

SKRIPSI

PENGARUH KARAKTERISTIK PERSONAL TERHADAP PENGENDALIAN INTERNAL DI PT PELABUHAN INDONESIA IV (PERSERO)

(Studi Kasus di Kantor Pusat Pelindo IV (Persero))

HUSNUL AWALIA SUWARDI



**DEPARTEMEN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2021**

SKRIPSI

PENGARUH KARAKTERISTIK PERSONAL TERHADAP PENGENDALIAN INTERNAL DI PT PELABUHAN INDONESIA IV (PERSERO)

(Studi Kasus di Kantor Pusat Pelindo IV (Persero))

sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi

disusun dan diajukan oleh

**HUSNUL AWALIA SUWARDI
A031171339**



kepada

**DEPARTEMEN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2021**

SKRIPSI

PENGARUH KARAKTERISTIK PERSONAL TERHADAP PENGENDALIAN INTERNAL DI PT PELABUHAN INDONESIA IV (PERSERO)

(Studi Kasus di Kantor Pusat Pelindo IV (Persero))

disusun dan diajukan oleh

HUSNUL AWALIA SUWARDI
A031171339

telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

Makassar, 11 Juni 2021

Pembimbing I



Dr. Ratna Ayu Damayanti, S.E., Al., M.Soc.Sc., CA
NIP 19681125 199412 2 002

Pembimbing II



Dr. Asri Usman, S.E., Ak., M.Si., CA., CRA., CRP
NIP 19761 105200701 2 001

Ketua Departemen Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Dr. Hj. Andi Kusumawati, S.E., M.Si., Ak., CA, CRA, CRP
NIP. 19660405 199203 2 003

SKRIPSI

PENGARUH KARAKTERISTIK PERSONAL TERHADAP PENGENDALIAN INTERNAL DI PT PELABUHAN INDONESIA IV (PERSERO)

(Studi Kasus di Kantor Pusat Pelindo IV (Persero))

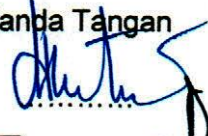
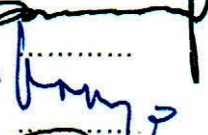


disusun dan diajukan oleh

HUSNUL AWALIA SUWARDI
A031171339

telah dipertahankan dalam, sidang ujian skripsi
pada tanggal **16 September 2021** dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,


Panitia Penguji

No	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1	Dr. Ratna Ayu Damayanti, S.E., AI., M.Soc.Sc., CA	Ketua	1. 
2	Dr. Asri Usman, S.E., Ak., M.Si., CA., CRA., CRP	Sekretaris	2. 
3	Prof. Dr. Hj. Kartini, S.E., M.Si., Ak., CA., CRA., CRP	Anggota	3. 
4	Drs. Agus Bandang, Ak., M.Si., CA	Anggota	4. 

Ketua Departemen Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Dr. Hj. Andi Kusumawati, S.E., M.Si., Ak., CA, CRA, CRP
NIP. 19660405 199203 2 003



PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

nama : Husnul Awalia Suwardi

NIM : A031171339

departemen/program studi : Akuntansi/Strata satu

dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul

PENGARUH KARAKTERISTIK PERSONAL TERHADAP PENGENDALIAN INTERNAL DI PT PELABUHAN INDONESIA IV (PERSERO) (Studi Kasus Kantor Pusat Pelindo IV (Persero))

adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 22 September 2021

Yang membuat pernyataan,



Husnul Awalia Suwardi

PRAKATA

*Bismillahirrahmanirrahiim,
Alhamdulillahirabbilalaamiin,
Allahummasallialamuhammad waalaalimuhammad.*

Puja dan puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT, Tuhan seluruh alam semesta yang atas berkat dan karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir ini sebagai salah satu prasyarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) di Departemen Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin. Shalawat serta salam peneliti kirimkan kepada nabiullah Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat, dan orang-orang yang senantiasa berada di jalan perjuangan dan kebenaran.

Prakata ini peneliti rangkai untuk memanjatkan rasa syukur peneliti kepada Tuhan Yang Maha Esa sang pemilik ilmu pengetahuan yang telah memberikan anugerah akal budi, serta bentuk terima kasih peneliti kepada pihak-pihak yang telah senantiasa membantu dan mendukung selama proses pembelajaran peneliti selama ini. Kepada kalian semua tugas akhir ini peneliti persembahkan.

Pertama-tama peneliti ucapkan terima kasih kepada keluarga besar peneliti, khususnya kedua orang tua Suwardi Syam dan Anna Nirmala serta Saudari peneliti Rezki Annisa yang tak pernah berhenti mendo'akan peneliti dan menjadi garda terdepan dalam memberikan dukungan, semangat, serta pembelajaran di setiap fase kehidupan peneliti. Peneliti tidak akan sampai di titik ini tanpa sosok kalian.

Peneliti juga haturkan segenap rasa terima kasih kepada dosen pembimbing Ibu Dr. Ratna Ayu Damayanti, S.E., A.I., M,Soc,Sc,CA. dan Bapak Dr. Asri Usman, S.E., Ak., M.Si, CA., serta dosen penguji Prof. Dr. Hj. Kartini, S.E., M.Si., Ak., CA., CRA., CRP dan Drs. Agus Bandang, Ak., M.Si., CA yang senantiasa memberikan nasihat dan masukan kepada peneliti dalam menyelesaikan tugas akhir ini. Tak lupa pula peneliti ucapkan terima kasih kepada Rektor Universitas Hasanuddin, Prof. Dr. Dwia Aries Tina Pulubuhu, MA., Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prof. Dr. Abdul Rahman Kadir, S.E., M.Si., CIPM., Ketua dan Sekretaris Jurusan, Dr. Hj. Andi Kusumawati, S.E., M.Si, Ak., CA., dan Dr. H. Syarifuddin Rasyid, S.E., M.SI serta semua pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis tanpa terkecuali. Juga kepada staff Departemen dan Akademik, Pak Aso, Pak Ical, Pak Richard, Bu Ida,

Pak Tarru, dan Pak Bur, serta Mama Rohani dan Mama Aji yang telah menjadi orang tua peneliti selama di Kampus.

