



Jurnal Riset Akuntansi Warmadewa

Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Kerja, dan Pengalaman Kerja Terhadap Efektivitas Pengendalian Internal Pada PT. Enseval Putera Megatrading Tbk. Cabang Denpasar

Ni Putu Ninda Aryanti¹, I Dewa Ayu Kristiantari², Ni Luh Putu Ratna Wahyu Lestari³
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Warmadewa, Denpasar, Bali
naryanti65@gmail.com

How to cite (in APA style):

Aryanti, Ni Putu Ninda. Kristiantari, I Dewa Ayu. Lestari, Ni Luh Putu Ratna Wahyu. (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, Vol 5(1)*, 20-27. doi: <https://doi.org/10.22225/jraw.5.1.9991.20-27>

Abstrak

Pengendalian internal yang dirancang dengan baik tidak akan bermanfaat apabila tidak ditunjang oleh kualitas karyawan dengan pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang memadai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan kerja, dan pengalaman kerja terhadap efektivitas pengendalian internal. Metode penentuan sampel yang digunakan adalah metode purposive sampling. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 62 karyawan yang bekerja di PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk. Cabang Denpasar. Metode pengumpulan data yang digunakan dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan, pelatihan kerja dan pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pengendalian internal.

Kata Kunci: Tingkat Pendidikan, Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja, Efektivitas Pengendalian Internal.

PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan sebuah organisasi yang didalamnya memiliki sumber daya manusia dengan tujuan yang sama. Seiring berkembangnya zaman, persaingan dunia bisnis yang semakin ketat mengharuskan perusahaan untuk menyeleksi sumber daya manusia yang sesuai dengan tujuan utama perusahaan. Pengendalian internal perlu dilakukan untuk menjaga proses bisnis agar berjalan sesuai dengan Standar Operasional Perusahaan (SOP) yang berlaku yang didukung oleh kualitas karyawan untuk menciptakan pengendalian internal yang efektif.

Menurut Mulyadi (2014:180) pengendalian internal merupakan proses yang dilaksanakan oleh komisaris, pihak manajemen, dan personel lain yang bertujuan untuk memberikan keyakinan memadai terkait keandalan pelaporan keuangan, kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku, serta efektivitas dan efisiensi operasi. Penerapan pengendalian internal pada suatu

perusahaan dapat berjalan dengan baik apabila pengendalian tersebut selalu berpedoman pada suatu pengendalian internal yang sehat dimana pengendalian tersebut tidak menjadi beban sehingga memperlambat pencapaian tujuan perusahaan tetapi justru pengendalian tersebut harus menjadi alat bantu bagi manajemen dalam rangka mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Menurut Mahendra (2018) tingkat pendidikan merupakan suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur yang terorganisir secara sistematis, dimana individu mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan tertentu Tingkat pendidikan seorang karyawan menunjukkan tingkat pengetahuan dan pemahamannya untuk menjalankan tugas-tugas yang dihadapi secara efisien. Hasil penelitian Darmayanti (2021), Wulandari dan Latrini (2018) dan Sarianingsih, dkk (2021) menemukan bahwa tingkat pendidikan memiliki pengaruh positif terhadap efektivitas pengendalian internal. Namun hal itu bertentangan dengan penelitian yang dilakukan Pujia, dkk (2022) dan Mahendra (2018).

Pelatihan menurut Simanjuntak (2005) merupakan bagian dari investasi SDM (human investment) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja. Pujia, dkk (2022) dan Mahendra (2018) meneliti mengenai pelatihan kerja, memberikan hasil bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun hasil ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ananda, dkk (2021).

Menurut Alwi (2001), pengalaman kerja merupakan jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi, kantor atau sebagainya. Dengan pengalaman kerja yang dimiliki, maka pekerjaan yang dihasilkan dapat lebih baik daripada mereka yang belum mempunyai pengalaman dibidang ini. Ananda, dkk (2021) dan Wirawan, dkk (2019) melakukan penelitian mengenai pengalaman kerja, hasilnya menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif terhadap efektivitas pengendalian internal. Hal itu bertentangan dengan penelitian yang dilakukan Aprianti (2018).

Penelitian mengenai tingkat pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja merupakan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Walaupun demikian, hasil antara peneliti yang satu dengan yang lain masih terdapat inkonsistensi hasil. Untuk itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian serupa dengan menggabungkan beberapa variabel independen, dimana penelitian ini akan dilakukan di sebuah perusahaan distributor farmasi dan alat kesehatan yaitu PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Denpasar.

