

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Bali merupakan salah satu provinsi di Indonesia yang terkenal dengan adat istiadat serta kebudayaan yang beraneka ragam. Disamping adat istiadat dan kebudayaan untuk menciptakan perekonomian yang sejahtera maka, terdapat beberapa lembaga keuangan. Lembaga keuangan yang sangat populer di masyarakat Bali adalah lembaga keuangan mikro dalam hal ini disebut Lembaga Perkreditan Desa (LPD). Lembaga perkreditan desa (LPD) hampir ada di setiap pakraman desa di seluruh Bali.

Kesuksesan LPD di Bali sesungguhnya terproses dari sebuah kesadaran dan perkembangan lembaga perkreditan masyarakat desa (LPD). Ide pendirian LPD di desa pakraman berasal dari Pemerintah Daerah Bali (Gubernur Prof. Ida Bagus Mantra), akan tetapi sesungguhnya gagasan atau ide tersebut digali dari sesuatu yang telah berkembang sebagai kultur dan kearifan lokal masyarakat Bali yang berbasis pada kebersamaan, kekeluargaan, dan kegotong-royongan. Artinya, gagasan LPD berkembang berakar pada adat dan budaya masyarakat di Bali. Penyebab kesuksesan LPD juga berasal dari pola pengelolaan yang berbasis komunitas dengan landasan nilai-nilai kekeluargaan dan kegotong-royongan dalam bingkai adat dan budaya Bali. Masyarakat di desa pakraman menjadi pemilik sekaligus pengelola LPD yang menjalankan tugas dan fungsinya dalam ikatan komitmen untuk mencapai kesejahteraan dan kemajuan bersama

Berdasarkan keputusan Gubernur Bali, LPD merupakan Lembaga Perkreditan Desa di desa pakraman dalam wilayah Provinsi Bali. LPD berfungsi sebagai salah satu wadah kekayaan desa yang berupa uang, surat-surat berharga lainnya dengan menjalankan fungsinya dalam bentuk usaha-usaha ke arah peningkatan taraf hidup krama desa dan dalam kegiatan usahanya banyak menunjang pembangunan desa, mendorong pembangunan ekonomi masyarakat desa melalui kegiatan menghimpun tabungan dan deposito dari LPD bertujuan untuk memberikan pelayanan kepada nasabah serta lingkungan yang terkait dan memiliki tanggung jawab ekonomi dan sosial pada masyarakat desa. Tujuan didirikannya LPD di Bali ditujukan untuk membantu masyarakat di daerah provinsi Bali dalam mengembangkan kegiatan ekonominya dan tujuan pendiriannya adalah untuk membantu masyarakat desa khususnya bagi masyarakat ekonomi lemah. LPD juga berperan dalam memberantas rentenir, dan lain-lain usaha sejenis yang kurang sehat, memajukan ekonomi masyarakat khususnya masyarakat di desa dan menyelenggarakan aktivitas perkreditan di desa (Sukandia, 2011:61).

Keberadaan LPD kini telah ikut serta menunjang program pemerintah dalam hal pengentasan kemiskinan, serta memperluas kesempatan kerja dan ikut mendorong laju pertumbuhan industri kecil dan industri menengah di desa. Dalam upaya menciptakan suatu lembaga perkreditan desa yang baik dan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan serta dapat mencapai tujuan yang telah direncanakan sebelumnya, maka sangat diperlukan suatu sistem pengendalian internal, sistem administrasi, dan tata kelola yang dapat mengatur jalannya sebuah LPD. Sistem yang diperlukan sangat kompleks, karena menyangkut masalah keuangan dan kepercayaan masyarakat. Dalam membentuk suatu sistem di LPD yang kuat, maka

para pengelola atau pengurus perlu memahami aturan tata kelola dari aspek legalitas, dan akuntansi pertanggung jawaban karena pengelola akan diminta pertanggung jawaban formal pada setiap laporan tahunan LPD.

Pemberian kredit merupakan salah satu fungsi utama dari Lembaga Perkreditan Desa (LPD) yang bertujuan meningkatkan kualitas hidup masyarakat desa melalui penyaluran dana untuk berbagai kegiatan. Namun, pemberian kredit juga dapat berpotensi menimbulkan risiko, seperti keterlambatan membayar, kredit bermasalah, kredit fiktif, dan kredit macet. Oleh karena itu, perlu adanya struktur pengendalian internal yang efektif untuk mengawasi dan mengendalikan pemberian kredit.

Pengendalian internal merupakan kegiatan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan usaha. Menurut Krisdayanti (2022), efektivitas adalah hubungan kinerja dengan tujuan, ukuran seberapa baik tingkat kinerja, kebijakan dan prosedur organisasi tercapai. Efektivitas juga terkait dengan tingkat keberhasilan operasi sektor publik dan dikatakan bermanfaat ketika kegiatan memiliki dampak yang signifikan terhadap kemampuan untuk memberikan pelayanan publik. Sementara Pengendalian internal adalah 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, sistem pengendalian internal adalah semua rencana organisasional, metode dan pengukuran yang dipilih oleh suatu kegiatan usaha untuk mengamankan harta kekayaannya, mengecek keakuratan dan keandalan data akuntansi usaha tersebut (Mulyadi, 2017).

