

**PENGARUH KOMPETENSI AUDITOR INTERNAL, AKUNTABILITAS
SUMBER DAYA MANUSIA DAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI
TERHADAP EFEKTIFITAS PENGENDALIAN INTERNAL DAN
PERWUJUDAN *GOOD CORPORATE GOVERNANCE* (GCG)
(Studi Kasus Pada PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat)**

ARTIKEL

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat dalam Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*



OLEH :

YOLA JASTIKA

NIM/BP : 14043038/2014

**JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

2018

HALAMAN PENGESAHAN ARTIKEL

**PENGARUH KOMPETENSI AUDITOR INTERNAL, AKUNTABILITAS
SUMBER DAYA MANUSIA, DAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI
TERHADAP EFEKTIFITAS PENGENDALIAN INTERNAL DAN
PERWUJUDAN *GOOD CORPORATE GOVERNANCE* (GCG)
(Studi Kasus pada PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat)**

Oleh:
YOLA JASTIKA
14043038

Artikel ini disusun berdasarkan skripsi untuk persyaratan wisuda periode
September 2018 dan telah diperiksa/disetujui oleh kedua pembimbing

Padang, 13 Agustus 2018

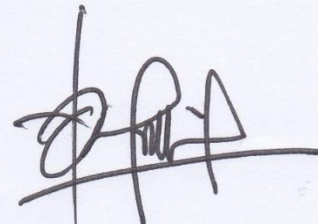
Disetujui Oleh:

Pembimbing I



Dr. Efrizal Syofyan, SE, M.Si, CA, Ak
NIP. 19580519 199001 1 001

Pembimbing II



Halmawati, SE, M.Si
NIP. 19740303 200812 2 001

**PENGARUH KOMPETENSI AUDITOR INTERNAL, AKUNTABILITAS
SUMBER DAYA MANUSIA DAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI
TERHADAP EFEKTIFITAS PENGENDALIAN INTERNAL DAN
PERWUJUDAN *GOOD CORPORATE GOVERNANCE* (GCG)
(Studi Kasus pada PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat)**

Yola Jastika

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Padang
Jl. Prof. Dr. Hamka Kampus Air Tawar Padang
Email: yolajastika14043038@gmail.com

Abstract

This study examine the effect of competence of internal auditors, accountability of human resources, accounting informastion system to effectiveness of internal control and embodimen good corporate governance. The population in this study is all employees in supervision division and finance ang accounting divisions as many as 38 respondents. The sample in this study used a sampling technique total sampling. Analysis were performed using multiple regression models. These results indicated that competence of internal auditors does not affect to effectiveness of internal control. Accountability of human resources, accounting informastion system positive significant effect to effectiveness of internal control. competence of internal auditors and accounting informastion system positive significant effect to embodimen good corporate governance, accountability of human resources not affect to embodimen good corporate governance.

Keyword : competence of internal auditors, accountability of human resources, accounting informastion system, effectiveness of internal control and embodimen good corporate governance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh kompetensi auditor internal, akuntabilitas sumber daya manusia dan sistem informasi akuntansi terhadap efektifitas pengendalian internal dan perwujudan *good corporate governance*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di divisi pengawasan dan divisi keuangan dan akuntansi yaitu sebanyak 38 responden. Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *total sampling*. Analisis dilakukan dengan menggunakan model regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi auditor internal tidak berpengaruh signifikan positif terhadap efektifitas pengendalian internal, akuntabilitas sumber daya manusia dan sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan positif terhadap efektifitas pengendalian internal. Kompetensi auditor internal dan sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan positif terhadap perwujudan GCG, akuntabilitas sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan positif terhadap perwujudan GCG.

I. PENDAHULUAN

Era globalisasi ditandai dengan perkembangan ekonomi dan kemajuan teknologi yang semakin pesat. Sejalan dengan konsep era globalisasi, maka sebagai konsekuensinya makin banyak masalah yang harus dihadapi oleh suatu perusahaan dalam persaingan usaha yang semakin kompetitif dan kompleks. Keadaan ini menuntut para pimpinan atau manajemen perusahaan untuk dapat mengelola perusahaannya secara lebih efektif dan efisien guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal ini membuat pimpinan tidak dapat lagi secara langsung mengawasi aktivitas perusahaan sehingga harus mendelegasikan sebagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang dipikulnya kepada pihak lain. Pimpinan atau manajemen dituntut untuk menerapkan pengendalian internal yang tentunya akan sangat berguna untuk mengamankan aset perusahaan serta mewujudkan suatu perusahaan yang *Good Corporate Governance* (GCG).

Pengendalian internal yang memadai diperlukan untuk mengkoordinasi dan mengawasi jalannya aktivitas perusahaan (Feto dan Yos, 2012 dalam Anggraeni 2013). Hal ini dimaksudkan untuk menghindari terjadinya hal-hal yang dapat menimbulkan kerugian perusahaan seperti penyelewengan, kecurangan, pemborosan, dan pencurian baik dari pihak dalam maupun pihak luar perusahaan dan untuk mengevaluasi serta mengambil tindakan perbaikan dalam mengantisipasi kelemahan perusahaan. Dalam pengendalian internal seharusnya terdapat aktivitas pengendalian yang memuat fungsi pemisahan tugas dan salah satunya adalah pemisahan dalam mengotorisasi transaksi (Siti Kurnia dan Erly S, 2010:230).

Pengendalian internal yang efektif harus disertai dengan perwujudan perusahaan yang *Good Corporate Governance* (GCG). Pentingnya perwujudan GCG menuntut pemerintah Indonesia semakin

memperhatikan tata kelola perusahaan dengan sebaik mungkin sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Indonesia menerapkan 5 (lima) prinsip utama *Good Corporate Governance* yang biasa dikenal dengan sebutan TARIF (Daniri, 2006 dalam Putra et al) yaitu: keterbukaan, akuntabilitas, pertanggungjawaban, independensi, dan kewajaran (*fairness*). Semakin kompleks aktivitas suatu perusahaan maka akan membutuhkan praktek tata kelola usaha yang baik (*good corporate governance*).

Berdasarkan pada penelitian terdahulu, ada beberapa faktor yang mempengaruhi efektifitas pengendalian internal dan perwujudan GCG, yaitu Kompetensi auditor internal, Akuntabilitas sumber daya manusia, dan Sistem informasi akuntansi. Penelitian yang dilakukan oleh Dita Ratna Maharani (2017) menyimpulkan bahwa Kompetensi Auditor Internal berpengaruh signifikan positif terhadap Perwujudan *Good Corporate Governance* (GCG). Putra, Sujana dan Darmawan (2014) menyimpulkan bahwa Kompetensi Auditor Internal berpengaruh signifikan positif terhadap Efektivitas Pengendalian Intern dan Perwujudan *Good Corporate Governance* (GCG)". Latifah dan Rinto (2015) menyimpulkan bahwa Akuntabilitas Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Perwujudan Good Governance pada Lembaga SKK Migas". Abdul Kharis (2010) menyimpulkan bahwa Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Pelaksanaan Sistem Pengendalian Internal pada PT Avia, Avian. Halomoan Ompusunggu (2002) juga menyimpulkan bahwa Penerapan Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh signifikan terhadap Pengendalian Internal pada Hotel Berbintang dan Hotel Melati. Retno Windasari (2015) juga menyimpulkan bahwa Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh signifikan positif terhadap *Good Corporate Governance* (GCG).

Kompetensi auditor internal adalah kemampuan, pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki oleh auditor dan digunakan auditor dalam mengaudit di suatu perusahaan. Pengendalian internal akan berfungsi dengan baik apabila internal audit menjalankan tugas dengan baik. Auditor internal dapat membantu manajemen untuk menghindari terjadinya penyimpangan melalui kegiatan pengendalian internal. Audit internal merupakan fungsi penilaian independen yang dibentuk dalam perusahaan untuk memberikan jasa-jasanya. Auditor internal juga memiliki peran dalam pelaksanaan *Good Corporate Governance* (GCG), selain akibat dari esensi auditor internal dalam manajemen risiko juga karena karakter auditor internal yang memiliki peranan penting, dimana *Good Corporate Governance* (GCG) yang tidak efektif merupakan penyebab utama terjadinya krisis ekonomi dan kegagalan berbagai perusahaan di Indonesia, salah satunya adalah perbankan.