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian diatas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Kerja, dan Pengalaman Kerja Terhadap Efektivitas Pengendalian Internal pada PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Denpasar”.

KAJIAN PUSTAKA

Teori Motivasi

Menurut Abraham Maslow (Robbins and Timothy, 2015:128). Motivasi manusia dipicu oleh usaha manusia untuk memenuhi kebutuhan. Pada teori ini, Maslow mengklasifikasikan kebutuhan manusia yang diurutkan menjadi lima kategori hierarki kebutuhan Maslow terdiri atas (Robbins and Timothy, 2015:128) fisiologis yaitu antara lain kebutuhan sandang, pangan, papan dan kebutuhan jasmani lain, keamanan yaitu antara lain kebutuhan keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional, social yaitu antara lain kasih sayang, rasa saling memiliki, diterima baik, persahabatan, penghargaan yaitu antara lain mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi, dan aktualisasi diri yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

Kebutuhan yang pada dasarnya telah terpenuhi tidak lagi memotivasi, meskipun tidak ada kebutuhan yang terpenuhi sepenuhnya. Maslow membagi lima kebutuhan ke dalam urutan rendah dan tinggi. Kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri adalah kebutuhan dengan tingkat yang tinggi, namun kebutuhan fisiologi dan rasa aman adalah kebutuhan dengan tingkat yang rendah. (Robbins and Timothy 2015:129). Kaitannya teori ini dengan efektivitas pengendalian

internal adalah perusahaan mendorong karyawan untuk mengikuti berbagai pelatihan kerja, melakukan pekerjaan dengan frekuensi atau jumlah tugas yang cukup tinggi, dan memaksimalkan kinerja melalui motivasi khusus yang diberikan oleh perusahaan. Jadi, efektivitas dari pengendalian internal entitas pun terjaga dengan kinerja karyawan yang baik.

Teori Efikasi Diri

Dalam Robbins and Timothy, 2015:139, salah satu teori motivasi modern adalah teori efikasi diri. Teori ini juga dikenal sebagai teori pembelajaran sosial atau teori kognitif sosial, dan mengacu pada keyakinan seseorang bahwa mereka memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas. Individu dengan tingkat efikasi diri yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk menguasai tantangan dalam situasi yang sulit, sedangkan individu dengan tingkat efikasi diri yang rendah akan menyerah saat menghadapi tantangan. Kemahiran melaksanakan tugas dengan memiliki pengalaman yang terkait dengan tugas atau pekerjaan yang dijalani adalah sumber yang paling penting untuk meningkatkan efikasi diri (Robbins and Timothy, 2015:140). Jika karyawan telah berhasil dalam pekerjaan sebelumnya, mereka lebih percaya diri bahwa mereka juga akan berhasil di masa depan. Semakin lama karyawan bekerja, semakin sering melakukan pekerjaannya, dan semakin banyak pengalaman yang mereka miliki, maka semakin baik kinerja mereka sehingga hal itu dapat membuat meningkatnya efikasi diri seseorang. Selain pengalaman kerja, tingkat pendidikan juga menjadi hal yang tidak kalah penting untuk dapat meningkatkan efikasi diri. Dengan tingkat pendidikan yang dimiliki, karyawan lebih mampu menyelesaikan tugas dengan lebih baik. Pelatihan kerja yang bertujuan untuk menerapkan pendidikan yang telah diperoleh dapat meningkatkan efikasi diri karyawan didukung dengan pengalaman yang memadai. Berkaitan dengan efektivitas pengendalian internal dan tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung karyawan akan melaksanakan tugas lebih maksimal sehingga dapat mendukung efektivitas pengendalian internal berjalan dengan baik.

HIPOTESIS PENELITIAN

Tingkat Pendidikan Karyawan Berpengaruh Positif pada Efektivitas Pengendalian Internal

Tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan strategi yang sistematis untuk memperoleh pengetahuan teoritis dan konseptual untuk mencapai tujuan tertentu. (Mahendra, 2018). Berdasarkan teori efikasi diri, adanya efikasi diri yang tinggi dapat diperoleh melalui banyaknya pengetahuan yang diterima dari pendidikan yang ditempuh seorang karyawan. Hal ini akan berdampak baik terhadap bagaimana karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya untuk mendukung efektivitas pengendalian internal. Kaitan efektivitas pengendalian internal dengan tingkat pendidikan ialah apabila karyawan memiliki pendidikan yang memadai sesuai dengan bidang pekerjaannya, mereka akan melakukan pekerjaan dengan baik, yang menghasilkan pengendalian internal yang baik juga.

