



## PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA KARYAWAN TERHADAP EFEKTIVITAS SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL PADA KSP KOPDIT OBOR MAS MAUMERE

Maria Margret Mbeleng<sup>1</sup>, Wilhelmina Mitan<sup>2</sup>, Yoseph Darius Purnama Rangga<sup>3</sup>

<sup>123</sup>Universitas Nusa Nipa, Indonesia

Alamat: Jalan Kesehatan Nomor 3, Beru, Alok Timur, Kabupaten Sikka, NTT

Email: [mariamakdalena01@gmail.com](mailto:mariamakdalena01@gmail.com)

### Abstract

*The research was conducted at KSP Kopdit Obor Mas Maumere. The purpose of this study is to examine the effect of employees' education level and work experience on the effectiveness of the internal control system. The research method used is a quantitative approach with multiple linear regression analysis techniques. The research result show that the Education Level variable does not have a significant effect on the Effectiveness of the Internal Control System, while the Work Experience variable has a positive and significant effect on the Effectiveness of the Internal Control System. Simultaneously, both independent variables have a significant effect on the Effectiveness of the Internal Control System. The coefficient of determination ( $R^2$ ) indicates that variations in the effectiveness of the internal control system can be explained by Education Level and Work Experience. These findings affirm that Work Experience plays a dominant role in enhancing the effectiveness of the internal control system, whereas Education Level is not a key factor in the context of this study.*

*Keywords: Education Level, Work Experience, Effectiveness of Internal Control System.*

### Abstrak

Penelitian ini dilakukan pada KSP Kopdit Obor Mas Maumere. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Karyawan terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Internal. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Tingkat Pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Internal, variabel Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Internal. Secara simultan, kedua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel Efektivitas Sistem Pengendalian Internal. Nilai Koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa variasi efektivitas pengendalian internal dapat dijelaskan oleh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja. Temuan ini menegaskan bahwa Pengalaman Kerja memiliki peran dominan dalam meningkatkan efektivitas sistem pengendalian internal, sedangkan Tingkat Pendidikan bukan faktor utama dalam konteks penelitian ini.

Kata kunci: Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Efektivitas Sistem Pengendalian Internal.

## 1. LATAR BELAKANG

Perkembangan lembaga keuangan di Indonesia menuntut setiap organisasi, termasuk koperasi simpan pinjam, untuk memiliki sistem pengelolaan yang transparan, akuntabel, dan berorientasi pada pengendalian resiko. Sistem pengendalian internal yang efektif dapat mengurangi resiko kecurangan, kesalahan dalam pencatatan keuangan, dan ketidakefektifan dalam pengelolaan dana (Kartasapoetra, dkk. 2007:1). Oleh karena itu, keberadaan sistem pengendalian internal yang efektif menjadi kebutuhan utama agar koperasi mampu menjaga kepercayaan anggota dan keberlanjutan usahanya ditengah persaingan dan kompleksitas aktivitas keuangan yang semakin meningkat.

Sistem pengendalian internal merupakan bagian penting dalam menjamin tercapainya tujuan organisasi, khususnya dalam organisasi keuangan seperti koperasi simpan pinjam. Menurut Mulyadi (2016), sistem pengendalian internal adalah struktur organisasi, metode, dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi, serta mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen. Sementara itu, COSO (2013) menyatakan bahwa pengendalian internal dirancang untuk memberikan keyakinan memadai mengenai pencapaian tujuan organisasi dalam hal efektivitas dan efisiensi operasi, keandalan pelaporan keuangan, serta kepatuhan terhadap peraturan.

Efektivitas sistem pengendalian internal sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang menjalankannya. Tingkat pendidikan karyawan mencerminkan kemampuan intelektual dan pemahaman konseptual terhadap prosedur kerja dan sistem pengendalian. Menurut Robbins (2017), pendidikan berperan penting dalam meningkatkan kemampuan analitis dan pengambilan keputusan karyawan. Selain pendidikan, pengalaman kerja juga menjadi faktor penting karena pengalaman memungkinkan karyawan memahami resiko, kesalahan, serta prosedur kerja secara lebih mendalam (Hasibuan, 2019).

