

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN KEAHLIAN PROFESIONAL  
TEHADAP EFEKTIVITAS SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL  
DENGAN PENGALAMAN KERJA SEBAGAI MODERASI  
(STUDI EMPIRIS PADA BADAN USAHA MILIK DAERAH KOTA  
DENPASAR)**

**Ni Luh Putu Sri Darmayanti**

Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia

**ABSTRACT**

*The effectiveness of the system and internal control is the level of achievement and program results with the targets set by the management and management designed to gain confidence and confidence about the achievement of organizational goals and objectives. To increase the effectiveness of systems and internal controls there are several things that must be considered. This research aims to find out the effect of the level of education and professional expertise on the effectiveness of the system and internal control with experience and work as moderation. This research was carried out at the Regional Owned Enterprises Badand Denpasard Kotad namely PDAM, PD Pasard and PD Parking. In this research, the method of purposived sampling was selected and the sample size was 32 respondents. Techniques and data analysis used in this research are descriptive statistics, validity mosque, reliability mosque, classical assumptions mosque, MRA, coefficient of determination, Ujid Fd and Ujid t.*

*The results of the research showed that the level of education was positive with a positive coefficient of 0.374, the t-value was 2.312 and the significant value was  $0.031 < 0.05$  and professional expertise was positive with a positive coefficient of 0.642, the t-value was as large as 2,789 and had a significant effect of  $< 0.05d$ . positive and effectiveness of systems and internal control. The work experience variable with moderated 1 had a positive coefficient of 0.091, a t-value of 0.602 and a significant value of  $0.511 > 0.05$  and moderated 2 had a negative coefficient of -0.122, a t-value of 0.602 and a significance of  $0.511 > 0.05$  and moderated 2 had a negative coefficient of -0.122, the t-value of 0.18 and a significant of  $0.282 > 0.05$ . can not be able to modify the influence of the level of education and professional skills and effectiveness of the system and internal control.*

**Key Words: Education Level, Professional Skills, Work Experience, System Effectiveness and Internal Control**

**PENDAHULUAN**

Dalam menunjang suatu perbaikan pengelolaan perusahaan, diperlukan sistem pengendalian internal sebagai faktor pendukung. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008, sistem pengendalian internal merupakan proses integral dalam kegiatan yang dilakukan secara terus-menerus oleh pemimpin dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan yang memadai

atas tercapainya tujuan organisasi. Sistem pengendalian internal sebagai alat yang berfungsi mengawasi jalannya kegiatan organisasi.

Efektivitas adalah hubungan antara output dan tujuan, dimana efektivitas diukur berdasarkan seberapa tinggi tingkat output atau keluaran, kebijakan, dan prosedur dari organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Efektivitas ditentukan antar output yang dihasilkan oleh pusat pertanggungjawaban dengan tujuan jangka pendek. Semakin besar output yang dikontribusikan terhadap tujuan jangka pendek perusahaan, maka semakin efektiflah unit tersebut (Pratiwi&Ratnadi, 2017)

Dalam proses pelaksanaan sistem pengendalian internal akan berkaitan dengan karyawan/pegawai untuk mendukung tercapainya tujuan. Apabila moral kerja dan kedisiplinan rendah, maka produktivitas kerja akan menurun. Untuk meningkatkan Efektivitas Sistem Pengendalian Internal terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan, yaitu tingkat kompetensi yang dilihat dari tingkat pendidikan, mempunyai suatu kemahiran profesional dalam melakukan pemeriksaan serta pengalaman dalam suatu bidang sehingga dapat menghindari terjadinya suatu penyelewengan.

Tingkat pendidikan merupakan suatu rentang proses yang sistematis untuk memperoleh pengetahuan yang akan berpengaruh terhadap kinerja pengawas. Seorang pengawas yang kompeten dapat menjalankan profesinya secara efektif dengan tingkat pendidikan yang memadai. Keahlian profesional adalah suatu sikap yang memiliki kompetensi didalam pekerjaan. Pengalaman kerja merupakan lama kerja karyawan pada perusahaan. Semakin lama bekerja maka dapat mengembangkan kemampuan dalam tugas-tugas yang diberikan.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 54 Tahun 2017 tentang Badan Usaha Milik Daerah dijelaskan bahwa Badan Usaha Milik Daerah adalah badan usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh daerah. Badan Usaha Milik Daerah secara umum menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1962, tentang pemerintahan daerah bertujuan untuk memberikan manfaat bagi perkembangan perekonomian, kemanfaatan umum berupa penyedia barang atau jasa untuk pemenuhan hidup masyarakat sesuai kondisi,

karakteristik, dan potensi daerah yang bersangkutan dengan tata kelola perusahaan yang baik dan memperoleh laba.