Sejalan dengan hal tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Darmayanti (2021), Wulandari dan Latrini (2018) dan Sarianingsih, dkk (2021) membuktikan bahwa tingkat pendidikan memberi dampak positif dan signifikan terhadap efektivitas pengendalian internal. Berdasarkan hal tersebut maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Tingkat pendidikan karyawan berpengaruh positif pada efektivitas pengendalian internal

Pelatihan Kerja Karyawan Berpengaruh Positif pada Efektivitas Pengendalian Internal

Mahendra (2018) menyatakan bahwa pelatihan adalah pengetahuan atau wawasan yang diperoleh di luar pendidikan. Pelatihan ditunjukkan untuk meningkatkan kemampuan sehingga sangat perlu dilakukan pelatihan secara berkala dan dilakukan secara efektif dan efisien agar mendapatkan hasil yang maksimal. Kaitan pelatihan kerja dan efektivitas pengendalian internal adalah dengan adanya pelatihan dapat dijadikan pengetahuan tambahan yang dapat menunjang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang lebih baik dari sebelumnya. Setelah adanya pelatihan membuat karyawan dapat menghasilkan pekerjaan yang lebih baik sehingga efektivitas pengendalian internal pun menjadi lebih baik.

Dalam penelitian Pujia, dkk (2022) dan Mahendra (2018) memberikan hasil bahwa pelatihan kerja memberi dampak positif terhadap efektivitas pengendalian internal. Berdasarkan hal tersebut maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Pelatihan kerja karyawan berpengaruh positif pada efektivitas pengendalian internal

Pengalaman Kerja Karyawan Berpengaruh Positif pada Efektivitas Pengendalian Internal

Salah satu elemen penting yang dimiliki oleh seorang karyawan adalah pengalaman (Mahendra, 2018). Karyawan yang tidak berpengalaman melakukan kesalahan lebih sering daripada karyawan yang berpengalaman. Pengalaman kerja akan membantu karyawan mendapatkan keterampilan dan keahlian yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas, yang berarti tingkat kesalahan akan berkurang dan tingkat efikasi diri akan meningkat. Kaitan antara pengalaman kerja dan efektivitas pengendalian internal adalah karyawan yang telah bekerja lebih lama memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk melakukan kesalahan yang lebih sedikit. Tingkat kesalahan yang lebih rendah ini akan membuat pekerjaan yang dihasilkan memiliki nilai tambah. Penelitian Ananda, dkk (2021) dan Wirawan, dkk (2019) mengenai pengalaman kerja memberikan hasil bahwa pengalaman kerja memberi dampak positif terhadap efektivitas pengendalian internal. Berdasarkan hal tersebut maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Pengalaman kerja karyawan berpengaruh positif pada efektivitas pengendalian internal

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Denpasar yang merupakan sebuah perusahaan besar dibidang farmasi yang mendistribusikan obat-obatan dan alat kesehatan sejak tahun 1973. Selain itu, PT Enseval juga menjadi agen dan distributor bahan-bahan baku untuk industri-industri farmasi, kosmetik dan makanan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 143 karyawan yang bekerja di PT. Enseval Putera Megatrading. Dalam penelitian ini, sampel diambil dengan teknik *purposive sampling*, yang berarti mengambil sampel berdasarkan pertimbangan tertentu. Metode yang digunakan adalah metode pengambilan sampel *non-probability sampling*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 62 orang.

Metode pengumpulan data yang digunakan dengan menggunakan daftar pertanyaan (kuesioner) dan dibagikan kepada responden di PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Denpasar. Kuesioner diberikan secara online melalui *google form* kepada responden. Untuk setiap tanggapan pada kuesioner, diberikan bobot atau skor nilai melalui skala likert. Penelitian menggunakan skala likert empat untuk memudahkan peneliti mengurangi bias dari nilai netral pada penggunaan skala opsi ganjil. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda (*multiple regression analysis*) digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis ini akan dilakukan menggunakan program SPSS (*Statistica Program and Service Solution*) 27.00 for Windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Hasil uji validitas dan reliabilitas indikator-indikator variabel penelitian dari 62 responden menyatakan valid dan reliabel, artinya semua pertanyaan dalam kuesioner mampu mengukur objek penelitian dengan valid dan konsisten dan seluruh variabel dapat digunakan pada analisis selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik telah dilakukan terlebih dahulu sebelum dilakukannya pengujian hipotesis. Dapat diketahui bahwa data penelitian ini telah lulus dari uji normalitas, multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Model analisis dalam penelitian ini dilakukan dengan program *software* SPSS 27.00 for Windows. Hasil pengujian dapat ditunjukkan pada table berikut ini:

