

**PENGALAMAN KERJA SEBAGAI PEMODERASI PENGARUH  
TINGKAT PENDIDIKAN PADA EFEKTIVITAS  
PENGENDALIAN *INTERNAL***

**Ni Kadek Mulihartini<sup>1</sup>  
Ketut Muliarta RM<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia  
e-mail: mulihartini.kadek@gmail.com/ telp: +62 85 737 500 353

**ABSTRAK**

Pengawas dituntut untuk memiliki kompetensi yang cukup meliputi tingkat pendidikan yang sesuai dengan fungsi pengawas maupun pengalaman kerja di koperasi dimana diharapkan pengawas mampu menilai dan mengoreksi kebijakan dan proses operasional koperasi dengan tujuan meningkatkan efektivitas pengendalian *internal* yang ada. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode *non probability* dengan teknik *purposive sampling* dengan kriteria yaitu koperasi berstatus aktif, telah melaksanakan RAT per 31 Maret 2015, dan sudah beroperasi lebih dari dua tahun. Sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 33 koperasi simpan pinjam. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dan teknik analisisnya menggunakan analisis regresi tanpa dan dengan variabel moderasi. Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif pada efektivitas pengendalian *internal* dan menemukan bahwa pengalaman kerja tidak mampu memoderasi hubungan tingkat pendidikan pada efektivitas pengendalian *internal* koperasi simpan pinjam di Kabupaten Badung.

**Kata kunci:** Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Efektivitas Pengendalian Internal

**ABSTRACT**

*The supervisors are required to have sufficient competence includes the level of education according to the watchdog function and work experience in cooperative where supervisors are expected to be able to assess and correct policies and cooperative operational processes with the aim of increasing the effectiveness of existing internal controls. The sampling method used is a non-probability method by using purposive sampling with criteria that cooperatives active status, has implemented RAT per March 31, 2015, and has been operating for more than two years. The sample used in this study of 33 savings and credit cooperatives. Data was collected by distributing questionnaires and analysis techniques using regression analysis without and with moderating variable. Based on the results of the analysis showed that the level of education a positive influence on the effectiveness of internal controls and found that work experience was not able to weaken the relationship of education level on the effectiveness of internal control of credit unions in Badung.*

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

## PENDAHULUAN

Pertumbuhan perekonomian suatu negara sangat erat kaitannya dengan peranan lembaga keuangan dimana lembaga keuangan berperan sebagai perantara bagi masyarakat yang menyimpan uang dengan masyarakat yang membutuhkan uang (Widiatmika, 2013). Lembaga keuangan di Indonesia dibagi menjadi dua jenis, lembaga keuangan bank dan lembaga keuangan bukan bank, kedua jenis lembaga keuangan tersebut memiliki peranan yang sama dalam kemajuan perekonomian Indonesia. Pasal 33 UUD 1945 menyatakan koperasi merupakan lembaga keuangan bukan bank yang dianggap sebagai soko guru perekonomian Indonesia. Makna dari soko ini adalah pilar atau tiang yang dapat menjaga sistem perekonomian nasional. Keberadaannya pun diharapkan dapat banyak berperan aktif dalam mewujudkan kesejahteraan dan kemakmuran rakyat.

Undang-Undang No. 25 Tahun 1992 tentang perkoperasian menyatakan koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang-orang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan. Tujuan utama koperasi, yaitu mensejahterakan anggotanya melalui usaha-usaha yang dikelola oleh pengurus koperasi. Koperasi sebagai suatu organisasi harus mampu membentuk ekonomi bersama untuk mencapai kesejahteraan bagi para anggotanya namun, koperasi mengalami permasalahan dalam perkembangannya seperti adanya keterbatasan sumber daya manusia dan sarana/prasarana yang dimiliki koperasi.

Koperasi agar tetap mampu bertahan dan bersaing dengan lembaga keuangan lainnya, koperasi harus memiliki strategi pengembangan salah satunya dengan meningkatkan kualitas sistem pengendalian *internal* (Purdanti, 2014). Sistem pengendalian *internal* yaitu suatu sistem yang terdiri dari struktur organisasi, pengecekan kebenaran dan kehandalan data akuntansi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, serta mendorong efisiensi dan dipatuhinya kebijakan manajemen (Mulyadi, 2012). Mengembangkan sumber daya yang efektif dan independensi guna menghindari terjadinya penggelapan terhadap aset organisasi yang mengakibatkan kerugian.

Sistem pengendalian *internal* sangat penting bagi setiap organisasi, oleh karena itu diperlukan kemampuan manajemen untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian data akuntansi, dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen yang merupakan tujuan dari sistem pengendalian *internal* (Mulyadi, 2002). Kualitas sistem pengendalian *internal* pada setiap organisasi dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang menjalankan sistem tersebut (Purdanti, 2014). Sumber daya manusia yaitu orang yang bekerja pada suatu organisasi yang disebut pegawai, karyawan, tenaga kerja, dan lain sebagainya (Nawawi, 2001). Widodo (2001) mengatakan sumber daya manusia dikatakan berkualitas apabila wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka mampu dilaksanakan dengan baik untuk mencapai kemampuan tersebut mereka harus mempunyai pendidikan, latihan, dan pengalaman yang memadai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Sistem pengendalian yang dirancang dengan baik akan tidak bermanfaat apabila tidak ditunjang dengan adanya kualitas sumber daya manusia yang memadai. Hal tersebut sesuai dengan ungkapan Mulyadi (2002) yang menyatakan bahwa unsur mutu karyawan merupakan unsur sistem pengendalian *internal* yang paling penting. Khususnya kualitas pribadi sumber daya manusia yaitu tingkat pendidikan dari sumber daya manusia yang bersangkutan. Tingkat pendidikan menurut Tirtarahardja dan La Sulo (2008) terdiri dari pendidikan dasar (SD dan SMP atau yang sederajat), pendidikan menengah (SMA atau satuan pendidikan yang sederajat), dan pendidikan tinggi (perguruan tinggi).