Keberadaan sumber daya manusia yang akuntabel adalah salah satu faktor yang mempengaruhi terciptanya pengendalian internal yang efektif dan perwujudan *good corporate governance*. Faktor manusia sebagai karyawan sangat vital untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Dalam hal ini, manusia yang dimaksud adalah manusia yang bertanggung jawab atas tugas dan kewenangan yang dimiliki. Setiap pekerjaan ataupun hal apapun yang dilakukan oleh manusia sebagai karyawan dalam perusahaan harus berdasarkan pada prinsip *good corporate governance* salah satunya akuntabilitas. Hal ini juga akan berdampak pada pengendalian internal. Efektifitas pengendalian internal sangat ditentukan oleh kualitas manusia yang terlibat dalam proses atau aktivitas operasi, baik dari segi moralitas, keahlian, maupun motivasi kerja. Sumber daya manusia ternyata merupakan faktor yang tidak dapat dilepaskan dengan

pelaksanaan suatu pengendalian internal (Halomoan, 2002).

Menciptakan pengendalian internal yang efektif dan perwujudan *Good Corporate Governance* (GCG) tidak terlepas dari kondisi sistem informasi akuntansi yang diterapkan oleh suatu perusahaan karena sistem informasi akuntansi didalamnya mengandung unsur-unsur pengendalian. Informasi akuntansi dapat dijadikan sebagai salah satu dasar penting dalam pengambilan keputusan. Menurut Susanto dalam Marzuki (2012:2) “Sistem Informasi Akuntansi berguna untuk mendukung aktifitas sehari-hari perusahaan, mendukung proses pengambilan keputusan, dan membantu memenuhi tanggung jawab pengelolaan perusahaan”. Sistem informasi akuntansi dapat mempermudah perusahaan dalam mencapai *good corporate governance* karena memiliki peran penting seperti menunjang kegiatan bisnis operasional dan menyediakan dukungan bagi manajemen dalam operasi kegiatan bisnis sehari-hari.

Penelitian ini dilakukan di perbankan karena menurut Jos Luhukay sebagai pengamat Perbankan Strategic Indonesia dalam Anggraeni (2013) mengatakan bahwa modus kejahatan perbankan bukan hanya soal penipuan (fraud), tetapi lemahnya pengendalian internal (*Internal control*) bank dan lemahnya internal audit terhadap sumber daya manusia juga menjadi titik celah kejahatan perbankan, kondisi tersebut menjadikan pengendalian internal sebagai masalah utama perbankan. Banyaknya kasus yang menimpa beberapa bank disebabkan karena lemahnya pengendalian internal yang dilakukan oleh auditor internal. Bank Indonesia juga mengakui bahwa banyaknya kasus pembobolan bank terjadi karena lemahnya pengawasan internalnya. Hal lain juga disampaikan oleh Bank Indonesia bahwasannya Bank Indonesia akan menyempurnakan sejumlah aturan untuk memperkuat *good corporate governance*

dalam melindungi kepentingan nasabah dan industri perbankan. *Good corporate governance* adalah hal yang sangat diperhatikan oleh Bank Indonesia. Buktinya saja, beberapa waktu lalu Bank Indonesia telah memberikan sanksi kepada empat bank yang terbukti tidak menerapkan *good corporate governance*.

Kasus yang di bahas dalam penelitian ini berdasarkan pada kasus yang terjadi pada Bank Nagari cabang Kota Solok pada tahun 2015 lalu (Harian haluan, 2015). Kasusnya yaitu pembobolan rekening nasabah melalui penarikan tunai menggunakan buku tabungan palsu dan Kartu Tanda Penduduk Palsu. Rekening nasabah tersebut di bobol dengan teknik skimming. Skimming merupakan tindakan pencurian informasi kartu kredit atau debit dengan cara menyalin informasi yang terdapat pada strip magnetik kartu kredit atau debit secara ilegal. Kasus pembobolan bank terjadi karena lemahnya pengendalian internal yang ada pada bank tersebut. Dalam kasus ini, pembobolan dilakukan dengan penarikan tunai melalui teller menggunakan buku tabungan palsu dan KTP palsu, hal ini menandakan bahwa sistem informasi tentang data nasabah belum terlaksana dengan baik, apalagi menurut nasabah yang menjadi korban, foto dan tanda tangan yang tertera di KTP bukan foto dan tanda tangan yang asli dan korban juga mengungkapkan bahwa buku tabungannya tidak pernah hilang atau tercecer, berarti dapat disimpulkan bahwa bank mengeluarkan 2 buku tabungan dengan nama dan nomor rekening yang sama, ini adalah hal yang tidak mungkin. Teller sebagai pihak dari *stakeholder* perbankan juga dikatakan bersalah karena kurang teliti dalam menyamakan informasi nasabah yang melakukan penarikan di bank, seharusnya teller menyamakan dulu data yang dibawa nasabah pada saat pembukaan rekening dengan data pada saat penarikan, apalagi penarikan yang dilakukan mencapai angka

Rp 350.000.000,- dalam 2 kali penarikan senilai Rp 50.000.000,- dan Rp 300.000.000 yang hanya berselang beberapa menit. Ini bukanlah jumlah yang sedikit dan dibutuhkan prosedur yang benar-benar diawasi secara baik oleh pihak internal perbankan mengingat jumlah yang dicairkan sangat besar. Kasus pembobolan rekening juga merugikan pihak perusahaan disamping merugikan nasabah pemilik tabungan tersebut. Reputasi dan tingkat keamanan yang terjaga menjadi turun dimata masyarakat.

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh kompetensi auditor internal terhadap efektivitas pengendalian internal?
2. Bagaimana pengaruh akuntabilitas sumber daya manusia terhadap efektivitas pengendalian internal?
3. Bagaimana pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap efektivitas pengendalian internal?
4. Bagaimana pengaruh kompetensi auditor internal terhadap perwujudan *good corporate governance*?
5. Bagaimana pengaruh akuntabilitas sumber daya manusia terhadap perwujudan *good corporate governance*?
6. Bagaimana pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap perwujudan *good corporate governance*?

II. KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Teori Stakeholder

Stakeholder pertama kali diperkenalkan oleh *Stanford Research Institute* (RSI) ditahun 1963. Feeman akhirnya mengembangkan teoritis mengenai *stakeholder* ditahun 1984 dalam karyanya yang berjudul *Strategic Management: A Stakeholder Approach*. Teori *stakeholder* menurut Freeman dan Reed, 2010 (Ulum, 2009, p4) adalah sekelompok orang atau

individu internal maupun eksternal yang diidentifikasi dapat mempengaruhi ataupun dapat dipengaruhi oleh kegiatan perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Duran dan Radojicic, 2004, p14 mengungkapkan bahwa para pemegang saham, para pekerja (karyawan), para supplier, bank, para *customer*, pemerintah, dan komunitas memegang peranan penting (berperan sebagai *stakeholder*) yaitu mempunyai kekuasaan, legitimasi, dan kepentingan dalam organisasi untuk mewujudkan pengendalian internal yang efektif dan tata kelola perusahaan yang baik (*good corporate governance*), untuk itu korporasi harus memperhitungkan semua kepentingan dan nilai-nilai dari para *stakeholdernya*. Hal ini berarti, perusahaan dan pemangku kepentingan (*stakeholder*) membentuk hubungan yang saling mempengaruhi.

Efektifitas Pengendalian Internal

1. Efektivitas

Efektifitas adalah keberhasilan suatu tindakan yang diukur berdasarkan pencapaian tujuan tindakan tersebut atau dengan kata lain efektivitas adalah tingkat keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Apabila sasaran atau tujuan perusahaan tercapai sesuai dengan yang direncanakan sebelumnya, maka sasaran dan tujuan tersebut efektif.

2. Pengendalian Internal

Pengendalian internal adalah suatu proses dari aktivitas operasional perusahaan dan merupakan bagian integral dari proses manajemen, seperti perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian. Menurut IAI (2001) pengendalian intern adalah suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen, dan personel lain entitas yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tiga golongan tujuan, yaitu

1. keandalan pelaporan keuangan,
2. efektivitas dan efisiensi operasi, dan

3. kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.

Good Corporate Governance (GCG)

Tata kelola perusahaan yang baik (*good corporate governance*) adalah prinsip-prinsip yang mendasari suatu proses dan mekanisme pengelolaan perusahaan berlandaskan peraturan perundang-undangan dan etika berusaha. *Good corporate governance* adalah suatu struktur yang mengatur hubungan harmonis antara pihak yang berkepentingan dalam perusahaan berkaitan dengan hak dan kewajiban masing-masing pihak dengan berdasarkan pada peraturan perundang-undangan dan etika berusaha dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Definisi di atas dapat disimpulkan bahwa *Corporate Governance* adalah sistem dan struktur untuk mengelola perusahaan dengan tujuan meningkatkan nilai pemegang saham (*shareholder's value*) serta mengakomodasi berbagai pihak yang berkepentingan dengan perusahaan seperti kreditor *supplier*, asosiasi usaha, konsumen, pekerja, pemerintah dan masyarakat luas (Gozali, 2012).

