

The Influence of Internal Control, Years of Service and Work Experience on Employee Performance (Case study of UD. Garment Akifa on Sidoarjo)

[Pengaruh Pengendalian Internal, Masa kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus UD. Garment Akifa di Sidoarjo)]

Alisah Sutarjo¹⁾,Dina Dwi Oktavia Rini²⁾.

¹⁾ Program Studi Akuntansi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Dosen Program Studi Akuntansi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: dinador@umsida.ac.id

Abstract *The purpose of this study was to determine the influence of Internal Control, Tenure, and Work Experience on employees at UD Garment Akifa Sidoarjo. The study involved 55 employees. Data collection was conducted by distributing questionnaires to all respondents online via Google Forms. The sampling method used in this study was purposive sampling, which is a technique for determining samples based on specific considerations. The methods used included validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple regression analysis, simple and multiple correlation analysis, and t-tests. The results of this study indicate that Internal Control influences Employee Performance. This is demonstrated by a significance value of $0.024 < \alpha = 0.05$. Tenure did not affect the dependent variable, with a significance value of $0.258 (p > 0.05)$. Work Experience did not affect the dependent variable, with a significance value of $0.657 (p > 0.05)$.*

Keywords: *Internal Control, Length of Service, Work Experience and Performance*

Abstrak Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Pengendalian Internal, Masa Kerja, dan Pengalaman Kerja terhadap karyawan pada UD Garment Akifa Sidoarjo. Penelitian ini melibatkan 55 orang karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh responden secara daring melalui Google Form. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu. Metode analisis yang digunakan meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, analisis korelasi sederhana dan berganda, serta uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengendalian Internal berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar $0,024 < \alpha = 0,05$. Variabel Masa Kerja tidak berpengaruh terhadap variabel dependen, dengan nilai signifikansi sebesar $0,258 (p > 0,05)$. Variabel Pengalaman Kerja juga tidak berpengaruh terhadap variabel dependen, dengan nilai signifikansi sebesar $0,657 (p > 0,05)$.

Kata Kunci: *Pengendalian Internal, Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Kinerja*

PENDAHULUAN

Garment dan industri tekstil adalah salah satu tulang punggung industri manufaktur di indonesia yang merupakan salah satu industri prioritas nasional yang masih memiliki peluang untuk bisa terus berkembang, Industri ini memiliki kontribusi yang signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi dan menciptakan banyak lapangan kerja [1]. Akan tetapi keadaan dunia bisnis termasuk Industri Garment di Indonesia saat ini sedang tidak membaik, permintaan pasar yang lesu dan banyaknya kemunculan para pemain-pemain baru yang berdatangan dalam sebuah unit usaha menyebabkan sebuah perusahaan dihadapkan pada sebuah kompetisi bisnis yang semakin ketat [2]. Industri Garmen memiliki peran penting, terutama pada produk fashion. Model fashion yang terus berkembang mengikuti trend membuat para pelaku usaha di Industri Garment terus berlomba dalam persaingan bisnis untuk menghasilkan produk yang berkualitas dan bisa di diminati oleh semua kalangan masyarakat. Ada momen tertentu dimana permintaan pasar terhadap produk fashion meningkat, terutama pada momen khusus seperti hari besar ramadhan.

Kinerja merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang pekerja dalam melaksanakan tugas selama periode tertentu seperti standar hasil kerja, target atau sasaran dan SOP yang telah ditentukan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik tidak terlepas dari sistem pengendalian yang baik. Dengan menerapkan sistem pengendalian manajemen yang sesuai dengan aturan maka menimbulkan afeksi yang positif. Sehingga dalam lingkungan

perusahaan karyawan pun merasa nyaman dan aman, dan tentu akan berdampak pada target perusahaan dalam mencapai tujuan dapat terlaksana dengan baik [3]. Kinerja didefinisikan sebagai hasil dari suatu proses yang disebutkan dan diukur dalam waktu periode tertentu berdasarkan persyaratan dan perjanjian yang telah di sepakati [4]. Kemampuan, motivasi kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, lingkungan kerja, komunikasi dan disiplin kerja adalah beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pengetahuan, sikap, kemampuan, dan pengalaman juga merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan atau prestasi karyawan [4]. Berbekal dari itu Garment Akifa wajib untuk melaksanakan kebijakan pengendalian internal terhadap karyawan terhadap semua devisi sebagai sumberdaya manusia (SDM) untuk lebih efektif dan efisien dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Untuk menjaga harta kekayaan suatu perusahaan, pengendalian internal sangat membantu. Agar tujuan sistem dapat dicapai dengan baik, dan bisa lebih fokus untuk mempertimbangkan setiap komponennya [5]. Pentingnya Pengendalian internal pada sebuah perusahaan atau bisnis adalah untuk mengetahui sejauh mana tingkat keefektifan dan pengawasan terhadap ketidak sesuaian saat mencari peluang untuk meningkatkan bisnis karenakan semakin besar perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan dalam perusahaan [6]. Agar dapat mencapai keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu memperhatikan pengendalian internal, sistem informasi akuntansi (SIA), motivasi kerja dan juga kapasitas sumberdaya manusia karena hal itu saling berkaitan terhadap kinerja karyawan. Membutuhkan sebuah dorongan untuk bisa membawa tim pada satu tujuan perusahaan, seorang menejer harus mampu memberi memotivasi karyawan untuk bisa menghasilkan kinerja yang baik. Pernyataan ini memiliki arti bahwa pengendalian internal terhadap perusahaan berpengaruh pada kinerja karyawan, dimana pada unsur pengendalian internal memiliki hubungan yang berkesinambungan sehingga setiap perusahaan perlu memperhatikan hal tersebut. Maka dari itu, untuk bisa mencapai tujuan perusahaan dibutuhkan pengendalian internal yang efektif dan efisien.

