

## Pengaruh Karakteristik Pengawas Internal terhadap Efektivitas Pengendalian Internal Lembaga Perkreditan Desa di Kota Denpasar

Anak Agung Ayu Mas Bhuwaneswari<sup>1</sup>  
I Gusti Ayu Eka Damayanthi<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali – Indonesia.  
email: gung.ayumas@yahoo.com/Telp: +62 85 829 220 319.

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali – Indonesia.

### ABSTRAK

Pengawas internal LPD memiliki peranan yang penting dalam efektivitas pengendalian internal. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan bukti empiris tentang pengaruh independensi, motivasi, keahlian profesional, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja pengawas internal terhadap efektivitas pengendalian internal lembaga perkreditan desa di Kota Denpasar. Penelitian ini dilakukan pada Lembaga Perkreditan Desa yang ada di Kota Denpasar. Metode penentuan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 LPD dengan responden sebanyak 70 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan metode kuesioner. Teknik Analisis data yang digunakan yaitu uji regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa motivasi, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja pengawas internal berpengaruh positif terhadap efektivitas pengendalian internal, sedangkan independensi dan keahlian profesional tidak berpengaruh terhadap efektivitas pengendalian internal.

**Kata Kunci:** Efektivitas pengendalian internal

### ABSTRACT

*Internal Controller LPD has an important role in the effectiveness of internal control. This study has aims to obtain empirical evidence on the influence of independence, motivation, professional expertise, education level, and internal supervisor's work experience on the effectiveness of internal control of rural institutions in Denpasar City. This research was conducted at Lembaga Perkreditan Desa in Denpasar City. Sample determination method used is the saturated sample. The sample in this research is 30 LPD with 70 respondents. The data were collected by questionnaire method. Technique analysis data that used is the multiple linear regression test. Based on the result of the research, it is known that the motivation, the level of education and work experience of internal supervisors influence the effectiveness of internal control, while the independence and professional expertise have no effect on the effectiveness of internal control.*

**Keyword:** Effectiveness of internal control

### PENDAHULUAN

Lembaga keuangan yang ada di Indonesia khususnya di Bali adalah Lembaga Perkreditan Desa (LPD). LPD merupakan lembaga keuangan non bank yang dimiliki oleh desa pakraman sebagai sektor moneter yang wilayah kerjanya hanya

desa pakraman dan bertugas untuk menghimpun dana dari masyarakat yang memiliki kelebihan dana dalam bentuk tabungan dan deposito serta menyalurkannya kembali pada masyarakat yang membutuhkan dana dalam bentuk kredit.

Pengurus LPD harus senantiasa meningkatkan produktivitasnya agar mampu bersaing dengan sesama LPD atau lembaga keuangan lainnya sehingga dapat semakin berkembang. Diperlukan upaya penyehatan dan penyempurnaan dalam hal produktivitas, efisiensi, dan efektivitas pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, manajemen harus selalu mengembangkan dan meningkatkan berbagai kebijakan dan strategi yang dimilikinya agar tujuan perusahaan dapat dicapai. Salah satu kebijakan yang dapat diambil adalah dengan meningkatkan pengendalian internal perusahaan.

Standar Audit (SA) 315. 4 (c) mendefinisikan pengendalian internal sebagai proses yang dirancang, diimplementasikan, dan dipelihara oleh pihak yang bertanggungjawab atas kelola, manajemen, dan personal lain untuk menyediakan keyakinan memadai tentang pencapaian tujuan entitas yang berkaitan dengan keandalan pelaporan keuangan, efisiensi dan efektivitas operasi, dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan. Setiap LPD tentunya harus mempunyai pengendalian internal yang memadai, dengan adanya pengendalian intrnal yang memadai, berbagai informasi yang teliti, tepat waktu, jelas, dan dapat dipercaya dapat dihasilkan bagi terciptanya suatu perencanaan strategis. Tanpa pengendalian internal yang memadai, entitas akan mengalami kesulitan mencapai operasi normal (Sato dan Pan Jia, 2012). Adanya

pengendalian internal ini menurut Thomas dan Dale (2003), dapat memberikan jaminan bahwa resiko pemeriksaan telah dikelola secara efektif dan efisien.

Jensen & Meckling (1976) mendefinisikan hubungan keagenan merupakan sebuah kontrak di antara dua pihak yaitu prinsipal dan agen, dimana prinsipal memberi wewenang kepada agen untuk mengambil keputusan atas nama prinsipal. Pengawasan yang dilakukan oleh pihak independen memerlukan biaya pengawasan atau monitoring cost dalam bentuk biaya audit, yang merupakan salah satu dari agency cost. Biaya pengawasan atau monitoring cost merupakan biaya untuk mengawasi perilaku agen apakah agen telah bertindak sesuai kepentingan prinsipal dengan melaporkan secara akurat semua aktivitas yang telah ditugaskan kepada manajer. Berdasarkan uraian di atas maka bila teori agensi diterapkan di dalam LPD, pihak prinsipal adalah Desa Adat dan pihak agen adalah pengurus LPD sedangkan pengawas internal merupakan pihak yang dianggap dapat menjembatani kepentingan prinsipal dengan pihak agen dalam mengelola keuangan LPD. Apabila pihak pengawas internal memiliki independensi, motivasi, keahlian profesional, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja yang baik dalam menerapkan pengendalian internal maka dapat menghindari agency cost. Hal tersebut dikarenakan pengawas internal mampu mengetahui adanya kekeliruan dalam laporan keuangan.