Pendidikan merupakan suatu hal penting bagi seorang karyawan tetapi harus didukung dengan pengalaman kerja yang memadai. Sukriah dkk., (2009) mengungkapkan pengalaman kerja memberikan dampak pada setiap keputusan yang diambil sehingga diharapkan setiap keputusan merupakan keputusan yang tepat. Hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin lama masa kerja yang dimiliki seorang pengawas maka pengawasan dan kualitas audit akan semakin baik, sehingga mencerminkan pengendalian *internal* baik pula.

Esna Mirawati (2014) meneliti tentang pengaruh pendidikan, pengalaman, dan pelatihan kerja terhadap efektivitas sistem pengendalian *internal* hasil yang diperoleh dari penelitian ini bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap pelaksanaan sistem pengendalian *internal*, sedangkan pengalaman tidak berpengaruh signifikan terhadap pelaksanaan sistem pengendalian *internal*. Peneliti lain yang mendukung adalah Parno (2005) yang meneliti tentang pengaruh efektivitas sistem pengendalian *internal* terhadap

keberhasilan usaha Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) di kota Semarang. Keberhasilan usaha KPRI di kota Semarang dipengaruhi oleh efektivitas sistem pengendalian *internal*. Besar bobot sumbangan efektivitas sistem pengendalian *internal* terhadap keberhasilan usaha KPRI di kota Semarang sebesar 33,20%, sedangkan sisanya sebesar 66,80% dipengaruhi oleh faktor lain.

Penelitian Budi dkk.(2004) dan Oktavia (2006) tentang pengalaman kerja memberikan hasil bahwa tidak terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap pengambilan keputusan auditor, sementara dari penelitian Suraida (2005) menyatakan bahwa pengalaman audit dan kompetensi berpengaruh terhadap skeptisme profesional dan ketepatan pemberian opini auditor akuntan publik. Begitu juga penelitian yang dilakukan Asih (2006), menemukan bahwa pengalaman auditor baik dari sisi lama bekerja, banyaknya tugas maupun banyaknya jenis perusahaan yang di audit berpengaruh positif terhadap keahlian auditor dalam bidang *auditing*. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Colbert (1989), Libby dan Federik (1990), menjelaskan bahwa semakin banyak pengalaman kerja auditor profesionalisme juga akan semakin meningkat. Shelton (1999) dan Herliansyah dkk., (2006) menemukan bahwa pengalaman mengurangi dampak informasi tidak relevan terhadap *judgement auditor*.

Koperasi simpan pinjam tidak lepas dari persaingan dengan koperasi-koperasi lainnya atau juga dengan segmen pasar yang terkait. Hasil laporan rapat kerja daerah Kepala Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Bali tersebut, juga dikatakan bahwa banyak koperasi di Kabupaten Badung berstatus tidak aktif dimana hal ini diakibatkan oleh kurangnya kemampuan koperasi dalam mengatasi

persaingan yang sangat ketat ataupun ketidakmampuan pengurus koperasi dalam mengatasi masalah-masalah yang berasal dari dalam koperasi tersebut yang mengakibatkan buruknya kinerja koperasi.

Persaingan koperasi saat ini semakin pesat untuk dapat tetap bersaing, koperasi simpan pinjam dituntut untuk melakukan usahanya secara efektif dan efisien. Banyaknya kredit yang diberikan oleh sebuah koperasi simpan pinjam akan meningkatkan kompleksitas aktivitas yang ada di dalamnya, sehingga penerapan suatu pengendalian *internal* yang memadai dalam koperasi simpan pinjam tersebut mutlak yang bertujuan untuk mengendalikan semua prosedur dan kebijakan yang ada dalam koperasi tersebut dan juga agar anggota organisasi melaksanakan apa yang telah ditetapkan oleh pihak pengurus (Kurniyati, 2009). Efektivitas suatu pengendalian *internal* diperlukan untuk memperoleh informasi yang memadai agar prosedur dan kebijakan koperasi dilaksanakan dengan baik (Wisnayanti, 2012).

Koperasi yang berada di Kabupaten Badung dipilih karena menurut laporan Ketua Dewan Koperasi Indonesia Daerah (Dekopinda) Badung, I Wayan Reta yang dikutip dalam berita [denpostnews.com](http://denpostnews.com) mengatakan koperasi di Badung yang meningkat menjadi 504 buah dengan total asset Rp 2,8 triliun dan 73 koperasi kurang sehat jika dipresentasikan sebanyak 11,2% dari total koperasi di Badung. Angka ini masih lebih rendah dari ambang provinsi yakni 22% dan ambang nasional yakni 30% koperasi yang dinyatakan kurang sehat.

Kualitas pengendalian *internal* yang baik pada koperasi memerlukan langkah yang efektif diantaranya setiap karyawan koperasi harus memiliki kapasitas individu yang mutunya sesuai dengan tanggung jawabnya, dalam artian latar belakang pendidikan yang dimiliki karyawan harus sesuai dengan pekerjaan yang diembannya, dengan demikian kualitas pengendalian *internal* pada koperasi dapat terlaksana dengan baik, sehingga koperasi terhindar dari tindakan kecurangan dan mampu mendapat keuntungan yang akan dapat mensejahterakan anggota koperasi dan masyarakat pada umumnya (Purdanti, 2014).

Standar Profesional Akuntan Publik (2001:110) menyebutkan bahwa persyaratan profesional yang dituntut dari seorang auditor independen adalah orang yang memiliki pendidikan dan pengalaman praktik sebagai auditor independen. Pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses kegiatan dari suatu perusahaan yang bertujuan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, perilaku, keterampilan, dan pengetahuan serta kecerdasan sumber daya manusia sesuai keinginan dari perusahaan bersangkutan.