KSP Kopdit Obor Mas Maumere sebagai lembaga keuangan berbasis koperasi juga sering menghadapi tantangan dalam upaya meningkatkan efektivitas sistem pengendalian internal. Seperti kasus penyalahgunaan uang angsuran pinjaman yang dilakukan oleh oknum karyawan. Kasus ini menunjukkan bahwa meskipun sistem pengendalian internal telah disusun dengan baik, efektivitasnya tetap bergantung pada pelaksanaan di lapangan. Dengan meningkatnya kualitas sumber daya manusia, diharapkan akan muncul kesadaran yang lebih tinggi akan tanggung jawab, serta kemampuan untuk menerapkan sistem pengendalian internal

yang efektif, sehingga mendukung terwujudnya pengelolaan organisasi yang transparan dan akuntabel.

Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti ingin meneliti pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja karyawan terhadap efektivitas sistem pengendalian internal pada KSP Kopdit Obor Mas Maumere. Penelitian ini secara khusus meneliti karyawan yang berperan sebagai *Account Officer (AO)* sebagai objek penelitian karena peran mereka yang berhubungan langsung dengan penerapan prosedur operasional dan pengendalian internal.

## **2. KAJIAN TEORITIS: *Grand Theory***

### **1. Teori Agensi**

Teori keagenan (*Agency Theory*) merupakan hubungan sebuah kontrak di antara dua pihak yaitu prinsipal dan agen untuk mengambil keputusan atas nama principal. Teori ini berfokus pada masalah kepercayaan dan kepentingan yang berbeda antara kedua pihak. Salah satu masalah utama dalam teori agensi adalah konflik kepentingan, di mana agen mungkin tidak selalu bertindak sesuai dengan kepentingan prinsipal. Ini bisa disebabkan oleh perbedaan tujuan dari masing-masing pihak. Teori agensi relevan dalam berbagai konteks, termasuk dalam bisnis, politik, dan manajemen, di mana pemilik dan pengelola memiliki peran dan tanggung jawab yang berbeda (Jensen & Meckling, 1976).

Teori keagenan sangat relevan untuk menjelaskan peran pengendalian internal dalam organisasi, khususnya pada koperasi simpan pinjam. Prinsipal, dalam hal ini manajemen atau anggota koperasi, mengandalkan agen yaitu karyawan untuk melaksanakan prosedur sesuai aturan. Namun, jika agen tidak memiliki tingkat pendidikan atau pengalaman kerja yang memadai, risiko kesalahan, kelalaian, bahkan penyalahgunaan wewenang dapat meningkat. Oleh karena itu, sistem pengendalian internal dibutuhkan sebagai mekanisme untuk meminimalisasi konflik kepentingan, menjaga kepatuhan, serta menyelaraskan tindakan agen dengan kepentingan *principal* (Eisenhardt, 1989).

Dalam penelitian ini, karyawan bertindak sebagai agen yang bertanggung jawab untuk menjalankan sistem pengendalian internal di KSP Kopdit Obor Mas Maumere, sementara manajemen berperan sebagai prinsipal. Teori agensi menjelaskan bahwa ada potensi konflik kepentingan antara kedua belah pihak, terutama jika karyawan tidak memiliki pendidikan atau pengalaman yang memadai untuk melaksanakan tugas mereka secara efektif.

Tingkat pendidikan karyawan dapat mempengaruhi pemahaman mereka terhadap prosedur dan kebijakan pengendalian internal, serta kemampuan mereka untuk mengambil

keputusan yang tepat. Sementara itu, pengalaman kerja yang relevan dapat meningkatkan keterampilan praktis dan pemahaman tentang konteks operasional yang diperlukan untuk menerapkan sistem pengendalian yang efektif.