Akhir-akhir ini terdapat kasus seperti Temuan BPK Tahun 2017. Temuan ini terungkap dalam Ikhtisar Hasil Pemeriksaan Semester (IHPS) II. Ketua Badan Pemeriksa Keuangan Harry Azhar Azis menyampaikan temuan itu kepada Presiden Joko Widodo di Istana Merdeka, Senin pada tanggal 17 April 2017 atas pemeriksaan terhadap Badan Usaha Milik Daerah menunjukkan bahwa permasalahan di bidang Sistem Pengendalian Internal dan tata kelola masih sangat besar yaitu 489 laporan hasil pemeriksaan (81%) (Kabar24.com, 2017). Kasus korupsi lain terjadi di Perusahaan Daerah Pasar Pakuan Jaya Kota Bogor, dimana terjadi dugaan korupsi investasi dana penyertaan modal pemerintah sebesar Rp 15 miliar (Liputan6.com, 2018) dan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya, dimana terjadi dugaan korupsi revitalisasi pasar senilai Rp 14,8 miliar (Kompas.com, 2018). Perusahaan Daerah Air Minum Kota Denpasar tahun 2015 hingga 2017 terdapat temuan Audit atas Laporan Keuangan Keuangan yang termuat dalam manajemen letter atas kelemahan sistem pengendalian internalnya. Temuan ini seperti kebijakan akuntansi Perusahaan Daerah Air Minum Kota Denpasar belum dituangkan secara tertulis, terdapat beberapa transaksi yang belum dibukukan dalam laporan keuangan (*unaudited*) dan temuan lain bersifat tidak material (Safitri, 2018). Perusahaan Daerah Pasar Kota Denpasar terdapat adanya kebocoran penerimaan retribusi yang disebabkan oleh kecurangan pungutan yang dilakukan oleh petugas lapangan pada tahun 2018 (Bisnis.com, 2019). Perusahaan Daerah Parkir Kota Denpasar terdapat permasalahan keterlambatan pendistribusian karcis Z pada pengelolaan parkir gedung dan pelataran. Hal ini dikarenakan kurangnya koordinasi antara Seksi Pelataran dengan Seksi Umum dan Kepegawaian khususnya di bagian karcis, dimana adanya penambahan outlet-outlet baru di Seksi Pengelolaan Parkir tidak dikoordinasikan agar di sertai dengan penyiapan stock karcis sehingga stock karcis yang seharusnya cukup untuk satu bulan menjadi kurang (Laporan Hasil Rapat SPI PD Parkir Kota Denpasar, 2018).

Kasus tersebut menunjukkan lemahnya penerapan Sistem Pengendalian Internal dan diperlukan suatu peningkatan pengawasan di setiap Badan Usaha Milik Daerah yang direalisasikan oleh Satuan Pengawas Internal. Satuan Pengawas Internal merupakan bagian atau unit kerja yang bertugas membantu direktur utama dalam melaksanakan pemeriksaan operasional dan keuangan, menilai pengendalian, pengelolaan, dan melaksanakan di Instansi tersebut serta memberikan saran perbaikan (Widya & Wirajaya, 2019). Dilihat dari permasalahan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“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.”**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka peneliti menggunakan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh tingkat pendidikan terhadap efektivitas sistem pengendalian internal?
2. Bagaimanakah pengaruh keahlian profesional terhadap efektivitas sistem pengendalian internal?
3. Bagaimanakah pengaruh tingkat pendidikan terhadap efektivitas sistem pengendalian internal dengan pengalaman kerja sebagai pemoderasi?
4. Bagaimanakah pengaruh keahlian profesional terhadap efektivitas sistem pengendalian internal dengan pengalaman kerja sebagai pemoderasi?

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap efektivitas sistem pengendalian internal
2. Untuk mengetahui pengaruh keahlian profesional terhadap efektivitas sistem pengendalian internal.
3. Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap efektivitas sistem pengendalian internal dengan internal pengalaman kerja sebagai pemoderasi.

4. Untuk mengetahui pengaruh keahlian profesional terhadap efektivitas sistem pengendalian internal dengan pengalaman kerja sebagai pemoderasi.

Manfaat penelitian yang diharapkan dalam penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Mengembangkan pengetahuan tentang pengaruh tingkat pendidikan dan keahlian profesional terhadap efektivitas sistem pengendalian internal.

2. Manfaat Praktis

Bagi Mahasiswa

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas sistem pengendalian internal pada Badan Usaha Milik Daerah.

Bagi Universitas

Dapat menambah referensi dan mendorong bagi peneliti selanjutnya.

Bagi Tempat Penelitian

Dapat memberikan masukan informasi dan dapat digunakan sebagai masukan pemikiran sebagai pertimbangan dalam mengambil suatu keputusan sehingga tujuan dapat tercapai.

## KAJIAN PUSTAKA

Teori Keagenan (*Agency Theory*). Teori keagenan merupakan hubungan sebuah kontrak diantara dua pihak yaitu principal dan agen untuk mengambil keputusan atas nama principal (Jensen & Meckling, 1976). Pada BUMD, pihak principal adalah masyarakat Kota Denpasar dan pihak agen adalah manajemen BUMD sedangkan Satuan Pengawas Internal merupakan pihak yang dianggap dapat menjembatani kepentingan principal dengan pihak agen dalam proses pengawasan.