Satyawati (2009) menemukan bahwa variabel tingkat pendidikan auditor menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja auditor. Purwani (2010) menemukan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan pada efektivitas penerapan struktur pengendalian *internal*. Purdanti (2014) yang meneliti pengaruh tingkat pendidikan karyawan terhadap kualitas sistem pengendalian intern pada koperasi serba usaha di kecamatan Tegallalang. Penelitian tersebut didapat bahwa menunjukkan bahwa tingkat pendidikan karyawan berada pada kategori kurang baik, sedangkan

kualitas sistem pengendalian *internal* berada pada kategori cukup baik. Tingkat pendidikan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas sistem pengendalian *internal*. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu sama-sama meneliti tentang efektivitas struktur pengendalian *internal* dan sama-sama menggunakan variabel tingkat pendidikan. Berdasarkan landasan teori dan dasar pemikiran diatas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H<sub>1</sub>: Tingkat pendidikan pegawai berpengaruh positif pada efektivitas pengendalian *internal* pengawas koperasi simpan pinjam.

Berbagai macam pengalaman yang dimiliki individu akan mempengaruhi pelaksanaan suatu tugas. Seseorang yang berpengalaman memiliki cara berfikir yang lebih terperinci dan lengkap dibandingkan seseorang yang belum berpengalaman. Seorang auditor yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi akan memiliki keunggulan dalam beberapa hal diantaranya mendeteksi kesalahan, memahami kesalahan dan mencari penyebab munculnya kesalahan Taylor dan Tood (2006). Libby (1999) menyatakan bahwa semakin berpengalaman seorang *internal auditor* maka dia semakin mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik dalam tugas-tugas yang semakin kompleks, termasuk dalam melakukan pengawasan dan pemeriksaan terhadap pengendalian *internal*. Trotman (1996) mengungkapkan pendapat serupa bahwa pengalaman akan berpengaruh signifikan ketika tugas yang dilakukan semakin kompleks. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang kompleksitas tugas akan lebih ahli dalam melaksanakan tugas pemeriksaan, sehingga memperkecil tingkat kesalahan, kekeliruan, ketidakberesan serta pelanggaran dalam melaksanakan tugas.



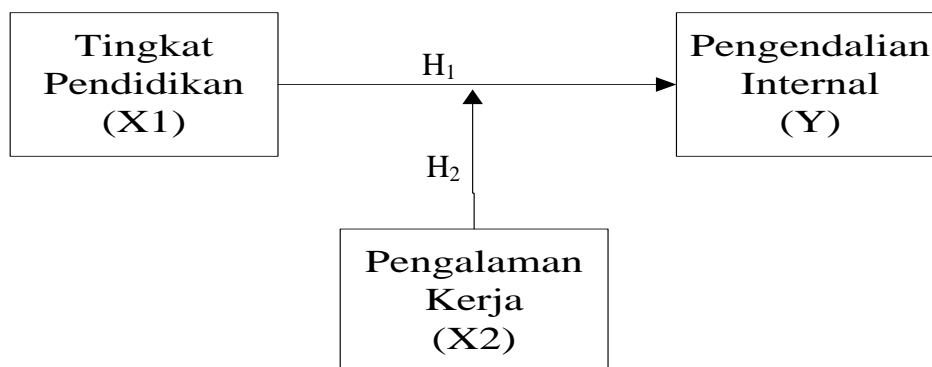
Batubara (2008), mengatakan kualitas pemeriksa dituntut untuk lebih tinggi daripada pelaksana, sehingga pemeriksa dapat melakukan penilaian atas ketaatan pelaksana terhadap standar yang berlaku, dan hal itu dapat tercapai jika auditor memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang yang diperiksa. Annesa, dkk., (2013) meneliti tentang pengaruh keahlian, independensi, kecakapan profesional, tingkat pendidikan terhadap kualitas hasil pemeriksaan dengan pengalaman kerja sebagai variabel moderating. Penelitian tersebut menunjukkan secara parsial keahlian, kecakapan profesional dan tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kualitas hasil pemeriksaan, sedangkan independensi tidak berpengaruh terhadap kualitas hasil pemeriksaan. Pengalaman kerja juga terbukti tidak mampu mempengaruhi atau memperlemah hubungan keahlian, independensi, kecakapan profesional, dan tingkat pendidikan terhadap kualitas hasil pemeriksaan.

Penelitian Budi dkk.(2004) dan Oktavia (2006) tentang pengalaman kerja memberikan hasil bahwa tidak terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap pengambilan keputusan auditor, sementara dari penelitian Suraida (2005) menyatakan bahwa pengalaman audit dan kompetensi berpengaruh terhadap skeptisme profesional dan ketepatan pemberian opini auditor akuntan publik. Perbedaan dari penelitian tersebut, pada lokasi dan jenis koperasi, dimana penelitian yang dilakukan oleh penulis berlokasi pada koperasi simpan pinjam di Kabupaten Badung, menggunakan variabel pengalaman kerja sebagai moderasi. Berdasarkan landasan teori dan dasar pemikiran diatas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H<sub>2</sub>: Pengalaman kerja memoderasi pengaruh tingkat pendidikan pada efektivitas pengendalian *internal* pengawas koperasi simpan pinjam.

## METODE PENELITIAN

Desain penelitian dalam perencanaan penelitian berguna sebagai panduan untuk mendapatkan jawaban masalah dan tujuan penelitian. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang berbentuk asosiatif. Sugiyono (2013:55) menyatakan bahwa penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih.



**Gambar 1 Kerangka Konseptual Penelitian**

Keterangan:

H<sub>1</sub> : Pengaruh tingkat pendidikan pada pengendalian internal.

H<sub>2</sub> : Pengaruh tingkat pendidikan pada pengendalian internal yang dimoderasi oleh pengalaman kerja.