Penyusunan tugas akhir ini juga tidak akan terselesaikan tanpa bantuan dan masukan dari sahabat-sahabat peneliti Ivan, Nirwana, Ainun, Faathir, Laras, Haifa, Rani, Agista, Cia, Enun yang menjadi tempat peneliti berkeluh kesah selama merampungkan tugas akhir. Terima kasih pula kepada teman-teman jurusan Akuntansi angkatan 2017 yang telah membersamai hingga saat ini, khususnya Chici, Jihan, Musyirul, Patricia, dan Isyraq. Kepada sahabat-sahabat seperjuangan peneliti yang telah banyak memberikan kesempatan berdiskusi Didit, Yassin, Fauhan, Fadel Haq, Rahmat, Opi, Ulil, Husein, Huma, Wahyu, Mira, Faiz, Fifah, Kholis, Gibran, Ari, Aso, Kakak-kakak peneliti yang selalu mengingatkan peneliti untuk tetap berada di jalan kebenaran Kak Dewi, Kak Sute, Kak Ifan, Kak Agung, Kak Arfan, Kak Ibnu, Kak Faisal, Kak Dewi, Kak Dion, Kak Dita, Kak Vivi, Kak Ashraff, Kak Dede, Kak Tariq, Kak Rizal, Kak Nur, Kak Franky dan juga kawan-kawan perempuan yang melawan di Kepengurusan Kohati Siti Luthfia, Tia, Lolly, Nanda, Tsabiitah, Evi, Mutmut, Dirza, Wahyu Nurul, Alma, Wana, Winda, Vana, Kiki, Kartika, Lani, Aqila.

Terakhir, ucapan terima kasih peneliti sampaikan kepada pihak-pihak yang menjadi wadah peneliti dalam berproses selama masa perkuliahan: Senat Mahasiswa Fakultas Ekonomi Unhas, Komite Anti Kekerasan Seksual Unhas, Teman-teman *Redbook Literature*, dan Himpunan Mahasiswa Islam. Bersama kalian peneliti banyak belajar dalam melawan penindasan dan ketidakadilan. Mengutip satu kalimat dari kakek tua bahwa “esensi sesuatu tidak selalu sama dengan tampaknya, maka dari itu ilmu pengetahuan dimungkinkan”, oleh karena itu peneliti berharap pihak-pihak yang pernah dan sedang terlibat dalam proses pembelajaran peneliti agar kedepannya tidak pernah bosan dalam mengajari, membimbing dan mengingatkan peneliti untuk tetap istiqomah dalam mencari kebenaran. Panjang umur perjuangan, Yakin usaha sampai.

Lal Salam,

Peneliti

ABSTRAK

PENGARUH KARAKTERISTIK PERSONAL TERHADAP PENGENDALIAN INTERNAL DI PT PELABUHAN INDONESIA IV (PERSERO) (Studi Kasus Kantor Pusat Pelindo 4)

Husnul Awalia Suwardi
Ratna Ayu Damayanti
Asri Usman

Penelitian mengenai karakteristik personal telah mengalami perkembangan di berbagai negara di belahan dunia. Ini disebabkan karena studi mengenai karakteristik personal berbicara tentang hal sentral dalam organisasi, yaitu pegawai atau agen-agen yang menjalankan organisasi. Penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh karakteristik personal yang terdiri dari usia, latar belakang pendidikan, dan pengalaman kerja terhadap keberhasilan pengendalian internal di Pelindo 4 dengan mengumpulkan 73 data hasil sebaran kuesioner kepada manajemen, auditor, dan dewan komisaris. Data tersebut dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa usia tidak berpengaruh terhadap keberhasilan internal, latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja secara parsial berpengaruh terhadap keberhasilan pengendalian internal, dan usia, latar belakang pendidikan, dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh terhadap pengendalian internal.

Kata kunci: Usia, latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, pengendalian internal.

ABSTRACT

THE EFFECT OF PERSONAL CHARACTERISTIC ON INTERNAL CONTROL AT PT PELABUHAN INDONESIA IV (PERSERO) (Study Case at head office of Pelindo 4)

Husnul Awalia Suwardi
Ratna Ayu Damayanti
Asri Usman

Research on personal characteristics has developed in various countries around the world. This is because the study of personal characteristics talks about the central thing in the organization, namely the employees or agents who run the organization. This study aims to analyze the effect of personal characteristics consisting of age, educational background, and work experience on the success of internal control at Pelindo 4 by collecting 73 data from questionnaires distributed to management, auditors, and the board of commissioners. The data were analyzed using multiple linear regression analysis. The results showed that age had no effect on internal success, educational background and work experience partially affected the success of internal control, and age, educational background, and work experience simultaneously affected internal control.