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-4,311	4,652		-0,927	0,358
Tingkat Pendidikan	0,439	0,205	0,192	2,144	0,036
Pelatihan Kerja	0,602	0,107	0,606	5,643	0,000
Pengalaman Kerja	0,430	0,186	0,256	2,306	0,025
R					0,763
R Square					0,583
Adjusted R Square					0,561
F Statistic					26,995
Signifikansi Uji F					0,000

Sumber: Data diolah, 2023 (Lampiran 8)

Dari hasil regresi linier berganda seperti yang ditunjukkan pada tabel diatas, maka persamaan regresi pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan kerja, dan pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

$$Y = -4,311 + 0,439X_1 + 0,602X_2 + 0,430X_3 + e$$

Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Hasil pengujian koefisien determinasi terlihat bahwa nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* sebesar 0,561 atau menunjukkan bahwa 56,1% variansi efektivitas pengendalian internal pada PT. Enseval Putera Megatrading Tbk. Cabang Denpasar dipengaruhi oleh variansi tingkat pendidikan, pelatihan kerja, dan pengalaman kerja. Sedangkan, sisanya sebesar 43,9% disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam model regresi.

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Berdasarkan hasil uji statistik F diperoleh nilai F hitung sebesar 26,995 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 yang nilainya lebih kecil dari 0,05. Maka dapat diambil simpulan bahwa model penelitian layak digunakan sebagai model regresi. Hal ini juga menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan, pelatihan kerja, dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap efektivitas pengendalian internal pada PT. Enseval Putera Megatrading Tbk. Cabang Denpasar.

Uji Hipotesis Penelitian (Uji t)

Hasil pengujian masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Hasil uji hipotesis dengan variabel tingkat pendidikan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,036 lebih kecil dari 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Hasil uji hipotesis dengan variabel pelatihan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.
3. Hasil uji hipotesis dengan variabel pengalaman kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,025 lebih kecil dari 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Pengaruh Tingkat Pendidikan pada Efektivitas Pengendalian Internal

Diterimanya hipotesis (H_1) yang menyatakan bahwa variabel independen yaitu tingkat pendidikan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pengendalian internal pada PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Denpasar yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan, maka akan meningkatkan efektivitas pengendalian internal pada PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Denpasar. Hal ini disebabkan karena tingkat pendidikan seorang karyawan menunjukkan tingkat pengetahuan dan pemahamannya untuk

menjalankan tugas-tugas yang dihadapi secara efisien. Oleh karena itu, tingkat pendidikan karyawan menjadi hal penting yang dapat mempengaruhi efektivitas pengendalian internal pada PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Denpasar. Penerimaan hipotesis ini diperkuat oleh beberapa hasil penelitian Darmayanti (2018), Sarianingsih, dkk (2021), dan Wulandari dan Latrini (2018) yang menyatakan tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap efektivitas pengendalian internal.

Pengaruh Pelatihan Kerja pada Efektivitas Pengendalian Internal

Diterimanya hipotesis (H_2) yang menyatakan bahwa variabel independen yaitu pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pengendalian internal pada PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Denpasar yang menunjukkan semakin banyak pelatihan kerja, maka akan meningkatkan kualitas pekerjaan karyawan dan menghasilkan efektivitas pengendalian internal yang baik pada PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Denpasar. Hal ini disebabkan karena pelatihan kerja yang secara rutin dilaksanakan oleh setiap karyawan menjadi cara yang sangat baik dalam mengimplementasikan ilmu pengetahuan yang dimiliki selama menempuh pendidikan. Oleh karena itu, pelatihan kerja menjadi hal penting yang dapat mempengaruhi efektivitas pengendalian internal pada PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Denpasar. Penerimaan hipotesis ini di perkuat oleh beberapa hasil penelitian Pujia, dkk (2022), Mahendra (2018), dan Wulandari dan Latrini (2018) yang menyatakan pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas pengendalian internal.