Penelitian ini berlokasi di koperasi simpan pinjam yang berada di Kabupaten Badung. Lokasi tersebut dipilih karena menurut laporan pada rapat kerja daerah Kepala Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Bali yang menyatakan bahwa perkembangan koperasi di Kabupaten Badung dari segi jumlah maupun

persaingannya diantara kabupaten yang ada di Bali dan juga sangat banyak terdapat koperasi yang tidak aktif. Peneliti juga ingin mengkonfirmasi hasil penelitian sebelumnya di lokasi dan di daerah yang berbeda. Objek penelitian ini adalah tingkat pendidikan dan pengalaman kerja pengawas pada efektivitas pengendalian *internal* koperasi simpan pinjam di Kabupaten Badung, Bali.

Penelitian ini menggunakan variabel terikat, variabel bebas dan variabel moderasi. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah efektivitas pengendalian *internal*. Pengendalian *internal* (Y) merupakan tingkat pencapaian hasil program dengan target yang telah ditetapkan oleh manajemen yang dirancang untuk mendapatkan keyakinan memadai tentang pencapaian tujuan organisasi. Variabel ini diukur dengan instrumen yang direplikasi dari Ariwiantara (2012). Adapun unsur-unsur dalam variabel ini yaitu. Lingkungan pengendalian, Instrumen ini menyangkut tentang filosofi dan gaya operasi manajemen, bagan organisasi, penetapan wewenang dan tanggung jawab dan pelaksanaan kebijakan dan praktik sumber daya manusia yang memadai. Berdasarkan jawaban responden dapat ditentukan koperasi telah menerapkan lingkungan pengendalian dengan baik.

Penilaian risiko, pernyataan dalam instrumen ini menyangkut tentang risiko bisnis yang dihadapi koperasi dan kesesuaian prinsip akuntansi yang diterapkan dengan yang distandarkan oleh pemerintah sehingga dapat diketahui melalui jawaban dari responden, apakah pengelolaan risiko koperasi sudah dijalankan dengan baik. Informasi dan komunikasi, Instrumen ini berkaitan dengan sistem informasi yang menyangkut pencatatan dan pelaporan transaksi, pemisahan pencatatan transaksi anggota dan non anggota dan buku jurnal yang

khusus untuk mencatat pendapatan serta proses pencatatan akuntansi yang menggunakan komputer dan dilakukan secara teratur.

Aktivitas pengendalian, Instrumen ini dengan ketersediaan bukti-bukti yang lengkap untuk menjelaskan tugas-tugas setiap fungsi sesuai dengan *job description* dan otorisasi dari setiap formulir yang digunakan. Pemantauan, Instrumen mengenai prosedur pengawasan dan pemecahan berbagai masalah yang dihadapi. Berdasarkan jawaban responden dalam instrumen ini dapat diketahui apakah komponen pengendalian *internal* telah dilaksanakan atau tidak.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah tingkat pendidikan. Tingkat Pendidikan (X1), yaitu pendidikan terakhir yang dicapai oleh pengawas koperasi. Variabel ini diukur dengan instrumen yang direplikasi dari Purwani (2010) dimana instrumen ini terdiri dari empat pernyataan mengenai pendidikan terakhir, pelatihan atau pendidikan kilat yang pernah diikuti oleh pengawas dan kesesuaian pendidikan dan pengetahuan dengan standar profesi.

Variabel moderasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengalaman kerja. Pengalaman Kerja (X2), yaitu pengalaman kerja pengawas dalam sebuah koperasi, dimana semakin lama seorang pengawas bekerja pada koperasi maka ia dapat mengembangkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas sebagai pengawas. Variabel ini diukur dengan instrumen yang direplikasi dari Desyanti (2006) yang berisi tujuh pernyataan. Adapun elemen-elemen dari variabel ini yaitu. Kepekaan dalam mendeteksi kekeliruan, yaitu semakin berpengalaman seorang pengawas maka hal ini berpengaruh pada kepekaan dan cepat tanggap terhadap pendeteksian kekeliruan yang terjadi. Ketepatan waktu

dalam melaksanakan tugas, semakin tinggi pengalaman kerja maka semakin cepat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kesalahan dalam melakukan tugas, semakin berpengalaman seorang pengawas *internal* maka tingkat kesalahan atau kekeliruan yang terjadi akan dapat diminimalisir.

Variabel-variabel tersebut akan diukur dengan menggunakan skala *likert* yang dituangkan dalam kuesioner. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, sifat, pendapat ataupun persepsi seseorang atau kelompok mengenai fenomena sosial, dimana setiap pernyataan memiliki sejumlah kategori yang berturut-turut dari yang paling positif sampai yang paling negatif (Sugiyono, 2013:132). Jenis pernyataan ini disajikan dalam sebuah daftar pernyataan atau disebut kuesioner. Skor atas pilihan jawaban dari seluruh kuesioner yang diajukan untuk pernyataan adalah sebagai berikut.

SS	= Sangat Setuju	Skor 4
S	= Setuju	Skor 3
TS	= Tidak Setuju	Skor 2
STS	= Sangat Tidak Setuju	Skor 1

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Data kualitatif yaitu data yang dapat dinyatakan dalam bentuk kata, kalimat, skema dan gambar (Sugiyono, 2013:13). Data kualitatif pada penelitian ini yaitu mengenai gambaran umum dan struktur organisasi dari koperasi simpan pinjam yang ada di Kabupaten Badung. Data kuantitatif adalah data dalam bentuk angka yang dapat dinyatakan dan diukur dengan satuan hitung atau data kuantitatif merupakan data kualitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2013:13). Data kuantitatif dalam penelitian ini adalah skor jawaban kuesioner

yang diberikan kepada responden mengenai pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja pengawas terhadap efektivitas pengendalian *internal*.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2013:193). Data primer dalam penelitian ini yaitu skor jawaban kuesioner yang diberikan kepada responden. Data sekunder adalah data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2013:193). Data sekunder pada penelitian ini yaitu data-data yang diperoleh dari Dinas Koperasi UKM Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Badung seperti jumlah dan alamat koperasi simpan pinjam yang berada di Kabupaten Badung.