Keywords: *Age, educational background, work experience, internal control.*

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASILAN	v
PRAKATA	vi
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I (PENDAHULUAN)	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Kegunaan Penelitian	9
1.5 Sistematika Penulisan	9
BAB II (TINJAUAN PUSTAKA)	12
2.1 Tinjauan Teori dan Konsep	12
2.2 Tinjauan Empirik	23
2.3 Kerangka Pemikiran	29
2.4 Hipotesis	30
BAB III (METODE PENELITIAN)	37
3.1 Rancangan Penelitian	37
3.2 Tempat dan Waktu	38
3.3 Populasi dan Sampel	38
3.4 Jenis dan Sumber Data	41
3.5 Teknik Pengumpulan Data	42
3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	43
3.7 Instrumen Penelitian	45

3.8 Metode Analisis Data	47
BAB IV (HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN).....	55
4.1 Gambaran Umum Penelitian	55
4.2 Uji Statistik Deskriptif.....	66
4.3 Uji Kualitas Data.....	95
4.4 Uji Asumsi Klasik.....	97
4.5 Uji Hipotesis	101
4.6 Pembahasan	107
BAB V (KESIMPULAN DAN SARAN)	117
5.1 Kesimpulan	117
5.2 Saran	118
5.3 Keterbatasan Penelitian	119
DAFTAR PUSTAKA.....	119
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	123

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman	
1.1	Presentasi KPI Pelindo 4	5
1.2	Frekuensi Usia	7
1.3.	Frekuensi Latar Belakang Pendidikan	8
1.4.	Frekuensi pengalaman kerja	8
2.1	Penelitian Terdahulu	27
3.1	Daftar Penyebaran Populasi di PT Pelindo 4	39
3.2	Sampel Penelitian	40
3.3	Skala Pengukuran Variabel	42
3.4	Instrumen Penelitian	46
4.1	Data Pegawai	62
4.2	Hasil Uji Deskripsi Jenis Kelamin	64
4.3	Hasil Uji Deskripsi Usia	65
4.4	Hasil Uji Deskripsi Pendidikan Terakhir	65
4.5	Hasil Uji Deskripsi Pengalaman Kerja	66
4.6	Rentang Skala Pengukuran Variabel	67
4.7	Deskripsi Item Pernyataan Variabel Pengendalian Internal	67
4.8	Deskripsi Item Pernyataan Pertama	68
4.9	Deskripsi Item Pernyataan Kedua	69
4.10	Deskripsi Item Pernyataan Ketiga	70
4.11	Deskripsi Item Pernyataan Keempat	71
4.12	Deskripsi Item Pernyataan Kelima	72
4.13	Deskripsi Item Pernyataan Keenam	73
4.14	Deskripsi Item Pernyataan Ketujuh	74
4.15	Deskripsi Item Pernyataan Kedelapan	75
4.16	Deskripsi Item Pernyataan Kesembilan	76
4.17	Deskripsi Item Pernyataan Kesepuluh	77
4.18	Deskripsi Item Pernyataan Variabel Usia	78
4.19	Deskripsi Item Pernyataan Pertama	79
4.20	Deskripsi Item Pernyataan Kedua	80
4.21	Deskripsi Item Pernyataan Ketiga	81
4.22	Deskripsi Item Pernyataan Keempat	82

4.23	Deskripsi Item Pernyataan Variabel Latar Belakang Pendidikan	84
4.24	Deskripsi Item Pernyataan Pertama	84
4.25	Deskripsi Item Pernyataan Kedua	86
4.26	Deskripsi Item Pernyataan Ketiga	87
4.27	Deskripsi Item Pernyataan Keempat	88
4.28	Deskripsi Item Pernyataan Variabel Pengalaman Kerja	89
4.29	Deskripsi Item Pernyataan Pertama	90
4.30	Deskripsi Item Pernyataan Kedua	91
4.31	Deskripsi Item Pernyataan Ketiga	92
4.32	Deskripsi Item Pernyataan Keempat	93
4.33	Deskripsi Item Pernyataan Kelima	94
4.34	Hasil Uji Validitas	96
4.35	Hasil Uji Reliabilitas	97
4.36	Hasil Uji Normalitas	97
4.37	Hasil Uji Multikolinearitas	99
4.38	Hasil Uji Heteroskedastisitas	100
4.39	Hasil Uji Koefisien Determinasi	102
4.40	Hasil Uji Parsial	103
4.41	Hasil Uji Simultan	105
4.42	Hasil Uji Koefisien Korelasi	105
4.43	Tabel Perbandingan SE dan SR	107

DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
2.1	Kerangka Pemikiran Penelitian	30
4.1	Struktur Organisasi Kantor Pusat Pelindo 4	61
4.2	Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram	98
4.3	Hasil Uji Normalitas <i>Probability-Plot</i>	98
4.4	Hasil Uji Heteroskedastisitas <i>Scatterplot</i>	101
4.5	Siklus Diklat	114

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Karakteristik personal merupakan salah satu aspek yang penting dalam organisasi. Ini disebabkan karena karakteristik personal berbicara mengenai faktor-faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi seseorang dalam bertindak atau berperilaku. Winardi (2004) mendefinisikan karakteristik personal sebagai sifat-sifat yang berupa keterampilan dan kemampuan seseorang, latar belakang keluarga, sosial, pengalaman, umur, kebangsaan, jenis kelamin, dan lainnya yang mencerminkan sifat demografis tertentu, serta karakteristik psikologis yang terdiri atas persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Teori mengenai karakteristik personal awalnya dikembangkan oleh Steers (1977) yang menjelaskan bahwa karakteristik personal mempengaruhi komitmen organisasi.