Kompetensi Auditor Internal

Tjun, dkk. (2012) mendefinisikan kompetensi sebagai keahlian yang cukup yang secara eksplisit dapat digunakan untuk melakukan audit secara objektif. Definisi tersebut dikembangkan kembali oleh Pertiwi, dkk. (2013) yang menyatakan kompetensi auditor adalah auditor yang memiliki pengetahuan dan pengalamannya yang cukup dan eksplisit saat melakukan audit secara objektif, cermat dan seksama. Menurut Sawyer *et al* (2005) "Kompetensi Auditor Internal diartikan sebagai sebuah hubungan cara-cara setiap auditor internal memanfaatkan pengetahuan, keahlian, dan perilakunya dalam bekerja". Berdasarkan beberapa definisi dan uraian di atas, kompetensi adalah sebagai segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa

pengetahuan, keterampilan dan pengalaman serta faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan suatu pekerjaan dan dapat melakukan audit secara objektif, cermat dan seksama.

Akuntabilitas Sumber Daya Manusia

Muhi (2011) dalam makalahnya membagi akuntabilitas ke dalam dua aspek, aspek akuntabilitas dalam penyampaian laporan keuangan dan akuntabilitas dalam aspek sumber daya manusia. Dalam aspek akuntabilitas sumber daya manusia dititik beratkan kepada peningkatan kinerja sumber daya manusia dengan menerapkan sistem reward dan punishment kepada karyawan yang dikaitkan dengan kebijakan kompensasi yang berlaku. Celviana Winidyaningrum (SNA,2010) menyatakan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan fungsi-fungsi ayau kewenangannya dalam mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia yang efektif dapat maningkatkan kinerja suatu perusahaan serta akuntabilitas kinerja pun dapat tercapai. Hal ini juga akan menciptakan suatu pengendalian internal yang efektif. Pengendalian internal yang efektif harus bersifat *focused on strategic control points* artinya pengendalian harus dipusatkan pada aspek yang dianggap strategis dalam keberlangsungan perusahaan yaitunya sumber daya manusia.

Sistem Informasi Akuntansi

Azhar Susanto (2008) mengungkapkan bahwa sistem informasi akuntansi adalah kumpulan(integrasi) dari sub-sub sistem atau komponen baik fisik maupun non fisik yang saling berhubungan dan bekerja satu sama lain secara harmonis untuk mengolah data transaksi yang berkaitan dengan masalah keuangan menjadi informasi keuangan. Mulyadi (2008:3) menyatakan sistem informasi akuntansi adalah formulir, catatan, dan laporan koordinasi sedemikian rupa

untuk menyediakan informasi keuangan yang dibutuhkan oleh manajemen guna memudahkan pengelolaan perusahaan. Sistem Informasi Akuntansi (SIA) dapat dijalankan manual dan terkomputerisasi. Pada unit usaha kecil dimungkinkan menggunakan sistem informasi yang sederhana dan manual, namun untuk perusahaan menengah keatas tentunya telah menggunakan SIA terkomputerisasi. Kemudahan dalam penggunaan dan penerapan didalam operasional perusahaan tentunya menjadi pilihan bagi pihak manajemen untuk lebih memilih aplikasi SIA yang berbasis komputer. Selain itu, tuntutan persaingan teknologi dari perusahaan lain semakin tinggi dalam manajemen perusahaan.

Hubungan Antar Variabel dan Pengembangan Variabel

1. Hubungan Kompetensi auditor internal dengan efektivitas pengendalian internal

Audit internal menurut Moeller (2009:3) merupakan fungsi penilai independen yang dibentuk dalam suatu organisasi untuk memeriksa dan mengevaluasi aktivitas-aktivitas sebagai layanan kepada organisasi. Auditor internal berperan dalam mengembangkan dan menjaga efektivitas sistem pengendalian internal. Suatu organisasi atau perusahaan yang semakin besar memiliki kegiatan yang semakin kompleks sehingga tidak saja membutuhkan sumber daya manusia yang berpengalaman dan ahli tetapi juga harus memiliki suatu struktur pengawasan intern yang kuat, sehingga terhindar dari kerugian yang disebabkan adanya kebocoran dalam kegiatan operasi perusahaan. Untuk mengatasi hal tersebut maka keefektivan suatu pengendalian internal perlu ditingkatkan. Salah satu unsur yang penting adalah adanya suatu bagian dalam perusahaan yang bertugas menilai kelayakan dan keefektivan pengendalian internal yang

ada. Bagian ini disebut dengan bagian audit internal. Tugas-tugas internal auditor dalam perusahaan tidaklah mudah karena bagian ini dituntut harus mempunyai sikap dinamis, tanggap dan menguasai semua aspek kegiatan yang ada di dalam perusahaan. Auditor yang memiliki kompetensi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik dalam menjalankan tugasnya sehingga dengan meningkatnya kompetensi yang dimiliki auditor akan meningkatkan efektivitas pengendalian internal suatu perusahaan. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kompetensi auditor internal, maka semakin tinggi efektivitas pengendalian intern yang dihasilkan.

H1: Kompetensi auditor internal berpengaruh positif terhadap efektivitas pengendalian internal.

2. Hubungan akuntabilitas sumber daya manusia dengan efektivitas pengendalian internal

Sumber daya manusia adalah sumber daya yang sangat penting dalam perusahaan. Tujuan perusahaan tidak akan tercapai tanpa didukung oleh sumber daya yang memadai, meskipun didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai. Muhi (2011) dalam makalahnya membagi akuntabilitas ke dalam dua aspek, aspek akuntabilitas dalam penyampaian laporan keuangan dan akuntabilitas dalam aspek sumber daya manusia. Dalam aspek akuntabilitas sumber daya manusia dititik beratkan kepada peningkatan kinerja SDM dengan menerapkan sistem reward dan punishment kepada karyawan yang dikaitkan dengan kebijakan kompensasi yang berlaku di internal perguruan tinggi. Celviana Winidyaningrum (SNA, 2010) menyatakan bahwa Kinerja sumber daya manusia adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan fungsi-fungsi atau kewenangannya dalam mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Melihat pandangan tersebut bahwa perekrutan sumber daya manusia yang tepat

dengan memperhitungkan kualitas sumber daya manusia yang akuntabel dalam suatu organisasi akan berdampak pada lancarnya pengendalian internal. Pengendalian internal yang baik akan terwujud apabila seluruh karyawan ataupun manajer dalam perusahaan dapat mempertanggungjawabkan tugas dan kewenangan yang didelegasikan kepada masing-masing pihak tersebut. Sehingga dapat diasumsikan bahwa akuntabilitas sumber daya manusia memiliki dampak terhadap efektifitas pengendalian internal.

H2: Akuntabilitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap efektivitas pengendalian internal.

3. Hubungan sistem informasi akuntansi dengan efektivitas pengendalian internal

Sistem informasi akuntansi diadopsi oleh suatu perusahaan guna menghindari penyelewengan dan kecurangan yang dapat merugikan perusahaan. Sistem informasi akuntansi guna mendukung terbentuknya pengendalian internal karena tujuan sistem informasi akuntansi adalah untuk memperbaiki pengendalian akuntansi dan pengecekan intern, yaitu untuk memperbaiki tingkat keandalan (*reliability*) informasi akuntansi dan untuk menyediakan catatan lengkap mengenai pertanggungjawaban dan perlindungan kekayaan perusahaan.

Dewi Anggraeni (2013) juga melakukan penelitian yang berjudul pengaruh internal audit dan sistem informasi akuntansi terhadap pengendalian internal pada BUMN di wilayah Bandung dan menyimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan terhadap pengendalian internal. Dengan sistem informasi yang baik maka akan menghasilkan informasi yang baik pula dan pada akhirnya meningkatkan kualitas pengendalian internal.

H3 : Sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap efektifitas pengendalian internal.