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis deskriptif metode kausal. Pendekatan deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran tentang fenomena yang diteliti dari objek atau subjek penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan sebab akibat antara variabel independen yaitu variabel Tingkat Pendidikan (X1), variabel Pengalaman Kerja (X2), dengan variabel dependen yaitu variabel Sistem Pengendalian Internal (Y) (Sugiyono, 2019).

Menurut (Lubis Zulkarnain, 2010), populasi merupakan kelompok atau unsur yang ingin diketahui karakteristiknya dan dianalisis secara umum. Mencakup seluruh objek yang sesuai dengan kriteria penelitian. Keseluruhan individu-individu yang merupakan objek pengambilan data ini disebut dengan populasi dan individu-individu yang menjadi anggota dari populasi dikatakan sebagai anggota populasi, sedangkan banyaknya anggota populasi ini disebut dengan ukuran populasi. Populasinya adalah seluruh karyawan KSP Kopdit Obor Mas Maumere yang bertugas sebagai *Account Officer* yang berjumlah 32 orang.

Teknik penelitian yang digunakan adalah teknik sampel jenuh atau teknik penelitian sensus. Menurut Supranto (2001) “sensus adalah suatu cara pengumpulan data kalau seluruh elemen (populasi) diselidiki satu persatu”. Teknik ini digunakan ketika jumlah populasi relatif kecil, sehingga memungkinkan seluruh populasi diteliti secara langsung. Dalam penelitian ini, populasi yang dijadikan sampel adalah seluruh karyawan di KSP Kopdit Obor Mas Maumere, yang bertugas sebagai *Account Officer* yang terlibat langsung dalam implementasi dan pengawasan sistem pengendalian internal. Teknik pengumpulan data di dalam penelitian ini adalah kuesioner, berupa pernyataan yang diberikan kepada responden.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Asumsi Klasik

#### 1. Hasil Uji Normalitas

Menurut Umar dalam Soniya (2017), uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini keduanya berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan metode uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov Test* (KS), dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai probabilitas signifikan  $K-S > 0,05$ , maka data berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai probabilitas signifikansi  $K-S \leq 0,05$ , maka data tidak terdistribusi normal.

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
		32
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.58953072
Most Extreme Differences	Absolute	.125
	Positive	.081
	Negative	-.125
Test Statistic		
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

st distribution is Normal.  
lculated from data.  
iefors Significance Correction.  
is is a lower bound of the true significance.  
*Sumber : Hasil Olah Data, 2025*

Dari hasil pengolahan data pada tabel 1 diatas diperoleh nilai signifikan pada 0,200. Nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05, maka H0 diterima yang berarti semua data residual berdistribusi normal.

#### 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas merupakan kondisi di mana dua atau lebih variabel bebas saling berkorelasi secara kuat, yang dapat menyebabkan ketidakstabilan dalam estimasi koefisien

regresi. Pengujian multikolinearitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Kriteria yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

- 1) Jika nilai *Tolerance* > 0,1 dan nilai *VIF* < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.
- 2) Sebaliknya, jika nilai *Tolerance* ≤ 0,1 dan nilai *VIF* ≥ 10, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi multikolinearitas.

**Tabel 2**  
**Hasil Pengujian Multikolinearitas**

		Coefficients <sup>a</sup>							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	.873	1.843			.473	.639		
	Tingkat Pendidikan (X1)	.010	.036	.008		.270	.789	.988	1.012
	Pengalaman Kerja (X2)	1.531	.044	.989		34.665	.000	.988	1.012

a. Dependent Variable: Efektifitas Sistem Pengendalian Internal (Y)