Populasi pada penelitian ini, yaitu seluruh koperasi simpan pinjam yang ada di Kabupaten Badung dimana jumlah koperasi simpan pinjam di Kabupaten Badung per bulan Maret 2015 berjumlah 73 koperasi (Dinas Koperasi, 2015). Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling*, yaitu metode penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu dimana anggota-anggota sampel akan dipilih sedemikian rupa sehingga dapat mewakili sifat-sifat populasi (Sugiyono, 2013:122). Kriteria yang dijadikan dasar dalam pemilihan anggota sampel pada penelitian ini yaitu sebagai berikut.

- 1) Koperasi simpan pinjam yang berstatus aktif.
- 2) Koperasi yang sudah melaksanakan RAT sampai dengan 31 Maret 2015.
- 3) Koperasi tersebut sudah berjalan lebih dari dua tahun.

Berdasarkan kriteria tersebut, maka jumlah sampel pada penelitian ini berjumlah 33 koperasi dengan rincian seperti berikut.

**Tabel 1.**  
**Sampel Penelitian**

Keterangan	Jumlah
Jumlah koperasi simpan pinjam	73
Status tidak aktif	7
Belum melaksanakan RAT sampai 31 Maret 2015	33
Jumlah sampel	33

Sumber: Data primer diolah, 2015

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, dokumentasi dan wawancara. Kuesioner yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2013:199). Kuesioner yang disebarkan berupa daftar pernyataan tertulis kepada responden mengenai tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan pengendalian *internal* koperasi. Dokumentasi yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mempelajari catatan atas peristiwa yang sudah berlalu (Sugiyono, 2013:422). Data yang diperoleh dari proses dokumentasi, yaitu data-data mengenai keadaan koperasi dan data perkembangan koperasi simpan pinjam di Kabupaten Badung. Wawancara yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara tanya jawab secara langsung kepada pihak yang berkaitan (Sugiyono, 2013:194). Pihak yang diwawancara meliputi pegawai Dinas Koperasi UKM Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Badung dan pengurus koperasi simpan pinjam yang menjadi sampel. Data yang diperoleh yaitu mengenai jenis usaha yang dijalankan dan informasi mengenai struktur organisasi koperasi bersangkutan.

Analisis regresi linear berganda (*multiple linear regression*) digunakan untuk menguji hipotesis yang ada yaitu untuk melihat pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja pada efektivitas pengendalian *internal*. Analisis

linear berganda digunakan untuk memecahkan rumusan masalah yang ada, yaitu untuk melihat pengaruh dua variabel atau lebih. Model persamaan analisis regresi linear berganda ditunjukkan oleh persamaan regresi berikut (Sugiyono, 2007:277):

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \dots\dots\dots(1)$$

Keterangan :

- Y = Efektivitas pengendalian *internal*
- $\alpha$  = Konstanta
- $\beta_1 \beta_2$  = Koefisien regresi
- $X_1$  = Tingkat pendidikan
- $X_2$  = Pengalaman kerja
- e = Error

Uji analisis koefisien regresi akan menggunakan uji *Moderating Regression Analysis* (MRA). MRA merupakan aplikasi khusus regresi linear berganda, dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen). Uji interaksi ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana interaksi variabel pengalaman kerja dapat mempengaruhi tingkat pendidikan pada efektivitas pengendalian *internal*. Model persamaan MRA yang digunakan adalah sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_1 X_2 + \varepsilon \dots\dots\dots(2)$$

Keterangan :

- Y = Efektivitas pengendalian *internal*
- $\alpha$  = Konstanta
- $\beta_1 \beta_2$  = Koefisien regresi
- $X_1$  = Tingkat pendidikan
- $X_2$  = Pengalaman kerja
- e = Error



Setelah mendapatkan persamaan regresi dari tahap analisis moderating maka selanjutnya dilakukan pengujian korelasi parsial dan koefisien determinasi (Hair *et al.*, 2010:176).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Suatu organisasi hendaknya memiliki struktur organisasi yang menunjukkan kerangka dan perwujudan pola tetap hubungan-hubungan di antara fungsi-fungsi, bagian-bagian, posisi-posisi maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan, tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang berbeda-beda dalam suatu organisasi. Struktur organisasi digunakan untuk pembagian tugas dan wewenang serta tanggung jawab dari masing-masing bagian sehingga diharapkan terjadi pengalokasian sumber daya yang ada secara tepat serta terjadinya koordinasi yang baik dalam mencapai tujuan organisasi.

Statistik deskriptif memberikan informasi mengenai karakteristik variabel penelitian yang terdiri atas jumlah pengamatan, nilai minimum, nilai maksimum, nilai mean, dan standar deviasi. Tabel 2 menunjukkan hasil statistik deskriptif.

**Tabel 2.**  
**Hasil Statistik Deskriptif**

Variabel	N	Min.	Max.	Mean	Std. Deviasi
Efektivitas Pengendalian <i>Internal</i> (Y)	76	30	60	50.25	5.723
Tingkat Pendidikan (X <sub>1</sub> )	76	6	16	13.28	2.392
Pengalaman Kerja (X <sub>2</sub> )	76	12	26	20.08	2.911

Sumber: Data Primer Diolah, 2015

Tabel 2 menunjukkan bahwa variabel efektivitas pengendalian *internal* (Y) memiliki nilai minimum sebesar 30, nilai maksimum sebesar 60, *mean* sebesar 50,25, dan standar deviasi sebesar 5,723. Hal ini menunjukkan terjadi perbedaan nilai efektivitas pengendalian *internal* yang diteliti dengan nilai rata-ratanya sebesar 5,723. Variabel tingkat pendidikan ( $X_1$ ) memiliki nilai minimum sebesar 6, nilai maksimum sebesar 16, *mean* sebesar 13,28, dan standar deviasi sebesar 2,392. Hal ini menunjukkan terjadi perbedaan nilai tingkat pendidikan yang diteliti dengan nilai rata-ratanya sebesar 2,392. Variabel pengalaman kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai minimum sebesar 12, nilai maksimum sebesar 26, *mean* sebesar 20,08, dan standar deviasi sebesar 2,911. Hal ini menunjukkan terjadi perbedaan nilai pengalaman kerja yang diteliti dengan nilai rata-ratanya sebesar 2,911.