4. Hubungan kompetensi auditor internal dengan perwujudan *good corporate governance*

Good corporate governance tidak lepas dari peran auditor internal. Audit internal menurut Moeller (2009:3) merupakan fungsi penilai independen yang dibentuk dalam suatu organisasi untuk memeriksa dan mengevaluasi aktivitas-aktivitas sebagai layanan kepada organisasi. Auditor internal berperan dalam mengembangkan dan menjaga efektivitas sistem pengendalian internal, pengelolaan resiko serta meningkatkan proses *good corporate governance*. Penelitian yang dilakukan oleh Dian Ratna Maharani (2017) berjudul pengaruh kompetensi auditor internal dan kualitas jasa audit internal terhadap perwujudan *Good Corporate Governance (GCG)* menyimpulkan bahwa kompetensi auditor internal berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Perwujudan *Good Corporate Governance (GCG)*. Kadek Indra, dkk juga melakukan penelitian dengan hal terkait dan menyimpulkan bahwa kompetensi auditor internal berpengaruh positif terhadap perwujudan *good corporate governance*.

H4 : Kompetensi auditor internal berpengaruh positif terhadap perwujudan *good corporate governance*.

5. Hubungan akuntabilitas sumber daya manusia dengan perwujudan *good corporate governance*

Sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus di perhatikan dengan segala kebutuhannya dalam setiap kegiatan perusahaan. Prawiro Hartono dan Pancawati (2013) melakukan penelitian di RSUD Sleman. Mereka meneliti pengaruh audit internal dan akuntabilitas sumber daya manusia demi tercapainya *good governance* di RSUD Sleman. RSUD Sleman sebagai Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) sudah terakreditasi secara penuh. RSUD Sleman sebagai rumah sakit negeri yang

terkemuka diperlukan adanya tata kelola (*good governance*) yang baik dalam menerapkan sistem BLUD ini demi tercapainya visi, misi yang ditetapkan supaya konsep yang ada dalam BLUD berjalan dengan baik, diperlukan pengendalian internal dan juga akuntabilitas sumber daya manusianya. Hasil yang didapat dari penelitian tersebut mengatakan bahwa audit internal dan akuntabilitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap tercapainya *good governance* di RSUD Sleman. Penelitian lain dengan judul serupa juga dilakukan oleh Latifa dan Rinto (2015) yang menyimpulkan bahwa akuntabilitas sumber daya manusia berpengaruh secara positif terhadap tercapainya *good governance* pada lembaga SKK Migas.

H5 : Akuntabilitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap perwujudan *good corporate governance*

6. Hubungan sistem informasi akuntansi dengan perwujudan *good corporate governance*

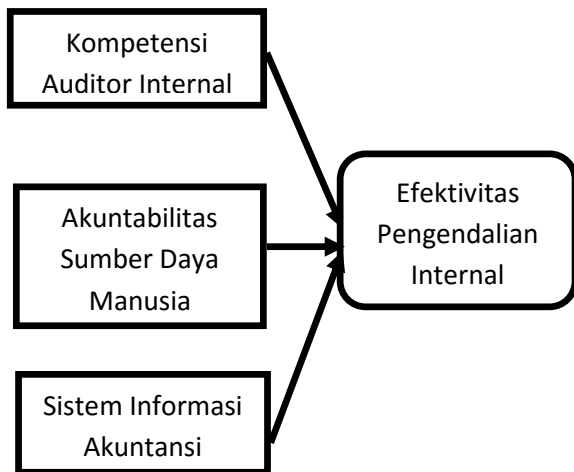
Dalam meningkatkan kinerja perusahaan tentunya sangat diperlukan informasi yang memberikan penjelasan bagi penggunanya, terutama bagi pihak manajemen dalam mengambil keputusan. Kejadian dimasa mendatang sangat sulit diprediksi sehingga perencanaan untuk mencapai tujuan perusahaan menjadi lebih berat. Para manajer membutuhkan alat untuk mengkoordinasikan dan merencanakan sumber daya terbatas agar mampu bersaing dalam kondisi lingkungan yang selalu berubah. Untuk membantu aktivitasnya, para manajer membutuhkan dukungan informasi. Sistem informasi akuntansi merupakan sistem formal yang dirancang untuk menyediakan informasi. Perencanaan sistem informasi akuntansi perlu mendapat perhatian, sehingga dapat memberikan kontribusi positif dalam mendukung tujuan perusahaan. Informasi mempunyai nilai potensial karena informasi memberikan kontribusi langsung dalam

menentukan berbagai alternatif tindakan yang bisa dijadikan pertimbangan dalam perencanaan, pengendalian, dan pengambilan keputusan. Penerapan sistem informasi sangat penting karena dapat mencerminkan transparansi dan akuntabilitas dari suatu prosedur atau metode yang digunakan serta dapat diterapkan untuk mewujudkan *good corporate governance* (Yosep Aditya). Retno Windasari (2015) melakukan penelitian yang berjudul pengaruh audit internal dan sistem informasi akuntansi terhadap *good corporate governance* menyimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap *good corporate governance*.

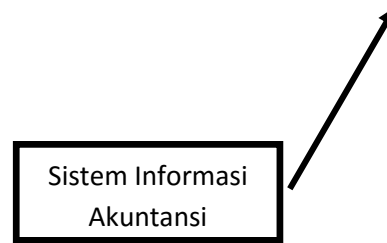
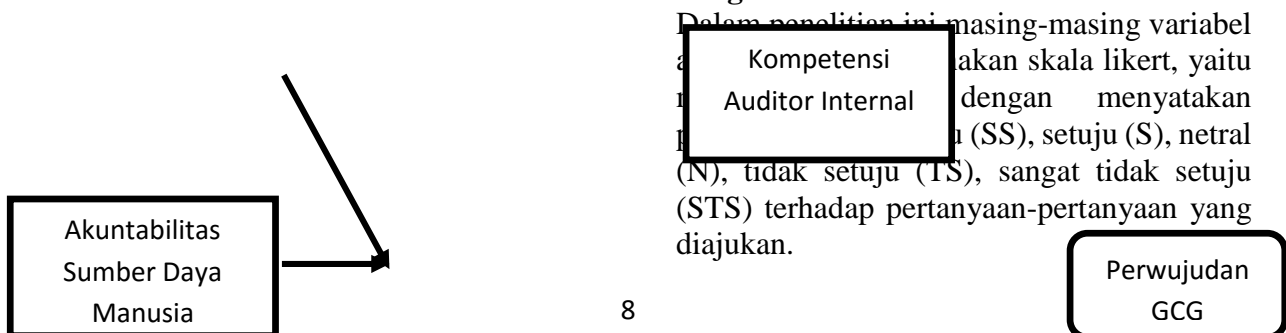
H6 : Sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap perwujudan *good corporate governance*.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual 1



Kerangka Konseptual 2



III. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini tergolong dalam penelitian kausatif (*causative*). Penelitian kausatif berguna untuk menganalisis pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan yang bekerja di Bank Nagari divisi pengawasan dan divisi keuangan dan akuntansi. Peneliti menjadikan seluruh populasi tersebut sebagai sampel (*total sampling*). Sampel dalam penelitian ini terdiri dari 38 orang.

Jenis, Sumber, dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data subjek dengan sumber data primer. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner.

Variabel Penelitian

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah efektifitas pengendalian internal dan perwujudan GCG, sedangkan variabel independennya terdiri dari kompetensi auditor internal, akuntabilitas sumber daya manusia dan sistem informasi akuntansi.

Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini masing-masing variabel akan skala likert, yaitu dengan menyatakan (SS), setuju (S), netral (N), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Gambaran kuesioner yang digunakan dapat dilihat pada lampiran.

Model dan Teknik Analisis Data

a. Uji Kualitas Data

1) Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner merupakan salah satu alat yang digunakan dalam pengumpulan data sebagai instrumen penting yang harus dilakukan pengujian terlebih dahulu. Uji coba validitas kuesioner dalam penelitian ini dilakukan pada 38 orang yang bekerja di divisi pengawasan dan divisi keuangan dan akuntansi yang bekerja di Bank Nagari.

Untuk menguji validitas ini menggunakan SPSS (Statistical Product Service Solution) versi 21, untuk $n = 30$, α (alpha) 0,05 sehingga $r_{tabel} = 0,361$.

Jika $|r_{hitung} \geq r_{tabel}| = \text{item valid}$

Jika $|r_{hitung} \leq r_{tabel}| = \text{item tidak valid}$

2) Uji Reabilitas

Teknik yang digunakan untuk mengukur reliabilitas penelitian adalah dengan menggunakan koefisien *cronbach alpha*, yaitu instrumen dikatakan *reliable* jika memiliki *cronbach alpha* $> 0,6$.

Pengujian Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati normal. Uji normalitas residual dilakukan dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan tingkat signifikansi 5%. Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

- Jika nilai sig $> 0,05$ maka dikatakan terdistribusi secara normal
- Jika nilai sig $< 0,05$ maka dikatakan tidak terdistribusi secara normal

2) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atas suatu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas, penelitian ini menggunakan *uji Glejser*. Uji Glejser menyusul untuk meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen.