Suatu struktur pengendalian internal tidak dapat dianggap sepenuhnya efektif, meskipun dirancang dan disusun dengan sebaik-baiknya. Bahkan meskipun sistem yang ideal telah dirancang, keberhasilannya tetap tergantung pada kompetensi dan keandalan dari pelaksanaannya. Munculnya piutang tak tertagih yang begitu besar dan minimnya nasabah dapat diakibatkan dari struktur pengendalian internal yang tidak memadai atau perusahaan telah memiliki struktur pengendalian internal yang memadai tetapi tidak dipatuhi oleh karyawan. Menurut Handayani, (2012) bank atau dalam hal ini Lembaga Perkreditan Desa perlu memberikan penilaian terhadap nasabah yang mengajukan kredit pinjaman serta merasa yakin bahwa nasabahnya mampu mengembalikan kredit yang diterimanya. Dengan kata lain diperlukan suatu pengendalian internal yang dapat menunjang efektivitas sistem pemberian kredit.

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

Pelaksanaan dalam pengawasan dan pengendalian internal yang berjalan dengan baik, tentu dapat menghindari terjadinya penyelewengan, terutama di bagian kredit. Maka dari itu, setiap prosedur dan peraturan yang berlaku pada

Lembaga Perkreditan Desa harus dijalankan dengan baik. Dilihat dari segi jumlah LPD di Kecamatan Gianyar yang terdiri dari 40 LPD, dimana terdapat 1 LPD tidak beroperasi dan 1 LPD beroperasi (tidak melapor). Apabila dilihat dari perkembangan laporan kredit macet pada LPD Kecamatan di Gianyar tiap tahunnya mengalami peningkatan. Adapun laporan kredit macet LPD di Kecamatan Gianyar dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut:

**Tabel 1.1**  
**Laporan Perkembangan Kredit Macet LPD Kecamatan Gianyar**  
**Tahun 2019-2023**

| <b>Tahun</b> | <b>Kredit Macet</b> |
|--------------|---------------------|
| 2019         | 166.349.040         |
| 2020         | 271.770.928         |
| 2021         | 446.335.933         |
| 2022         | 615.710.574         |
| 2023         | 639.818.147         |

Sumber: LPLPD Kabupaten Gianyar (2024)

Tabel 1.1 yang diberikan menunjukkan laporan perkembangan kredit macet di LPD Kecamatan Gianyar selama periode 2019-2023. Dari data tersebut, dilihat dari segi laporan adanya tren peningkatan jumlah kredit macet setiap tahunnya. Tahun 2019, jumlah kredit macet tercatat sebesar Rp. 166.349.040. Pada tahun 2020 kredit macet meningkat menjadi Rp. 271.770.928 yang menunjukkan kenaikan yang signifikan dari tahun sebelumnya. Di tahun 2021, jumlah kredit macet meningkat lebih lanjut sebesar Rp. 446.335.933. Tahun 2022 kredit macet terus meningkat menjadi sebesar Rp. 615.710.574. dan terakhir tahun 2023 jumlah kredit macet sedikit meningkat menjadi sebesar Rp. 639.818.147 meskipun ada peningkatan,

kenaikannya lebih kecil dibandingkan tahun sebelumnya yang menunjukkan kenaikan yang signifikan.

- Fluktuasi yang terjadi lebih cenderung menunjukkan tren peningkatan kredit macet dari tahun ke tahun. Penyebab utama dari peningkatan kredit macet LPD Kecamatan Gianyar adalah kondisi ekonomi yang menantang, dampak pandemi COVID-19 yang mempengaruhi kemampuan debitur dalam melunasi atau membayar pinjaman, lanjutan dari ekonomi yang belum membaik karena pandemi COVID-19 dan faktor ekonomi seperti penurunan pendapatan masyarakat dan peningkatan pengangguran, yang sering kali terjadi dalam situasi krisis ekonomi dan bencana alam.

Salah satu cara untuk mengatasi permasalahan yang terjadi, LPD Kecamatan Gianyar perlu memperkuat manajemen risiko kredit, melakukan evaluasi terhadap kebijakan kredit, meningkatkan upaya penagihan dan restrukturisasi kredit serta diperlukan struktur pengendalian internal yang memadai untuk mempermudah pengendalian dan pengawasan kredit untuk dapat mewujudkan laba yang semaksimal mungkin dimana nantinya akan memajukan Lembaga Perkreditan Desa itu sendiri di masa yang akan datang serta mengurangi kredit macet yang menjadi masalah tersendiri bagi lembaga keuangan yang sudah berkembang pesat.

Independensi, profesionalisme, pengalaman kerja, tingkat pendidikan, dan pelatihan kerja adalah beberapa faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas pemberian kredit pada LPD. Independensi profesionalisme dapat mempengaruhi keputusan kredit yang diambil oleh karyawan LPD, karena karyawan LPD yang memiliki independensi profesionalisme dapat membuat keputusan yang lebih

objektif dan tidak terpengaruh oleh faktor lain. Independensi dan profesionalisme sangat penting untuk menjaga kualitas dan kredibilitas hasil pekerjaan, memastikan bahwa tugas dilaksanakan secara objektif, konsisten, dan sesuai dengan standar etika yang tinggi. Tanpa independensi, profesionalisme bisa terganggu oleh kepentingan pribadi atau tekanan eksternal, dan tanpa profesionalisme, independensi tidak akan cukup untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas tinggi. Beberapa hasil penelitian yang dilakukan oleh Saputra, dkk. (2020) dan Widhiastuti (2021), menyebutkan bahwa independensi berpengaruh positif terhadap efektivitas pemberian kredit. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bhaweswari dan Damayanti (2018) yang menyebutkan bahwa independensi berpengaruh negatif terhadap efektivitas pemberian kredit. Sementara hasil penelitian dari Stiawan (2020), yang menyebutkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap efektivitas pemberian kredit. Berlawanan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Diah, dkk. (2021) yang menyebutkan bahwa profesionalisme berpengaruh negatif terhadap efektivitas pemberian kredit.