Setelah analisis deskripsi penelitian, selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji autokorelasi, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Hasil pengujian asumsi klasik disajikan dalam Tabel 3. di bawah ini.

**Tabel 3.**  
**Hasil Uji Asumsi Klasik**

Uji Asumsi Klasik		
Variabel	Normalitas Sig. 2 Tailed	Heteroskedastisitas Signifikansi
Efektivitas Pengendalian <i>Internal</i> (Y)		
Tingkat Pendidikan ( $X_1$ )	0,880	0,434
Pengalaman Kerja ( $X_2$ )		0,746

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2015)

Model penelitian telah memenuhi asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas yang berarti bahwa model layak digunakan untuk memprediksi. Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, residu dari persamaan regresi mempunyai distribusi normal atau tidak dimana diuji dengan menggunakan statistik *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan program SPSS. Kriteria yang digunakan dalam uji ini adalah dengan membandingkan antara nilai *asympt. Sig (2-tailed)* dengan nilai *level of significant* yaitu sebesar 0,05. Jika nilai *asympt. Sig (2-tailed)* lebih besar daripada nilai *level of significant* maka dapat disimpulkan residual data yang dianalisis berdistribusi normal. Berdasarkan Tabel 3 diatas, dapat dilihat nilai dari *asympt. Sig (2-tailed) = 0,880* lebih besar daripada nilai *level of significant = 0,05*, ini berarti model regresi yang digunakan bebas dari masalah normalitas.

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala heteroskedastisitas digunakan model *Glejser*. Model ini dilakukan dengan bantuan program SPSS yaitu meregresikan nilai absolut residual model yang diestimasi terhadap variabel independen. Jika tidak ada satupun variabel independen yang berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat maka dapat disimpulkan tidak ada gejala heteroskedastisitas. Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa tidak ada satupun variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat maka dapat disimpulkan bahwa model regresi terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil olah data dengan bantuan SPSS, maka didapatkan hasil seperti di bawah ini.

**Tabel 4.**  
**Hasil Analisis Regresi tanpa Variabel Moderasi**

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Signifikansi
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12.884	2.847		4.525	0.000
Tingkat Pendidikan	0.949	0.214	0.324	4.425	0.000
Pengalaman Kerja	1.352	0.157	0.630	8.603	0.000
Adjusted R Square				0.711	
F hitung				93.433	
Signifikansi F				0.000	

Sumber: Data Primer Diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 4 dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = 12,884 + 0,949X_1 + 1,352X_2 + \mu \dots\dots\dots(1)$$

Berdasarkan persamaan di atas, dapat dijelaskan hal-hal sebagai berikut.

Nilai konstanta sebesar 12,884 menunjukkan bahwa bila nilai tingkat pendidikan ( $X_1$ ) dan pengalaman kerja ( $X_2$ ) sama dengan nol, maka nilai efektivitas pengendalian *internal* (Y) meningkat sebesar 12,884 satuan. Nilai koefisien  $\beta_1 = 0,949$  berarti menunjukkan bila nilai tingkat pendidikan ( $X_1$ ) bertambah 1 satuan, maka nilai dari efektivitas pengendalian *internal* (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,949 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Nilai koefisien  $\beta_2 = 1,352$  berarti menunjukkan bila nilai pengalaman kerja ( $X_2$ ) bertambah 1 satuan, maka nilai dari efektivitas pengendalian *internal* (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 1,352 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Berdasarkan hasil olah data dengan bantuan SPSS, maka didapatkan hasil seperti di bawah ini.

**Tabel 5.**  
**Hasil Analisis Regresi dengan Variabel Moderasi**

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Signifikansi
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.184	7.628		1.073	0.287
Tingkat Pendidikan	1.346	0.635	0.460	2.119	0.038
Pengalaman Kerja	1.629	0.446	0.759	3.653	0.000
Tingkat Pendidikan × Pengalaman Kerja	-0.023	0.034	-0.235	-0.665	0.508
Adjusted R Square				0.709	
F hitung				61.960	
Signifikansi F				0.000	

Sumber: Data Primer Diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 5 dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 8,184 + 1.346X_1 + 1,629X_2 - 0,023 X_1X_2 + \mu \dots \dots \dots (2)$$

Berdasarkan persamaan di atas, dapat dijelaskan hal-hal sebagai berikut.

Nilai konstanta sebesar 8,184 menunjukkan bahwa bila nilai tingkat pendidikan ( $X_1$ ) dan pengalaman kerja ( $X_2$ ) sama dengan nol, maka nilai efektivitas pengendalian *internal* (Y) menurun sebesar 8,184 satuan. Nilai koefisien  $\beta_1=1.346$  berarti menunjukkan bila nilai tingkat pendidikan ( $X_1$ ) bertambah 1 satuan, maka nilai dari efektivitas pengendalian *internal* (Y) akan mengalami penurunan sebesar 1.346 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Nilai koefisien  $\beta_2=1,629$  berarti menunjukkan bila nilai pengalaman kerja ( $X_2$ ) bertambah 1 satuan, maka nilai dari efektivitas pengendalian *internal* (Y) akan mengalami penurunan sebesar 1,629 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Nilai koefisien  $\beta_3=-0,023$  mengindikasikan bahwa efek moderasi yang

diberikan adalah negatif, artinya semakin tinggi moderasi pengalaman kerja ( $X_2$ ), maka pengaruh tingkat pendidikan ( $X_1$ ) terhadap efektivitas pengendalian *internal* (Y) menurun.