Masa kerja merupakan jumlah waktu yang dihabiskan oleh seorang karyawan untuk memberikan tenaganya pada perusahaan dan melakukan berbagai kegiatan yang berhubungan dengan aktivitas perusahaan. semakin lama seorang karyawan berpengalaman, maka semakin tinggi tingkat kinerja yang dihasilkan [7]. Masa kerja adalah tingkat pengalaman karyawan yang dihitung dari berapa lama mereka bekerja pada posisi atau pekerjaan tertentu. Masa kerja ditentukan oleh rentang waktu yang menunjukkan mulainya seorang karyawan bekerja sampai waktu dimna karyawan itu berhenti bekerja atau pensiun. Jika seorang karyawan memiliki masa kerja yang relatif panjang mereka tidak akan menghadapi kendala saat melakukan proses produksi. Dengan masa kerja yang relatif panjang ada kemungkinan kecil kesalahan yang terjadi dan perusahaan dapat memenuhi targetnya [8]. Memiliki masa kerja yang relatif lama akan membuat karyawan merasa lebih nyaman di tempat kerja karena telah beradaptasi dengan lingkungan kerja sebelumnya[9]. Sedangkan salah satu komponen yang menentukan keberhasilan seorang karyawan adalah pengalaman yang sebanding dengan masa kerja mereka [7].

Selama seseorang tetap bekerja, pengalaman kerja diperoleh secara bertahap, memberikan kesempatan untuk mengembangkan ketrampilan baru dan memperoleh wawasan tentang pengetahuan dan ketrampilan kerja baru. Pengalaman kerja ini memberikan gambaran bahwa dengan pengalaman kerja seseorang di harapkan dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab serta meningkatkan kinerja perusahaan [10]. Pengalaman kerja pegawai tidak mempengaruhi kinerja mereka. Pengalaman kerja tersebut dapat diukur melalui masa kerja. Pengalaman kerja yang dimiliki seseorang dapat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan. Karyawan yang belum cukup banyak memiliki pengalaman kerja dengan karyawan yang sudah berpengalaman dalam bekerja tentu memiliki kualitas dan tingkat kinerja yang berbeda. Pengalaman kerja dengan jenis pekerjaan yang dimiliki dapat menentukan tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki karyawan [11]. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang berjudul pengaruh pengalaman kerja, dan tingkat pendidikan pada kinerja karyawan bahwa hasil yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman kerja, yaitu pendidikan memberikan pengetahuan dan pengalaman kerja memberikan ketrampilan [12].

UD.Garment Akifa merupakan industri yang bergerak di bidang jahit yang berfokus pada produk fashion dan seragam. Banayak brand UMKM produk fashion yang melakukan kerja sama. Salah satu upaya yang terus dilakukan oleh pihak Garment yakni dengan meningkatkan produktifitas perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan untuk dapat menghasilkan produk unggulan yang berkualitas. Menurut Komang Nonik dan Komang Trisna, sumber daya manusia merupakan komponen terpenting yang harus dimiliki oleh setiap perusahaan karena tanpanya semua aktivitas perusahaan tidak dapat dilakukan [9]. Oleh karena itu setiap pemilik bisnis harus dapat meningkatkan kinerja karyawan mereka agar terus berprestasi.

Berdasarkan uraian di atas penelitian ini akan mengamati tiga variabel, yaitu pengendalian internal, masa kerja karyawan dan, pengalaman kerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Pengendalian Internal, Masa Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UD Garment Akifa Official. Pada penelitian sebelumnya tentang pengaruh pengendalian internal dengan sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja keuangan di rumah sakit Jombang, menyimpulkan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh pada Kinerja Keuangan Rumah Sakit di Jombang [13]. Sedangkan penelitian berjudul Pengaruh Masa Kerja, Pengalaman Kerja dan tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bakorwil I

Madiun menyatakan bahwa masa kerja dan pengalaman kerja pengalaman kerja dan masa kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Bakorwil I Madiun [14].

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan bentuk dari tingkat pencapaian dalam pelaksanaan suatu program kegiatan untuk mewujudkan tujuan organisasi yang diwujudkan dengan perencanaan strategis pada organisasi [15]. Menurut A. Abni dan R. Hamdani Kinerja adalah hasil kerja atau pencapaian seseorang pada suatu perusahaan yang sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang dalam pencapaian tujuan bisnis dan tidak melanggar hukum atau norma yang ada [16]. Pengembangan pada kualitas sumber daya manusia harus terus dilakukan agar bisa menghasilkan kinerja perseorangan yang baik dan berkualitas untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan serta mampu menjaga keharmonisan hubungan antara karyawan dengan perusahaan. Dengan menggunakan hasil analisis, akan lebih mudah untuk membuat program pengembangan sumber daya manusia yang optimal [17]. Sumber daya manusia yang produktif akan menentukan keberhasilan dalam pelaksanaan kegiatan bisnis, semakin baik dan berkualitas sumber daya yang dimiliki maka semakin berkualitas kinerja yang dihasilkan [18].

Pengendalian Internal terhadap kinerja

Dalam membantu meningkatkan kinerja pada sebuah organisasi atau perusahaan harus dilakukan dengan pengembangan kepemimpinan pemikiran untuk meningkatkan pengendalian internal dan manajemen resiko. keseluruhan proses organisasi termasuk dalam pengendalian internal, yang termasuk dalam proses manajemen dasar seperti perencanaan, pelaksanaan, dan pemantauan [19]. Semua organisasi baik pemerintahan, atau organisasi perusahaan, umumnya memiliki sistem pengendalian internal karena pada dasarnya sistem ini dibutuhkan untuk mengawasi semua kegiatan di dalamnya [19][15]Pentingnya pengendalian internal memastikan bahwa sumber daya organisasi digunakan secara efisien untuk mencapai tujuan perusahaan [20]. Berdasarkan uraian di atas, hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: Pengendalian Internal berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Masa Kerja terhadap Kinerja

Masa kerja yang relatif lama menunjukkan jumlah waktu yang telah dihabiskan dapat menunjukkan lebih banyak pengalaman. Ini menunjukkan bahwa karyawan dengan masa kerja yang lebih lama akan lebih produktif [18]. Masa kerja dapat mempengaruhi produktivitas karyawan, dengan masa kerja yang lebih lama, seorang karyawan akan memiliki lebih banyak pengalaman dan kemampuan untuk dapat menyelesaikan tugas dengan lebih baik dan lebih cepat [21]. Masa kerja memiliki pengaruh besar terhadap produktivitas karyawan. Lebih lama karyawan itu bekerja di perusahaan maka lebih produktif mereka dalam bekerja. Ini mungkin karena karyawan yang lebih lama bekerja memiliki pengalaman kerja yang luas dan memahami dengan benar cara dalam menyelesaikan masalah atau kendala dalam pekerjaan. dalam pekerjaan, pengetahuan, masa kerja, dan kinerja berkorelasi dengan pengalaman dan pengetahuan. Khususnya masa kerja dengan kinerja yang saling berhubungan positif. Masa kerja pegawai menyumbang terhadap hasil [22].