Menurut Peraturan Presiden Republik Indonesia No. 8 tahun 2012, tentang kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia, pengalaman kerja adalah pengalaman melakukan pekerjaan dalam bidang tertentu dan jangka waktu tertentu secara intensif yang menghasilkan kompetensi. Pengalaman kerja merupakan suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik (Sasongko, 2018). Dengan pengalaman kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka pekerjaan yang dihasilkan dapat lebih baik daripada mereka yang belum mempunyai pengalaman dibidang tersebut. Oleh karena itu, untuk membangun

sumber daya manusia di sebuah perusahaan, selain pendidikan dan yang lainnya, pengalaman kerja sangat berpengaruh untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di perusahaan dalam hal ini Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di bagian kredit. Pujia, dkk. (2022), Bhaweswari dan Damayanti (2018) dalam penelitiannya memperoleh hasil bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas pemberian kredit. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sri, dkk. (2021) yang menyebutkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh negatif terhadap efektivitas pemberian kredit.

Tingkat pendidikan juga dapat mempengaruhi efektivitas pemberian kredit. Karyawan LPD yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi, lebih memiliki kemampuan dan pengetahuan yang lebih baik dalam mengawasi dan mengendalikan pemberian kredit. Sedangkan menurut Reza (2017), tingkat pendidikan merupakan upaya untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya penguasaan teori untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan pencapaian tujuan. Menurut Basyit, *et.al*, (2020) tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan teroganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Bhaweswari dan Damayanti (2018) dan Widhiastuti (2021) memperoleh hasil bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap efektivitas pemberian kredit. Sedangkan hasil penelitian dari Mahendra dan Ramantha (2018), menyebutkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh negatif terhadap efektivitas pemberian kredit.

Selain tingkat pendidikan, pelatihan kerja sangat penting dalam efektivitas pemberian kredit. Menurut Dessler (2020), pelatihan kerja adalah proses dalam mengejar keterampilan yang dibutuhkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana pelatihan karyawan memberikan pengetahuan praktis dan penerapannya dalam dunia kerja perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan organisasi perusahaan. Pelatihan mengacu pada upaya terencana perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran kompetensi, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan dan mampu dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar dan mampu mengawasi dan mengendalikan pemberian kredit. Pada penelitian yang dilakukan oleh Pujia, dkk. (2022) yang menyebutkan hasil penelitiannya bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas pemberian kredit. Sedangkan hasil penelitian oleh Mahendra dan Ramantha (2018), menyebutkan hasil bahwa pelatihan kerja berpengaruh negatif terhadap efektivitas pemberian kredit.

Menurut Mulyadi (2017), independensi berarti sikap mental yang bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan oleh pihak lain, dan tidak bergantung pada pihak lain. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Saputra, dkk. (2020) yang meneliti mengenai pengaruh independensi terhadap efektivitas pemberian kredit memperoleh hasil bahwa independensi berpengaruh positif terhadap efektivitas pemberian kredit. Penelitian yang dilakukan Hafrilla, (2021) menyebutkan bahwa independensi berpengaruh positif terhadap efektivitas pemberian kredit. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Bhweswari dan Damayanti, (2018)

menyatakan bahwa independensi tidak berpengaruh terhadap efektivitas pemberian kredit.

Pujia, dkk. (2022) menyebutkan bahwa pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas pemberian kredit. Stiawan (2020), yang meneliti mengenai pengaruh pengalaman kerja, profesionalisme, tingkat pendidikan terhadap efektivitas pemberian kredit memperoleh hasil bahwa pengalaman kerja, profesionalisme, dan tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap efektivitas pemberian kredit. Penelitian yang dilakukan oleh Widhiastuti (2021), juga memperoleh hasil yang menunjukkan bahwa independensi dan tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap efektivitas pemberian kredit.

Sedangkan penelitian oleh Diah, dkk. (2021) menyebutkan bahwa hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independensi (X1) tidak berpengaruh terhadap efektivitas pemberian kredit, variabel pengalaman kerja (X2) berpengaruh positif terhadap efektivitas pemberian kredit, dan variabel profesionalisme (X3) berpengaruh negatif terhadap efektivitas pemberian kredit.

Penelitian menurut Mahendra dan Ramantha (2018), menyebutkan bahwa dari hasil penelitiannya tingkat pendidikan berpengaruh negatif pada efektivitas pemberian kredit, pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas pemberian kredit, pelatihan kerja berpengaruh negatif terhadap efektivitas pemberian kredit. Selanjutnya penelitian Sri, dkk. (2021) menyatakan hasil penelitiannya bahwa pengalaman kerja berpengaruh negatif terhadap efektivitas pemberian kredit. Dan menurut penelitian yang dilakukan oleh Angga (2020),

menyebutkan bahwa independensi tidak berpengaruh terhadap efektivitas pemberian kredit.