Pentingnya eksistensi seorang pengawas internal, menuntut mereka untuk memiliki sikap independensi dalam melaksanakan tugas khususnya dalam menilai efektivitas pengendalian internal. Berdasarkan Standar Profesi Akuntan Publik 2001 seksi 220 PSA No. 04 alinea 2, dijelaskan bahwa independensi berarti tidak

mudah dipengaruhi, karena ia melaksanakan pekerjaannya untuk kepentingan umum. Seorang pengawas internal dituntut memiliki sikap independen dalam melaksanakan pengawasan. Pengawas internal harus bertindak secara objektif dan integritas yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya sehingga dapat menciptakan suatu pengawasan yang jujur serta tidak memihak dalam menilai prosedur maupun kebijakan yang telah ditetapkan oleh pengurus LPD itu sendiri agar pengendalian internal berjalan dengan efektif. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Dianawati dan Ramantha (2013) dan Putra, Yuniarta dan Sinarwati (2015) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa independensi dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan pada efektivitas pengendalian intern, namun menurut Yadnyana (2009) menyatakan bahwa independensi tidak berpengaruh pada efektivitas pengendalian intern.

Pengawas internal diharapkan memiliki motivasi yang besar dalam bekerja atau menjalankan tugasnya sehingga dapat memberikan hasil yang baik untuk kemajuan LPD itu sendiri. Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan (Novianti, Yuniarta, dan Atmaja 2014). Motivasi dapat membuat seseorang mempunyai semangat juang yang tinggi untuk meraih tujuan dan memenuhi standar yang ada. Semakin tinggi motivasi pengawas internal, semakin membantu pengawas internal dalam menjalankan tugasnya menemui bukti-bukti serta fakta-fakta dalam mendeteksi kekeliruan yang terkandung dalam laporan keuangan, sehingga pengendalian intern berjalan dengan efektif (Arsha Karunia, 2015). Hal ini dibuktikan oleh penelitian Novianti, Yuniarta dan

Atmadja (2014) yang menyatakan motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap efektivitas penerapan sistem pengendalian intern.

Seorang pengawas internal juga harus memiliki keahlian profesional. Pendapat Sawyer, yang disadur oleh PPA-STAN (1982) menyatakan bahwa pemeriksa intern yang baik adalah mereka yang mempunyai kesanggupan teknis dan pendidikan yang memadai di samping kemampuan untuk menyesuaikan diri, bijaksana, mempunyai ketegasan sikap, jujur, independen, objektif dan mempunyai rasa tanggungjawab. Keahlian profesional adalah tingkat kemahiran profesional pengawas internal dalam melakukan pemeriksaan yang dilaksanakan dengan keterampilan dan kecermatan profesionalnya terhadap penerapan struktur pengendalian (Eka Desyanti, 2010). Penelitian yang dilakukan oleh Diah Dianawati dan Ramantha (2013) yang membuktikan bahwa keahlian profesional yang dimiliki oleh badan pengawas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja badan pengawas sebagai fungsi auditor internal dalam pengawasan kredit. Hal ini mengarah pada efektivitas dan kinerja badan pengawas yang nantinya akan berpengaruh pada efektivitas pengendalian intern.

Pengawas internal berfungsi sebagai internal auditor, dalam melaksanakan tugasnya harus senantiasa bertindak sebagai orang yang ahli di bidangnya. Menurut Lisna (2007), pendidikan membentuk dan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu dengan lebih baik dan tepat. Salah satu penyebab utama pemeriksaan yang dilakukan pengawas internal tidak efektif dan efisien adalah tingkat pendidikan yang tidak merata dan beraneka ragam latar belakang jurusan pendidikan (Andersen dan Lubis, 2009). Pengawas internal

diukur melalui tingkat pendidikan terakhir yang dimiliki karena disamping pengalaman, semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki oleh seorang pengawas, maka pengetahuan yang diperoleh semakin banyak dan dapat mengadakan pengawasan dengan baik (Akadita, 2010). Pernyataan tersebut searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Purnayasa (2010) dan Sari Dewi (2012) menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan pada efektivitas struktur pengendalian intern. Namun sebaliknya penelitian Andersen dan Lubis (2009) menyebutkan bahwa tingkat pendidikan badan pengawas berpengaruh negatif pada kualitas hasil pemeriksaan.

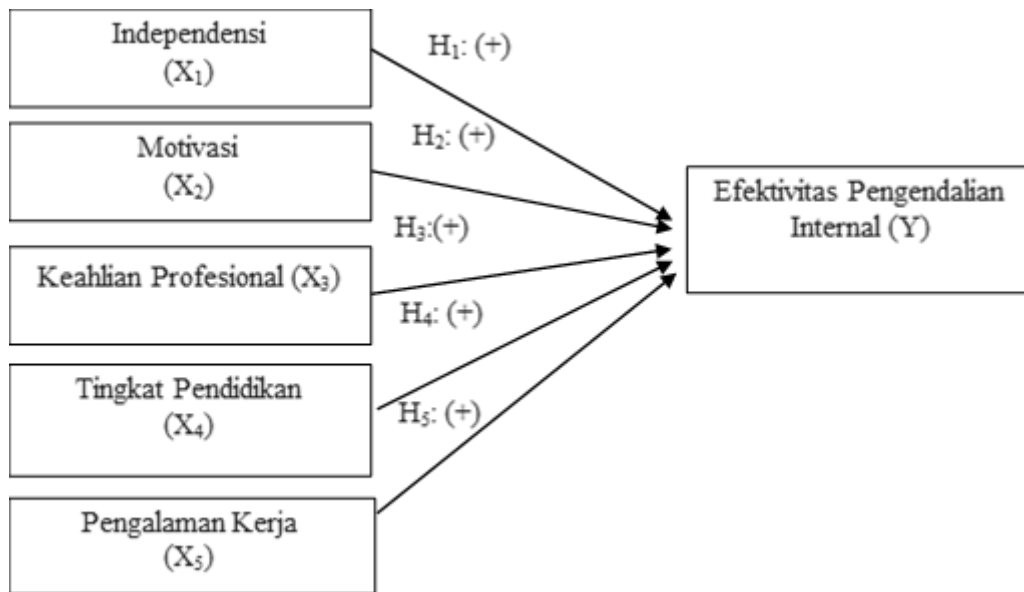
Pengawas internal harus memiliki pengalaman kerja. Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku, baik dari pendidikan formal maupun nonformal atau suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Pengalaman kerja akan semakin meningkat seiring dengan semakin meningkatnya kompleksitas kerja (Asih, 2006). Pengawas internal yang berpengalaman akan lebih cepat tanggap dalam mendeteksi kekeliruan yang terjadi. Bertambahnya pengalaman kerja pengawas internal juga akan meningkatkan ketelitian dalam melakukan pengawasan intern, sehingga akan menghasilkan laporan yang berkualitas dan pengendalian internal diterapkan secara efektif. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian Dianawati dan Ramantha (2013) dan Yuniarta dan Sinarwati (2015) menyatakan pengalaman kerja berpengaruh positif pada efektivitas penerapan struktur pengendalian intern, namun hasil penelitian tersebut tidak konsisten dengan Andersen dan Lubis (2009) yang menyatakan bahwa