Pentingnya penelitian mengenai karakteristik personal dapat ditinjau melalui perkembangan mengenai penelitian tersebut di berbagai belahan dunia. Kaustellos (2001) melakukan penelitian mengenai hubungan antara karakteristik personal dengan kepuasan pegawai terhadap guru di Yunani. Karakteristik personal yang dimaksud adalah jenis kelamin, umur, status perkawinan dan orang tua, pendidikan dan pengalaman kerja. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa karakteristik personal tersebut berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Miron, dkk (2004) berpendapat bahwa kualitas kerja dipengaruhi oleh karakteristik personal yang sesuai dengan budaya organisasi. Karakteristik personal yang dimaksud Miron adalah kreativitas dan inovasi. Penelitian tersebut dilakukan di perusahaan-perusahaan besar yang sedang mengembangkan atau memproduksi teknologi di 30 negara.

Abreu dkk (2013) melakukan penelitian mengenai dampak karakteristik personal terhadap komitmen organisasi pada industri minyak dan gas di Brazil. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa karakteristik personal yang terdiri dari jenis pekerjaan, tingkat pekerjaan, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan durasi dalam melakukan pekerjaan berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Abreu dkk (2013) merasa penelitian mengenai karakteristik personal merupakan hal yang penting karena komitmen organisasi memungkinkan setiap orang dalam perusahaan merasa terikat dengan tujuan organisasi yang akan dicapai. Darma dkk (2020) melakukan penelitian mengenai pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai di Kota Samarinda. Karakteristik individu yang dimaksud adalah kemampuan, nilai, perilaku, dan minat seseorang. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Tantanawat (2020) juga melakukan penelitian serupa di Thailand. Penelitian tersebut ingin menemukan bukti empiris atas pengaruh karakteristik personal terhadap efektivitas pelatihan. Karakteristik personal yang dimaksud adalah *locus of control internal* dan efikasi diri. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa karakteristik personal berpengaruh terhadap efektivitas pelatihan.

Beberapa penelitian yang telah dilakukan di atas menunjukkan bahwa karakteristik personal berpengaruh dalam organisasi. Ini disebabkan karena karakteristik personal melekat pada orang-orang yang menjalankan organisasi. Konsep tersebut juga berlaku dalam sebuah perusahaan. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien, maka perusahaan perlu mempertimbangkan karakteristik personal orang-orang yang berkaitan dengan perusahaan tersebut.

Salah satu kondisi untuk melihat tercapainya tujuan perusahaan adalah melalui Pengendalian Internal. Pengendalian Internal merupakan sistem yang mengatur segala aktivitas-aktivitas dalam organisasi. Aktivitas yang dimaksud

bukan hanya sebatas aktivitas keuangan, namun meliputi segala aktivitas dalam perusahaan seperti kebijakan dan prosedur yang digunakan manajemen untuk mencapai tujuan organisasi. Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor per - 14 /mbu/2012 mendefinisikan Pengendalian Internal sebagai proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan yang memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efisien dan efektif, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Mihaela dan Savulescu (2012) berpendapat bahwa pengendalian internal sangat penting dalam perusahaan karena perusahaan akan rentan mengalami risiko jika tidak memiliki sistem pengendalian internal yang efektif. Risiko yang mungkin dialami perusahaan ketika memiliki sistem pengendalian internal yang buruk adalah kecurangan, kesalahan pencatatan keuangan, pemalsuan bukti transaksi, dan lain-lain. Sebaliknya, jika perusahaan memiliki sistem pengendalian internal yang baik, maka akan meminimalisir terjadinya risiko-risiko yang mungkin timbul.

Penjelasan tersebut menunjukkan bahwa pengendalian internal sangat penting terhadap perusahaan karena berbicara mengenai sistem yang berlaku untuk mencapai tujuan organisasi. Ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu merancang sistem perusahaan yang baik demi menunjang tercapainya tujuan organisasi. Selain perancangan pengendalian internal yang baik, perusahaan juga perlu memperhatikan aspek SDM dalam perusahaan. Ini disebabkan karena SDM berkaitan dengan sistem pengendalian internal yang dijalankan. Perancangan sistem pengendalian internal yang baik akan sia-sia jika tidak disertai dengan kualitas SDM yang baik pula.

Pentingnya SDM terhadap keberhasilan pengendalian internal dikemukakan oleh Sudiaranti dkk (2015) yang menyebutkan dalam penelitiannya

bahwa kompetensi SDM dalam organisasi berpengaruh positif terhadap sistem pengendalian Internal. Ini menunjukkan Pengendalian Internal yang baik harus diiringi dengan proses pelaksanaan yang sesuai dengan sistem yang telah ditetapkan. Ini semakin ditegaskan oleh di Biase dan Onorato (2020) yang berpendapat bahwa dewan perusahaan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan karena mereka bertugas mengevaluasi risiko-risiko yang mungkin terjadi. Namun untuk dapat mengevaluasi risiko-risiko, dewan perusahaan perlu memahami sistem yang berlaku dalam perusahaan. Ini menunjukkan setiap SDM perlu memahami dengan baik sistem yang berlaku dalam perusahaan agar setiap SDM dapat menjalankan sistem tersebut sesuai tugas dan fungsinya masing-masing. SDM yang memahami tugas dan fungsi dengan baik dapat menunjang ketercapaian pengendalian internal organisasi.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Yu Cao dan Yu Lu (2018) yang meneliti hubungan antara karakteristik personal dewan anggota dan pengendalian internal di Cina. Karakteristik personal yang dimaksud pada penelitian Yu Cao dan Yu Lu (2018) adalah pendidikan, pengalaman, sertifikasi, integritas, dan pelatihan. Yu Cao dan Yu Lu (2018) mengemukakan urgensi penelitian mengenai karakteristik personal dalam perusahaan adalah karena karakteristik personal juga berpengaruh terhadap tata kelola perusahaan dan pengauditan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa karakteristik personal pada *board of member* dan *chairman member* berpengaruh secara langsung terhadap kelemahan pengendalian internal.