Pengendalian internal menurut Widjajanto (2001:163) adalah suatu fungsi manajemen yang bertujuan untuk mengusahakan agar aktifitas dapat berjalan

selaras dengan perencanaan dan mengarahkan pada sasaran yang ditetapkan. Komponen dari pengendalian internal adalah lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, pemantauan. Efektivitas sistem pengendalian internal merupakan tingkat pencapaian hasil program dengan target yang telah ditetapkan oleh manajemen yang dirancang untuk mendapatkan keyakinan memadai tentang pencapaian tujuan organisasi (Wulandari&Latrini, 2018). Menurut Sucipto (2003), internal auditor adalah tim yang melaksanakan fungsi auditing di dalam perusahaan, internal auditor mempunyai status sebagai pegawai perusahaan yang melakukan audit. Tujuan audit internal adalah untuk membantu manajemen organisasi dalam memberikan pertanggungjawaban yang efektif. Internal auditor pada BUMD dilaksanakan oleh Satuan pengawas internal yang merupakan salah satu unit kerja diatur Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2017 tentang Badan Usaha Milik Daerah. Satuan pengawas internal dipimpin oleh seorang kepala yang bertanggung jawab kepada direktur utama. Tugas satuan pengawas internal adalah membantu direktur utama dalam melaksanakan pemeriksaan operasional dan keuangan BUMD, menilai pengendalian, pengelolaan, dan pelaksanaannya pada BUMD, dan memberikan saran perbaikan., memberikan keterangan tentang hasil pemeriksaan atau hasil pelaksanaan tugas satuan pengawas intern kepada direktur utama dan memonitor tindak lanjut atas hasil pemeriksaan yang telah dilaporkan.

Menurut Hariandja (2002: 169), tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir. Pengawas internal diukur melalui tingkat pendidikan terakhir yang dimiliki. Sebaiknya pengawas internal memiliki tingkat pendidikan dan latar belakang pendidikan yang sesuai serta melaksanakan pendidikan berkelanjutan dibandingkan yang diperiksa. Pengawas internal akan memiliki pengetahuan yang luas jika mempunyai tingkat pendidikan yang tinggi setara sarjana/diploma. Pengetahuan yang dimaksud adalah pengetahuan dalam bidang yang harus dikuasai auditor internal , antara lain: akuntansi keuangan dan manajemen keuangan, akuntansi manajerial,hukum dan ketentuan perundang-undangan,

hukum, ekonomi, kualitas, etika dan kecurangan teknologi informasi, serta teori dan perilaku organisasi.

Keahlian Profesional merupakan tingkat kemahiran professional pengawas internal dalam melakukan pemeriksaan yang dilaksanakan dengan keterampilan dan kecermatan terhadap penerapan struktur pengendalian (Bhuwaneswari & Damayanthi, 2018).

Pengalaman Kerja Menurut Peraturan Presiden Republik Indonesia No.8 tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia, adalah pengalaman melakukan pekerjaan dalam bidang tertentu dan jangka waktu tertentu secara intensif yang menghasilkan kompetensi.

Penelitian-penelitian sebelumnya sangat berperan dalam penelitian ini. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan sumber referensi bagi peneliti dalam melakukan penelitian :

Bhuwaneswari, Damayanthi, (2018) meneliti Pengaruh Karakteristik Pengawas Internal terhadap Efektivitas Pengendalian Internal LPD di Kota Denpasar. Hasil penelitian menunjukkan pengalaman kerja berpengaruh positif, sedangkan independensi dan keahlian profesional tidak berpengaruh terhadap efektivitas pengendalian internal.

Widya, Wirajaya, (2018) meneliti Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Independensi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Efektivitas SPI di BUMD Kota Denpasar. Hasil penelitian menunjukkan semua variabel berpengaruh positif.

Wulandari, Latrini (2018) meneliti Pengaruh Partisipasi Independensi, Pengalaman Kerja Terhadap Efektivitas Struktur Pengendalian Intern LPD. Hasil penelitian menunjukkan independensi berpengaruh positif

Pratiwi, Ratnadi (2017) meneliti Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Penerapan Struktur Pengendalian Intern Lembaga Perkreditan Desa. Hasil analisis menunjukkan motivasi pengawas internal, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh positif sedangkan independensi tidak berpengaruh pada efektivitas penerapan SPI.

Annisa, Wirakusuma (2016) meneliti Pengalaman Kerja Sebagai Pemoderasi Pengaruh *Due Professional Care* Pada Kualitas Audit di KAP Provinsi Bali. Hasil analisis menunjukkan pada kualitas audit. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *due professional care* maka akan menghasilkan kualitas audit yang tinggi. Hasil regresi moderasi ditemukan pengalaman kerja mampu memoderasi dimana pengaruh yang diberikan memperlemah *due professional care* pada kualitas audit.