Hasil uji parsial pengaruh tingkat pendidikan ( $X_1$ ) pada efektivitas pengendalian *internal* (Y) pada Tabel 4.8 diperoleh *p-value* sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal ini berarti bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas pengendalian *internal*. Nilai koefisien regresi tingkat pendidikan ( $X_1$ ) sebesar 0,949 menunjukkan adanya pengaruh positif tingkat pendidikan pada efektivitas pengendalian *internal*. Hasil ini menerima hipotesis  $H_1$  yang menyatakan tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan pada efektivitas pengendalian *internal*. Pengawas yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi akan mengakibatkan efektivitas pengendalian *internal* yang dihasilkan semakin baik, sebaliknya apabila tingkat pendidikan pengawas rendah maka efektivitas pengendalian *internal* yang dihasilkan akan semakin menurun.

Berdasarkan penemuan tersebut, maka dapat digambarkan bahwa tingkat pendidikan pengawas memiliki peran dalam menentukan efektivitas pengendalian *internal* yang dihasilkan oleh pengawas di KSP se-Kabupaten Badung. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purdanti (2014) yang menemukan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap efektivitas pengendalian *internal*. Penelitian Purwani (2010) dan Satyawati (2010) juga menemukan pengaruh positif tingkat pendidikan pada efektivitas pengendalian *internal*. Seorang pengawas yang memiliki tingkat pendidikan yang sesuai dengan

fungsi pengawas akan lebih memahami elemen-elemen dari pengendalian *internal* sehingga pengawas tersebut akan mampu memahami dan menilai suatu prosedur maupun kebijakan yang menunjang pengendalian *internal* koperasi dimana kebijakan-kebijakan yang ada telah dilaksanakan dengan baik sehingga efektivitas pengendalian *internal* koperasi tersebut akan meningkat.

Hasil uji interaksi tingkat pendidikan dan pengalaman kerja ( $X_1, X_2$ ) pada efektivitas pengendalian *internal* diperoleh *p-value* sebesar 0.508 (Tabel 5) lebih besar dari  $\alpha = 0.05$  menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak mampu memoderasi pengaruh tingkat pendidikan pada efektivitas pengendalian *internal*. Hal ini berarti pengalaman kerja merupakan variabel moderasi prediktor hanya berperan sebagai variabel independen yang berpengaruh pada variabel dependen, yaitu efektivitas pengendalian *internal*.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Paramitha (2010) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh pada efektivitas pengendalian *internal*. Seorang pengawas yang memiliki pengalaman kerja akan mendukung keterampilannya dalam menyelesaikan tugas dan memperkecil risiko salah pengertian terhadap suatu kesalahan dimana pengawas akan lebih mampu mendeteksi kesalahan ataupun kecurangan yang terjadi dengan cepat dan juga mampu memberikan rekomendasi perbaikan atas prosedur dan kebijakan yang kurang baik guna menyempurnakan pengendalian *internal* yang diterapkan pada koperasi tersebut sehingga terwujud suatu pengendalian *internal* yang efektif.

## SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut. Tingkat pendidikan berpengaruh positif pada efektivitas pengendalian *internal* pada pengawas koperasi simpan pinjam di Kabupaten Badung. Pengalaman kerja tidak mampu memoderasi pengaruh tingkat pendidikan pada efektivitas pengendalian *internal* pada pengawas koperasi simpan pinjam di Kabupaten Badung.

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan maka saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut. Bagi peneliti selanjutnya. Hasil *Adjusted R square* sebesar 71,1% menunjukkan bahwa masih ada variabel lain yang dapat memengaruhi efektivitas pengendalian *internal* sehingga peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel yang memengaruhi efektivitas pengendalian *internal*. Bagi pengawas di koperasi simpan pinjam.

Penelitian ini menemukan bahwa seorang pengawas yang memiliki tingkat pendidikan yang sesuai dengan fungsi pengawas akan mampu memahami dan menilai suatu prosedur maupun kebijakan yang menunjang pengendalian *internal* koperasi dimana kebijakan-kebijakan yang ada telah dilaksanakan dengan baik dan semakin berpengalaman, pengawas dapat meminimalisir kesalahan yang dilakukan dalam melaksanakan tugasnya sehingga efektivitas pengendalian *internal* koperasi tersebut akan meningkat dengan mempertimbangkan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja pengawas berpengaruh pada efektivitas pengendalian *internal*, maka diharapkan pengawas setiap koperasi simpan pinjam yang ada di Kabupaten Badung untuk lebih memperhatikan tingkat pendidikan



dan pengalaman kerja ketika memilih seorang pengawas ketika melaksanakan tugas agar tercipta suatu pengendalian *internal* yang efektif.