pengalaman kerja tidak berpengaruh pada efektivitas penerapan pengendalian internal.

Penelitian ini dilakukan pada LPD di Kota Denpasar. Kota Denpasar dipilih karena sebagaimana dipaparkan Ketua Pansus LPD DPRD Provinsi Bali Nyoman Parta, dari total 1.433 LPD, tidak semuanya berkembang dengan baik. Dari data yang didapatkan Pansus LPD, tercatat sebanyak 158 LPD (11,03 persen) di Bali yang justru dinyatakan bangkrut karena sudah tidak beroperasi lagi. Dari jumlah tersebut, LPD yang bangkrut paling banyak terdapat di Kabupaten Tabanan, yakni mencapai 54 LPD. Disusul di Kabupaten Gianyar 31 LPD, Buleleng 25 LPD, Karangasem 24 LPD, Badung dan Bangli masing-masing 8 LPD, Klungkung 4 LPD dan Jembrana 1 LPD. Adapun untuk Kota Denpasar dengan total 35 LPD, tidak ada di antaranya yang dinyatakan bangkrut (balitribune.co.id)

Penelitian ini meneliti LPD di Kota Denpasar karena sama sekali tidak terdapat LPD yang bangkrut. Sedangkan diseluruh kabupaten yang ada di provinsi Bali terdapat LPD yang bangkrut. Penelitian ini dilakukan karena ingin mengetahui apakah independensi, motivasi, keahlian profesional, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja pengawas internal mempengaruhi efektivitas penerapan pengendalian internal LPD di Kota Denpasar hingga seluruh LPD di Kota Denpasar tidak ada yang bangkrut.

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh antar variabel dalam penelitian. Kerangka konseptual dalam penelitian ini disajikan pada gambar 1 sebagai berikut.



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

Independensi merupakan hal yang sangat penting bagi pengawas internal dalam melaksanakan tugasnya. Pengawas internal dengan independensi yang baik pasti akan menghasilkan pemeriksaan yang baik pula. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu

H<sub>1</sub>: Independensi pengawas internal berpengaruh positif pada efektivitas pengendalian internal LPD di Kota Denpasar.

Objektivitas berhubungan dengan sikap netral dan tidak memihak, sedangkan integritas tinggi berhubungan dengan kejujuran, sehingga seorang internal auditor dituntut untuk memiliki sikap objektif dan integritas tinggi yang tercermin dalam sikap independensi (Mayangsari, 2003). Sikap independensi dirasa sangat penting dalam melaksanakan pengawasan yang efektif. Hal tersebut didukung oleh penelitian Dianawati dan Ramantha (2013) dan Putra, Yuniarta dan



Sinarwati (2015) menyatakan bahwa independensi berpengaruh positif dan signifikan pada efektivitas penerapan struktur pengendalian intern.

Motivasi dapat membuat seseorang mempunyai semangat juang yang tinggi untuk meraih tujuan dan memenuhi standar yang ada. Semakin tinggi motivasi pengawas internal, semakin membantu pengawas internal dalam menjalankan tugasnya menemui bukti-bukti serta fakta-fakta dalam mendeteksi kekeliruan yang terkandung dalam laporan keuangan, sehingga pengendalian intern berjalan dengan efektif (Goleman & Efendy, 2010).

Penjelasan tersebut di dukung oleh penelitian Novianti, Yuniarta dan Atmadja (2014) dan Arsha Karunia (2015) yang menyatakan motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap efektivitas penerapan pengendalian intern. Berdasarkan landasan teori dan dasar pemikiran diatas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>2</sub>: Motivasi pengawas internal berpengaruh positif pada efektivitas pengendalian internal LPD di Kota Denpasar.

Pengawas internal harus memiliki kemampuan profesional, karena pemeriksaan internal harus menggunakan keahlian dan ketelitian dalam menjalankan profesinya (Akmal, 2006). Keahlian profesional merupakan tingkat kemahiran profesional pengawas internal dalam melakukan pemeriksaan yang dilaksanakan dengan keterampilan dan kecermatan terhadap penerapan struktur pengendalian. Dalam penelitian Eka Desyanti (2015) dan Putri Prawitasari (2015), keahlian profesional pengawas internal berpengaruh terhadap efektivitas struktur pengendalian internal pada bank perkreditan rakyat di kabupaten Badung. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis ketiga dapat dirumuskan:

H<sub>3</sub>: Keahlian profesional pengawas internal berpengaruh positif pada efektivitas pengendalian internal LPD di Kota Denpasar.

Melakukan pemeriksaan intern, internal auditor yang ahli akan bekerja dengan lebih teliti, mengetahui dengan cepat kekeliruan-kekeliruan yang terjadi dan tepat waktu dalam melaksanakan tugas pengawasan (audit).

Hal ini dibuktikan pada penelitian yang dilakukan oleh Purwani (2010), menemukan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pengendalian intern. Berdasarkan landasan teori dan dasar pemikiran diatas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>4</sub>: Tingkat pendidikan pengawas internal berpengaruh positif pada efektivitas pengendalian internal LPD di Kota Denpasar.