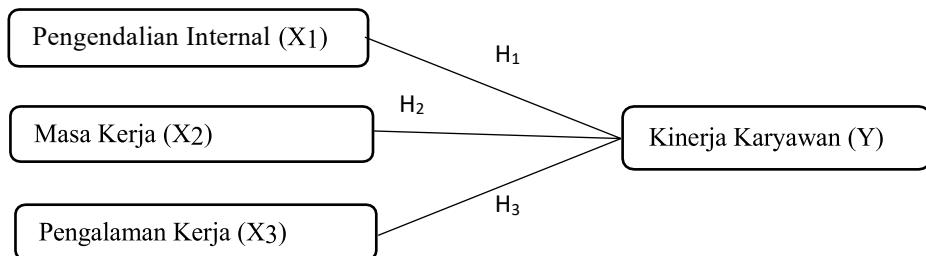
H2 : Masa Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Pengalaman Kerja terhadap Kinerja

Pengalaman kerja adalah komponen lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Widhi Ariesianti dan Yunus dalam penempatan posisi tenaga kerja, seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja pada posisi yang sama atau spesifik harus diimbangi [23]. Pada dasarnya realita menunjukkan lebih lama seorang karyawan bekerja maka lebih banyak pengalaman yang mereka miliki. Pengetahuan yang dapat secara langsung dari pekerjaan sehari-hari sesuai dengan jenis pekerjaan disebut pengalaman kerja. Ini terjadi pada karyawan yang telah bekerja dengan masa kerja yang cukup lama. Karena mereka telah memiliki dasar pengetahuan yang lebih luas dan mahir dalam mengorganisasikan informasi, karyawan yang lebih berpengalaman melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Konsep ini menggambarkan bagaimana pengalaman di peroleh ketika ketika seseorang melakukan aktivitas yang memiliki keistimewaan dalam mengatasi kendala dan memberikan solusi yang tepat [24]. Jumlah waktu yang telah dihabiskan seseorang untuk memahami dan melaksanakan tanggung jawab yang terkait dengan pekerjaan tertentu dan melaksanakan dengan baik disebut sebagai pengalaman kerja. Semakin luas pengalaman kerja seseorang maka semakin baik mereka dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan perusahaan[25].

H3 : Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dilihat kerangka konseptual pada penelitian ini di gambar 1



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

H1 : Pengendalian Internal berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H2 : Masa Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H3 : Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang mempelajari populasi atau sample tertentu, mengumpulkan data dengan alat penelitian, dan menganalisa secara kuantitatif atau statistik untuk mendukung hipotesis.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Garment Akifa Official yang beralamatkan di Perumda Jenggolo blok I no 11, Sidokerto Buduran Sidoarjo. Pengambilan data dilakukan dengan cara membagikan kuesioner kepada karyawan Akifa terutama pada semua defisi.

Indikator Variabel

No.	Variabel	Indikator	Sumber
1	Kinerja (Y)	1. kuantitas, kualitas 2. ketepatan waktu 3. kehadiran 4. kemampuan bekerja sama 5. tanggung jawab	[26], [27]
2	Pengendalian Internal (X1)	1. Lingkungan Pengendalian, 2. Penilaian Resiko 3. Informasi dan Komunikasi 4. Aktivitas Pengendalian 5. Pemantauan	[10], [15], [28]
3	Masa Kerja (X2)	1. Tingkat kepuasan kerja 2. Stres lingkungan kerja 3. Pengembangan karir 4. Kompensasi hasil kerja	[8], [29]

4	Pengalaman Kerja (X3)	1. Jangka waktu/ masa kerja [10], 2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki [30] 3. Pemahaman terhadap tugas pekerjaan serta peralatan
---	-----------------------	--

Populasi dan Sample

Populasi merupakan jumlah keseluruhan dari objek penelitian [5]. Populasi pada penelitian ini adalah semua tenaga kerja atau karyawan pada Garmen Akifa Official yang berjumlah 55 orang. Dalam penelitian ini menggunakan 3 variabel bebas, dimana masing-masing variabel ini mempengaruhi perubahan pada variabel terikat [15]. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan pada Garmen Akifa, dan 3 variabel bebas dalam penelitian ini adalah pengendalian internal, masa kerja dan pengalaman kerja. Data yang dapat dihitung dalam penelitian ini adalah jumlah dari jawaban kuesioner responden yang terdiri dari 55 orang. Pada penelitian kali ini sumber data menggunakan data primer, karena data di dapat secara langsung dari narasumber tanpa perantara. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu metode *Purposive Sampling* yang merupakan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Mengambil sample dengan teknik tersebut dikarenakan karyawan pada Garment Akifa Official memiliki kriteria sebagai berikut:

1. Pendidikan minimal SLTA sederajat.
2. Memiliki masa kerja lebih dari 3 tahun.

Jenis Sumber Data

Sumber data pada penelitian ini menggunakan data primer. Data yang didapat atau diperoleh secara langsung memberikan data kepada pengumpul atau berasal dari sumber asli baik dari responden atau narasumber. Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Garmen Akifa Official untuk semua devisi.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan menyebarluaskan kuesioner pada seluruh responden dengan cara melalui media *online*, yaitu *google form*. Kuesioner yang di sebarluaskan kepada responden berisi tentang pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan semua variabel pada penelitian ini dan menggunakan skala Likert, dimana semua responden diminta untuk memilih salah satu dari 5 tingkatan jawaban yang tersedia, yang terdiri dari poin 1 = Sangat Tidak Setuju sampai dengan poin 5 = Sangat Setuju.

Teknik Analisis Data

Pada penelitian kali ini dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik uji. Yang pertama **Uji Instrumen** yang meliputi **Uji validitas** dan **Uji reliabilitas**.

