana, I. D. M. (2020). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada Koperasi Di Kecamatan Payangan). *KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi*, 11(2), 179-189.
- Virnawan, I. M. E., & Putra, I. G. C. 2014. Efisiensi Penyaluran Kredit Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Di Kecamatan Marga-Tabanan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Bisnis*.
- Widiana Edy, I Putu Agus. 2016. Pengaruh Sistem Pengendalian Intern dan Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja LPD di Kecamatan Karangasem. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Wirakusuma, Made Gede. 2013. Pengaruh Komitmen Organisasi pada Hubungan antara Partisipasi Anggaran dan Kinerja pada LPD Provinsi Bali. *Skripsi*. Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Denpasar.

- Wulandari, N. 2007. Pengaruh Partisipasi Anggaran dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Aparat Daerah Kota Padang. *Skripsi*. Program Studi Akuntansi Universitas Gorontalo.
- Zarkasyi, Mohammad Wahyudin. 2008. *Good Corporate Governance Pada Badan Usaha Manufaktur, Perbankan, Jasa Keuangan Lainnya*. Bandung: Alfabeta.