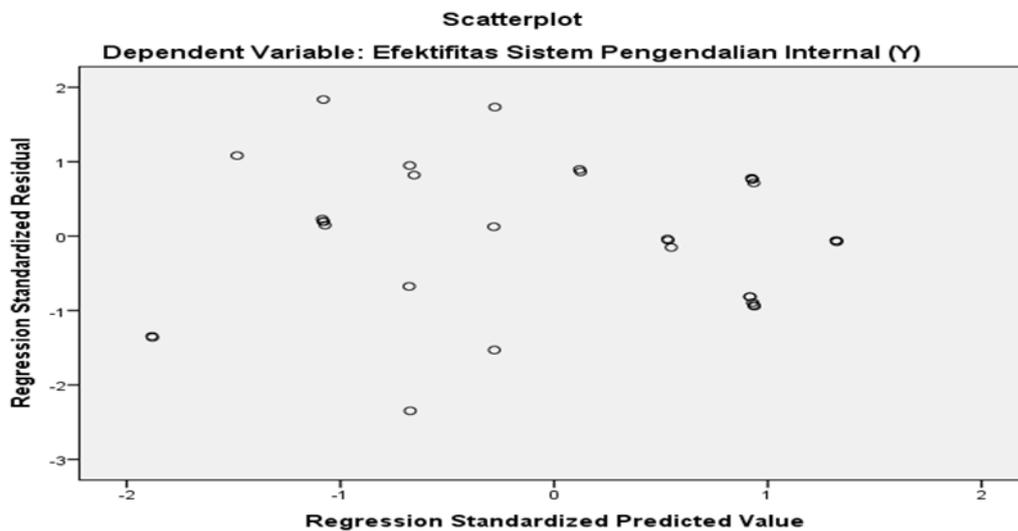
Sumber : Hasil Olah Data, 2025

Dengan melihat hasil pengujian multikolinearitas tabel 2 diketahui bahwa tidak ada satupun dari variabel bebas yang mempunyai nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,1. Begitu juga nilai VIF masing-masing variabel tidak ada yang lebih besar dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada korelasi yang sempurna antara variabel bebas (*independent*), sehingga model regresi ini tidak ada masalah multikolinearitas.

### 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang heteroskedastisitas adalah nilai tingkat signifikansi < 0,05, sebaliknya apabila tingkat signifikansi yang dihasilkan > 0,05 maka model regresi dalam penelitian yaitu homoskedastisitas (Santoso, 2010). Dalam penelitian ini, pengujian heteroskedastisitas

dilakukan dengan menggunakan Uji Scatterplot. Uji Scatterplot adalah salah satu metode yang digunakan untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dalam model regresi linear.



Sumber : Hasil Olah Data, 2025

Pada Scatterplot gambar di atas menunjukkan bahwa data menyebar hampir merata baik di atas maupun dibawah titik nol dan tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit, maka mengidentifikasi tidak terjadi heterokedastisitas).

Dengan demikian maka dapat dipastikan bahwa data hasil penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas atau dengan kata lain sebaran data adalah sama (homokedastisitas).

## 2. Uji Hipotesis

### 1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2006). Uji t dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial atau individual berpengaruh positif terhadap variabel dependen.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.873	1.843		.473	.639		
	Tingkat Pendidikan (X1)	.010	.036	.008	.270	.789	.988	1.012
	Pengalaman Kerja (X2)	1.531	.044	.989	34.665	.000	.988	1.012

a. Dependent Variable: Efektifitas Sistem Pengendalian Internal (Y)

Sumber : Hasil Olahs Data, 2025

Berdasarkan analisis data pada tabel 3 uji hipotesis secara parsial (Uji t) untuk masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya adalah sebagai berikut:

1. Variabel Tingkat Pendidikan (X<sub>1</sub>):

Hasil penelitian adalah  $t_{hitung} < t_{tabel}$   $0.270 < 2.04523$ , maka keputusannya adalah menerima hipotesis alternatif (H<sub>a</sub>) dan menolak hipotesis nol (H<sub>o</sub>), bahwa secara parsial Tingkat Pendidikan (X<sub>1</sub>) tidak berpengaruh terhadap variabel Efektifitas Sistem Pengendalian Internal (Y).