Pengalaman kerja merupakan faktor penting dalam memprediksi dan menilai kinerja internal auditor dalam melakukan pemeriksaan intern. Pengawas internal yang berpengalaman akan lebih cepat tanggap dalam mendeteksi kekeliruan yang terjadi. Koroy (2005:917) menyatakan bahwa semakin berpengalaman seorang internal auditor maka dia semakin mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik dalam tugas-tugas yang semakin kompleks, termasuk dalam melakukan pengawasan dan pemeriksaan terhadap pengendalian intern. Seorang auditor yang berpengalaman, maka auditor tersebut menjadi sadar terhadap lebih banyak kekeliruan, auditor memiliki salah pengertian yang lebih sedikit tentang kekeliruan, dan auditor menjadi sadar mengenai kekeliruan-kekeliruan yang tidak lazim (Rijasa, 2006).

Hal ini didukung oleh penelitian Dianawati dan Ramantha (2013) dan Yuniarta dan Sinarwati (2015) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh

positif dan signifikan pada efektivitas penerapan struktur pengendalian intern. Berdasarkan landasan teori dan dasar pemikiran diatas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>5</sub>: Pengalaman kerja pengawas internal berpengaruh positif pada efektivitas pengendalian internal LPD di Kota Denpasar.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini berbentuk asosiatif dengan tipe kausalitas apabila dilihat dari tingkat eksplansinya. Lokasi penelitian ini dilakukan pada LPD di Kota Denpasar. Responden dalam penelitian ini adalah pengawas internal LPD di Kota Denpasar yang mengetahui tugas, wewenang dan fungsinya dalam menilai efektivitas pengendalian internal. Obyek dari penelitian ini adalah efektivitas pengendalian internal yang dipengaruhi oleh independensi, motivasi, keahlian profesional, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja pengawas internal pada LPD di Kota Denpasar. Efektivitas Pengendalian Internal diukur dengan instrumen yang diadopsi Pinatih (2015). Elemen-elemen dari variabel ini adalah: Lingkungan Pengendalian, Pengendalian Resiko, Informasi dan Komunikasi, Aktivitas Pengendalian, dan Pemonitoran (Monitoring). Variabel independensi diukur dengan instrumen yang diadopsi dari Purwani (2010). Elemen-elemen dari variabel ini adalah: Status organisasional dan Objektivitas.

Variabel motivasi diukur dengan instrumen yang diadopsi dari Arsha Karunia (2015). Elemen-elemen dari variabel ini adalah besarnya gaji yang diberikan oleh LPD dapat memenuhi kebutuhan primer pengawas internal, dan adanya pemberian tunjangan yang berkesinambungan bagi pengawas internal.

Serta adanya tantangan dalam menyelesaikan yang membuat pengawas internal lebih bersemangat dalam mengerjakan tugas yang di bebaskan.

Variabel keahlian profesional diukur dengan instrumen yang diadopsi dari Sindhu Handika (2010). Adapun elemen-elemen dari variabel ini adalah: Ketaatan terhadap kode etik profesional, pengetahuan, serta hubungan dan komunikasi antar manusia. Variabel tingkat pendidikan diadopsi dari Purwani (2010). Elemen-elemen dari variabel ini adalah: pentingnya pelatihan atau pendidikan kilat bagi tugas pengawas LPD serta Kesesuaian pendidikan dan pengetahuan dengan standar profesi. Variabel pengalaman kerja diukur dengan instrumen yang diadopsi dari Citrawati (2009). Elemen-elemen dari variabel ini adalah kepekaan dalam mendeteksi adanya kekeliruan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, kemampuan dalam menggolongkan kekeliruan, dan kesalahan dalam melaksanakan tugas.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh LPD yang ada di Kota Denpasar. Sampel adalah bagian jumlah populasi (Sugiyono, 2014). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah LPD yang ada di Kota Denpasar Tahun 2016. Dalam penelitian ini metode penentuan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, artinya seluruh populasi akan menjadi sampel dalam penelitian ini. Adapun sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 35 LPD di Kota Denpasar. Responden dalam penelitian ini adalah pengawas internal LPD di Kota Denpasar, dalam penelitian ini dipilih ketua dan salah satu anggota pengawas internal di setiap LPD kota Denpasar. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei, yaitu metode pengumpulan data primer

yang diperoleh secara langsung dari sumber asli. Peneliti menggunakan angket (kuisisioner) adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. (Sugiyono, 2014).

Dilakukan uji instrumen penelitian yaitu uji validitas dan reliabilitas, uji statistik deskriptif, uji asumsi klasik dan uji regresi linear berganda. Model regresi linear berganda ditunjukkan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + \varepsilon \dots\dots\dots (1)$$

Keterangan :

Y = Efektivitas Penerapan SPI

a = Nilai intersep konstan

b<sub>1</sub>- b<sub>5</sub> = Koefisien regresi dari X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub>,X<sub>4</sub>, dan X<sub>5</sub>

## HASIL DAN PEMBAHASAN

70 kuesioner tersebut yang dikembalikan seluruhnya sebanyak 70 kuesioner, sedangkan yang tidak dikembalikan 0 dari pihak LPD. Dalam penelitian ini, seluruh kuesioner yang kembali memiliki jawaban yang lengkap sehingga tidak ada kuesioner yang digugurkan. Kuesioner yang layak digunakan adalah sebanyak 70 kuesioner.