Penelitian ini dilakukan atas dasar permasalahan atau fenomena Lembaga Perkreditan Desa (LPD) yang ada di Bali dan ketidakkonsistenan hasil penelitian sebelumnya antara efektivitas pemberian kredit. Penelitian ini dilakukan di wilayah kecamatan Gianyar karena memiliki perkembangan yang signifikan dalam sektor Lembaga Perkreditan Desa (LPD) dengan indikator kredit macet yang menunjukkan peningkatan selama beberapa tahun terakhir. Kondisi ini memberikan kesempatan untuk menganalisis efektivitas struktur pengendalian internal yang ada, serta faktor-faktor yang mempengaruhi pengelolaan kredit LPD Kecamatan di Gianyar. Selain itu, Kecamatan Gianyar juga merupakan pusat kegiatan ekonomi yang aktif, dengan banyak LPD beroperasi di berbagai desa pakraman. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang relevan untuk meningkatkan kualitas pengelolaan kredit di LPD Kecamatan Gianyar, khususnya dalam mengurangi risiko kredit macet di masa mendatang.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka pokok masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1) Apakah independensi berpengaruh terhadap efektivitas pemberian kredit pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kecamatan Gianyar?
- 2) Apakah profesionalisme berpengaruh terhadap efektivitas pemberian kredit pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kecamatan Gianyar?

- 3) Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap efektivitas pemberian kredit pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kecamatan Gianyar?
- 4) Apakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap efektivitas pemberian kredit pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kecamatan Gianyar?
- 5) Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap efektivitas pemberian kredit pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kecamatan Gianyar?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pokok masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

- 1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh independensi terhadap efektivitas pemberian kredit pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kecamatan Gianyar.
- 2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh profesionalisme terhadap efektivitas pemberian kredit pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kecamatan Gianyar.
- 3) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap efektivitas pemberian kredit pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kecamatan Gianyar.
- 4) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh tingkat pendidikan terhadap efektivitas pemberian kredit pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kecamatan Gianyar.

- 5) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap efektivitas pemberian kredit pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kecamatan Gianyar.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

- 1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini merupakan kesempatan untuk memperoleh bukti empiris dan pemahaman praktis, memperluas pengetahuan dan wawasan serta untuk mengaplikasikan teori-teori yang diperoleh pada perkuliahan dalam kondisi yang sebenarnya, khususnya mengenai pengaruh komponen terhadap efektivitas pemberian kredit Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kecamatan Gianyar.

- 2) Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan pemikiran bagi pihak manajemen Lembaga Perkreditan Desa (LPD) sebagai pertimbangan untuk langkah selanjutnya terutama dalam meningkatkan penerapan pengendalian internal dalam menunjang efektivitas sistem pemberian kredit.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Teori Keagenan (*Agency Theory*)**

Teori agensi merupakan konsep yang menjelaskan hubungan yang terjadi antara pihak manajemen perusahaan selaku agen dengan pemilik perusahaan selaku pihak principal. Pihak principal adalah pihak yang memberikan perintah kepada pihak lain yaitu agen untuk melakukan semua kegiatan atas nama principal dalam kapasitasnya sebagai pengambil keputusan (Jensen & Meckling, 1976). Konsep teori keagenan (*agency theory*) menurut Supriyono (2018), hubungan kontraktual antara principal dan agen. Hubungan ini dilakukan untuk suatu jasa dimana principal memberi wewenang kepada agen mengenai pembuatan keputusan yang terbaik bagi principal dengan mengutamakan kepentingan dalam mengoptimalkan laba perusahaan sehingga meminimalisir beban.

Tujuan dari teori agensi adalah pertama, untuk meningkatkan kemampuan individu (baik principal dan agen) dalam mengevaluasi lingkungan dimana keputusan harus diambil (*The belief revision role*). Kedua, untuk mengevaluasi hasil dari keputusan yang telah diambil guna mempermudah pengalokasian hasil antara principal dan agen sesuai dengan kontrak kerja (*The performance evaluation role*). Secara garis besar teori agensi dikelompokkan menjadi dua yaitu *positive agency research* dan

*principal agent research*. *Positive agency research* memfokuskan pada identifikasi situasi dimana agen dan principal mempunyai tujuan yang bertentangan dan mekanisme pengendalian yang terbatas hanya menjaga perilaku *self serving* agen. Secara eksklusif, kelompok ini hanya memperhatikan konflik tujuan antar pemilik (*stakeholder*) dengan manajer. Sementara itu, *principal agent research* memfokuskan pada kontrak optimal antara perilaku dan hasilnya, secara garis besar penekanan pada hubungan principal dan agent. *Principal agent research* mengungkapkan bahwa hubungan agent-principal dapat diaplikasikan secara lebih luas, misalnya untuk menggambarkan hubungan pekerja dan pemberi kerja.

Teori agensi tidak dapat dilepaskan dari kedua belah pihak diatas, baik principal maupun agen merupakan pelaku utama dan keduanya mempunyai bentuk kerja sama (*bargaining position*) masing-masing dalam menempatkan posisi, peran dan kedudukannya. Principal sebagai pemilik modal memiliki akses pada informasi internal perusahaan sedangkan agen sebagai pelaku dalam praktek operasional perusahaan mempunyai informasi tentang operasi dan kinerja perusahaan secara riil dan menyeluruh. Posisi, fungsi, situasi, tujuan, kepentingan dan latar belakang principal dan agen yang berbeda dan saling bertolak belakang tersebut akan menimbulkan pertentangan dengan saling tarik menarik kepentingan (*conflict of interest*) dan pengaruh antara satu sama lain.