- Jika nilai sig $> 0,05$ maka tidak mengandung heterokedastisitas
- Jika nilai sig $< 0,05$ maka mengandung heterokedastisitas

3) Uji Multikolenearitas

Pengujian multikolenearitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam model yang digunakan.

Korelasi antara variabel independen dapat dideteksi dengan menggunakan Variance Inflation Factors (VIF) dengan kriteria :

- Jika angka tolerance diatas 0,1 dan VIF < 10 dikatakan tidak terdapat gejala multikolenearitas.
- Jika angka tolerance diatas 0,1 dan VIF < 10 dikatakan terdapat gejala multikolenearitas.

Teknik Analisis Data

a. Analisis Deskriptif

Analisis ini bertujuan menggambar kan masing-masing variabel dalam bentuk hasil distribusi frekuensi, kemudian dilakukan analisis mean standar deviasi, tingkat capaian responden dan koefisien serta memberikan interpretasi analisis tersebut.

b. Metode Analisis Data

1) Uji Regresi Berganda

Alat uji digunakan untuk regresi linear berganda. Uji digunakan karena penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap

variabel dependen digunakan model regresi berganda dengan persamaan sebagai berikut

$$Y1 = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

$$Y2 = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Dimana :

Y1 = Efektifitas Pengendalian Internal

Y1 = Perwujudan GCG

a = Konstanta

$b_{1,2,3}$ = Koefisien Regresi

X_1 = Kompetensi Auditor Internal

X_2 = Akuntabilitas Sumber Daya Manusia

b_3 = Sistem Informasi Akuntansi

e = Error

2) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat.

c. Uji Hipotesis

1) Uji F (F-Test)

Uji F dilakukan untuk mengetahui secara serentak variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen secara baik.

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka hal ini berarti variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat secara bersama-sama.
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka hal ini berarti variabel bebas secara bersama-sama tidak mampu menjelaskan variabel terikat.

2) Uji t (t-test)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah secara terpisah variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen secara baik. Hasil pengujian terhadap uji t adalah :

- Jika $sig < \alpha$, $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan koefisien β positif, maka hipotesis diterima.
- Jika $sig < \alpha$, $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan koefisien β negatif, maka hipotesis ditolak.
- Jika $sig > \alpha$, $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka hipotesis ditolak.

d. Defenisi Operasional

1. Kompetensi Auditor Internal

Kompetensi adalah sebagai segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, keterampilan dan pengalaman serta faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan suatu pekerjaan dan dapat melakukan audit secara objektif, cermat dan seksama.

2. Akuntabilitas Sumber Daya Manusia

Aspek akuntabilitas sumber daya manusia dititik beratkan kepada peningkatan kinerja SDM dengan menerapkan sistem *reward* dan *punishment* kepada karyawan yang dikaitkan dengan kebijakan kompensasi yang berlaku di internal perguruan tinggi.

3. Sistem Informasi Akuntansi

Sistem informasi akuntansi adalah sebuah sistem yang menangani segala sesuatu yang berkenaan dengan akuntansi. Sistem ini sangat berguna bagi perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasionalnya.

4. Efektivitas Pengendalian Internal

Efektivitas menyangkut derajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengendalian internal adalah suatu proses dari aktivitas operasional organisasi dan merupakan bagian integral dari proses manajemen, seperti perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian. Efektifitas pengendalian internal adalah tingkat keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan aktivitas operasionalnya.

5. Perwujudan *Good Corporate Governance (GCG)*

Perwujudan *Good Corporate Governance (GCG)* adalah bentuk keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya yang didasarkan pada peraturan yang berlaku. Tujuan *corporate governance*

ialah untuk menciptakan pertambahan nilai bagi pihak pemegang kepentingan.

IV. HASIL PENELITIAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 38 orang yang bekerja di Bank Nagari divisi keuangan dan akuntansi dan divisi pengawasan. Peneliti menjadikan seluruh populasi tersebut sebagai sampel, maka jumlah sampel sebanyak 38 responden yang terdiri dari 20 orang di bagian keuangan dan akuntansi, 18 orang di bagian pengawasan pada Bank Nagari Pusat.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Dari hasil 2 kali pengolahan data dengan menggunakan program SPSS, didapat bahwa nilai seluruh variabel dari Kolmogrov-Smirnov sebesar 0,808 dengan signifikansi 0,532 untuk pengujian pertama dan untuk pengujian kedua didapat bahwa nilai seluruh variabel dari Kolmogrov-Smirnov sebesar 0,630 dengan signifikansi 0,822. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan data yang digunakan dalam penelitian ini telah terdistribusi normal dan bisa dilanjutkan untuk diteliti lebih lanjut, karena signifikan dari uji normalitas $> 0,05$.

2. Uji Heterokedastisitas

UJI 1

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS di atas, dapat dilihat bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki sig $> 0,05$ yaitu 0,511 untuk kompetensi auditor internal, 0,783 untuk akuntabilitas sumber daya manusia, dan 0,352 untuk sistem informasi akuntansi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas pada pengujian pertama dengan variabel dependen efektifitas pengendalian internal.

UJI 2

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS di atas, dapat dilihat bahwa nilai sig setiap variabel pada pengujian kedua $> 0,05$. Nilai sig variabel kompetensi auditor internal 0,251, nilai sig variabel akuntabilitas sumber daya manusia 0,129 dan nilai sig untuk variabel sistem informasi akuntansi 0,916. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas.

3. Uji Multikolenearitas

UJI 1

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS di atas, dapat dilihat bahwa nilai VIF untuk semua variabel independen dalam penelitian ini < 10 dan nilai tolerancinya $> 0,1$. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen terbebas dari gejala multikoleniaritas.

UJI 2

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS di atas, dapat dilihat bahwa nilai VIF untuk semua variabel independen dalam penelitian ini < 10 dan nilai tolerancinya $> 0,1$. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen terbebas dari gejala multikoleniaritas.

Analisis Data

1. Koefisien Regresi Berganda

UJI 1

Model estimasi sebagai berikut.

$$Y = 13,789 + 0,323X_1 + 0,992X_2 + 0,532X_3$$

Dimana :

X_1 = Kompetensi Auditor Internal

X_2 = Akuntabilitas Sumber Daya Manusia

X_3 = Sistem Informasi Akuntansi

Y = Efektifitas Pengendalian Internal

Dari persamaan di atas, dapat dijelaskan bahwa :

- a. Nilai konstanta sebesar 13,789 mengindikasikan variabel dependen yaitu efektifitas pengendalian internal. Jika kompetensi auditor internal, akuntabilitas sumber daya manusia dan sistem informasi akuntansi bernilai nol, maka nilai efektifitas pengendalian internal adalah sebesar konstanta atau 15,960.
- b. Nilai koefisien β dari variabel X_1 bernilai positif yaitu 0,323. Koefisien kompetensi auditor internal sebesar 0,323 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan kompetensi auditor internal satu satuan akan mengakibatkan peningkatan efektifitas pengendalian internal sebesar 0,323 satuan.
- c. Nilai koefisien β dari variabel X_2 bernilai positif yaitu 0,992. Koefisien akuntabilitas sumber daya manusia sebesar 0,992 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan akuntabilitas sumber daya manusia satu satuan akan mengakibatkan peningkatan efektifitas pengendalian internal sebesar 0,992 satuan.
- d. Nilai koefisien β dari variabel X_3 bernilai positif yaitu 0,532. Koefisien sistem informasi akuntansi sebesar 0,532 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan sistem informasi akuntansi satu satuan akan mengakibatkan peningkatan efektifitas pengendalian internal sebesar 0,532 satuan.

UJI 2

Model estimasi sebagai berikut.

$$Y = -2,858 + 0,701X_1 + 0,093X_2 + 0,859X_3$$

Dimana :

X_1 = Kompetensi Auditor Internal

X_2 = Akuntabilitas Sumber Daya Manusia

X_3 = Sistem Informasi Akuntansi

Y = Perwujudan GCG

Dari persamaan di atas, dapat dijelaskan bahwa :

- a. Nilai konstanta sebesar -2,858 mengindikasikan variabel dependen yaitu perwujudan GCG. Jika kompetensi auditor internal, akuntabilitas sumber daya manusia, dan sistem informasi akuntansi bernilai nol, maka nilai perwujudan GCG adalah sebesar konstanta atau -2,858.
- b. Nilai koefisien β dari variabel X_1 bernilai positif yaitu 0,701. Koefisien kompetensi auditor internal sebesar 0,701 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan kompetensi auditor internal satu satuan akan mengakibatkan peningkatan perwujudan GCG sebesar 0,701 satuan.
- c. Nilai koefisien β dari variabel X_2 bernilai positif yaitu 0,093. Koefisien akuntabilitas sumber daya manusia sebesar 0,093 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan akuntabilitas sumber daya manusia satu satuan akan mengakibatkan peningkatan perwujudan GCG sebesar 0,093 satuan.
- d. Nilai koefisien β dari variabel X_3 bernilai positif yaitu 0,859. Koefisien sistem informasi akuntansi sebesar 0,859 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan sistem informasi akuntansi satu satuan akan mengakibatkan peningkatan perwujudan GCG sebesar 0,859 satuan.