Pengawas internal yang mempunyai tingkat pendidikan tinggi akan memiliki pengetahuan luas, sehingga lebih bertanggung jawab, mengerti serta dapat mengambil keputusan mengenai permasalahan yang dihadapi. Hasil penelitian Mulihartini & Muliarta (2016), Bhuwaneswari & Damayanthi (2018), Pratiwi & Ratnadi (2017), Widya & Wirajaya (2019), Wulandari & Latrini (2018) menyatakan tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap efektivitas sistem pengendalian internal. Artinya, meningkatnya tingkat pendidikan akan menghasilkan efektivitas sistem pengendalian internal yang baik. Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis pertama dari penelitian ini adalah

**H<sub>1</sub>: Tingkat Pendidikan berpengaruh positif terhadap efektivitas sistem pengendalian internal**

Keahlian profesional adalah tingkat kemahiran dalam proses pemeriksaan terhadap penerapan struktur pengendalian yang dilaksanakan dengan keterampilan dan kecermatan profesionalnya. Hasil penelitian Dianawati & Ramantha (2013) menyatakan bahwa keahlian profesional berpengaruh positif terhadap efektivitas sistem pengendalian internal. Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis kedua dari penelitian ini adalah :

**H<sub>2</sub>: Keahlian profesional berpengaruh positif terhadap efektivitas sistem pengendalian internal**

Seseorang yang memiliki pengalaman kerja akan memiliki keunggulan dan kinerja yang baik sehingga dapat mengurangi suatu kesalahan yang terjadi. Agar dapat melakukan penilaian atas ketaatan pelaksana terhadap standar yang berlaku, pengawas internal harus memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang dan memiliki kualitas lebih tinggi daripada pelaksana. Hasil penelitian Annisa & Wirakusuma (2016) menyatakan pengalaman kerja mampu



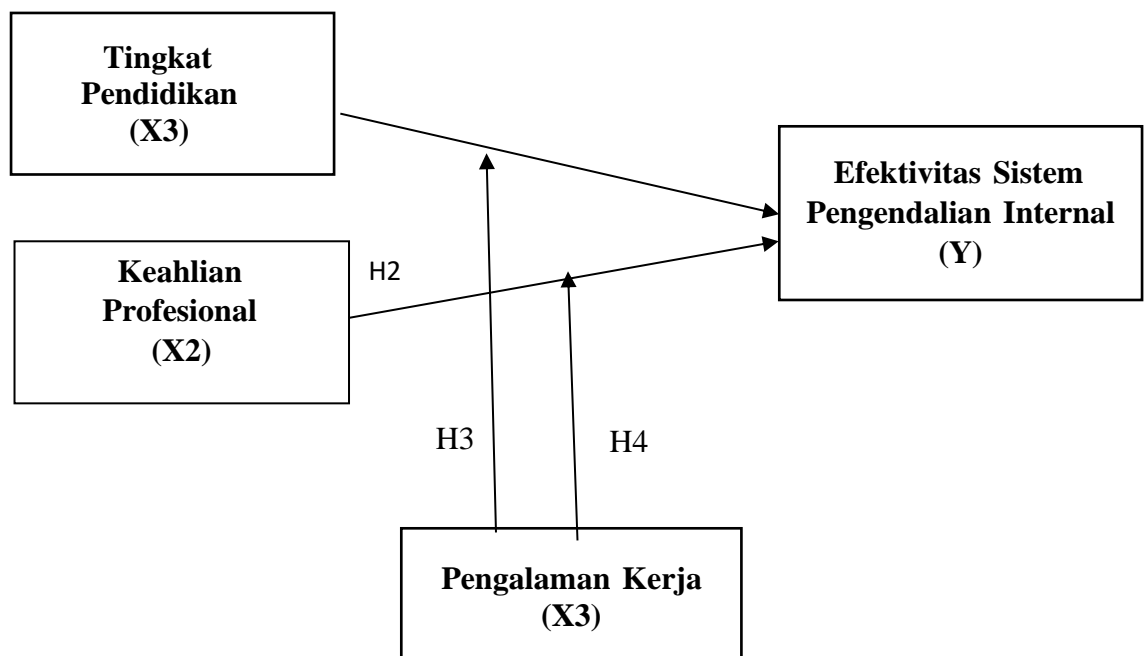
memoderasi dimana pengaruh yang diberikan memperlemah *due professional care* pada kualitas audit. Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis ketiga dari penelitian ini adalah

**H<sub>3</sub>: Pengalaman kerja mampu memoderasi pengaruh tingkat pendidikan terhadap efektivitas sistem pengendalian internal**

Pengalaman kerja seseorang merupakan faktor penting untuk membantu terbentuknya keahlian profesional,. Pengalaman kerja akan berdampak pada meningkatnya keahlian profesional yang dimiliki sehingga akan mempengaruhi efektivitas sistem pengendalian internal. Hasil penelitian Annisa & Wirakusuma (2016) menyatakan pengalaman kerja mampu memoderasi dimana pengaruh yang diberikan memperlemah *due professional care* pada kualitas audit. Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis keempat dari penelitian ini adalah :

**H<sub>4</sub>: Pengalaman kerja mampu memoderasi pengaruh keahlian profesional terhadap efektivitas sistem pengendalian internal**

**METODE PENELITIAN**



Penelitian ini menggunakan tiga jenis variabel yaitu variabel terikat (dependen), variabel bebas (independen) dan variabel moderasi. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah tingkat pendidikan ( $X_1$ ) dan keahlian profesional ( $X_2$ ). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah efektivitas sistem pengendalian internal (Y) serta variabel moderasi adalah pengalaman kerja ( $X_3$ ).