- A. **Uji Validitas** yang digunakan untuk mengukur sah atau tidak sah suatu kuesioner [15]. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan fasilitas SPSS. Pengujian tinggi validitas dilakukan dengan melihat korelasi antara skor pertanyaan dengan skor total variabel. Total variabel di peroleh dengan menjumlahkan semua skor pertanyaan. Uji signifikansi koefisien korelasi biasanya digunakan untuk menentukan apakah suatu item layak digunakan atau tidak. Uji ini dilakukan dengan taraf signifikansi 0,05 yang meliliki arti bahwa item di anggap valid jika berkorelasi, konsisten dengan skor total. Item pertanyaan yang memiliki korelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut dapat membantu menunjukkan apa yang ingin diungkap jika à Valid. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) oleh karena itu, instrumen atau item-item pertanyaan memiliki korelasi yang signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- B. **Uji reliabilitas** merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel [15]. Kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Nilai r_{xx} mendekati angka 1 menunjukkan tingkat reliabilitas yang tinggi. Reliabilitas umumnya di anggap cukup memuaskan apabila nilai alpha lebih dari ≥ 0.700 . nilai alpha lebih dari > 0.7 menunjukkan bahwa reliabilitas cukup. Dan nilai alpha lebih dari > 0.80 ini menunjukkan bahwasanaya tes memiliki reliabilitas yang kuat. Selain itu, ada beberapa berpendapat Jika alpha > 0.90 itu menunjukkan reliabilitas sempurna. Jika alpha antara 0.70 sampai 0.90 itu menunjukkan reliabilitas tinggi. apabila alpha 0.50 sampai 0.70 menunjukkan reliabilitas moderat. Dan apabila alpha memiliki nilai < 0.50 maka itu menunjukkan reliabilitas rendah. Jika alpha rendah, kemungkinan item itu tidak stabil

Sebelum dilakukannya analisis lebih lanjut terhadap data yang telah dikumpulkan, perlu dilakukannya

Uji Asumsi klasik sebagai uji yang ke dua, dimana uji asumsi klasik ini adalah persyaratan statistik untuk analisis

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This preprint is protected by copyright held by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo and is distributed under the Creative Commons Attribution License (CC BY). Users may share, distribute, or reproduce the work as long as the original author(s) and copyright holder are credited, and the preprint server is cited per academic standards.

Authors retain the right to publish their work in academic journals where copyright remains with them. Any use, distribution, or reproduction that does not comply with these terms is not permitted.

regresi linier berganda yang berbasis *ordinary least square (OLS)*. Untuk memastikan bahwa model regresi yang dihasilkan adalah yang terbaik, dalam hal ketepatan estimasi uji asumsi klasik ini ditujukan untuk memastikan persamaan regresi yang difungsikan tepat dan valid. adapun beberapa uji asumsi klasik yang terdiri **dari uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas.**

Yang ketiga menggunakan teknik **Analisis regresi linear berganda** dimana analisis ini di gunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya, apakah variabel independen (variabel bebas X) dapat mempengaruhi variabel dependen (variabel terikat Y). Dengan menggunakan **uji t**, kita dapat mengetahui seberapa besar masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Pengambilan keputusan dilakukan dengan cara melihat nilai signifikansi pada tabel coefficients. Pengujian hasil regresi biasanya dilakukan dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau dengan taraf signifikannya sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Seluruh kegiatan dalam proses pengolahan data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi software *Statistical Product a Service Solution (SPSS)*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas di gunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya data yang diterima dari responden. Uji validitas ini telah di ujicobakan pada 44 responden dan menghasilkan r tabel 0,297. Uji validitas ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Data dapat dikatakan valid apabila R hitung (Corrected Item-Total Correlation) > R tabel (0,297). Hasil uji validitas pada penelitian kali ini adalah sebagai berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Pengendalian Internal

Variabel	Indikator	Nilai Item (r- hitung)	Corrected	Sig	R tabel	Kriteria
Pengendalian Internal	Lingkungan	.694		0,05	0,297	Valid
		.822		0,05	0,297	Valid
	Penilaian Resiko	.762		0,05	0,297	Valid
		.710		0,05	0,297	Valid
	Informasi & Kominikasi	.666		0,05	0,297	Valid
		.725		0,05	0,297	Valid
	Aktivitas Pengendalian	.743		0,05	0,297	Valid
	Pemantauan	.531		0,05	0,297	Valid
		.667		0,05	0,297	Valid
		.595		0,05	0,297	Valid
		.730		0,05	0,297	Valid

Menurut tabel 1 data output, semua pertanyaan untuk variabel pengendalian internal (X1) adalah valid, karena nilai yang didapatkan, yaitu r hitung, lebih besar dari r tabel (0,297). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa sebelas item pertanyaan untuk variabel pengendalian internal (X1) adalah valid. maka, data yang dihasilkan dapat dipelajari lebih lanjut.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Masa Kerja

Variabel	Indikator	Nilai Item (r- hitung)	Corrected Item (r- hitung)	Sig	R tabel	Kriteria
Masa kerja	Tingkat Kepuasan Kerja	.690		0,05	0,297	Valid
	stres Lingkungan Kerja	.742		0,05	0,297	Valid
	Pengembangan Karir	.756		0,05	0,297	Valid
	Kompensasi Kerja	.646		0,05	0,297	Valid
	Hasil Kerja	.619		0,05	0,297	Valid

Menurut tabel 2 data output, semua pertanyaan untuk variabel masa kerja (X2) adalah valid, karena nilai yang didapatkan, yaitu r hitung, lebih besar dari r tabel (0,297). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa lima item pertanyaan untuk variabel masa kerja (X2) adalah valid. maka, data yang dihasilkan dapat dipelajari lebih lanjut.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja

Variabel	Indikator	Nilai Item (r- hitung)	Corrected Item (r- hitung)	Sig	R tabel	Kriteria
Pengalaman Kerja	Lama Waktu/Masa Kerja	.717		0,05	0,297	Valid
	Tingkat Pengetahuan dan	.638		0,05	0,297	Valid
	Keterampilan yang dimiliki	.679		0,05	0,297	Valid
	Penguasaan terhadap Pekerjaan dan	.717		0,05	0,297	Valid
	Peralatan	.548		0,05	0,297	Valid
		.780		0,05	0,297	Valid