Berdasarkan pada teori keagenan bila diterapkan dalam LPD, pihak principal adalah desa adat dan pihak agen adalah pengurus LPD sedangkan pengawas internal merupakan pihak yang dapat menjembatani kepentingan principal dengan pihak agen dalam mengelola keuangan LPD. Apabila pihak pengawas internal memiliki independensi, profesionalisme, pengalaman kerja,

tingkat pendidikan dan pelatihan kerja yang baik dalam menerapkan pengendalian internal maka dapat menghindari *agency cost*. Hal tersebut dikarenakan apakah suatu program atau kegiatan telah mencapai tujuan yang telah ditetapkan

Oleh karena itu dalam pelaksanaan pemberian kredit yang dilakukan oleh LPD di Kecamatan Gianyar perlu mendapatkan perhatian yang khusus untuk meminimalisir terjadinya kredit macet atau kredit bermasalah. Salah satu yang dapat dilakukan di masing-masing LPD, bahkan LPD Kecamatan Gianyar adalah dengan penerapan komponen struktur pengendalian internal yang memadai yaitu lingkungan pengendalian, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan atau pengawasan untuk meminimalisir terjadi kredit macet dan terhindar dari tindakan yang tidak diinginkan. Oleh karena itu LPD Kecamatan Gianyar perlu untuk mengkaji pengendalian internal terhadap pemberian kredit.

### **2.2.2 Lembaga Perkreditan Desa (LPD)**

Pengertian Lembaga Perkreditan Desa (LPD) menurut peraturan Daerah Provinsi Bali No. 4, tahun 2012: LPD merupakan salah satu unsur kelembagaan desa pakraman yang menjalankan fungsi keuangan desa pakraman untuk mengolah potensi dan telah terbukti dalam memajukan kesejahteraan masyarakat dan memenuhi kepentingan desa itu sendiri. Menurut Teddy Prianthara, (2017) Lembaga Perkreditan Desa (LPD) adalah lembaga ekonomi desa yang dipergunakan untuk penitipan dan penukaran uang di desa. Pada dasarnya LPD berfungsi sebagai pengumpulan dana, pemberi kredit, dan menjadi perantara di dalam lalu lintas pembayaran pada umumnya dan merupakan sumber pembiayaan pembangunan di wilayah desa adat yang ada di Bali. Peranan LPD ini semakin

berkembang dan bidang usaha pun semakin luas, sejalan dengan kemajuan peradaban, teknologi informasi dan globalisasi perekonomian, karena LPD merupakan perusahaan yang dinamis sehingga mendorong pertumbuhan perekonomian, sehingga usaha LPD bukan saja sebagai penyimpanan dan pemberian kredit, tetapi juga sebagai alat lalu lintas pembayaran, stabilitas pembayaran, stabilitas dinamisor pertumbuhan perekonomian suatu desa.

Fungsi LPD didirikan sesuai Perda Tingkat I Bali Nomor 2 tahun 1988 menyebutkan dalam pasal 3 bahwa:

- a) LPD adalah salah satu lembaga desa yang merupakan unit operasional serta berfungsi sebagai wadah kekayaan desa yang berupa uang atau surat-surat berharga lainnya.
- b) Pendayagunaan LPD diarahkan kepada usaha-usaha peningkatan taraf hidup penduduk desa untuk menunjang pembangunan.

Tujuan LPD sesuai Perda Tingkat I Bali Nomor 2 tahun 1988 disebutkan dalam pasal 4 bahwa tujuan LPD didirikan adalah:

- a) Mendorong pembangunan ekonomi masyarakat desa melalui tabungan yang terarah serta penyaluran modal kerja yang efektif.
- b) Memberantas ijon, gadai gelap dan lain-lain yang dapat dipersamakan dengan itu di desa.
- c) Menciptakan pemerataan dan kesempatan berusaha bagi warga desa dan tenaga kerja di desa.
- d) Meningkatkan daya beli atau lalu lintas pembayaran dan peredaran uang di desa.

Dengan demikian, LPD harus dibina dan ditingkatkan kinerjanya agar semakin baik dan terus berkembang guna meningkatkan taraf kehidupan desa.

### 2.2.3 Struktur Pengendalian Internal

Menurut Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) 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. 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 pengendalian internal adalah suatu proses yang dipengaruhi oleh manajemen dalam organisasi atau perusahaan yang digunakan sebagai dasar untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Mulyadi tujuan pengendalian internal adalah untuk memberikan keyakinan memadai dalam pencapaian tiga golongan utama: keandalan informasi keuangan, kepatuhan terhadap hukum, dan peraturan yang berlaku dan efektivitas dan efisiensi operasi.

Sedangkan tujuan pengendalian internal menurut *Committee Of Sponsoring Organizations COSO* (2017) yaitu:

- a) Tujuan operasi, dalam tujuan operasi dijelaskan bahwa pengendalian internal ini berkaitan dengan efektivitas dan efisiensi operasi, termasuk sasaran kinerja keuangan dan operasional, serta penjagaan aset dari kerugian.
- b) Tujuan pelaporan, tujuan pelaporan menjelaskan bahwa pengendalian internal berkaitan dengan pelaporan keuangan internal dan eksternal dan non-keuangan,

serta dapat meliputi reliabilitas, garis waktu, transparansi atau ketentuan-ketentuan lain yang telah diatur dan ditetapkan oleh pembuat kebijakan, diakui oleh pembuat standar, atau kebijakan entitas.