Tingkat pendidikan adalah jenjang pendidikan pegawai yang diukur dengan tingkat atau strata pendidikan mulai dari pendidikan dasar sampai dengan pasca sarjana (S3) yang dimiliki oleh pegawai (Widya & Wirajaya, 2019). Indikator tingkat pendidikan adalah latar belakang pendidikan, strata pendidikan, dan pendidikan dilakukan secara periodik (Wardani, 2014).

Keahlian Profesional merupakan suatu keterampilan yang dimiliki seseorang yang mempunyai pekerjaan atau dalam bidang tertentu. Indikator dari keahlian profesional ini adalah ketaatan terhadap kode etik profesional, pengetahuan, keterampilan, dan disiplin ilmu, hubungan dan komunikasi antar manusia, dan pendidikan lanjutan (Rahmawati, 2011).

Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik (Foster, 2001: 40). Indikator pengalaman kerja adalah kepekaan dalam mendeteksi adanya kekeliruan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, kemampuan dalam menggolongkan kekeliruan.

Efektivitas sistem pengendalian internal adalah kemampuan sistem pengendalian intern yang direncanakan dan ditetapkan agar mampu mewujudkan tujuannya yaitu keandalan pelaporan keuangan, kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku, serta efektivitas dan efisiensi operasi (Dianawati & Ramantha, 2013). Indikator dari efektivitas sistem pengendalian internal adalah lingkungan pengendalian, penaksiran risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, pemantauan (Soimah, 2014)

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada BUMD Kota Denpasar yang berjumlah 1060 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan

karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017:81). Metode penentuan sampel menggunakan *purposive sampling*. Adapun kriteria penentuan sampel adalah pegawai yang terlibat dalam proses pengawasan sistem pengendalian internal. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai yang menduduki sebagai Kepala dan anggota SPI yang menduduki jabatan minimal 1 tahun pada masing-masing BUMD Kota Denpasar yang terdiri dari PD Pasar, PD Parkir, dan PDAM sebanyak 32 responden.

**Tabel 3.1. Jumlah Responden**

Jumlah Karyawan	1060
Jumlah Karyawan yang tidak menduduki jabatan sebagai SPI	(1026)
Jumlah SPI yang belum bekerja selama 1 tahun	(2)
Jumlah Sampel	32

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Analisis Statistik deskriptif digunakan untuk medeskripsikan variabel-variabel dalam penelitian ini yaitu tingkat pendidikan, keahlian profesional, pengalaman kerja dan efektivitas sistem pengendalian internal. Pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata dan standar deviasi. Hasil statistic deskriptif dapat dilihat pada Tabel 4.1.

**Tabel 4.1 Analisis Statistik Deskriptif**

<b>Descriptive Statistics</b>					
	<b>N</b>	<b>Minimum</b>	<b>Maximum</b>	<b>Mean</b>	<b>Std. Deviation</b>
Pendidikan	32	18.00	30.00	24.8750	3.66104
Keahlian	32	23.00	35.00	29.9063	3.90500
Pengalaman	32	12.00	20.00	15.6250	2.76790
Efektifitas	32	42.00	70.00	57.0000	8.71039
Valid N (listwise)	32				

*Sumber: Data diolah 2020*

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui variabel tingkat pendidikan memiliki nilai minimum sebesar 18.00 dan nilai maksimum sebesar 30.00. Nilai

rata-rata tingkat pendidikan sebesar 24.8750 dengan standar deviasi sebesar 3.66104.

Variabel keahlian profesional memiliki nilai minimum sebesar 23.00 dan nilai maksimum sebesar 35.00. Nilai rata-rata keahlian profesional sebesar 29.9063 dengan standar deviasi sebesar 3.90500. Variabel pengalaman kerja memiliki nilai minimum sebesar 12.00 dan nilai maksimum sebesar 20.00. Nilai rata-rata pengalaman kerja sebesar 15.6250 dengan standar deviasi sebesar 2.76790. Variabel efektivitas sistem pengendalian internal memiliki nilai minimum sebesar 42.00 dan nilai maksimum sebesar 70.00. Nilai rata-rata sistem pengendalian internal sebesar 57.0000 dengan standar deviasi sebesar 8.71039.

#### Hasil Uji Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen penelitian yang baik harus memenuhi validitas dan reliabilitas. Hasil instrumen penelitian dikatakan valid dan reliabel jika nilai korelasinya lebih besar dari 0,30 dan koefisien keandalannya (*Cronbach Alpha*) lebih besar dari 0,60. Adapun hasil analisis dapat dilihat pada lampiran 5. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa instrument penelitian yang terdiri dari item-item pernyataan tingkat pendidikan (X1), keahlian profesional (X2), pengalaman kerja (X3) dan efektivitas sistem pengendalian internal (Y) adalah valid, hal tersebut dikarenakan hasil dari seluruh variabel memiliki nilai korelasi  $>0,30$ . Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada kuesioner yang digunakan adalah reliabel hal ini dikarenakan seluruh item pernyataan memiliki koefisien alpha  $>0,60$ . Sehingga layak digunakan sebagai alat ukur instrument dari penelitian ini.

#### Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk menguji model regresi agar sesuai dengan kriteria *Ordinary Least Square* (OLS). Adapun hasil uji asumsi klasik dijelaskan sebagai berikut.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk mengetahui asumsi ini, dilakukan pengujian menggunakan uji statistik non-parametric *Kolmogorov-*

*Smornov* (K-S). Suatu variabel dikatakan terdistribusi normal jika nilai signifikansinya  $> 0,05$ . Adapun hasil pengujian adalah sebagai berikut.

**Tabel 4.2 Hasil Uji Normalitas**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
<b>Unstandardized Residual</b>		
N		31
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.75277789
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.79
	Negative	-.65
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

*Sumber: Data diolah 2020*

N= 31 karena data di transformasi menjadi bentuk lag (first difference) yaitu pengurangan 1 sampel untuk menghindari terjadi multikoloneritas

Berdasarkan tabel di atas, nilai sig 0,200 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual atau model regresi berdistribusi normal.

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi di dalam model regresi dapat dilihat dari *tolerance value* dan *variance inflation factor* (VIF). Adapun hasil pengujian adalah sebagai berikut.

**Tabel 4.3 Uji Multikolonearitas**

		<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-20.512	42.221		-.858	.316		
	X1	.374	1.811	.301	2.312	.031	.462	2.163
	X2	.642	1.971	.339	2.789	.005	.698	1.433
	X3	2.777	2.858	.882	.972	.340	.442	2.187
	X1X3	.091	.146	1.025	.602	.511	.652	1.412
	X2X3	-.122	.181	-1.320	-1.016	.282	.553	1.808

a. Dependent Variable: Y

*Sumber: Data diolah 2020*

Berdasarkan tabel di atas, nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil uji dapat dilihat pada tabel.

**Tabel 4.4 Uji Heteroskedastisitas**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	12.132	8.072		1.219	.289
	X1	-.023	.122	-.017	-.211	.812
	X2	.040	.171	.022	.142	.898
	X3	.677	.112	.522	.202	.799
	X1X3	.222	.006	.176	.301	.652
	X2X3	-.011	.452	-.008	-.063	.988

a. Dependent Variable: Abres

Berdasarkan table 4.4, hasil menunjukkan bahwa tidak ada satupun variabel independen yang signifikan secara statistik memengaruhi variabel dependen nilai absolut residual (Abres). Hal ini terlihat dari probabilitas signifikasinya di atas tingkat kepercayaan 5%. Jadi dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung Heterokedastisitas. Dalam penelitian ini menggunakan Uji Moderated Regression Analysis (MRA). Hasil perhitungan disajikan pada Tabel 4.5

**Tabel 4.5 Hasil Uji Moderated Regression Analysis (MRA)**

Variabel	Standardi zed Beta	T-Hitung	Probabilitas (sig.)	Keterangan
<b>Moderated Regression Analysis (MRA)</b>				
Konstanta	-20.512	-0.858	0.316	
Pendidikan	0.374	2.312	0.031	Signifikan
Keahlian	0.642	2.789	0.005	Signifikan
Pengalaman	2.777	0.972	0.340	Tidak Signifikan
Moderate 1	0.091	0.602	0.511	Tidak Signifikan
Moderate 2	-0.122	-1.016	0.282	Tidak Signifikan
Adjusted R Square	0.701			
F Statistik	15.981			
Probabilitas (p-value)	0,000			
Variabel Dependen	Efektifitas			

*Sumber : Data diolah 2020*

Dari tabel tersebut, dapat dibuatkan fungsi regresi sebagai berikut.

$$Y = -20.512 + 0.374X_1 + 0.642X_2 + 2.777X_3 + 0.091X_1X_3 - 0.122X_2X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut jika seluruh variabel independen tidak memiliki nilai, maka besarnya efektifitas sistem pengendalian internal akan menurun sebesar 20.512. Setiap kenaikan tingkat pendidikan satu satuan maka variabel efektifitas sistem pengendalian internal adalah sebesar 0.374. Setiap kenaikan keahlian profesional satu satuan maka variabel efektifitas sistem pengendalian internal adalah sebesar 0.642. Setiap kenaikan pengalaman kerja satu satuan maka variabel efektifitas sistem pengendalian internal adalah sebesar 2.777. Setiap kenaikan tingkat pendidikan dan keahlian profesional dengan moderasi satu satuan maka variabel efektifitas sistem pengendalian internal akan menurun sebesar 0.122.