Menurut tabel 3 data output, semua pertanyaan untuk variabel pengalaman kerja (X3) adalah valid, karena nilai yang didapatkan, yaitu r hitung, lebih besar dari r tabel (0,297). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa enam item pertanyaan untuk variabel pengalaman kerja (X3) adalah valid. maka, data yang dihasilkan dapat dipelajari lebih lanjut.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator	Nilai Item (r- hitung)	Corrected Item (r- hitung)	Sig	R tabel	Kriteria
Kinerja Karyawan	Kualitas & Kuantitas	.614		0,05	0,297	Valid
		.709		0,05	0,297	Valid

Ketepatan Waktu	.748 .710	0,05 0,05	0,297 0,297	Valid Valid
Kehadiran	.608 .695	0,05 0,05	0,297 0,297	Valid Valid
Kemampuan Bekerja Sama	.688 .774	0,05 0,05	0,297 0,297	Valid Valid
Tanggung Jawab	.558 .665	0,05 0,05	0,297 0,297	Valid Valid

Karena nilai yang didapatkan, yaitu r hitung lebih besar dari r tabel (0,297), tabel 4 data output menunjukkan bahwa sepuluh item pertanyaan variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid. Oleh karena itu, semua pertanyaan untuk variabel pengendalian internal telah divalidasi, sehingga data yang dihasilkan dapat dipelajari lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yang dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS menunjukkan hasil sebagai berikut.

Tabel 5. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alph	Nilai Kritis	Keterangan
Pengendalian Internal (X1)	.894		Reliabel
Masa Kerja (X2)	.717		Reliabel
Pengalaman Kerja (X3)	.763	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	.863		Reliabel

Dari tabel di atas di dapatkan nilai reliabilitas *alpha cronbach* pada X1 sebanyak 0,894, variabel X2 sebanyak 0,717, variabel X3 sebanyak 0,763 dan variabel Y sebanyak 0,863. Nilai ini lebih besar dari 0,70 atau ($\text{nilai alpha cronbach} > 0,70$) sehingga dapat dikatakan bahwa kuesioner tersebut reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur yang konstan.

Uji normalitas

Uji normalitas menentukan apakah residual data berdistribusi normal [14]. Analisis grafik dan analisis statistik adalah dua metode yang digunakan untuk mengetahui apakah residual berdistribusi normal. Uji normalitas digunakan dalam penelitian ini untuk analisis statistik dan melakukan pengujian Kolmogorov-Smirnov dengan tingkat kepercayaan level sebesar 95%. Dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas menggunakan uji Monte Carlo tepat adalah, apabila probabilitas signifikansi lebih besar daripada 0,05, maka data yang diuji memiliki distribusi normal. Sebaliknya, jika probabilitas signifikansi kurang dari 0,05, maka data tersebut tidak memiliki distribusi normal.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual	
N			44
Normal Parameters a,b	Mean	0,0000000	
	Std.Deviation	2,94149618	
Mos tExtreme Differences	Absolute	0,165	
	Positive	0,165	
	Negative	-0,086	
Test Statistic		0,165	
Asymp.Sig.(2-tailed)		,004°	
ExactSig.(2-tailed)		0,164	
Point Probability		0	

Menurut hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov yang ditunjukkan pada tabel di atas, nilai probabilitas p, atau Exact. Sig. (2-tailed), adalah 0,164. Nilai ini lebih besar dari tingkat signifikansi, yaitu 0,05. Ini menunjukkan bahwa asumsi normalitas dipenuhi

Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk melihat ada tidaknya hubungan antar variabel memenuhi asumsi linear. Asumsi linear yaitu bila terjadi perubahan pada satu variabel, maka akan diikuti perubahan pada variabel lainnya. Bila $\alpha < \text{Sig.}$, maka H0 diterima, berarti regresi linier dan data dapat di lanjutkan. Bila $\alpha \geq \text{Sig.}$, maka H1 diterima, berarti regresi tidak linier dan data tidak dapat di gunakan.

Hasil pada **variabel Pengendalian Internal** menunjukkan Linearity (Sig. = 0.000 < 0.05) Menunjukkan bahwa terdapat hubungan linier yang signifikan antara Pengendalian Internal (X1) dan Kinerja Karyawan (Y). Artinya, secara statistik, X1 memiliki kontribusi linier terhadap Y. Deviation from Linearity (Sig. = 0.345 > 0.05) Menunjukkan bahwa tidak terdapat penyimpangan yang signifikan dari linearitas. Ini berarti hubungan antara X1 dan Y benar-benar linier, bukan kurva atau bentuk non-linier lainnya.

Hasil pada **variabel Masa Kerja** menunjukkan Sig. Linearity = 0.000 (< 0.05) Artinya terdapat hubungan linier yang signifikan antara masa kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y). Sig. Deviation from Linearity = 0.722 (> 0.05) Tidak ada penyimpangan dari linearitas yang signifikan. Artinya, hubungan tersebut benar-benar linier, bukan melengkung atau bentuk non-linier lainnya.

Hasil pada **variabel Pengalaman Kerja** menunjukkan Linearity (Sig. = 0.000 < 0.05) Menunjukkan hubungan linier yang signifikan antara Pengalaman Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y). Deviation from Linearity (Sig. = 0.170 > 0.05) Tidak terdapat penyimpangan yang signifikan dari hubungan linier. Artinya, hubungan ini benar-benar linier — tidak melengkung atau bentuk lain yang kompleks.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas merupakan bagian dari uji asumsi klasik dalam analisis regresi linier berganda. Tujuan dari uji multikolinieritas adalah untuk menentukan apakah ada korelasi antara variabel independen dalam model regresi [31]. Penelitian ini menggunakan uji regresi dengan patokan nilai faktor inflasi variabel, juga dikenal sebagai VIF (variance inflation factor), serta koefisien korelasi antar variabel bebas [31]. Digunakan dua kriteria: pertama, tidak ada masalah multikolinieritas dalam model regresi jika nilai VIF berada di sekitar angka 1 atau memiliki tolerance yang sebanding dengan 1, dan kedua, tidak ada masalah multikolinieritas jika koefisien korelasi antar variabel bebas kurang dari 0,5.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
PENGENDALIAN			
INTERNAL(X1)	0,382	2,617	
MASA KERJA (X2)	0,38	2,63	
PENGALAMAN KERJA (X3)	0,369	2,707	

Semua nilai Tolerance > 0,10 Semua nilai VIF < 10 Maka: **Tidak terdapat multikolinearitas** antar variabel independen. Model regresi tersebut **layak untuk dilanjutkan**, karena **tidak ada masalah multikolinearitas** yang signifikan di antara variabel X1, X2, dan X3.