Merujuk dari penelitian Yu Cao dan Yu Lu (2018), penelitian ini akan melacak pengaruh karakteristik personal terhadap keberhasilan pengendalian internal menggunakan pendekatan teori atribusi karena teori atribusi dapat menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang dalam berperilaku.

Perusahaan yang akan diteliti adalah PT Pelindo 4 yang merupakan salah satu perusahaan BUMN di Indonesia yang bergerak di sektor jasa kepelabuhanan dan logistik. Motivasi penelitian ini adalah hasil evaluasi pengendalian internal pada Pelindo 4 selama tahun 2017-2019 menunjukkan bahwa secara umum rancangan dan pelaksanaan struktur Pengendalian Internal Perusahaan sudah baik (Annual Report PT Pelabuhan Indonesia IV. 2017, Annual Report PT Pelabuhan Indonesia IV. 2018, Annual Report PT Pelabuhan Indonesia IV. 2019) .

Selain itu, data *Key Performance Indicator* (KPI) yang dicapai Pelindo 4 pada tahun 2020 rata-rata mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya. Data tersebut dapat menjadi salah satu instrumen penilaian dalam melihat ketercapaian pengendalian internal perusahaan tersebut selama tahun 2020. KPI Pelindo 4 menilai beberapa aspek yaitu : (1) nilai ekonomi dan sosial untuk indonesia, (2) inovasi model bisnis, (3) kepemimpinan teknologi, (4) peningkatan investasi, dan (5) pengembangan talenta. Berdasarkan data KPI tersebut, Pelindo 4 mengalami peningkatan persentase hampir di semua sektor. Berikut tabel 1.1 yang menunjukkan persentase KPI PT Pelindo IV (Persero) pada tahun 2020.

Tabel 1.1 Persentase Peningkatan *Key Performance Indicator* di PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) tahun 2020

No	Nama KPI	Satuan	Polaritas	Bobot
A.	Nilai Ekonomi dan Sosial untuk Indonesia			30
1.	<i>Ebitda Margin-Cost Efficiency</i>	%	<i>Maximize</i>	8
2.	<i>Debt to Equity Ratio</i>	Kali	<i>Maximize</i>	8
3.	Volume Kapal yang Ditangani	GT	<i>Maximize</i>	8
4.	Efektivitas Bina Lingkungan	%	<i>Maximize</i>	6
B.	Inovasi Model Bisnis			25
5.	Progress Sinergi dan Integritas Pelabuhan Indonesia I, II, III, IV : <i>Unified Key Account Management</i> Sinergi dan Integritas Pelabuhan Indonesia I, II, III, IV : Standardisasi Performansi Pelabuhan.	%	<i>Maximize</i>	6
6.	a. <i>Waiting Time</i>	Jam	<i>Maximize</i>	7
7.	b. Produktivitas B/M Terminal Petikemas	B/S/H	<i>Maximize</i>	7

8.	c. Pemenuhan Audit Sertifikasi ISO 9001, ISO 16001, SMK3 PP20/2012, ISO 65001, ISO 37001 (Anti Suap)	%	<i>Maximize</i>	5
C. Kepemimpinan Teknologi				14
9.	Digitalisasi Pelayanan Pelabuhan	%	<i>Maximize</i>	8
10.	Implementasi <i>Green Technology</i> di Pelabuhan	%	<i>Maximize</i>	6
D. Peningkatan Investasi				12
11.	CAPEX	%	<i>Maximize</i>	5
12.	Optimalisasi Aset (Lahan dan Alat B/M)	%	<i>Maximize</i>	7
E. Pengembangan Talenta				19
13.	Pemenuhan Standar Keahlian Teknis	%	<i>Maximize</i>	7
14.	Program Pengembangan <i>Talent</i> Internal Perusahaan	%	<i>Maximize</i>	7
15.	Penyiapan Suksesor Milenial	%	<i>Maximize</i>	5

Sumber : PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero)

Fenomena peningkatan KPI Pelindo 4 dipengaruhi oleh karakteristik personal SDM perusahaan. Ini sesuai dengan pendapat Hoitash (2009) mengatakan aspek-aspek partikular pada dewan direksi berhubungan dengan pengendalian internal. Aspek-aspek partikular yang dimaksud Hoitash adalah karakteristik personal anggota dewan perusahaan. Paparan tersebut semakin menunjukkan bahwa ketercapaian pengendalian internal pada Pelindo 4 tidak terlepas dari faktor SDM perusahaan.