2. Variabel Pengalaman Kerja (X<sub>2</sub>):

Hasil penelitian adalah  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $34.665 > 2.04523$ , maka keputusannya adalah menerima hipotesis alternatif (H<sub>a</sub>) dan menolak hipotesis nol (H<sub>o</sub>), bahwa secara parsial Pengalaman Kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan terhadap variabel Efektifitas Sistem Pengendalian Internal (Y).

2. Uji Simultan (F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh semua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji F menguji apakah variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen secara baik atau untuk menguji apakah model yang digunakan telah *fit* atau tidak (Ghozali, 2018).

**Tabel 4**  
**Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares		Mean Square	F	Sig.
	Regression	451.226	2	225.613	607.278	.000 <sup>b</sup>
	Residual	10.774	29	.372		
		462.000	31			

a. Dependent Variable: Efektifitas Sistem Pengendalian Internal (Y)
b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja (X <sub>2</sub> ), Tingkat Pendidikan (X <sub>1</sub> )

Sumber : Hasil Olah Data, 2025

Hasil uji statistik berdasarkan perhitungan Anova tabel 4.15 menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 607.278 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Ada 2 cara untuk menguji hipotesis uji F antara lain :

- 1) Nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan yaitu 5% atau 0,05, maka ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Efektifitas Sistem Pengendalian Internal (Y), artinya naiknya nilai Efektifitas Sistem Pengendalian Internal sangat ditentukan oleh naiknya ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu: variabel Tingkat Pendidikan (X<sub>1</sub>) dan Pengalaman Kerja (X<sub>2</sub>). Dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama ke 2 variabel bebas yaitu variabel Tingkat Pendidikan (X<sub>1</sub>) dan Pengalaman Kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektifitas Sistem Pengendalian Internal (Y).

- 2) Menentukan  $F_{tabel}$

$F_{tabel}$  dapat dilihat pada tabel statistik, pada tingkat signifikansi 0,05 dengan  $(k ; n - k - 1) = 2 ; 32 - 2 - 1 = 29$  jadi  $F_{tabel} = 3.33$

Kriteria pengujian :

a. Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  , maka  $H_0$  diterima

b. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  , maka  $H_0$  ditolak

$F_{hitung} > F_{tabel}$ ,  $607.278 > 3.33$  maka  $H_0$  ditolak, Dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama kedua variabel bebas yaitu variabel Tingkat Pendidikan (X<sub>1</sub>) dan Pengalaman Kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan terhadap Efektifitas Sistem Pengendalian Internal (Y).

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil di dalam pembahasan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Tingkat Pendidikan (X<sub>1</sub>) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Efektifitas Sistem Pengendalian Internal (Y) di KSP Kopdit Obor Mas Maumere dimana hal ini disebabkan karena Sistem Pengendalian Internal tidak hanya dipengaruhi oleh tingkat pendidikan semata tetapi lebih dipengaruhi oleh sistem dan prosedur. Selain itu, pendidikan responden yang disebabkan juga bervariasi seperti yang terlihat di tabel 4.4.

- dimana jurusan akuntansi yang merupakan jurusan yang memang seharusnya menangani sistem pengendalian internal hanya terdapat 8 orang saja atau sebesar 25% .
2. Pengalaman Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektifitas Sistem Pengendalian Internal (Y) di KSP Kopdit Obor Mas Maumere dimana dalam kerangka teori agensi, pengalaman kerja karyawan berperan penting dalam mengurangi asimetri informasi antara prinsipal dan agen. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang lebih lama cenderung memahami prosedur, risiko, serta mekanisme pengendalian internal secara lebih baik, sehingga mampu menjalankan tanggung jawab dengan tingkat kesalahan yang lebih rendah.
  3. Tingkat Pendidikan (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Efektifitas Sistem Pengendalian Internal (Y) di KSP Kopdit Obor Mas Maumere, hal ini karena karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang memadai dan pengalaman kerja yang cukup dianggap mampu memahami aturan dengan lebih baik, mengenali potensi risiko, serta mengambil keputusan yang tepat dalam menjalankan sistem pengendalian.