- c) Tujuan kepatuhan, tujuan kepatuhan ini menjelaskan bahwa pengendalian internal berkaitan dengan ketaatan pada hukum dan peraturan yang menjadikan entitas sebagai subjeknya.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa pengendalian sangat diperlukan oleh manajemen karena dengan adanya pengendalian internal yang memadai akan berguna untuk membantu dipatuhinya kebijakan manajemen menjaga keandalan dan ketelitian data akuntansi yang dilaporkan karyawan serta efektivitas dan efisiensi operasi.

#### **2.2.4 Independensi**

Mulyadi (2017), menyebutkan independensi berarti sikap mental yang bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan oleh pihak lain, tidak bergantung pada orang lain. Independensi juga berarti adanya kejujuran dalam diri seorang dalam mempertimbangkan fakta dan adanya pertimbangan yang objektif yang tidak memihak dalam merumuskan dan menyatakan pendapatnya.

Peran independensi secara umum mencakup dua aspek, yaitu independensi dalam fakta (*in fact*) dan independensi dalam penampilan (*in appearance*). Independensi dalam fakta berarti auditor yang melakukan evaluasi terhadap pemberian kredit harus bebas dari pengaruh eksternal dan tidak bergantung pada pihak yang terlibat dalam proses pemberian kredit. Hal ini memastikan bahwa penilaian risiko kredit dan keputusan untuk memberikan kredit didasarkan pada

analisis objektif dan tidak terpengaruh oleh tekanan atau kepentingan pihak tertentu. Dengan demikian, keputusan kredit yang lebih tepat dan berbasis fakta akan mengurangi risiko kredit macet.

Sedangkan independensi dalam penampilan berarti auditor juga harus menampilkan diri sebagai pihak yang benar-benar independen. Hal ini berarti mereka harus menjaga jarak profesional dari pemberi dan penerima kredit, sehingga kredibilitas hasil audit dan evaluasi kredit tidak diragukan. Independensi dalam penampilan ini penting untuk mempertahankan kepercayaan *stakeholders* bahwa evaluasi kredit dilakukan dengan jujur dan objektif.

#### 2.2.5 Profesionalisme

Menurut pengertian umum, seseorang dikatakan profesionalisme jika memenuhi tiga kriteria, yaitu;

- a) Keahlian, kompetensi atau kemampuan yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan khusus dalam bidang tertentu.
- b) Standar baku, proses dan prosedur yang ditetapkan untuk memastikan konsistensi dan kualitas dalam pelaksanaan tugas.
- c) Etika, prinsip moral yang mengarahkan perilaku individu dalam menjalankan tugas profesinya.

Profesi dan profesionalisme dapat dibedakan secara konseptual. Profesionalisme menurut Krisnawati (2019), suatu kemampuan yang dilandasi oleh pengetahuan dan pelatihan khusus, daya pemikiran yang kreatif untuk melaksanakan tugas-tugas yang sesuai dengan bidang keahlian dan profesinya. Jadi

dapat disimpulkan pengertian profesionalisme adalah suatu sikap dalam melaksanakan pekerjaan yang dilandasi oleh keahlian dan profesi tertentu sesuai dengan bidangnya dan selalu berpedoman pada etika. Adapun elemen-elemen profesionalisme yaitu:

- a) Kompetensi teknis yaitu pengetahuan dan keterampilan spesifik yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas dalam profesi tersebut.
- b) Komunikasi efektif adalah kemampuan berkomunikasi dengan jelas dan tepat dalam berbagai situasi, termasuk mendengarkan dengan baik dan memberikan umpan balik yang konstruktif.
- c) Sikap dan perilaku, menunjukkan dedikasi, integritas, dan tanggungjawab dalam pekerjaan.
- d) Pengembangan berkelanjutan, komitmen untuk terus belajar dan meningkatkan keterampilan serta pengetahuan.

#### **2.2.6 Pengalaman Kerja**

Pengalaman adalah suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non formal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi (Pramesti, 2020). Pengalaman kerja merupakan periode waktu dimana seseorang telah bekerja dalam pekerjaan atau profesi tertentu, serta akumulasi keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi yang diperoleh selama waktu tersebut. Pengalaman kerja sering diukur dalam durasi waktu (tahun atau bulan) dan dapat mencakup berbagai aspek seperti jenis

pekerjaan, tanggungjawab, dan prestasi yang dicapai. Aspek-aspek pengalaman kerja adalah:

- a) Durasi, lama waktu yang dihabiskan dalam pekerjaan atau industri tertentu.
- b) Jenis pekerjaan.
- c) Tingkat tanggungjawab dan kompleksitas tugas yang diemban.
- d) Pencapaian prestasi dan kontribusi signifikan selama bekerja.

Pengalaman kerja yang sangat penting dalam proses seleksi karyawan dan dapat menunjukkan apa yang akan dapat dikerjakan oleh calon karyawan. Keahlian dan pengalaman merupakan dua klasifikasi yang selalu diperhatikan dalam proses pemilihan karyawan. Umumnya perusahaan lebih condong tenaga kerja yang berpengalaman. Seseorang yang melakukan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki akan memberikan hasil yang baik daripada mereka yang tidak memiliki cukup pengetahuan dalam menjalankan tugasnya. Kenyataan menunjukkan bahwa semakin lama seseorang bekerja maka, semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki sedangkan semakin singkat masa kerja seseorang maka, semakin sedikit pengetahuan atau pengalaman kerja seseorang tersebut. Jadi pengalaman kerja akan mempengaruhi pelaksanaan suatu tugas. Seseorang yang berpengalaman cenderung akan memiliki cara berfikir yang lebih terperinci, kreatif, dan lengkap dibandingkan seseorang yang belum berpengalaman.