Uji Heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah variansi error dalam model regresi **konstan** atau **berubah-ubah**.

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	B	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	1,854	3,641		0,509	0,613
PENGENDALIAN					
INTERNAL(X1)	-0,091	114	-0,202	-0,796	0,431
MASA KERJA (X2)	0,089	0,262	0,086	0,34	0,736
PENGALAMAN KERJA (X3)	0,103	0,221	0,12	0,465	0,645

Semua nilai Sig. > 0,05, maka tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. artinya, asumsi klasik terpenuhi, dan model regresi dapat dipercaya untuk analisis lebih lanjut.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil perhitungan menggunakan bantuan program IBM SPSS version 23.0 sehingga diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 9. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	(Constant)	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	9,248			1,639 0,109
	PENGENDALIAN				
	INTERNAL(X1)	0,416		0,439	2,345 0,024
	MASA KERJA (X2)	0,465	0,405	0,215	1,147 0,258
	PENGALAMAN KERJA (X3)	0,153	0,342	0,085	0,448 0,657

Berdasarkan tabel 9, dapat diuraikan persamaan regresi berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = (9,248) - 0,416X_1 - 0,465X_2 + 0,153X_3 + e$$

Dari persamaan regresi linear berganda di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai Koefisien regresi pada variabel Pengendalian Internal (X1) memiliki nilai positif sebesar 0,416, yang artinya setiap kenaikan 1 satuan Pengendalian Internal (X1) akan mengakibatkan meningkatnya nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 0,416.
- Nilai Koefisien regresi pada variabel Masa Kerja X2 memiliki nilai positif sebesar 0,465, yang artinya setiap kenaikan 1 satuan Masa Kerja (X2) akan mengakibatkan meningkatnya nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 0,465.
- Nilai Koefisien regresi pada variabel Pengalaman kerja (X3) memiliki nilai positif sebesar 0,153, yang artinya setiap 1 satuan Pengalaman Kerja (X3) akan mengakibatkan meningkatnya nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 0,153

Uji T

Melihat hasil dari tabel 9 menunjukkan bahwa variabel Pengendalian Internal memiliki nilai t hitung sebesar (2,345) atau juga dapat dilihat dari nilai signifikansinya sebesar $0,024 < \alpha = 0,05$, dari perhitungan tersebut mengartikan bahwa hipotesis H1 Pengendalian Internal berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima.

Pada variabel Masa Kerja memiliki nilai t hitung sebesar (1,147) atau juga dapat di lihat dari nilai signifikansinya sebesar $0,258 > \alpha = 0,05$ dari perhitungan tersebut mengartikan bahwa H2 di tolak dan variabel Masa kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y)

Pada variabel Pengalaman Kerja memiliki nilai t hitung sebesar (0,448) atau juga dapat di lihat dari nilai signifikansinya sebesar $0,657 > \alpha = 0,05$ dari perhitungan tersebut mengartikan bahwa H3 di tolak dan variabel Pengalaman Kerja (X3) tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y)

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji yang telah di olah menggunakan software SPSS,di peroleh hasil sebagai berikut :

1. Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis di atas menunjukan bahwa Pengendalian Internal (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini di tunjukan oleh hasil signifikansinya sebesar $0,024 < \alpha = 0,05$ yang berarti secara statistik, variabel ini memiliki kontribusi penting dalam model. Hasil pada penelitian ini di dukung oleh penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa Pegawai yang sudah memahami dan melaksanakan pengendalian internal yang meliputi aspek seperti kejelasan prosedur kerja, pengawasan internal, meminimalkan risiko kesalahan dan kecurangan, pemisahan tugas, dan akuntabilitas yang kuat. Ini mengindikasikan bahwa semakin baik sistem pengendalian internal yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja atau pencapaian organisasi, pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan [20]. Terbukti pada kinerja yang di tunjukan oleh karyawan di Garment Akifa yang memenuhi standart kinerja perusahaan. Pengendalian internal mempunyai 5 komponen yaitu lingkungan pengendalian, aktivitas pengendalian, penaksiran risiko, informasi dan komunikasi, dan pemantauan. Pada komponen-komponen dalam pengendalian internal seperti lingkungan pengendalian yang baik, maka akan memberikan kontribusi yang baik dalam menciptakan suasana kerja sehingga dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya [28].

2. Pengaruh Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Masa Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen, dengan nilai signifikansi sebesar **0,258** ($p > 0,05$). Hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa masa kerja disebut sebagai penyebab meningkatnya kinerja karyawan karena karyawan yang lebih lama pasti akan memiliki kualitas kerja yang lebih baik dari sebelumnya [32]. Titik jenuh yang di rasakan oleh karyawan di Garmen Akifa ternyata menjadi faktor utama pada penelitian kali ini. Pengaruh negatif terhadap masa kerja yang terlalu lama justru dapat menurunkan kinerja. Hal ini bisa terjadi jika karyawan merasa jemu atau kehilangan motivasi setelah bekerja di suatu tempat dalam waktu yang sangat lama [32]. Masa kerja yang panjang tidak selalu menjamin kinerja yang lebih baik, terutama jika tidak disertai dengan pelatihan atau peningkatan kompetensi. masa kerja bukan merupakan faktor penentu utama dalam peningkatan kinerja karyawan di Akifa. Walaupun karyawan dengan masa kerja yang relatif lebih lama cenderung memiliki kinerja yang baik, faktor lain seperti motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja mungkin lebih berperan penting [33]. Hal ini penting untuk diperhatikan oleh manajemen Akifa dalam merumuskan kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan tidak hanya fokus pada masa kerja karyawan, tetapi juga memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja mereka. Dengan demikian, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memberikan motivasi yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan [34].

3. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian ini Pengalaman Kerja (X3) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen, dengan nilai signifikansi sebesar **0,657** ($p > 0,05$). Dan bertentangan pada penelitian sebelumnya. Pada penelitian sebelumnya Pengalaman kerja seringkali berpengaruh positif terhadap kinerja, terutama dalam konteks pemahaman tugas, kemampuan mengatasi masalah, dan efisiensi kerja [35]. Pengalaman kerja mungkin bersifat umum dan tidak spesifik pada bidang atau posisi yang sedang diteliti, sehingga tidak menunjukkan hubungan langsung terhadap variabel dependen. adapun beberapa faktor yang tidak selalu menjamin pengalaman kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pada karyawan Garment Akifa, seperti pengalaman kerja yang dimiliki tidak sesuai dengan bidangnya, motivasi, lingkungan kerja, dan pelatihan, juga dapat berperan penting dalam menentukan kinerja karyawan, bahkan bisa jadi lebih dominan daripada pengalaman kerja itu sendiri. Sebagai hasil dari wawancara yang dilakukan dengan beberapa karyawan, kami menemukan bahwa beberapa tantangan tambahan termasuk karyawan yang tidak bisa berkomunikasi dengan baik baik dalam kelompok maupun individu, karyawan yang sering membuat kesalahan, dan karyawan yang tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugas mereka dengan cepat [36].

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Pengendalian Internal, Masa Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di UD Garment. dapat di simpulkan bahwa:

1. Pengendalian Internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik sistem pengendalian internal yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja atau pencapaian yang di dapatkan.
2. Masa kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Walaupun karyawan dengan masa kerja yang relatif lebih lama cenderung memiliki kinerja yang baik, akan tetapi faktor lain seperti motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja mungkin lebih berperan penting dalam menunjang kinerja karyawan di Akifa.
3. Pengalaman kerja juga tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada dasarnya Pengalaman kerja mungkin bersifat umum dan kebanyakan penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tapi pada penelitian kali ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena pengalaman kerja yang dimiliki tidak sesuai dengan bidangnya, motivasi, lingkungan kerja, dan pelatihan, juga dapat berperan penting dalam menentukan kinerja karyawan, bahkan bisa jadi lebih dominan daripada pengalaman kerja itu sendiri.

SARAN

Saran untuk Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Pengendalian Internal, Masa Kerja, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UD Garment Akifa, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan konstruktif bagi manajemen perusahaan, yaitu:

1. Penerapan Sistem Pengendalian Internal

Perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan kualitas pengendalian internal dengan memastikan seluruh prosedur kerja atau SOP dengan baik dan dapat dipahami oleh seluruh karyawan. Pemisahan tugas dan tanggung jawab yang jelas antar divisi juga perlu diperkuat untuk meningkatkan akuntabilitas.

2. Pengembangan Kompetensi dan Pelatihan Karyawan

Perusahaan dapat mengadakan pelatihan secara berkala untuk membangun keterampilan yang sesuai bidang kerja, serta *soft skill* seperti komunikasi, pelatihan terhadap konten kreator, ketrampilan terkait pemasaran serta kerja sama tim, dan manajemen waktu. Pelatihan ini akan membantu karyawan dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja.

3. Peningkatan Lingkungan Kerja yang Kondusif

perusahaan diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan komunikatif. Keterbukaan komunikasi antar karyawan dan pimpinan perlu ditingkatkan agar setiap kendala dapat diatasi dengan cepat. Lingkungan kerja yang nyaman akan berkontribusi pada peningkatan semangat kerja dan produktivitas.

Dengan menerapkan saran-saran di atas, diharapkan UD Garment Akifa dapat meningkatkan efektivitas pengendalian internal, memperbaiki sistem manajemen sumber daya manusia, serta mendorong karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] N. L. P. Yuni Widya Apsari, “Pengaruh Likuiditas, Leverage dan profitabilitas terhadap nilai perusahaan Sub Sektor Tekstil dan Garment yang terdaftar di bursa efek Indonesia,” 2022.
- [2] Ni Kadek Trisnawati, I Gst Ngurah Bagus Gunad, and Agus Wahyudi Salasa Gam, “Pengaruh Quality of Work Life, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Garment Miana Gianyar.,” vol. 4, 2023.
- [3] Y. Fransiska Natalia, H. Hwihanus, and N. Luh Ayu Atmi Kamaratih, “Penerapan Fungsi Sistem Pengendalian Manajemen pada Kinerja Karyawan di PT. Andalan Inti Indonesia,” *Jurnal Akuntan Publik*, vol. 2, no. 1, pp. 67–75, 2024, doi: 10.59581/jap-widyakarya.v2i1.2384.
- [4] S. Lestari and R. R. Rika, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di Konveksi PT. RIA PANAS SIPOHOLON RPS SERVICE.”
- [5] S. Ruliyanti, M. Siahaan, and S. Informasi, “Pengaruh Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jasa Raharja Cabang Lampung.”
- [6] Y. Mustopa, M. Astuti H, and D. Sukmasari, “Pengaruh Tunjangan Kerja dan Pengendalian Internal pada Kinerja Pegawai Pengadilan Tata Usaha Negara di Bandar Lampung,” *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, vol. 27, no. 1, pp. 47–54, Jan. 2022, doi: 10.23960/jak.v27i1.299.
- [7] E. Purnomo and E. S. Suhendra, “Analisis Promosi dan Masa Kerja pada Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan,” *JURNAL NUSANTARA APLIKASI MANAJEMEN BISNIS*, vol. 5, no. 1, pp. 32–43, Apr. 2020, doi: 10.29407/nusamba.v5i1.13801.
- [8] Florida S Tambunan, “PENGARUH TRAINING, MASA KERJA DAN KUALITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LINE PRODUKSI OPP PT SIMATELEX MANUFACTORY BATAM,” pp. 1–57, 2021.
- [9] K. N. Jayanti *et al.*, “Dampak pengalaman kerja, masa kerja, dan kemampuan kerja pada kinerja karyawan,” 2021.
- [10] J. Herawati and E. Septyarini, “Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi, Pengendalian Internal dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai,” 2021.
- [11] A. Kirani, “Pengaruh pengalaman kerja, Latar belakang pendidikan, Komitmen organisasi, dan Penilaian kerja terhadap kinerja,” *JIBEMA: jurnal ilmu bisnis, ekonomi, manajemen, dan akuntansi*, vol. 1, no. 1, pp. 43–53, Jul. 2023, doi: 10.62421/jibema.v1i1.5.
- [12] A. Ika Deswanti, M. Asbari, D. Novitasari, and A. Purwanto, “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Tingkat Pendidikan pada Kinerja Karyawan: Narrative Literature Review,” *JOURNAL OF INFORMATION SYSTEMS AND MANAGEMENT*, vol. 02, no. 03, 2023, [Online]. Available: <https://jsima.org>
- [13] N. Dwi Sukmawati, D. Ermayanti Susilo, and S. PGRI Dewantara Jombang, “Pengaruh sistem pengendalian manajemen dan pengendalian internal terhadap kinerja keuangan pada rumah sakit Jombang,” vol. 7, no. 3, p. 2023, 2023.