### **Saran**

Dengan melihat hasil analisis data dan kesimpulan diatas dapat diambil beberapa saran yang mungkin bermanfaat bagi pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini yaitu:

1. Dalam penelitian ini di dapat hasil bahwa secara parsial variabel Tingkat Pendidikan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Efektifitas Sistem Pengendalian Internal (Y) di KSP Kopdit Obor Mas Maumere dan Pengalaman Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektifitas Sistem Pengendalian Internal (Y) di KSP Kopdit Obor Mas Maumere sehingga perlu semakin ditingkatkan menyangkut masalah “Saya dapat menyesuaikan diri dengan penggunaan peralatan kerja baru yang diperkenalkan di koperasi ” karena berdasarkan hasil analisis deskriptif per item pernyataan nya dapat dilihat bahwa indikator tersebut menunjukkan angka sebesar 87,5% termasuk dalam katagori “sangat baik” sehingga menyangkut masalah tersebut. Oleh karena itu, disarankan kepada pihak KSP Kopdit Obor Mas Maumere menyelenggarakan pelatihan rutin terkait penggunaan peralatan kerja dan sistem operasional terbaru, seperti pelatihan aplikasi sistem informasi koperasi, pelatihan penggunaan alat kerja elektronik, sosialisasi SOP terbaru, serta pelatihan manajemen risiko. Pelatihan-pelatihan ini diharapkan mampu meningkatkan kemampuan

karyawan dalam menyesuaikan diri dengan perubahan teknologi dan prosedur kerja sehingga efektivitas sistem pengendalian internal dapat semakin ditingkatkan.

2. Menyangkut masalah latar belakang pendidikan karyawannya, diharapkan pihak manajemen perusahaan dalam hal ini KSP Kopdit Obor Mas Maumere perlu memperhatikan lagi menyangkut masalah perekrutan karyawannya agar semua karyawan yang bekerja di KSP Kopdit Obor Mas Maumere bekerja sesuai dengan kemampuan dan keahliannya masing-masing.
3. Untuk peneliti lain yang akan melakukan penelitian di masa yang akan datang, hendaknya menambah variabel-variabel lain selain dari Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja seperti: kepemimpinan, dan komitmen organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ananda, G. A. D. V., Indraswarawati, S. A. P. A., & Putra, C. G. B. (2021). Pengaruh independensi, pengalaman kerja dan profesionalisme badan pengawas terhadap efektivitas sistem pengendalian internal pada LPD Kecamatan Gianyar. *Hita Akuntansi dan Keuangan*, 2(1), 542–565.
- Ariyanti, N. P. N., *et al.* (2024). Pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan kerja, dan pengalaman kerja terhadap efektivitas pengendalian internal pada PT Enseval Putera Megatrading Tbk Cabang Denpasar. *Jurnal Manajemen*, 14(1), 22–33.
- Aryatik, E. (2021). *Pengaruh tingkat pendidikan, etika kerja, dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan (Studi pada Home Industri Genuin Leather Kabupaten Wonogiri)* (Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo).
- Darmayanti, N. L. P. S. (2021). Pengaruh tingkat pendidikan dan keahlian profesional terhadap efektivitas sistem pengendalian internal dengan pengalaman kerja sebagai moderasi: Studi empiris pada Badan Usaha Milik Daerah Kota Denpasar. *Hita Akuntansi dan Keuangan*, 2(1), 180–199.
- Dewi, R. A. (2016). *Pengaruh peran, profesionalisme, pengalaman kerja, dan pengetahuan information technology (IT) auditor internal terhadap efektivitas sistem pengendalian internal perusahaan* [Skripsi sarjana, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta]. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Gimbara, G., dan Ramantha, I. W. 2020. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Gaya Kepemimpinan pada Efektivitas SPI Bank X Denpasar. *E-Jurnal Akuntansi*, 30(8), 2065-2077.
- Gustina, K. W. (2021). Pengaruh pengalaman kerja, tingkat pendidikan, pemahaman akuntansi dan kecanggihan teknologi informasi terhadap efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi (studi empiris pada organisasi perangkat daerah kabupaten Kuantan Singingi). *Juhanperak*, 2(3), 154-170.
- Florespedia. (2024, Mei 22). *Seorang oknum karyawan Kopdit di Sikka gelapkan uang angsuran pinjaman anggota total Rp30 juta lebih*. Florespedia.