**Tabel 2.**  
**Rincian Penyebaran dan Pengambilan Kuesioner**

Keterangan	Jumlah Kuesioner
Kuesioner yang diantar langsung	70
Kuesioner yang tidak dikembalikan	0
Kuesioner yang kembali	70
Kuesioner yang digugurkan	0
Kuesioner yang digunakan	70
Tingkat pengembalian ( <i>respon rate</i> ) = 70/70 x 100% = 100%	
Tingkat pengembalian yang digunakan ( <i>usable respon rate</i> ) = 70/70 x 100% = 100%	

*Sumber:* Data diolah, 2017

Profil responden terdiri dari umur, jenis kelamin, lama bekerja, dan pendidikan terakhir. Pengukuran tersebut diperoleh melalui pengolahan data lapangan dengan bantuan kuesioner yang telah disebar, dengan rincian profil responden dapat dilihat pada Tabel 3. sebagai berikut :

**Tabel 3.**  
**Karakteristik Responden**

No	Umur (Tahun)	Jumlah	
		Orang	Persentase (%)
1	40-50	18	26
2	50-60	42	60
3	>60	10	14
	Jumlah	70	100
No	JenisKelamin		
1	Laki-Laki	70	100
2	Perempuan	0	0
	Jumlah	70	100
No	Lama Bekerja(Tahun)		
1	1-3	38	54
2	4-6	16	23
3	>6	16	23
	Jumlah	70	100
No	PendidikanTerakhir		
1	SMA	22	32
2	S1	40	57
3	S2	8	11
	Jumlah	70	100

Sumber: Data diolah, 2017

Suatu instrumen dikatakan valid jika koefisien korelasi ( $r$ ) hitung yang bernilai lebih besar dari  $r$  tabel, yaitu di atas 0,3 ( $r > 0,3$ ). Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai koefisien korelasi dengan skor total seluruh item pernyataan lebih besar dari 0,3. Butir-butir pernyataan dalam instrumen penelitian tersebut valid. Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut. Uji reliabilitas menggunakan teknik *cronbach's alpha*. Hasil

dari *cronbach's alpha* > 0,70, maka instrumen yang digunakan dikatakan reliabel.

Tabel 4.4 berikut akan menyajikan hasil uji reliabilitas instrumen penelitian.

Koefisien Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05, maka data tersebut dikatakan berdistribusi normal. Jika nilai toleran lebih dari 0,1 atau 10 persen atau VIF kurang dari 10, maka dikatakan tidak ada multikolinearitas. Variabel bebas yang tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai *absolute residual* atau nilai signifikansinya > 0,05, maka tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

**Tabel 4.**  
**Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig	Hasil Uji Hipotesis	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7.449	6.612		0.264	
	Independensi	-0.205	0.169	-0.119	0.230	Ditolak
	Motivasi	0.494	0.188	0.261	0.011	Diterima
	Keahlian Profesional	-0.188	0.162	-0.117	0.251	Ditolak
	Tingkat Pendidikan	0.606	0.239	0.247	0.014	Diterima
	Pengalaman Kerja	0.766	0.152	0.496	0.000	Diterima
	<i>Adjusted R<sup>2</sup></i>					0,356
	Sig. F					0,000

Sumber: Data primer diolah, 2017

Pada Tabel 4 hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS 23 didapat hasil sebagai berikut:

$$Y = 7,449 - 0,205X_1 + 0,495X_2 - 0,188X_3 + 0,606X_4 + 0,766X_5 + \varepsilon$$

Persamaan diatas dapat menjelaskan hal-hal sebagai berikut nilai konstanta 7,449 menunjukkan bila independensi ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), keahlian profesional ( $X_3$ ) tingkat pendidikan ( $X_4$ ) dan pengalaman kerja ( $X_5$ ) sama dengan nol, terdapat

efektivitas struktur pengendalian intern(Y) sebesar 7,449 satuan. Nilai koefisien  $\beta_1 = - 0,205$  menunjukkan bila independensi ( $X_1$ ) bertambah 1 satuan, maka efektivitas pengendalian intern(Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,205 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Nilai koefisien  $\beta_2 = 0,495$  menunjukkan bila motivasi ( $X_2$ ) bertambah 1 satuan, maka efektivitas pengendalian intern(Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,495 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Nilai koefisien  $\beta_3 = - 0,188$  menunjukkan bila keahlian profesional ( $X_3$ ) bertambah 1 satuan, maka efektivitas pengendalian intern(Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,188 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Nilai koefisien  $\beta_4 = 0,606$  menunjukkan bila tingkat pendidikan ( $X_4$ ) bertambah 1 satuan, maka efektivitas pengendalian intern(Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,606 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Nilai koefisien  $\beta_5 = 0,766$  menunjukkan bila pengalaman kerja ( $X_5$ ) bertambah 1 satuan, maka efektivitas pengendalian intern(Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,766 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Pada tabel 4 dapat dilihat bahwa besarnya *Adjusted R<sup>2</sup>* dari model persamaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,356. Ini berarti variasi perubahan variabel efektivitas pengendalian internal dapat dijelaskan oleh variasi independensi, motivasi, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja sebesar 35,6 %, sedangkan sisanya sebesar 64,4% dijelaskan oleh faktor lain diluar dari model persamaan yang digunakan pada penelitian ini.



Hasil uji signifikansi F menunjukkan bahwa nilai signifikansi F sebesar 0,000, yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal ini berarti model persamaan yang digunakan pada penelitian ini layak digunakan sebagai alat pengujian penelitian. Hasil ini memberikan makna bahwa keempat variabel independen ( $X_1, X_2, X_3, X_4, X_5$ ) mampu memprediksi atau menjelaskan efektivitas pengendalian internal (Y).

Berdasarkan Tabel 4 diperoleh nilai signifikansi uji t dari variabel independensi dengan signifikansi sebesar 0,230 lebih besar dari  $\alpha = 0,05$  serta nilai koefisien regresi sebesar  $- 0,205$ . Hal ini mengindikasikan bahwa independensi tidak berpengaruh signifikan pada efektivitas pengendalian internal, sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini ditolak. Nilai signifikansi uji t dari variabel motivasi dengan signifikansi sebesar 0,011 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  serta nilai koefisien regresi sebesar 0,494. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan pada efektivitas pengendalian internal, sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima. Nilai signifikansi uji t dari variabel keahlian profesional dengan signifikansi sebesar 0,251 lebih besar dari  $\alpha = 0,05$  serta nilai koefisien regresi sebesar  $- 0,188$ . Hal ini mengindikasikan bahwa keahlian profesional tidak berpengaruh signifikan pada efektivitas pengendalian internal, sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini ditolak. Nilai signifikansi uji t dari variabel tingkat pendidikan dengan signifikansi sebesar 0,014 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  serta nilai koefisien regresi sebesar 0,606. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan pada efektivitas pengendalian internal, sehingga hipotesis keempat dalam penelitian ini diterima. Nilai signifikansi uji t dari variabel pengalaman kerja dengan signifikansi sebesar 0,000

lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  serta nilai koefisien regresi sebesar 0,766. Hal ini mengindikasikan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan pada efektifitas pengendalian internal, sehingga hipotesis kelima dalam penelitian ini diterima.