## REFERENSI

- Annesa, Adriyani., Andreas dan Hardi.2013.Pengaruh Keahlian, Independensi, Kecakapan Profesional, Tingkat Pendidikan Terhadap Kualitas Hasil Pemeriksaan Dengan Pengalaman Kerja Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis*, 6, h: 10-18. Riau: Universitas Riau.
- Ariwiantara, I Gusti Ngurah Agung.2012.Pengaruh Tingkat Pendidikan, Independensi, dan Pengalaman Kerja Terhadap Penerapan Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Koperasi Serba Usaha di Kabupaten Gianyar.*e-Jurnal Fakultas Ekonomi Udayana*.Bali: Universitas Udayana.
- Asih, Dwi Ananing Tyas.2006.Pengaruh Pengalaman Terhadap Peningkatan Keahlian Auditor Dalam Bidang Auditing. *Jurnal Fakultas Ekonomi*.
- Batubara, Rizal Iskandar.2008.Analisis Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Kecakapan Profesional, Pendidikan Berkelanjutan, Dan Independensi Pemeriksa Terhadap Kualitas Hasil Pemeriksaan (Studi Empiris Pada Bawasko Medan).*Tesis Magister Akuntansi*. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Budi, Sasongko. Basuki dan Hendaryatno. 2004. *Internal Auditor dan Dilema Etika. Simposium Nasional Akuntansi VII*.
- Colbert, J.L. 1989. The Effect of Experience Auditor's Judgements. *Journal of Accounting Literature*. pp:137-149
- Desyanti, Ni Putu Eka, 2006. Pengaruh Independensi, Keahlian Profesional dan Pengalaman Kerja Terhadap Struktur Pengendalian Intern. *Jurnal Perspektif FE Udayana*.
- Dinas Koperasi UKM Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Badung.2015.Data Jumlah Koperasi Simpan Pinjam Tutup Buku 31 Desember 2014. Badung.
- Esna, Mirawati.2014.Pengaruh Pendidikan, Pengalaman dan Pelatihan Kerja terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Intern.*Skripsi*.Surakarta: Universitas Muhammadiyah.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., & Anderson, R.E.2010.*Multivariate Data Analysis*.Seventh Edition. New Jersey:Prentice Hall, Upper Saddle River.

- Herliansyah, Yudhi. Meifida Ilyas.2006.Pengaruh Pengalaman Auditor Terhadap Penggunaan Bukti Tidak Relevan Dalam *Auditor Judgment.Simposium Nasional Akuntansi IX*. Padang.
- Kurniyati, Fitri. 2009. Kajian Yuridis Penyelenggaraan Kegiatan Koperasi Simpan Pinjam Ynag Berpotensi Tindak Pidana. *Skripsi*. Surakarta: Universitas Sebelas Maret.
- Libby, R., and D. Federik. 1990. Experience and the Ability to Explain Audit Findings. *Journal of Accounting Research*, 28 (2), pp: 348-367.
- Libby, R., and Tan, H.1999. Analysis Reaction to Warnings Negative Earnings Surprises. *Journal of Accounting Research*, pp: 415-435.
- Mulyadi. 2002. *Auditing*. Edisi Keenam. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, Handari. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Bumi Aksara.
- Oktavia, Reni.2006.Pengaruh Pengalaman Audit dan Self-Efficacy terhadap Keputusan Auditor: Survey Pada Auditor Pemerintah. *Jurnal Fakultas Ekonomi*. Lampung:Universitas Lampung, h: 60.
- Paramitha, Ida Ayu Putu Adnya. 2010. Pengaruh Independensi, Keahlian Profesional, dan Pengalaman Kerja Pengawas Terhadap Efektivitas Penerapan Struktur Pengendalian Intern Pada Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Tabanan. *Skripsi*. Bali: Universitas Udayana.
- Parno.2005.Pengaruh Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Terhadap Keberhasilan Usaha Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Di Kota Semarang.*Skripsi*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Purdanti, Ni Made. Made Ary Meitriana dan Made Artana.2014.Pengaruh Tingkat Pendidikan Karyawan Terhadap Kualitas Sistem Pengendalian Intern Pada Koperasi Serba Usaha.*Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 4 (1). Singaraja: Universitas Pendidikan Ganesha.
- Purwani,Tri. 2010. Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Perusahaan.*Majalah Ilmiah Informatika*, 1 (2), h: 47-60.
- Setiawati. 2009. Pengaruh Model Pembelajaran Kooperatif Tipe *Think Pair Share* Terhadap Hasil Belajar Akuntansi Siswa SMA Raksana Medan Tahun Pelajaran 2009/2010. *Jurnal Ekonomi*. Medan: Universitas Negeri Medan.
- Shelton, S. W. 1999. The Effect of Experience on the Use of Inelevant Evidence in Auditor Judgment. *The Accounting Review*.74 (2),pp: 217-224.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi Keempat. Bandung: Alfabeta.

- Sukriah, Akram dan Inapty. 2009. Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Obyektifitas, Integritas dan Kompetensi Terhadap Kualitas Hasil Pemeriksaan. *Simposium Nasional Akuntansi XII*. Palembang:Universitas Sriwijaya.
- Suraida, Ida. 2005. Pengaruh Etika, Kompetensi, Pengalaman Audit Dan Risiko Audit Terhadap Skeptisme Profesional Auditor Dan Ketepatan Pemberian Opini Akuntan Publik. *Sosiohumanior. Jurnal Akuntansi*, 7 ( 3), h: 186 - 202.
- Taylor, S., dan Todd, P. A.,1995. Assessing Usage: The Role of Prior Experience. *MIS Quarterly*, 19 (2), pp: 561-570.
- Tirtarahardja, Umar dan La Sulo. 2008. *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: Depdikbud.
- Trotman, K.T., and A. Wright. 1996. Recency Effects: Task Complexity, Decision Mode, And Task-Specific Experience. *Journal Behavior Research in Accounting*, pp:175-193.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun1992.Tentang Perkoperasian.
- Widiatmika, I Dewa Made Oka. 2013. Pengaruh Tingkat Kepatuhan Komponen Pengendalian Intern Pada Efektivitas Usaha Koperasi Simpan Pinjam.*e-Jurnal Fakultas Ekonomi Udayana*. Bali: Universitas Udayana.
- Widodo, Joko. 2001. *Good Governmance, Telah dari Dimensi Akuntabilitas dan Kontrol Birokrasi Pada Era Desentralisasi dan Otonomi Daerah*. Surabaya: Insancendikia.
- Wisnayanti, Vivin.2012.Pengaruh Pengalaman Kerja Pengawas Pada Efektivitas Penerapan Struktur Pengendalian Intern.*e-Jurnal Fakultas Ekonomi Udayana*. Bali: Universitas Udayana.