Data dari Direktorat SDM dan Umum Pelindo 4 menunjukkan perusahaan tersebut saat ini memiliki jumlah Sumber Daya Manusia (SDM) di kantor pusat PT Pelindo IV (Persero) sebanyak 272 orang. Karakteristik personal yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah usia, latar belakang pendidikan, dan pengalaman kerja. Pemilihan karakteristik personal tersebut diadopsi dari penelitian-penelitian terdahulu dengan pertimbangan sebagai berikut:

Tabel 1.2 merupakan data frekuensi usia di Pelindo 4. Jika ditinjau dari komposisi usia, mayoritas berumur pada rentang usia 46-50 tahun. Usia menjadi salah satu pertimbangan karena usia biasanya dikaitkan dengan kematangan dan kekuatan seseorang. Ini berarti, seseorang yang lebih tua dan masih berada pada

rentang usia produktif akan lebih matang dalam berfikir dan bekerja. Dari segi kepercayaan masyarakat, seorang yang lebih dewasa lebih dipercaya karena berhubungan pengalaman yang dimiliki. Selain itu, usia juga berkaitan dengan pengambilan keputusan. Ini sesuai dengan hasil penelitian yang dikutip dari Maulia (2014) yang menunjukkan bahwa manajer yang lebih tua memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja, lebih kaya pengalaman dan praktik yang terakumulasi dalam kompetensi berbasis keahlian.

Tabel 1.2 Frekuensi Kelompok Usia

Usia	Frekuensi	Persen (%)
> 50 tahun	43	15,5
46-50 tahun	63	22,7
36-45 tahun	99	35,7
31-35 tahun	36	13,0
< 30 tahun	36	13,0
Total	272	100

Sumber: Annual Report Pelindo (2020)

Tabel 1.3 merupakan data frekuensi latar belakang pendidikan di Pelindo 4. Jika ditinjau dari latar belakang pendidikan, mayoritas merupakan lulusan program sarjana. Latar belakang pendidikan dapat menjadi salah satu aspek yang penting dalam mempengaruhi keberhasilan pengendalian internal karena latar belakang pendidikan dapat merepresentasikan tingkat pengetahuan seseorang. Tingkat pendidikan dapat meliputi jenjang pendidikan formal atau kesesuaian pendidikan dengan jenis pekerjaan yang dilakukan. Semakin dalam pengetahuan seseorang terhadap jenis pekerjaan, maka potensi terjadinya kesalahan akan semakin berkurang.

Tabel 1.3 Frekuensi Latar Belakang Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persen (%)
SLTA	14	5,1
D3	35	12,6
S1	176	63,5
S2	41	14,8
S3	6	2,2
Lainnya	5	1,81
Total	277	100

Sumber: Annual Report Pelindo (2020)

Tabel 1.4 merupakan data frekuensi masa kerja di Pelindo 4. Jika ditinjau dari komposisi pengalaman kerja, mayoritas telah bekerja di Pelindo 4 selama lebih dari 15 tahun. Lama bekerja juga menjadi salah satu aspek yang menjadi pertimbangan karena lama bekerja berkaitan dengan *skill* atau keterampilan seseorang. Semakin lama seseorang bekerja dalam suatu perusahaan, maka pemahaman seseorang terhadap sistem perusahaan juga semakin banyak. Pengetahuan seseorang terhadap sistem yang berlaku dalam perusahaan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan sistem tersebut.

Tabel 1.4 Frekuensi Pengalaman Kerja

Pengalaman Kerja	Frekuensi	Persen (%)
s.d 5 tahun	76	27,4
6-10 tahun	65	23,5
11-15 tahun	56	20,2
>15 tahun	80	28,9
Total	277	100

Sumber: Annual Report Pelindo (2020)

Berdasarkan uraian di atas, peneliti ingin melakukan penelitian dengan mengusulkan judul "**PENGARUH KARAKTERISTIK PERSONAL TERHADAP PENGENDALIAN INTERNAL PADA PT PELABUHAN INDONESIA IV (PERSERO)**". Penelitian ini memasukkan tiga variabel bebas antara lain Usia, Latar Belakang Pendidikan, dan Pengalaman Kerja sebagai faktor yang mempengaruhi perilaku seseorang dengan menggunakan pendekatan teori atribusi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, terdapat beberapa rumusan masalah yang peneliti dijabarkan sebagai berikut :

1. Apakah Usia, Latar Belakang Pendidikan, dan Pengalaman Kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap pengendalian internal?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh Usia, Latar Belakang Pendidikan, dan Pengalaman Kerja secara parsial dan simultan terhadap pengendalian internal di PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero).

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi ilmu pengetahuan dalam bidang akuntansi khususnya yang berhubungan dengan sistem pengendalian internal.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi salah satu acuan data empiris terkait faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan pengendalian internal bila ditinjau dari analisis SDM perusahaan. Hasil dari penelitian ini dapat menjadi pertimbangan untuk manajemen PT Pelindo 4 (Persero) dan manajemen korporasi lainnya dalam memaksimalkan keberhasilan pengendalian internal melalui kualitas sumber daya manusia.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang digunakan sebagai acuan dalam penulisan skripsi ini adalah Pedoman Penulisan Skripsi Edisi Pertama yang diterbitkan oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin pada tahun 2012. Adapun

sistematika penulisan pada pengusulan skripsi ini terdiri dari bab pendahuluan, bab tinjauan pustaka, dan bab metode penelitian.