## Hasil Uji Kelayakan Model ( Uji F)

### Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

Nilai adjusted R square sebesar 0,701 menunjukkan bahwa 70,1% variasi nilai efektivitas sistem pengendalian internal dapat dijelaskan oleh faktor-faktor tingkat pendidikan, keahlian profesional, dan pengalaman kerja. Sedangkan sisanya sebesar 29,9 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Berdasarkan data pada table 4.4, diperoleh hasil bahwa nilai koefisien uji kelayakan model (uji F) sebesar 15.981 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Oleh karena tingkat signifikan lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 atau 5% maka dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini dikatakan layak untuk diteliti dan dapat dilanjutkan dengan pembuktian hipotesis.

### Uji Signifikansi Nilai t (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Uji hipotesis (Uji t) dapat dilakukan dengan membandingkan tingkat signifikansi masing-masing variabel independen dengan  $\alpha = 0,05$ , jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen, sedangkan jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Adapun hasil analisis uji t dapat disajikan sebagai berikut:

1. Variabel Tingkat Pendidikan memiliki nilai t-hitung sebesar 2.312 dan signifikansi sebesar  $0,031 < 0,05$  berarti tingkat pendidikan memiliki pengaruh positif terhadap efektivitas sistem pengendalian internal. Hipotesis 1 dalam penelitian ini diterima. Nilai t dan signifikansinya karena membicarakan nilai t positif artinya pengaruhnya positif
2. Variabel Keahlian Profesional memiliki nilai t-hitung sebesar 2.789 dan signifikansi sebesar  $0,005 < 0,05$  berarti Keahlian berpengaruh positif terhadap efektivitas sistem pengendalian internal. Hipotesis 2 dalam penelitian ini diterima.
3. Variabel Moderate 1 memiliki nilai t-hitung sebesar 0,602 dan signifikansi sebesar  $0,511 > 0,05$  berarti pengalaman kerja tidak memiliki pengaruh



terhadap hubungan tingkat pendidikan pada efektifitas sistem pengendalian internal. Hipotesis 3 dalam penelitian ini ditolak.

4. Variabel Moderate 2 memiliki nilai t-hitung sebesar -1.016 dan signifikansi sebesar  $0,282 > 0,05$  berarti pengalaman kerja tidak memiliki pengaruh terhadap hubungan keahlian pada efektifitas sistem pengendalian internal. Hipotesis 4 dalam penelitian ini ditolak.

1. Pengaruh Tingkat Pendidikan pada Efektifitas Sistem Pengendalian Internal

Berdasarkan hasil pengujian model hipotesis dan uji MRA menyatakan hipotesis 1 diterima dengan koefisien positif sebesar 0,374 , nilai t-hitung 2.312 dan signifikansi sebesar  $0,031 < 0,05$  yang berarti tingkat pendidikan memiliki pengaruh positif terhadap efektifitas sistem pengendalian internal. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan memiliki dampak penguatan terhadap efektifitas sistem pengendalian internal. Semakin tinggi tingkat pendidikan, maka semakin baik efektifitas sistem pengendalian internal. Penerimaan hipotesis ini juga diperkuat oleh beberapa hasil penelitian Mulihartini & Muliarta (2016), Bhuwaneswari & Damayanthi (2018), Pratiwi & Ratnadi (2017), Widya & Wirajaya (2019), Wulandari & Latrini (2018) yang menyatakan Tingkat Pendidikan berpengaruh positif terhadap efektifitas sistem pengendalian internal.

2. Pengaruh Keahlian Profesional pada Efektifitas Sistem Pengendalian Internal

Berdasarkan hasil pengujian model hipotesis dan uji MRA menyatakan hipotesis 2 diterima dengan koefisien positif sebesar 0.642 , nilai t-hitung sebesar 2.789 dan signifikansi sebesar  $0,005 < 0,05$  yang berarti Keahlian berpengaruh positif terhadap efektifitas sistem pengendalian internal. Hasil ini menunjukkan bahwa keahlian profesional memiliki dampak penguatan terhadap efektifitas sistem pengendalian internal. Semakin profesional pegawai, maka semakin baik efektifitas sistem pengendalian internal. Penerimaan hipotesis ini juga diperkuat oleh hasil penelitian Dianawati & Ramantha (2013) yang menyatakan

Keahlian Profesional berpengaruh positif terhadap efektivitas sistem pengendalian internal.

### 3. Pengaruh Moderasi Pengalaman Kerja pada Hubungan Tingkat Pendidikan dan Efektifitas Sistem Pengendalian Internal

Berdasarkan hasil pengujian model hipotesis dan uji MRA menyatakan hipotesis 3 ditolak dengan variabel moderate 1 memiliki koefisien positif sebesar 0.091, nilai t-hitung sebesar 0.602 dan signifikansi sebesar  $0,511 > 0,05$  berarti pengalaman kerja tidak memiliki pengaruh terhadap hubungan tingkat pendidikan pada efektifitas sistem pengendalian internal. Hal ini dilihat dari hasil jawaban responden yang memilih ketika mempunyai tingkat pendidikan tinggi, maka kualitas efektivitas sistem pengendalian internal semakin baik sehingga variabel moderasi pengalaman kerja tidak terlalu diperlukan. Jika tingkat pendidikan rendah, maka kemungkinan memerlukan variabel moderasi. Terdapat juga hasil penelitian dari Mulihartini & Muliarta (2016) yang menyatakan pengalaman kerja tidak mampu memoderasi hubungan tingkat pendidikan pada efektivitas sistem pengendalian internal.