Tabel 4 diketahui bahwa tingkat signifikan t uji sebesar 0,230 yang menunjukkan angka lebih besar daripada taraf nyata dalam penelitian ini yaitu  $\alpha = 0,05$  dengan nilai koefisien regresi sebesar  $-0,205$ . Hal ini menunjukkan bahwa independensi tidak berpengaruh pada pengendalian internal. Hasil ini menolak hipotesis  $H_1$  yakni independensi pengawas internal berpengaruh positif terhadap efektifitas pengendalian internal LPD di Kota Denpasar.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya Yadnyana (2009) dan Rijasa (2006) menyatakan bahwa independensi tidak berpengaruh pada efektifitas pengendalian intern. Independensi merupakan suatu kemampuan untuk bertindak berdasarkan integritas dan objektivitas. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa item pernyataan nomor 2 yaitu hasil penilaian pengawas internal atas aktivitas LPD merupakan hasil kesepakatan dengan pengurus LPD, mendapatkan skor tertinggi. Hal ini menunjukkan jika hasil penilaian yang diperoleh merupakan hasil kesepakatan yang dimana kesepakatan tersebut dapat mempengaruhi efektifitas pengendalian internal karena dilaksanakan oleh pengawas internal bersama dengan pengurus LPD. Pengawas internal dalam melakukan hasil penilaian pada laporan keuangan mendapat intervensi dari pengurus LPD, hal tersebut menyebabkan berkurangnya independensi yang dimiliki oleh pengawas internal. Jadi, independensi tidak berpengaruh pada efektifitas pengendalian internal karena hasil penilaian pengendalian internal merupakan hasil kesepakatan

pengawas internal bersama pengurus LPD sehingga mengurangi independensi yang dimiliki oleh pengawas internal.

Tabel 4 diketahui bahwa tingkat signifikan t uji sebesar 0,011 yang menunjukkan angka lebih kecil daripada taraf nyata dalam penelitian ini yaitu  $\alpha = 0,05$  dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,494. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi pengawas internal berpengaruh pada efektivitas pengendalian internal. Hasil ini membuktikan hipotesis H<sub>2</sub> yakni motivasi pengawas internal berpengaruh positif terhadap efektivitas pengendalian internal LPD di Kota Denpasar.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yakni Novianti, Yuniarta dan Atmadja (2014) dan Wijaya, Arifati dan Suprijanto (2016) yang menyatakan motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap efektivitas penerapan sistem pengendalian intern. Semakin tinggi motivasi pengawas internal, semakin membantu pengawas internal dalam menjalankan tugasnya menemui bukti-bukti serta fakta-fakta dalam mendeteksi kekeliruan yang terkandung dalam laporan keuangan, sehingga pengendalian intern berjalan dengan efektif.

Tabel 4 diketahui bahwa tingkat signifikan t uji sebesar 0,251 yang menunjukkan angka lebih besar daripada taraf nyata dalam penelitian ini yaitu  $\alpha = 0,05$  dengan nilai koefisien regresi sebesar - 0,188. Hal ini menunjukkan bahwa keahlian profesional pengawas internal tidak berpengaruh pada efektivitas pengendalian internal. Hasil ini menolak hipotesis H<sub>3</sub> yakni keahlian profesional pengawas internal berpengaruh positif terhadap efektivitas pengendalian internal LPD di Kota Denpasar.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yakni Sindhu Handika (2010) dan Arsha Kurnia (2015) yang menyatakan keahlian profesional pengawas internal tidak berpengaruh terhadap efektivitas pengendalian internal. Hal ini dikarenakan keahlian profesional didapatkan dari pelatihan dan pengalaman. Pelatihan bagi pengawas internal akan berdampak pada meningkatnya keahlian profesional yang mereka miliki, dan pada akhirnya akan mempengaruhi efektivitas pengendalian internal.

Tabel 4 diketahui bahwa tingkat signifikan t uji sebesar 0,014 yang menunjukkan angka lebih kecil daripada taraf nyata dalam penelitian ini yaitu  $\alpha = 0,05$  dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,606. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan pengawas internal berpengaruh pada efektivitas pengendalian internal. Hasil ini membuktikan hipotesis H<sub>4</sub> yakni tingkat pendidikan pengawas internal berpengaruh positif terhadap efektivitas pengendalian internal LPD di Kota Denpasar.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Purnayasa (2010) dan Sari Dewi (2012) yang menyatakan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan pada efektivitas struktur pengendalian intern. Seorang pengawas yang memiliki tingkat pendidikan yang sesuai dengan fungsi pengawas internal akan lebih memahami dan menilai suatu prosedur maupun kebijakan yang menunjang pengendalian intern LPD dimana kebijakan-kebijakan yang ada telah dilaksanakan dengan baik sehingga efektivitas pengendalian intern LPD tersebut meningkat.