Pengaruh Pengalaman Kerja pada Efektivitas Pengendalian Internal

Diterimanya hipotesis (H_3) yang menyatakan bahwa variabel independen yaitu pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pengendalian internal pada PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Denpasar yang menunjukkan semakin berpengalaman seorang karyawan maka akan semakin tajam intuisi dalam mendeteksi penyimpangan yang terjadi sehingga efektivitas pengendalian internal menjadi baik. Hal ini disebabkan karena pengalaman kerja mampu memberikan kemampuan bagi karyawan untuk mendeteksi sedini mungkin penyimpangan yang terjadi berdasarkan pengalaman kerja yang pernah dilakukan sehingga efektivitas pengendalian internal dapat terwujud. Oleh karena itu, pengalaman kerja menjadi hal penting yang dapat mempengaruhi efektivitas pengendalian internal pada PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Denpasar. Penerimaan hipotesis ini di perkuat oleh beberapa hasil penelitian Pujia, dkk (2022), Ananda, dkk (2021), Mahendra (2018), dan Wulandari dan Latrini (2018) yang menyatakan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas pengendalian internal.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap efektivitas pengendalian internal. Hal ini menunjukkan semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan, maka semakin baik pula efektivitas pengendalian internal pada PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Denpasar.
2. Pelatihan kerja berpengaruh positif pada efektivitas pengendalian internal. Hal ini menunjukkan semakin banyak pelatihan kerja karyawan, maka dapat menjadi pengetahuan tambahan yang menunjang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang lebih baik dari sebelumnya.
3. Pengalaman kerja berpengaruh positif pada efektivitas pengendalian internal. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih lama dapat meminimalisir kesalahan dalam melakukan pekerjaan sehingga tingkat kesalahan yang terjadi menjadi rendah.

Berdasarkan uraian kesimpulan diatas, maka saran-saran yang dapat disampaikan berkaitan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Denpasar, disarankan agar lebih memperhatikan tingkat pendidikan setiap karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Denpasar. Rendahnya tingkat pendidikan akan berdampak terhadap pekerjaan dan akan berdampak pada efektivitas pengendalian internal PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Denpasar. Selain itu manajemen pada PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Denpasar dalam proses recruitment karyawan agar memperhatikan pengalaman kerja yang dimiliki oleh calon karyawan dan mengadakan program pelatihan kerja untuk karyawan secara berkesinambungan, sehingga dapat menghasilkan karyawan yang berkualitas dan efektivitas pengendalian internal menjadi lebih baik.
2. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti variabel independen lain yang didasarkan pada hasil pengujian koefisien determinasi, yaitu 56,1% efektivitas pengendalian internal pada PT. Enseval Putera Megatrading Tbk. Cabang Denpasar dipengaruhi oleh variabel tingkat pendidikan, pelatihan kerja, dan pengalaman kerja, namun sebesar 43,9% merupakan sisa hasil pengujian koefisien determinasi yang masih berkaitan dengan variabel efektivitas pengendalian internal seperti motivasi, gaya kepemimpinan, profesionalisme, dan lainnya yang tidak dapat disebutkan satu persatu dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, S. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia. BPFE.
- Ananda, dkk. 2021. Pengaruh Independensi, Pengalaman Kerja dan Profesionalisme Badan Pengawas Terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Internal Pada LPD Kecamatan Gianyar. Skripsi. Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata. Universitas Hindu Indonesia.
- Aprianti, Destiana. 2018. Pengaruh Keahlian Profesional dan Pengalaman Kerja Auditor Internal Terhadap Efektivitas Pengendalian Internal. Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Pasundan Bandung.
- Arens, Alvin A. Mark S. Besly. dan Randal J. Elder. 2008. Auditing and Assurance Service: An Integrated Approach. Edisi Dua Belas, Erlangga, Jakarta.
- Badara, Mu'azu Saidu. dan Saidin, Siti Zabaedah. 2013. The Relationship between Audit Experience in the Public Sector Organizations. International Journal of Academic Research in Accounting, Finance, and Management Sciences. Vol. 3, No. 3, pp:329-339.
- Baidaie. 2005. Internal Control to Enhance Corporate Governance. Committee of Spansoring Organizations of the Tradeway/COSO
- Darmayanti. 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). Skripsi. Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata. Universitas Hindu Indonesia.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariante. Edisi Kedelapan. Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hafrilla. 2020. Pengaruh Independensi dan Profesionalisme Terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Internal. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Palopo
<https://bali.inews.id/berita/karyawan-gudang-di-denpasar-curi-barang-kantor-mantan-pekerja-terlibat>
<https://news.detik.com/berita/d-5874700/diduga-gelapkan-uang-perusahaan-rp-638-juta-sales-wanita-di-bali-ditangkap>
- Infantriani R, Dwidela. 2021. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Pelatihan, Penggunaan Teknologi Informasi Dan Pengendalian Intern Terhadap Kualitas Laporan Keuangan. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Magelang
- Institut Profesional Akuntan Publik (IAP). 2013. Standar Profesional Akuntan Publik (Standar Audit (SA) 200 sampai 700). Jakarta: Salemba Empat.
- Jusup, dkk. Haryono (2014). Auditing Pengauditan. Berbasis ISA. Yogyakarta:Bagian Penerbitan STIE YKPN
- Koleva, Assist. Prof. Blagica. Assoc. Prof. Olivera Gjorgieva-Trajkovska. Assist. Prof. Vesna Georgieva Svrtinov., dan Assist. Prof. Janka Dimitrova. 2015. Effectiveness of Internal Audit in the Banking

Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Kerja, dan Pengalaman Kerja Terhadap Efektivitas Pengendalian Internal Pada PT. Enseval Putera Megatrading Tbk. Cabang Denpasar

- Sector in Macedonia. *International Journal of Sciences: Basic and Applied Research (IJSBAR)* (2015) Volume 23, No 1, pp:276-282.
- Lakis, Vaclovas dan Lukas Giriunas. 2012. *The Concept of Internal Control System: Theoretical Aspect*. *Ekonomika Vilnius University, Lithuania*. Vol. 9, No. 2, pp:142-152
- Mahendra, Made Andiva. 2018. *Pelatihan Kerja Memoderasi Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja pada Efektivitas Pengendalian Internal*. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Udayana*
- Minner, J.B. (1992). *Industrial-Organization Psychology*. Singapore: Mc Graw-Hill
- Mulyadi. 2014. *Auditing*. Salemba Empat, Jakarta.
- Pujia, dkk. 2022. *Pengaruh Pendidikan, Pengalaman, Pelatihan Dan Independensi Terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Internal Pada Universitas Muhammadiyah di Seluruh Indonesia*. *Journal of Accounting Science and Technology Journal of Accounting Science and Technology*. Vol. 2 No.1 hal: 1 – 77
- Robbins, Stephen P. and Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarianingsih, dkk. 2021. *Pengaruh Independensi, Motivasi, Tingkat Pendidikan dan Keahlian Profesional Badan Pengawas Terhadap Sistem Pengendalian Intern pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Se-Kecamatan Mengwi*. *Jurnal Kharisma. Universitas Mahasaraswati Denpasar*. Vol. 3 No. 1, Februari 2021
- Satria, Ivand dan Setiawan, Mia Angelina. 2020. *Pengaruh Kualitas Audit, Lingkup Audit dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Pengendalian Internal di Sektor Pemerintah*. *Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Padang*
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI.
- Sofyandi, H. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sukriani, L., Marvilianti Dewi, P. E. D., & Wahyuni, M. A. 2018. *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Pelatihan, Dan Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Bumdes Di Kecamatan Negara*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi*, 9(3), 85–97.
- Usman. 2016. *Effect of Experience and Accountability on the Quality of Internal Audit*. *International Journal of Scientific and Technology Research (IJSRT)*. Vol. 5. No. 3, pp: 85-90
- Widari, I Gusti Ayu Ari (2023). *Kualitas Audit pada Kantor Akuntan Publik di Wilayah Kota Denpasar dengan Pendekatan Independensi, Fee Audit, dan Pengalaman Auditor*. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Warmadewa. Denpasar*
- Wirawan, dkk. 2019. *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen. Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja*, Vol. 5 No. 1, Maret Tahun 2019
- Wulandari dan Latrini. 2018. *Pengaruh Independensi, Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Kerja Terhadap Efektivitas Struktur Pengendalian Intern LPD*. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, Vol.22.1. Januari (2018): 544-571
- Wulandari, dkk. 2019. *Pengaruh Independensi, Kompetensi Kerja, Peran Auditor Internal Terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Internal dengan Kinerja Auditor Internal Sebagai Pemoderasi*. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Riau*