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

UJI 1

Nilai *Adjusted R Square* menunjukkan sebesar 0,654. Hal ini mengindikasikan bahwa 65% efektifitas pengendalian internal dapat dijelaskan oleh kompetensi auditor internal, akuntabilitas sumber daya manusia, dan sistem informasi akuntansi. Sedangkan 35% ditentukan oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dan dideteksi dalam penelitian ini.

UJI 2

Nilai *Adjusted R Square* menunjukkan sebesar 0,565. Hal ini mengindikasikan

bahwa 57% perwujudan GCG dapat dijelaskan oleh kompetensi auditor internal, akuntabilitas sumber daya manusia, dan sistem informasi akuntansi. Sedangkan 43% ditentukan oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dan dideteksi dalam penelitian ini.

3. Uji F

UJI 1

Hasil pengolahan data menunjukkan hasil nilai F sebesar 21,806 dengan signifikansi 0,000^b. Jadi, $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $21,806 > 2,91$ dengan nilai signifikansi $0,000^b < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

UJI 2

Hasil pengolahan data menunjukkan hasil nilai F sebesar 15,315 dengan signifikansi 0,000^b. Jadi, $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $15,315 > 2,91$ dengan nilai signifikansi $0,000^b < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

4. Uji t

1. Pengujian Hipotesis 1

Pengujian hipotesis ini dilakukan untuk membuktikan pengaruh kompetensi auditor internal terhadap efektifitas pengendalian internal yang dilakukan dalam pengujian statistik. Pada tabel 4.17, dapat dilihat bahwa kompetensi auditor internal memiliki, $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $1,448 < 2,0395$ atau $\text{sig} < \alpha$ yaitu $0,158 < 0,05$ dengan koefisien regresi (β) dari variabel X_1 bernilai positif yaitu 0,323. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi auditor internal tidak berpengaruh terhadap efektifitas pengendalian internal dan kesimpulannya **hipotesis 1 ditolak**.

2. Pengujian Hipotesis 2

Pengujian hipotesis ini dilakukan untuk membuktikan pengaruh akuntabilitas sumber

daya manusia terhadap efektifitas pengendalian internal yang dilakukan dalam pengujian statistik. Pada tabel 4.17, dapat dilihat bahwa akuntabilitas sumber daya manusia memiliki, $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,476 > 2,0395$ atau $\text{sig} < \alpha$ yaitu $0,002 < 0,05$ dengan koefisien regresi (β) dari variabel X_2 bernilai positif yaitu 0,992. Hal ini menunjukkan bahwa akuntabilitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan positif terhadap efektifitas pengendalian internal dan kesimpulannya **hipotesis 2 diterima**.

3. Pengujian Hipotesis 3

Pengujian hipotesis ini dilakukan untuk membuktikan pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap efektifitas pengendalian internal yang dilakukan dalam pengujian statistik. Pada tabel 4.17, dapat dilihat bahwa sistem informasi akuntansi memiliki, $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,184 > 2,0395$ atau $\text{sig} < \alpha$ yaitu $0,003 < 0,05$ dengan koefisien regresi (β) dari variabel X_3 bernilai positif yaitu 0,532. Hal ini menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan positif terhadap efektifitas pengendalian internal dan kesimpulannya **hipotesis 3 diterima**.

4. Pengujian Hipotesis 4

Pengujian hipotesis ini dilakukan untuk membuktikan pengaruh kompetensi auditor internal terhadap perwujudan GCG yang dilakukan dalam pengujian statistik. Pada tabel 4.17, dapat dilihat bahwa kompetensi auditor internal memiliki, $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,653 > 2,0395$ atau $\text{sig} < \alpha$ yaitu $0,013 < 0,05$ dengan koefisien regresi (β) dari variabel X_1 bernilai positif yaitu 0,701. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi auditor internal berpengaruh signifikan positif terhadap perwujudan GCG dan kesimpulannya **hipotesis 4 diterima**.

5. Pengujian Hipotesis 5

Pengujian hipotesis ini dilakukan untuk membuktikan pengaruh akuntabilitas sumber daya manusia terhadap perwujudan GCG yang dilakukan dalam pengujian statistik. Pada tabel 4.17, dapat dilihat bahwa akuntabilitas sumber daya manusia memiliki, $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $0,276 < 2,0395$ atau $sig > \alpha$ yaitu $0,784 > 0,05$ dengan koefisien regresi (β) dari variabel X_2 bernilai positif yaitu $0,093$. Hal ini menunjukkan bahwa akuntabilitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan positif terhadap perwujudan GCG dan kesimpulannya **hipotesis 5 ditolak**.

6. Pengujian Hipotesis 6

Pengujian hipotesis ini dilakukan untuk membuktikan pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap perwujudan GCG yang dilakukan dalam pengujian statistik. Pada tabel 4.17, dapat dilihat bahwa sistem informasi akuntansi memiliki, $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,338 > 2,0395$ atau $sig < \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$ dengan koefisien regresi (β) dari variabel X_3 bernilai positif yaitu $0,859$. Hal ini menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan positif terhadap perwujudan GCG dan kesimpulannya **hipotesis 6 diterima**.

PEMBAHASAN

Pembahasan dalam penelitian ini ditujukan untuk menjelaskan hasil penelitian sesuai dengan tujuan penelitian. Hasil pembahasan lebih lanjut akan diuraikan sebagai berikut.

Pengaruh kompetensi auditor internal terhadap efektivitas pengendalian internal

Menurut Sawyer *et al*, (2005:17) “Kompetensi Auditor Internal diartikan sebagai sebuah hubungan cara-cara setiap auditor internal memanfaatkan pengetahuan, keahlian, dan perilakunya dalam bekerja”. Berdasarkan beberapa definisi dan uraian di atas, kompetensi adalah sebagai segala sesuatu yang dimiliki oleh

seseorang berupa pengetahuan, keterampilan dan pengalaman serta faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan suatu pekerjaan dan dapat melakukan audit secara objektif, cermat dan seksama.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra, Sujana dan Darmawan yang juga meneliti mengenai pengaruh kompetensi auditor internal terhadap efektifitas pengendalian internal. Hal yang membedakannya adalah pada hasilnya, dalam penelitian Putra, dkk hasil akhirnya menyatakan bahwa kompetensi auditor internal berpengaruh signifikan positif terhadap efektifitas pengendalian internal. Sedangkan dalam penelitian ini memberikan hasil bahwa kompetensi auditor internal tidak berpengaruh signifikan positif terhadap efektifitas pengendalian internal. Jika dilihat dari nilai rata-rata kompetensi auditor internal dikategorikan baik dengan nilai $83,88\%$, dari tabel distribusi frekuensi nilai total capaian responden (TCR) yang rendah terdapat pada nomor 6 yaitu dalam pelaksanaan audit, auditor internal harus bisa menyesuaikan diri pada kondisi-kondisi yang tidak diinginkan terjadi agar pelaksanaan audit tetap menghasilkan audit yang berkualitas dengan tingkat capaian responden $86,47\%$, tidak berpengaruhnya variabel kompetensi auditor internal pada penelitian ini salah satunya disebabkan oleh tidak banyaknya pegawai yang bisa beradaptasi atau menyesuaikan diri dengan kondisi-kondisi dalam pelaksanaan audit dikarenakan kurangnya pelatihan serta pendamping operasional untuk peningkatan kualitas pelaksanaan audit tersebut. Pertimbangan alasan lain mengapa hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya adalah karena perbedaan subjek penelitian, perbedaan kondisi dan karakteristik responden inilah yang mungkin menjadi salah satu faktor penyebab perbedaan hasil penelitian ini dengan penelitian sebelumnya.