- [14] F. Ekonomi dan Bisnis, G. Kristyangga Setyo Ernanda, and M. Asmike, “Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi (SIMBA) 4 PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA DAN MASA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR BAKORWIL I MADIUN,” 2022.
- [15] P. A. Y. Putri and I. D. M. Endiana, “PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN (STUDI KASUS PADA KOPERASI DI KECAMATAN PAYANGAN),” *KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi*, vol. 11, no. 2, pp. 179–189, Jan. 2020, doi: 10.22225/kr.11.2.1433.179-189.
- [16] A. Abni and R. Hamdani, “Komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan perkebunan di Indonesia,” vol. 5, pp. 311–318, 2023, doi: 10.20885/ncaf.vol5.art36.
- [17] J. T. Umar, L. Baja, K. Batam-Indonesia, E. A. Sinambela, and S. Arifin, “studi tentang kinerja karyawan di tinjau dari keberadaan sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal,” 2021.
- [18] T. (2023) Imam, “PENGARUH GAJI, LINGKUNGAN KERJA, DAN MASA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. IFPRO (Indonesia Ferry Property) Surabaya.,” *jurnal managemen*, 2023.
- [19] Vina Abdulah, Jantje Tinangon, and Djieini Maradesa, “Analisis Penerapan Sistem Pengendalian Intern Pengeluaran Kas pada Badan Pengelolaan Pendapatan dan Keuangan Daerah (BPKPD) Kota Tomohon,” *Jurnal EMBA*, vol. 11, pp. 132–143, 2023.
- [20] F. S. Patraini, F. G. Dewi, and D. Sukmasari, “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal, Kapasitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada Perusahaan Jasa Konstruksi di Kota Bandar Lampung),” *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, vol. 26, no. 1, pp. 12–21, Jan. 2021, doi: 10.23960/jak.v26i1.237.
- [21] F. Firmansyah, G. Adriansyah, and M. Anshori, “analisa pengaruh shift kerja, masa kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas dan kinerja karyawan (studi kasus di PT. SUPRANUSA INDOGITA),” *Journal of Industrial and Systems Optimization*, vol. 5, pp. 33–38, 2022.
- [22] Rahayu Mardikaningsih, “Sebuah Penelitian Empiris tentang Hubungan Masa Kerja, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasi,” *Jurnal Ilmu-Ilu Ekonomi* , vol. 13, 2020.
- [23] M. Yunus and Widhi Ariestianti Rocdianingrum, “PENGARUH PENGALAMAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN.,” 2023.
- [24] S. Kitta, N. Nurhaeda, and M. Idris, “Pengaruh Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai,” *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, vol. 6, no. 1, pp. 297–309, Jan. 2023, doi: 10.36778/jesya.v6i1.933.
- [25] Abdul Basyit, Bambang Sutikno, and Joes Dwiharto, “Pengaruh pengalaman kerja dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan,” 2020.
- [26] Erna Lika Kabdiyono, Didin Hikmah Perkasa, Muhamad Ekhsan, Muhammad Al Faruq Abdullah, and Wenny Desty Febrian, “kepemimpinan, beban kerja dan burnout terhadap kinerja karyawan perusahaan garment di kecamatan tangerang,” *Journal of Management and Bussines*, vol. 6, 2024.
- [27] Lia Indriana, “Analisis pengaruh sistem informasi akuntansi, pengendalian internal dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada PT. Cemara Agung Sejahtera Kabupaten Magetan),” Ponorogo, 2020.
- [28] Ni Komang Ratna Cahayani, “PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PENGGUNAAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KUALITAS LAPORAN KEUANGAN PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM DI KECAMATAN KARANGASEM,” 2023.
- [29] H. Nur Afiah Sali, “Pengaruh Masa Kerja dan Usia terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. MARUKI INTERNASIONAL INDONESIA,” 2020.

- [30] Putri Sariyanti, “PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUMDA PAM TIRTA MANGKALUKU KOTA PALOPO”.
- [31] W. Yuniarga and M. Mahmud, “Pengaruh Organizational Citizenship Behavior, Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Besi UD Baja Logam Article Information,” 2023. [Online]. Available: <http://publikasi.dinus.ac.id/index.php/JEKOBS>
- [32] K. N. Jayanti *et al.*, “DAMPAK MASA KERJA, PENGALAMAN KERJA, KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN,” 2021.
- [33] A. Amini, “PENGARUH LAMA MASA KERJA DAN SISTEM REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN INSTALASI RAWAT INAP DAN RAWAT JALAN DI RSUD RATU ZALECHA MARTAPURA,” vol. 2, no. 1, 2025, [Online]. Available: <http://jurnalstikesintanmartapura.com/index.php/jiha>
- [34] D. Danisa *et al.*, “KAJIAN TEORITIS LINGKUNGAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN.”
- [35] M. Dery Hartono and C. Sri Hartati, “PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KARYA SUKSES SEJAHTERA SURABAYA,” *JEBS (Jurnal Ekonomi)*, vol. 1, no. 4, 2024.
- [36] O. L. Ningsih, H. Zaki, and W. L. Hardilawati, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru,” 2022.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.