Tabel 4 diketahui bahwa tingkat signifikan t uji sebesar 0,000 yang

menunjukkan angka lebih kecil daripada taraf nyata dalam penelitian ini yaitu  $\alpha = 0,05$  dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,766. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerjapengawas internal berpengaruh pada efektivitas pengendalian internal. Hasil ini membuktikan hipotesis H<sub>5</sub> yakni pengalaman kerjapengawas internal berpengaruh positif terhadap efektivitas pengendalian internal LPD di Kota Denpasar.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Dianawati dan Ramantha (2013) dan Yuniarta dan Sinarwati (2015) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif pada efektivitas pengendalian internal. Seorang pengawas yang memiliki pengalaman kerja akan mendukung keterampilannya dalam menyelesaikan tugas dan memperkecil resiko salah pengertian terhadap suatu kesalahan dimana pengawas internal akan lebih mampu mendeteksi kesalahan ataupun kecurangan yang terjadi dengan cepat dan juga mampu memberikan rekomendasi perbaikan atas prosedur dan kebijakan yang kurang baik guna menyempurnakan pengendalian intern yang diterapkan pada LPD tersebut sehingga terwujud suatu pengendalian intern yang efektif.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui pengujian statistik serta pembahasan seperti yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa: Hasil pengujian independensi terbukti tidak berpengaruh pada efektivitas pengendalian internal LPD di Kota Denpasar. Hal ini dikarenakan hasil penilaian yang diperoleh merupakan hasil kesepakatan yang dimana kesepakatan tersebut dapat mempengaruhi efektivitas pengendalian internal karena

dilaksanakan oleh pengawas internal bersama dengan pengurus LPD. Motivasi terbukti berpengaruh positif pada efektivitas pengendalian internal LPD di Kota Denpasar. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi pengawas internal, semakin membantu pengawas internal dalam menjalankan tugasnya menemui bukti-bukti serta fakta-fakta dalam mendeteksi kekeliruan yang terkandung dalam laporan keuangan, sehingga pengendalian intern berjalan dengan efektif.

Hasil pengujian keahlian profesional terbukti tidak berpengaruh pada efektivitas pengendalian internal LPD di Kota Denpasar. Hal ini dikarenakan kurangnya pelatihan bagi pengawas internal dan pengawas internal sebagian besar baru dilantik dan baru menjalani masa kerja selama 1-3 tahun, sedangkan keahlian profesional akan terbentuk dalam waktu yang cukup lama yaitu 5 tahun keatas. Tingkat pendidikan terbukti berpengaruh positif pada efektivitas pengendalian internal LPD di Kota Denpasar. Hal ini berarti tingkat pendidikan pengawas internal yang sesuai dengan fungsi pengawas akan lebih memberikan pemahaman mengenai pengendalian internal yaitu dari segi pemahaman elemen-elemen pengendalian internal sehingga dalam pengawasan dan penilaian prosedur ataupun kebijakan yang ditetapkan akan terlaksana dengan baik dan diharapkan mampu memberikan keyakinan memadai bahwa tujuan LPD telah tercapai. Tingkat pendidikan yang ditempuh oleh pengawas internal akan berdampak pada kualitas dan proses pekerjaan itu sendiri. Pengalaman kerja terbukti berpengaruh positif pada efektivitas pengendalian internal LPD di Kota Denpasar. Hal ini berarti pengawas internal yang berpengalaman akan cepat tanggap terhadap lebih banyak kekeliruan dan kecurangan yang terjadi sehingga dalam hal ini pengawas mampu

memberikan rekomendasi perbaikan terhadap prosedur dan kebijakan yang dinilai kurang efektif dalam rangka meningkatkan efektivitas pengendalian internal.

Saran-saran yang dapat diberikan adalah Pengawas internal pada LPD di Kota Denpasar di sarankan untuk mempertahankan serta meningkatkan lagi kualitas dari motivasi, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja guna mencapai kinerja pengawas internal yang optimal. Peningkatan kinerja pengawas internal pada LPD di Kota Denpasar akan berdampak pula pada terlaksananya pengawasan yang baik sehingga penerapan pengendalian internal yang efektif dan efisien akan tercapai. Independensi dan keahlian profesional dikatakan tidak berpengaruh terhadap efektivitas pengendalian internal, maka dari itu pengawas internal dihimbau agar semakin meningkatkan independensi dan keahlian profesionalnya dengan cara mengikuti pelatihan-pelatihan yang seharusnya difasilitasi pemerintah. Selain itu akan lebih baik lagi jika pengawas internal mempunyai jadwal tetap untuk datang ke LPD-LPD yang mereka pegang.

Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian dengan cara menambah beberapa variabel independen lain atau menemukan variabel independen yang tepat dalam penelitian. Hal ini dikarenakan nilai adjusted  $R^2$  sebesar 0,356 menunjukkan hanya 35,6 persen variasi variabel dependen yang digunakan dalam penelitian yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya.

## REFERENSI

- Adela Socol. 2011. Internal Banking Control and Audit: a Comparative approach  
In The Romanian Banking Sector. *Journal of Annales Universitatis Apulensis Serres Oeconomica*, 13(2): pp: 1-8.
- Agoes, Sukrisno. 1996. *Pemeriksaan Akuntansi. Edisi kedua*. Jakarta: Lembaga penerbit FE UI.
- Akmal. 2006. *Pemeriksaan Intern (Intern Audit)*. Edisi Bahasa Indonesia. PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Andersen Bangun, Iyos dan Arifin Lubis. 2009. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Bekerja, Kecakapan Profesional, Independensi Pemeriksa Terhadap Kualitas Hasil Pemeriksaan (Studi Empiris: Badan Pengawas Daerah Kabupaten Karo). *Jurnal Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara*.
- Arena, Marika., Michela Arnaboldi, and Giovanni Azzone. 2006. Internal Audit In Italian (A Multiple Case Study). *Managerial Auditing Journal*. 21 (3): h: 285. Emerald Group Publishing Limited.
- Asih, Dwi Ananing Tyas. 2006. Pengaruh Pengalaman terhadap Peningkatan Keahlian Auditor dalam Bidang Auditing. Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
- Citrawati, Ni Putu. 2009. Pengaruh Independensi, Tingkat Pendidikan, dan Pengalaman Kerja Badan Pengawas Pada Efektivitas Penerapan Struktur Pengendalian Intern Pada LPD di Kabupaten Gianyar. Sarjana Akuntansi pada Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- Coetzee, Philna and Houdini Fourie. 2009. Perceptions On The Role of The Internal Audit Function in Respect of Risk. *African Journal of Business Management*. Vol.3 (13), pp. 959-968.
- Daftar LPD di Kota Denpasar. [lpdbali.blogspot.co.id](http://lpdbali.blogspot.co.id) Diakses tanggal 15 September 2017
- Davies, Marlene. 2001. The Changing Face of Internal Audit In Local Government. *Journal of Finance and Management in Public Services*. Volume 4, h: 79. University of Glamorgan.
- Dianawati, Ni Made Diah dan Wayan Ramantha. 2013. Pengaruh Independensi, Keahlian Profesional dan Pengalaman Kerja Auditor Internal terhadap Efektivitas struktur Pengendalian Internal Bank Perkreditan rakyat di Kabupaten Gianyar. *E-Journal Akuntansi Universitas Udayana*, (4)3, pp:439-450.