### **2.2.7 Tingkat Pendidikan**

Tingkat pendidikan adalah suatu kondisi tingkat pendidikan yang dimiliki oleh seseorang melalui pendidikan formal dan disahkan oleh Departemen

Pendidikan. Menurut Ahmadi dan Ubhiyanti (2019), pendidikan dalam arti luas adalah segala pengalaman belajar yang berlangsung dalam lingkungan dan sepanjang hidup. Adapun pengertian pendidikan dalam arti sempit adalah pengajaran yang diselenggarakan di sekolah lembaga pendidikan formal (Abdurrahman Sales, 2019).

Tingkat pendidikan memiliki peran penting dalam kehidupan manusia. Ada beberapa peran penting tingkat pendidikan yaitu:

- a) Meningkatkan kemampuan dan keterampilan seseorang dalam berpikir, menganalisa, menghafal, memecahkan masalah, dan lain-lain.
- b) Meningkatkan kualitas manusia, dengan arti semakin tinggi tingkat pendidikan, maka semakin tinggi juga kualitas manusia.
- c) Tingkat pendidikan membantu meningkatkan kesadaran dan keterampilan seseorang untuk berkomunikasi, beradaptasi, berinisiatif, dan berwawasan.

Tingkat pendidikan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan. Indikator pengukuran tingkat pendidikan meliputi

#### 1. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan dapat dibedakan menjadi tingkatan-tingkatan tertentu seperti pendidikan dasar awal selama 9 tahun meliputi SD/ sederajat, SLTP/ sederajat. Selanjutnya ke tahap pendidikan lanjutan meliputi pendidikan menengah minimal 3 tahun meliputi SMA/ sederajat, pendidikan tinggi meliputi Diploma,

Sarjana, Magister, Spesialis, dan Doktor yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.

## 2. Kesesuaian Jurusan

Kesesuaian jurusan adalah sebelum karyawan direkrut perusahaan akan menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut agar dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan bidangnya. Dengan begitu karyawan dapat memberikan kualitas kerja yang baik bagi perusahaan atau industri.

## 3. Kompetensi

Pendidikan dan pelatihan memiliki peran strategis untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sebuah perusahaan yang profesional dalam hal kompetensi yang diharapkan sesuai dengan tugas dan perannya masing-masing.

### 2.2.8 Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja adalah proses pengajaran atau pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi individu dalam konteks pekerjaan atau tugas tertentu (Edwin B Flippo). George Dreher dan Thomas Dougherty: Mereka menggambarkan pelatihan kerja sebagai “suatu proses yang mengarahkan dan membantu individu dalam mencapai tingkat keterampilan dan kompetensi yang diperlukan untuk tugas-tugas tertentu.” Pelatihan kerja sangat penting bagi suatu perusahaan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan dalam bidangnya, meningkatkan kesadaran dan keterampilan berpikir kritis sehingga bisa mengidentifikasi potensi risiko serta mengembangkan strategi untuk mengurangi risiko tersebut. Selain itu pelatihan kerja sangat penting untuk

meningkatkan kesadaran dan keterampilan berpikir kritis, berkomunikasi, beradaptasi, dan berpikir strategis. Tujuan pelatihan kerja menurut Mangkunegara, (2017) adalah:

1. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi.
2. Meningkatkan produktivitas kerja.
3. Meningkatkan kualitas kerja.
4. Meningkatkan perencanaan sumber daya manusia.
5. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.
6. Meningkatkan perkembangan pribadi pegawai.

## **2.2 Penelitian Sebelumnya**

Penelitian merupakan kegiatan pengumpulan, pengolahan, analisis secara ilmiah dengan tujuan memberikan respon atau jawaban terhadap permasalahan yang ada dengan tujuan untuk memecahkan sebuah masalah. Untuk itu, penting bagi peneliti dalam mengawali kegiatan penelitian dengan melakukan kajian terhadap hasil penelitian sebelumnya. Berikut ini adalah beberapa hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan masing-masing variabel yang akan dibahas pada penelitian yang akan dilakukan. Penelitian mengenai “Pengaruh Independensi, Profesionalisme, Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Kerja Terhadap Efektivitas Pemberian Kredit di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kecamatan Gianyar” dengan menggunakan beberapa acuan penelitian terdahulu yaitu:

Saputra, dkk. (2020) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Independensi Terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*) Dengan Sistem Efektivitas Pemberian Kredit Sebagai Variabel Moderasi Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Se-Kecamatan Ubud”. Variabel independen dalam penelitian ini adalah independensi sedangkan variabel dependennya adalah efektivitas pemberian kredit sebagai moderasi pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Se-Kecamatan Ubud. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan teknik *Moderated Regression Analysis* (MRA). Hasil penelitiannya memperoleh bahwa independensi berpengaruh positif terhadap efektivitas pemberian kredit sebagai moderasi pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Se-Kecamatan Ubud .