### 4. Pengaruh Moderasi Pengalaman Kerja pada Hubungan Keahlian Profesional dan Efektifitas Sistem Pengendalian Internal

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada Tabel Tabulasi menyatakan hipotesis 4 ditolak dengan variabel moderate 2 memiliki koefisien negatif sebesar -0.122, nilai t-hitung sebesar -1.016 dan signifikansi sebesar  $0,282 > 0,05$  yang berarti pengalaman kerja tidak memiliki pengaruh terhadap hubungan keahlian profesional pada efektifitas sistem pengendalian internal.. Hal ini dilihat dari hasil jawaban responden yang memilih ketika mempunyai suatu kemahiran profesional dalam suatu bidang, maka efektivitas sistem pengendalian internal akan semakin baik sehingga variabel moderasi pengalaman kerja tidak terlalu diperlukan. Jika kemahiran rendah, maka kemungkinan memerlukan variabel moderasi, Terdapat juga hasil penelitian dari Mulihartini & Muliarta (2016) yang menyatakan pengalaman kerja tidak mampu

memoderasi hubungan tingkat pendidikan pada efektivitas sistem pengendalian internal.

## SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan analisis data melalui pembuktian terhadap hipotesis, maka simpulan yang dapat diambil yaitu sebagai berikut:

1. Tingkat Pendidikan memiliki pengaruh positif terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Internal. Semakin tinggi tingkat pendidikan, maka semakin baik efektifitas sistem pengendalian internal.
2. Keahlian Profesional memiliki pengaruh positif terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Internal. Semakin profesional pegawai, maka semakin baik efektifitas sistem pengendalian internal.
3. Pengalaman Kerja tidak mampu memoderasi pada hubungan Tingkat Pendidikan dan Efektifitas Sistem Pengendalian Internal.
4. Pengalaman Kerja tidak mampu memoderasi pada hubungan Keahlian Profesional dan Efektifitas Sistem Pengendalian Internal.

Berdasarkan kesimpulan diatas, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan, yaitu:

1. Bagi satuan pengawas internal pada BUMD Kota Denpasar diharapkan lebih memperhatikan tingkat pendidikan, keahlian profesional serta pengalaman kerja sehingga dapat meningkatkan efektivitas sistem pengendalian internal.
2. Bagi peneliti selanjutnya untuk menambah jumlah sampel yang diteliti dan memperluas lokasi penelitian sehingga diharapkan tingkat generalisasi dari analisis lebih akurat serta menambah variabel lainnya yang memiliki kemungkinan berpengaruh terhadap efektivitas sistem pengendalian internal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Annisa Natasha Rizky., & Wirakusuma Made Gede. (2016). Pengalaman Kerja Sebagai Pemoderasi Pengaruh Due Professional Care Pada Kualitas Audit. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, Vol.17.1. Oktober (2016): 1-28
- Bhuwaneswari, A. A. A. M., & Damayanthi, I. G. A. E. (2018). Pengaruh Karakteristik Pengawas Internal terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Internal Lembaga Perkreditam Desa di Kota Denpasar. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, Vol.22.3. Maret (2018): 1800-1825
- Bisnis.com. (2019). PD Pasar Denpasar Targetkan Pendaoatan Rp 38,9 miliar. Retrieved July 18, 2020, from <https://m.bisnis.com/bali/read/20190219/538/890690/pd-pasar-denpasar-targetkan-pendapatan-rp389-miliar>
- Foster, B. 2001. *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM.
- Dianawati, Ni Made., & Ramantha Wayan. (2014). Pengaruh Indepedensi, Keahlian Profesional dan Pengalaman Kerja Auditor Internal terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Internal. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, Hal: 439-450
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 Edisi 8*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 Edisi 7*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hariandja, Marihot T.E, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Grasindo. Hasibuan, Malayu S.P, 2000.
- Jensen, M., C., dan W. Meckling, 1976. "Theory of the firm: Managerial behavior, agency cost and ownership structure", *Journal of Finance Economic* 3:305-360
- Kompas.com. (2018). Dugaan Korupsi Dana Revitalisasi Pasar, Pejabat BUMD Surabaya Ditahan. Retrieved October 15, 2019, from <https://regional.kompas.com/read/2018/03/01/07171921/dugaan-korupsi-dana-revitalisasi-pasar-pejabat-bumd-surabaya-ditahan>
- Liputan6.com, (2018). Direktur BUMD Bogor Jadi Tersangka Korupsi Investasi Penyertaan Modal. Retrieved October 15, 2019, from <https://google.co.id/amp/s/m.liputan6.com/amp/3635718/direktur-bumd-bogor-jadi-tersangka-korupsi-investasi-penyertaan-modal>