Pengaruh akuntabilitas sumber daya manusia terhadap efektivitas pengendalian internal

Muhi (2011) dalam makalahnya membagi akuntabilitas ke dalam dua aspek, aspek akuntabilitas dalam penyampaian laporan keuangan dan akuntabilitas dalam aspek sumber daya manusia. Dalam aspek akuntabilitas sumber daya manusia dititik beratkan kepada peningkatan kinerja sumber daya manusia dengan menerapkan sistem reward dan punishment kepada karyawan yang dikaitkan dengan kebijakan kompensasi yang berlaku. Celviana Winidyaningrum (SNA,2010) menyatakan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan fungsi-fungsi ayau kewenangannya dalam mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia yang efektif dapat maningkatkan kinerja suatu perusahaan serta akuntabilitas kinerja pun dapat tercapai. Hal ini juga akan menciptakan suatu pengendalian internal yang efektif.

Penelitian ini memberikan hasil bahwa akuntabilitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan positif terhadap efektifitas pengendalian internal. Hal ini menunjukkan semakin bertanggung jawab atau semakin akuntabel SDM dan ketersediaannya dalam sektor perbankan, maka pengendalian internal akan berjalan lebih efektif. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, nilai rata-rata akuntabilitas sumber daya manusia dikategorikan baik dengan nilai 80,00%. Jika dilihat dari tabel distribusi frekuensi, nilai total capaian responden (TCR) yang rendah terdapat pada nomor 3 yaitu setiap karyawan tidak mengalami masalah untuk menjalankan tugas yang diberikan. Hal ini menunjukkan setiap karyawan memiliki masalah tersendiri dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa semakin akuntabel sumber daya manusia dalam suatu

perbankan, maka pelaksanaan pengendalian internal akan semakin efektif.

Pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap efektivitas pengendalian internal

Azhar Susanto (2008: 72) mengungkapkan bahwa sistem informasi akuntansi adalah kumpulan(integrasi) dari sub-sub sistem atau komponen baik fisik maupun non fisik yang saling berhubungan dan bekerja satu sama lain secara harmonis untuk mengolah data transaksi yang berkaitan dengan masalah keuangan menjadi informasi keuangan. Mulyadi (2008:3) menyatakan sistem informasi akuntansi adalah formulir, catatan, dan laporan koordinasi sedemikian rupa untuk menyediakan informasi keuangan yang dibutuhkan oleh manajemen guna memudahkan pengelolaan perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Halomoan (2013) yang menyimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan positif terhadap efektifitas pelaksanaan sistem pengendalian internal.

Dalam penelitian ini juga memberikan hasil bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan positif terhadap efektifitas pengendalian internal. Hal ini menunjukkan semakin baik sistem informasi dan ketersediaannya dalam sektor perbankan, maka pengendalian internal akan berjalan lebih efektif. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, nilai rata-rata sistem informasi akuntansi dikategorikan baik dengan nilai 83,88%. Jika dilihat dari tabel distribusi frekuensi, nilai total capaian responden (TCR) yang rendah terdapat pada nomor 2 yaitu Sistem informasi akuntansi di perusahaan memiliki kecepatan akses saat digunakan yaitu sebesar 81,76%. Hal ini menunjukkan bahwa akses pada sistem yang dijalankan perusahaan tidak selalu cepat, kadang sedikit lambat diakibatkan kesalahan teknis. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa semakin baik sistem informasi

akuntansi dalam suatu perbankan, maka pelaksanaan pengendalian internal akan semakin efektif.

Pengaruh kompetensi auditor internal terhadap perwujudan *good corporate governance*

Rahayu dan Suhayati (2010:2) menjelaskan : “Kompetensi artinya auditor harus mempunyai kemampuan, ahli dan berpengalaman dalam memahami kriteria an dalam menentukan jumlah bahan bukti yang dibuktikan untuk dapat mendukung kesimpulan yang akan diambil. Menurut Sawyer *et al*, (2005:17) “Kompetensi Auditor Internal diartikan sebagai sebuah hubungan cara-cara setiap auditor internal memanfaatkan pengetahuan, keahlian, dan perilakunya dalam bekerja”. Berdasarkan beberapa definisi dan uraian di atas, kompetensi adalah sebagai segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, keterampilan dan pengalaman serta faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan suatu pekerjaan dan dapat melakukan audit secara objektif, cermat dan seksama.

Penelitian ini memberikan hasil bahwa kompetensi auditor internal berpengaruh signifikan positif terhadap perwujudan GCG. Jika dilihat dari nilai rata-rata kompetensi auditor internal dikategorikan baik dengan nilai 83,88%, dari tabel distribusi frekuensi nilai total capaian responden (TCR) yang rendah terdapat pada nomor 6 yaitu dalam pelaksanaan audit, auditor internal harus bisa menyesuaikan diri pada kondisi-kondisi yang tidak diinginkan terjadi agar pelaksanaan audit tetap menghasilkan audit yang berkualitas dengan tingkat capaian responden 86,47%, berpengaruhnya variabel kompetensi auditor internal pada penelitian ini salah satunya disebabkan oleh banyaknya pegawai yang bisa beradaptasi atau menyesuaikan diri dengan kondisi-kondisi dalam pelaksanaan audit dikarenakan banyaknya pelatihan serta pendamping

operasional dalam peningkatan kualitas pelaksanaan audit tersebut.

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa keberadaan auditor internal yang berkompentensi dalam suatu perbankan, akan meningkatkan upaya perwujudan GCG. Artinya semakin kompeten seorang auditor internal maka perwujudan *Good Corporate Governance (GCG)* akan menjadi lebih baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Herman, Andreas, dan Hardi (2013) yang menunjukkan jika audit internal meningkatkan kompetensinya dengan melakukan pemeriksaan dengan mengacu pada Standar Profesional Audit internal, dapat berkomunikasi secara lancar dengan pihak yang diperiksa dalam melaksanakan tugas pemeriksaannya, telah memiliki sertifikat QIA, mengikuti seminar seminar dan *workshop-workshop* yang berhubungan dengan profesi, memiliki pengetahuan yang cukup, akan dapat menyebabkan pelaksanaan *Good Corporate Governance (GCG)* menjadi lebih baik.

Pengaruh akuntabilitas sumber daya manusia terhadap perwujudan *good corporate governance*

Muhi (2011) dalam makalahnya membagi akuntabilitas ke dalam dua aspek, aspek akuntabilitas dalam penyampaian laporan keuangan dan akuntabilitas dalam aspek sumber daya manusia. Dalam aspek akuntabilitas sumber daya manusia dititik beratkan kepada peningkatan kinerja sumber daya manusia dengan menerapkan sistem reward dan punishment kepada karyawan yang dikaitkan dengan kebijakan kompensasi yang berlaku. Celviana Winidyaningrum (SNA,2010) menyatakan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan fungsi-fungsi ayau kewenangannya dalam mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia yang efektif dapat maningkatkan kinerja suatu perusahaan serta

akuntabilitas kinerja pun dapat tercapai. Hal ini juga akan menciptakan suatu pengendalian internal yang efektif. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Latifa dan Rinto (2015) yang menyimpulkan bahwa akuntabilitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan positif terhadap tercapainya *good governance*. Sedangkan dalam penelitian ini memberikan hasil bahwa akuntabilitas sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan positif terhadap perwujudan GCG. Hal ini menunjukkan semakin banyaknya keberadaan SDM yang tidak akuntabel dalam sektor perbankan, maka tata kelola perusahaan tidak akan terwujud sesuai dengan prinsip-prinsipnya.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, nilai rata-rata akuntabilitas sumber daya manusia dikategorikan baik dengan nilai 80,00%. Jika dilihat dari tabel distribusi frekuensi, nilai total capaian responden (TCR) yang rendah terdapat pada nomor 3 yaitu setiap karyawan tidak mengalami masalah untuk menjalankan tugas yang diberikan. Hal ini menunjukkan setiap karyawan memiliki masalah tersendiri dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa semakin banyaknya sumber daya manusia yang tidak akuntabel dalam suatu perbankan, maka upaya perwujudan GCG tidak akan efektif.

Pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap perwujudan *good corporate governance*

Azhar Susanto (2008: 72) mengungkapkan bahwa sistem informasi akuntansi adalah kumpulan(integrasi) dari sub-sub sistem atau komponen baik fisik maupun non fisik yang saling berhubungan dan bekerja satu sama lain secara harmonis untuk mengolah data transaksi yang berkaitan dengan masalah keuangan menjadi informasi keuangan. Mulyadi (2008:3) menyatakan sistem informasi akuntansi adalah formulir, catatan, dan laporan koordinasi sedemikian rupa

untuk menyediakan informasi keuangan yang dibutuhkan oleh manajemen guna memudahkan pengelolaan perusahaan.