BAB I PENDAHULUAN

Bab pendahuluan merupakan bab pertama dalam penulisan skripsi yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian. Pada bagian latar belakang akan diisi penjelasan mengenai kesenjangan antara harapan dan kenyataan. Kesenjangan tersebut dapat berupa teoritik maupun kesenjangan praktis. Bagian rumusan masalah akan diisi dengan perumusan pertanyaan-pertanyaan yang hadir untuk dipecahkan selama proses penelitian. Bagian tujuan penelitian akan diisi dengan sasaran yang akan dicapai dalam penelitian yang mengacu pada rumusan masalah. Sedangkan, bagian kegunaan penelitian diisi dengan pentingnya penelitian ini bagi pihak-pihak yang terkait.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab tinjauan pustaka merupakan bagian yang memuat deskripsi teoritis mengenai objek yang diteliti dan kesimpulan tentang kajian yang berupa argumentasi atas hipotesis. Dugaan sementara yang telah dirumuskan memerlukan dasar ilmu pengetahuan dalam menyusun argumentasi terkait persoalan yang diangkat. Oleh karena itu, diperlukan tinjauan teori yang mendalam untuk dapat menjelaskan hal tersebut. Bab ini terdiri dari kerangka penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran penelitian, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab metode penelitian merupakan bagian yang mencakup rancangan penelitian, tempat dan waktu, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, variabel penelitian dan definisi operasional, instrumen

penelitian, dan analisis data. Bab ini bertujuan menyusun secara rigid metodologi yang akan dilakukan selama penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi uraian mengenai karakteristik variabel yang digunakan beserta hasil pengujian hipotesis. Hasil pengujian tersebut kemudian dibahas secara sistematis menggunakan landasan teori yang digunakan. Isi pembahasan juga menjustifikasi mengapa hipotesis ditolak atau diterima.

BAB V PENUTUP

Bab ini memuat tiga pokok pembahasan, yaitu kesimpulan, saran, dan keterbatasan penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori dan Konsep

2.1.1 Teori Atribusi

Atribusi merupakan proses dilakukan untuk mencari sebuah jawaban atau pertanyaan mengapa atau apa sebabnya atas perilaku orang lain maupun diri sendiri. Proses atribusi ini sangat berguna untuk membantu pemahaman kita akan penyebab perilaku dan merupakan mediator penting bagi reaksi kita terhadap dunia sosial. Atribusi merupakan suatu proses penilaian tentang penyebab, yang dilakukan individu setiap hari terhadap berbagai peristiwa, dengan atau tanpa disadari (Samsuar. 2019). Atribusi terdiri dari 3 dimensi, yaitu:

1. Lokasi penyebab

Masalah pokok yang paling umum dalam persepsi sebab akibat adalah apakah suatu peristiwa atau tindakan tertentu disebabkan oleh keadaan internal (hal ini disebut sebagai atribusi internal) atau kekuatan eksternal (atribusi eksternal);

2. Stabilitas

Dimensi sebab akibat yang kedua adalah berkaitan dengan pertanyaan apakah penyebab dari suatu peristiwa atau perilaku tertentu itu stabil atau tidak stabil. Dengan kata lain stabilitas mengandung makna seberapa permanen atau berubah-ubahnya suatu sebab.

3. Pengendalian

Dimensi ini berkaitan dengan pertanyaan apakah suatu penyebab dapat dikendalikan atau tidak dapat dikendalikan oleh seorang individu.

Teori atribusi penting dijadikan sebagai landasan pemikiran karena pada penelitian ini akan mencari pola perilaku SDM dengan memasukkan variabel karakteristik personal. Secara konseptual, teori atribusi berbicara mengenai bagaimana memahami perilaku individu dan menarik kesimpulan penyebab yang melatarbelakangi perilaku tersebut. Dalam penelitian ini, teori atribusi dijadikan acuan dalam melihat apakah efektivitas pengendalian internal dipengaruhi oleh karakteristik personal dan kapasitas seseorang baik secara parsial atau simultan.

2.1.1.2 Karakteristik Personal

Karakteristik personal merupakan salah satu faktor penyebab (anteseden) yang mempengaruhi komitmen organisasi. Model tersebut dikembangkan oleh Steers (1977) yang menjelaskan komitmen organisasi dipengaruhi oleh faktor-faktor, antara lain: (1) karakteristik personal, (2) karakteristik yang berkaitan dengan pekerjaan atau jabatan, dan (3) pengalaman kerja.

Adapun komitmen organisasi telah banyak didefinisikan oleh beberapa ahli. Menurut Mowday, Porter, dan Steers (1982), komitmen organisasi merupakan kekuatan relatif seseorang dan keterlibatannya dalam organisasi. Sedangkan, Chung & Meggison mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sebuah perilaku yang ditujukan pada suatu sasaran yang berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Motivasi tersebut juga berkaitan dengan kepuasan dan performansi pekerjaan (Fahmi. 2016). Berangkat dari konsep komitmen organisasi tersebut, beberapa peneliti sebelumnya mendefinisikan karakteristik personal sebagai berikut.

Karakter atau ciri-ciri individu tersebut tergambarkan dalam pembagian variabel karakteristik personal. Variabel tersebut dikemukakan oleh Mowday (1982) yang dikutip oleh Dwiningrum (2015) sebagai usia, masa kerja, tingkat pendidikan, ras, jenis kelamin, serta faktor kepribadian yang meliputi motif berprestasi, perasaan memiliki dan kepuasan kerja. Winardi (2004) menjabarkan

sifat-sifat karakteristik personal dikutip oleh Ekayanti dan Budiyanto (2019) adalah kemampuan dan keterampilan, latar belakang keluarga, sosial, pengalaman, umur, kebangsaan, jenis kelamin, dan lainnya yang mencerminkan sifat demografis tertentu, serta karakteristik psikologis yang terdiri atas persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi.