- Fawzi Al Sawalqa and Atala Qtish. 2012. Internal Control And Audit Program Effectiveness: Empirical Evidence From Jordan. *Journal of International Bussiness Research*, 6(9): pp: 1-10.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisie 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenawalt, Mary Brady. 1995. Operationalizing The Operational Audit Course. *Manajerial Auditing Journal*. Bradford : 1995. Vol 10 (3), Pp: 26.
- Goleman, D. 2001. *Working White Emotional intelligence*. (terjemahan Alex Tri Kantjono W). Jakarta : PT.Gramedia Pustaka Utama
- Halim, Abdul. 2003. *Auditing 1 ( Dasar-Dasar Audit Laporan Keuangan )*. Yogyakarta: AMP YKPN.
- Hass, Susan., Mohammad J Abdolmohammadi, and Priscilla Burnaby. 2006. The Americas Literature Review On Internal Auditing. *Managerial Auditing Journal*, 21(8): h: 836. Emerald Group Publishing Limited.=
- Herliansyah, Yudhi dan Meifida Ilyas. 2006. Pengaruh Pengalaman Auditor Terhadap Penggunaan Bukti Tidak Relevan Dalam Auditor Judgement. *Simposium Nasional Akuntansi IX*, h:1-15.
- Koroy, Tri Ramayana. 2005. Pengaruh Prevensi Klien dan Pengalaman Audit Terhadap Pertimbangan Auditor. *Simposium Nasional Akuntansi VIII*, h: 917-929.
- Kusel, Jimmie and Cynthia Taylor. 2008. Tracking Internal Auditor Salaries Information From Twenty-One Years of Research. *Journal of Bussiness & Economic Research*, 6 (3). University of Arkansas.
- Liu Jiayi. 2010. Auditing: An Immune System to Protect Society and The Economy. *International Journal Of Government Auditing*.
- Mayangsari, Sekar. 2003. Pengaruh Keahlian Audit dan Independensi Terhadap Pendapat Audit: Sebuah Kuasieksperimen. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. Vol. 6, No. 1, Hal 1-22.
- Mulyadi. 2002. *Auditing*. Edisi Keenam. Jakarta: Salemba Empat.
- Murtanto dan Gudono. 1999. Identifikasi Karakteristik Keahlian Audit Profesi Akuntan Publik di Indonesia. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, 2(1): 23-51. Ikatan Akuntan Indonesia.
- Novianti, Ni Kadek, Gede Adi Yuniarta, Anantawikrama Tungga Atmadja. 2014. Pengaruh Independesi, Motivasi, Pemhalaman Kerja dan Keahlian Profesional Badan Pengawas terhadap Efektivitas Pengendalian Intern

Lembaga Perkreditan Desa di Kecamatan Kuta Selatan Kabupaten Badung. *E-Journal S1 Akuntansi Universitas Pendidikan Ganesha*. Vol 2, No.1.

Peraturan Gubernur Bali Nomor 11 Tahun 2013 tentang Lembaga Perkreditan Desa. <http://jdih.baliprov.go.id/upload/produk/2013/pergub-11-2013>.

Diakses tanggal 15 September 2017.

Purwani, A.A. Istri. 2010. Pengaruh Independensi, Tingkat Pendidikan, Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dan Pengalaman Kerja Badan Pengawas Sebagai Internal Auditor Pada Efektivitas Penerapan Struktur Pengendalian Intern Pada LPD di Kabupaten Gianyar. Sarjana Akuntansi pada Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.

Putra, I Kadek Astana, Gede Adi Yuniarta dan Ni Kadek Sinarwati. 2015. Pengaruh Independensi, Pengalaman Kerja, Profesionalisme dan Gaya Kepemimpinan Badan Pengawas terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Internal. *E-Journal S1 Akuntansi Universitas Pendidikan Ganesha*. Vol 3, No.1.

Rupsys, Rolandas and Romas Staciokas. 2005. Internal Audit Reporting Relationship the Analysis of Reporting Lines. *Journal Engineering Economic* No 3 (43): 49. Kauno Technologijos Universitetas.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Steven, C Hall. 2003. Lingerin Problems in Accounting and Auditing. *Journal of Financial Service Professionals*, 57 (3).

Sudareny, Ni Putu. 2005. Penilaian Nasabah Terhadap Kualitas Pelayanan Pada LPD Desa Adat Kampal. Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Udayana

Thomas G. Noland and Dale L. Flesher. 2003. An Assessment of The Internal Auditor's impact in Small Banks. *Journal of Internal Auditing*, 18(1): pp:40.

Yadnyana, I Ketut. 2009. Pengaruh Kualitas Jasa Auditor Internal Terhadap Efektivitas Pengendalian Intern pada Hotel Berbintang Empat dan Lima di Bali. Dalam *Jurnal AUDI, Akuntansi dan Bisnis*, 4(1): h; 82-90. Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.

Zhang Yang, Jian Zhou, and Nan Zhou. 2007. Audit Committee Quality, Auditor Independence, And Internal Control Weaknesses. *Journal Of Accounting And Public Policy*, vol:26.