<https://florespedia.id/2024/05/22/seorang-oknum-karyawan-kopdit-di-sikka-gelapkan-uang-anggsuran-pinjaman-anggota-total-rp-30-juta-lebih/>

- Ida Ayu, DP, & Ananta Wikrama Tungga Atmadja. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Internal. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 15(2), 45-56.
- Kardona, N. P. (2023). *Pengaruh komitmen organisasi, sistem informasi akuntansi, pengalaman kerja, dan tingkat pendidikan terhadap efektivitas sistem pengendalian internal di Badan Amil Zakat Nasional Kota Tangerang*. Skripsi: sarjana, Universitas XYZ.
- Kartasapoetra, dkk. (2007). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Made Artana, M. P., Meitriana, S. P. M. A., & Purdanti, N. M. (2014). Pengaruh Tingkat Pendidikan Karyawan terhadap Kualitas Sistem Pengendalian Intern pada Koperasi Serba Usaha. *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi Undiksha* 4(1): 52-28.
- Mukaromah, R. (2021). *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Pada Opd Di Kota Magelang)*. Skripsi. (Program Studi S1 Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Tidar).
- Mustikasari, H. D. 2015. *Pengaruh Ukuran Koperasi, Jenis Koperasi, dan Tingkat Pendidikan Karyawan Terhadap Kualitas Sistem Pengendalian Intern (Studi pada Koperasi-Koperasi di Kabupaten Purbalingga)*. Skripsi. Purwokerto: Program Studi Akuntansi S1 Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah.
- Padnyawati, K. D., Jatiningsih, N. M. W., & Pratiwi, N. P. T. W. (2020). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Keahlian Profesional Terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Intern di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Se-Kecamatan Kediri. *Hita Akuntansi dan Keuangan*, 172-180.
- Pujia, D. P., Djati, K., & Budiman, A. I. (2022). Pengaruh Pendidikan, Pengalaman, Pelatihan dan Independensi Terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Internal. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*, 25(2), 101–115.
- Purdanti, N. M., Meitriana, M. A., & Artana, M. (2014). Pengaruh Tingkat Pendidikan Karyawan Terhadap Kualitas Sistem Pengendalian Intern pada Koperasi Serba Usaha. *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Pendidikan Ganesha*, 4(1), 5228.
- Puspitasari, R., & Andayani, A. (2023). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Perceived Usefulness Terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Internal Penjualan (Studi Pada PT Gerongan Surajaya). *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi (JIRA)*, 12(1), 1-15.
- Putri, N. R., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Takaful Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 7(1), 48-55.
- Putu, N. A. N., Kristiantari, I. D. A., & Lestari, N. L. P. R. W. (2024). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Kerja, dan Pengalaman Kerja terhadap Efektivitas Pengendalian Internal pada Pt. Enseval Putera Megatrading Tbk Cabang Denpasar. *Jurnal Riset Akuntansi Warmadewa*, 5(1), 20-27.
- Wardani, R. N. (2014). *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada Kantor Kementerian Agama Kota*

*Makassar*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam. Universitas UIN Alaudin Makassar.