Penelitian ini memberikan hasil bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan positif terhadap perwujudan GCG. Hal ini menunjukkan semakin baik sistem informasi dan ketersediaannya dalam sektor perbankan, maka upaya perwujudan perusahaan yang bertata kelola yang baik akan semakin tinggi. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, nilai rata-rata sistem informasi akuntansi dikategorikan baik dengan nilai 83,88%. Jika dilihat dari tabel distribusi frekuensi, nilai total capaian responden (TCR) yang rendah terdapat pada nomor 2 yaitu Sistem informasi akuntansi di perusahaan memiliki kecepatan akses saat digunakan yaitu sebesar 81,76%. Hal ini menunjukkan bahwa akses pada sistem yang dijalankan perusahaan tidak selalu cepat, kadang sedikit lambat diakibatkan kesalahan teknis. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa semakin baik sistem informasi akuntansi dalam suatu perbankan, maka upaya perwujudan tata kelola yang baik dalam perusahaan akan semakin meningkat.

V. KESIMPULAN DAN PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Kompetensi Audit Internal, Akuntabilitas Sumber Daya Manusia Dan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Efektifitas Pengendalian Internal Dan Perwujudan *Good Corporate Governance (GCG)* dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi Auditor Internal, Akuntabilitas Sumber Daya Manusia dan Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh secara simultan terhadap Efektifitas Pengendalian Internal.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi Auditor Internal,

Akuntabilitas Sumber Daya Manusia dan Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh secara simultan terhadap Perwujudan *Good Corporate Governance (GCG)*.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi Auditor Internal tidak berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Efektifitas Pengendalian Internal.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Akuntabilitas Sumber Daya Manusia berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Efektifitas Pengendalian Internal.
5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Efektifitas Pengendalian Internal.
6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi Auditor Internal berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Perwujudan *Good Corporate Governance (GCG)*.
7. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Akuntabilitas Sumber Daya Manusia tidak berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Perwujudan *Good Corporate Governance (GCG)*.
8. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Perwujudan *Good Corporate Governance (GCG)*.

Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari hasil penelitian yang telah dilakukan secara optimal pasti terdapat keterbatasan. Adapun keterbatasan-keterbatasan yang dialami peneliti adalah sebagai berikut :

1. Sampel dalam penelitian ini tergolong sedikit, yaitu 34 responden.
2. Penelitian ini mempunyai kemungkinan terdapat informasi yang bias karena tidak adanya kontrol responden untuk mengetahui kebenaran hasil penelitian, sehingga tidak diketahui apakah

kuesioner benar-benar diisi oleh pihak-pihak yang dimaksud atau tidak dan apakah maksud dari semua pernyataan dalam kuesioner benar-benar dapat dipahami oleh responden.

Saran

Saran yang diberikan berdasarkan hasil analisis, pembahasan, keterbatasan penelitian, dan simpulan adalah:

1. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan observasi langsung kepada objek dengan cara wawancara agar informasi yang didapat lebih handal.
2. Untuk peneliti selanjutnya dapat menambah jumlah sampel penelitian dan memperluas skala bank dan wilayah penelitian agar hasil yang di dapat lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, Dewi. 2013. *Pengaruh Internal Audit Dan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Pengendalian Internal*. Universitas Komputer Indonesia Bandung.
- Azhar Susanto. 2008. *Sistem Informasi Akuntansi, Struktur Pengendalian Risiko Pengembangan*. Bandung. Lingga Jaya.
- Duran, Manuel Balza & Davor Radojicic. 2004. *CSR an Non-governmental Organizations*. Thesis University of Wisconsin. Swadish.
- Ely Suhayati & Sri Dewi Anggadini. 2009. *Akuntansi keuangan*. Yogyakarta. Graha ilmu.
- Freeman, R. E., Harrison, J. S., Wicks, A. C., Parmar, B. L. And De Colle, S. (eds). 2010. *Stakeholder Theory*. The State of The Art. Cambridge, UK: Cambridge University Press
- Ghozali, Imam. 2011. *"Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program*

- SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gozali, Go Rizal. 2012. *Evaluasi Penerapan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance Terhadap Perilaku Fraud pada Lembaga Perbankan Nasional*. Skripsi. Makassar. Universitas Hasanuddin. Santoso, Singgih. Statistik Parametrik.
- Halomoan Ompusunggu. 2002. *Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Pengendalian Internal*. Jurnal Ilmiah Akuntansi Mei 2002, Vol.1, No.2.
- Ikatan Akuntan Indonesia Kompartemen Akuntan Publik Per 1 Januari 2001. *Standar Profesional Akuntan Publik*. Cetakan Pertama. Salemba Empat. Jakarta.
- Kusharyanti. 2003. *Temuan Penelitian Mengenai Kualitas Audit Dan Kemungkinan Topik Penelitian Di Masa Datang*. Akuntansi dan Manajemen (Desember). Hal.25-60.
- KNKCG, 2006. *Pedoman Umum Good Corporate Governance*. http://www.cic-fcgi.org/news/files/Pedoman_GCG_060906.pdf.
- Latifah dan Rinto. 2015. *Pengaruh Audit Internal Dan Akuntabilitas Sumber Daya Manusia terhadap Perwujudan Good Governance Pada Lembaga Skk Migas*. Fakultas Ekonomi Universitas Proklamasi 45 Yogyakarta.
- Maharani, Dita. 2017. *Pengaruh Kompetensi Auditor Internal Dan Kualitas Jasa Audit Internal Terhadap Perwujudan Good Corporate Governance (Gcg)(Studi Empiris Pada Hotel Berskala Kecil Di Malang Raya)*. Malang.
- Muhi, Ali H. (2011), "Membangun Good Governance Pada Perguruan Tinggi Di Indonesia".
- Mulyadi. 1992. *Pemeriksaan Akuntan*. Edisi ke-4. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- _____. 2002. *Auditing*. Edisi Pertama. Salemba Empat. Jakarta.
- _____. 2008. *Sistem Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Pabisangan, Hangga Dwiputra. 2015. *Pengaruh Audit Internal dan Implementasi Good Corporate Governance terhadap Kinerja Perusahaan pada Kantor Cabang PT. Bank Rakyat Indonesia di Kota Makassar*. Skripsi Akuntansi, Universitas Hasanuddin Makassar.
- Prawiro Hartono dan Pancawati. 2013. *Pengaruh Audit Internal dan Akuntabilitas Sumber Daya Manusia demi Tercapainya Good Governance di RSUD Sleman*.
- Putra, I Kadek Indra Dwi Utama, Edi Sujana, & Nyoman Ari Surya Darmawan. 2014. *Pengaruh Kompetensi Auditor Internal dan Kualitas Jasa Audit Terhadap Efektivitas Pengendalian Intern dan Perwujudan Good Corporate Governance (GCG) (Studi Empiris pada Hotel di Kawasan Lovina, Kabupaten Buleleng)*. Jurnal Penelitian. Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja.
- Sawyer, L. B., Dottenhofer M. A. dan Scheiner J. H. 2005. *Sawyer's Internal Auditing*, Edisi 5, Terjemahan Desi Anhariyani. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Siti Kurnia Rahayu & Ely Suhayati. 2010. *Auditing, Konsep Dasar dan Pedoman Pemeriksaan Akuntan Public*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Surat Edaran Bank Indonesia. 2003. *Pedoman Standar Sistem Pengendalian Internal Bagi Bank Umum*. Jakarta.
- Tjun, Lauw, Elyzabet I. Marpaung, Santy Setiawan. 2012. *Pengaruh*

- Kompetensi dan Independensi Auditor Terhadap Kualitas Audit. Jurnal Akuntansi. Vol.4 No.I (Mei).*
- Tugiman, Hiro. 2000. *Peran Auditor Internal serta Faktor Pendukungnya terhadap Peningkatan Pengendalian Internal dan Kinerja Perusahaan.*
- Ulum, Ihyaul. 2009. *Intellectual Capital : Konsep dan Kajian Empiris.* Graha Ilmu : Yogyakarta.
- Windasari, Retno. 2015. *Pengaruh Audit Internal Dan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Good Corporate Governance (Studi Pada Pt Kereta Api Indonesia).* Universitas Pasundan.
- Winidyaningrum, Celviana & Rahmawati. 2010. *Pengaruh Sumber Daya Manusia Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Keterandalan Dan Ketepatanwaktuan Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah Dengan Variabel Intervening Pengendalian Intern Akuntansi (Studi Empiris Di Pemda Subosukawonosraten).*