Hafrilla, (2021) dengan penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Independensi Profesionalisme Terhadap Efektivitas Pemberian Kredit”. Variabel independen dalam penelitian tersebut yaitu independensi, profesionalisme sedangkan variabel dependennya adalah efektivitas pemberian kredit. Analisis data menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa independensi berpengaruh positif terhadap efektivitas pemberian kredit, sedangkan profesionalisme berpengaruh negatif terhadap efektivitas pemberian kredit.

Penelitian yang dilakukan Bhaweswari dan Damayanti (2018), yang berjudul “Pengaruh Independensi Motivasi, Keahlian Profesional, Tingkat Pendidikan, dan Pengalaman Kerja Pengawas Internal Terhadap Efektivitas Pemberian Kredit Lembaga Perkreditan Desa di Kota Denpasar”. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Independensi, motivasi, keahlian profesional, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja sementara variabel dependennya adalah efektivitas pemberian kredit pada LPD. Teknik analisis data yang digunakan yaitu

uji regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa motivasi, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas pemberian kredit sedangkan independensi tidak berpengaruh terhadap efektivitas pemberian kredit.

Pujia, dkk. (2022) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Efektivitas Pemberian Kredit”. Variabel independennya adalah pendidikan, pengalaman kerja, dan pelatihan kerja sementara variabel dependennya adalah efektivitas pemberian kredit. Teknik analisis yang digunakan regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan, pengalaman kerja, dan pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas pemberian kredit.

Stiawan (2020), dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Pengalaman Kerja, Profesionalisme, Tingkat Kompensasi, dan Tingkat Pendidikan Badan Pengawas Terhadap Efektivitas Pemberian Kredit Pada Lembaga Perkreditan Desa SE-Kecamatan Buleleng”. Variabel independennya yaitu pengalaman kerja, profesionalisme sedangkan variabel dependennya adalah efektivitas pemberian kredit pada Lembaga Perkreditan Desa SE-Kecamatan Buleleng. Teknik data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Dengan menyebutkan hasil penelitiannya bahwa pengalaman kerja, profesionalisme berpengaruh positif terhadap efektivitas pemberian kredit pada Lembaga Perkreditan Desa SE-Kecamatan Buleleng.

Widhiastuti (2021), dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Independensi, Motivasi, Tingkat Pendidikan dan Keahlian Profesional Badan Pengawas Terhadap Efektivitas Pemberian Kredit Pada Lembaga Perkreditan Desa

(LPD) SE-Kecamatan Mengwi”. Variabel independennya adalah independensi, motivasi, tingkat pendidikan dan keahlian profesional sedangkan variabel dependennya efektivitas pemberian kredit pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) SE-Kecamatan Mengwi. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menyebutkan hasil penelitiannya bahwa independensi, motivasi, tingkat pendidikan dan keahlian profesional berpengaruh positif terhadap efektivitas pemberian kredit pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) SE-Kecamatan Mengwi.

Penelitian Diah, dkk. (2021) yang berjudul “Pengaruh Independensi, Pengalaman Kerja dan Profesionalisme Badan Pengawas Terhadap Efektivitas Pemberian Kredit Pada LPD Kecamatan Gianyar”. Variabel independennya yaitu independen, profesionalisme, pengalaman kerja sedangkan variabel dependennya efektivitas pemberian kredit pada LPD Gianyar. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independensi (X1) tidak berpengaruh terhadap efektivitas pemberian kredit, variabel pengalaman kerja (X2) berpengaruh positif terhadap efektivitas pemberian kredit, dan variabel profesionalisme (X3) berpengaruh negatif terhadap efektivitas pemberian kredit.

Mahendra dan Ramantha (2018), yang berjudul “Pelatihan Kerja Memoderasi Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja pada Efektivitas Pemberian Kredit”. Variabel independennya adalah pelatihan kerja, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja sedangkan variabel dependennya efektivitas pemberian kredit. Teknik analisis data yang digunakan yaitu *moderated regression analysis* (MRA). Hasil penelitian memberikan bukti empiris bahwa tingkat pendidikan berpengaruh

negatif pada efektivitas pemberian kredit, pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas pemberian kredit, pelatihan kerja berpengaruh negatif pada efektivitas pemberian kredit.

Sri, dkk. (2021) dengan penelitian yang berjudul “Analisis Faktor-Faktor Pengalaman Kerja Terhadap Efektivitas Pemberian Kredit”. Variabel independennya adalah pengalaman kerja sedangkan variabel dependennya adalah efektivitas pemberian kredit. Teknik data yang digunakan analisis regresi linier berganda dan menyebutkan hasil penelitian bahwa pengalaman kerja berpengaruh negatif terhadap efektivitas pemberian kredit.

Penelitian Angga, (2020) yang berjudul “Pengaruh Independensi Badan Pengawas Terhadap Efektivitas Pemberian Kredit”. Variabel independennya independensi dan variabel dependennya adalah efektivitas pemberian kredit. Teknik data yang digunakan analisis regresi linier berganda. Dan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa independensi tidak berpengaruh terhadap efektivitas pemberian kredit.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian ini memiliki fokus yang sama pada efektivitas pemberian kredit pada LPD, metode pengumpulan data melalui media kuesioner, dan menggunakan teknik analisis statistik yang serupa, yaitu regresi linier berganda.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada teori yang digunakan, beberapa variabel yang digunakan berbeda, lokasi penelitian yang berbeda, dan tahun penelitian yang dilakukan berbeda.