Peneliti menyimpulkan karakteristik personal sebagai ciri-ciri yang bersifat internal yang membedakan individu dengan individu lainnya dalam berperilaku di suatu organisasi. Peneliti membatasi karakteristik personal dalam penelitian ini menjadi empat, yaitu :

1. Usia, yaitu rentang kehidupan seseorang dari mulai lahir hingga saat ini.
2. Latar belakang pendidikan, yaitu status pendidikan formal seseorang yang terakhir ditempuh. Pendidikan formal tersebut terdiri dari SD, SMP, SMA, Diplomat, Sarjana, Magister.
3. Lama bekerja, yaitu rentang waktu bekerja seseorang diukur dengan jumlah tahun semenjak pegawai tersebut bekerja.

2.1.1.3 Pengendalian Internal

American Institute of Certified Public Accountant (AICPA) mendefinisikan pengendalian internal sebagai suatu proses yang dipengaruhi oleh aktivitas dewan komisaris, manajemen dan pegawai lainnya. Pengendalian internal dibuat untuk memberikan keyakinan yang wajar tentang pencapaian tujuan organisasi. Tujuan tersebut terdiri dari: (1) keandalan pelaporan keuangan; (2) efektivitas dan efisiensi operasi; (3) ketaatan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku. Berdasarkan ketiga tujuan tersebut, pengendalian internal tidak hanya berbicara tentang aktivitas keuangan organisasi, melainkan seluruh aktivitas operasional organisasi.

Hermawan (2008) dikemukakan Naibaho (2013) juga mendefinisikan pengendalian internal sebagai kebijakan dan prosedur yang melindungi aktiva dari penyalahgunaan, memastikan bahwa informasi akurat, dan memastikan bahwa

perundang-undangan dan peraturan dipatuhi sebagaimana mestinya. Perusahaan menggunakan pengendalian internal untuk mengarahkan operasi dan mencegah penyalahgunaan sistem. Pengendalian internal memberikan jaminan bahwa aktiva dilindungi dan digunakan untuk pencapaian tujuan usaha, Informasi bisnis akurat, karyawan mematuhi peraturan dan ketentuan.

Putra (2015) mendefinisikan pengendalian internal sebagai sistem pengendalian atau pengawasan intern meliputi struktur organisasi, metode atau cara-cara, ukuran-ukuran, yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, memajukan efisiensi di dalam operasi yang telah ditetapkan dan untuk memperoleh informasi bagi pimpinan melanjutkan operasional dan dipatuhi kebijaksanaan-kebijaksanaan perusahaan.

Sawyer (2003) mendefinisikan pengendalian internal sebagai tindakan yang diambil manajemen untuk meningkatkan kemungkinan tercapainya tujuan dan sasaran yang ditetapkan. Pengendalian internal bersifat preventif (untuk mencegah terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan), detektif (untuk mendeteksi dan memperbaiki hal-hal yang tidak diinginkan yang telah terjadi), dan direktif (untuk menyebabkan atau mengarahkan hal-hal yang diinginkan).

Berdasarkan definisi di atas, peneliti menyimpulkan bahwa pengendalian internal adalah segala aktivitas yang melibatkan seseorang dalam manajemen organisasi, struktur, dan elemen-elemen lain yang terkait perusahaan dengan tujuan untuk mencapai sasaran organisasi, mengurangi terjadinya *fraud*, dan demi tercapainya efektivitas dan efisiensi melalui upaya pematuhan kebijakan dan peraturan yang berlaku.

Pada konsepnya, pengendalian internal ini mengacu pada keseluruhan sistem yang dikendalikan manajemen dalam menjalankan bisnis. Menurut Karthikeyan (2012), pengendalian internal terdiri atas segala metode yang

dilakukan organisasi yang bertujuan untuk memastikan efisiensi dalam menjalankan bisnis dan menghindari pemborosan, mengurangi terjadinya kecurangan dan ketidakteraturan, menjaga aset dalam tindakan pengeluaran yang tidak tepat (*improper disbursement*), menjamin tingkat akurasi dan memberikan tingkat kepercayaan atas semua informasi keuangan dan operasi, menilai efisiensi operasi dan kelemahan dalam sistem, mengukur kepatuhan terhadap kebijakan yang ditetapkan.

Dalam buku *Internal Auditing*, Sawyers (2003) menyebutkan terdapat dua model pengembangan internal kontrol yang dikembangkan oleh negara Amerika Serikat, Kanada, dan Inggris. Model-model tersebut adalah Pengendalian Internal Terintegrasi di Amerika Serikat yang dibuat oleh komisi *treadway* (*Committee of Supporting Organizations of The Treadway Commission – laporan COSO*), kelompok CoCo di Kanada (*Criteria of Control Board of the Canadian Institute of Chartered Accountants*), dan komisi *cadburry* di Inggris yang membuat model serupa COSO.

Menurut Sawyer (2003), *Committee of Sponsoring Organization* atau COSO menyebutkan pengendalian internal dibuat untuk memberikan keyakinan yang wajar tentang pencapaian tujuan seperti : (1) Efektivitas dan efisiensi operasi; (2) Keandalan informasi keuangan; (3) Ketaatan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku. COSO juga menyatakan bahwa proses pengendalian dapat membantu tercapainya tujuan dasar usaha dan operasional, pengamanan aktiva, keandalan pelaporan keuangan, dan ketaatan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku. Model COSO terdiri atas lima komponen, yaitu:

1. Lingkungan Kontrol

Komponen lingkungan kontrol mencakup sikap manajemen di semua tingkatan terhadap operasi secara umum dan konsep kontrol secara khusus. Hal tersebut mencakup etika, kompetensi, integritas, kepentingan terhadap

kesejahteraan organisasi, struktur organisasi, kebijakan, dan filosofi manajemen. Arens (2000) menjabarkan lingkungan pengendalian mencakup pelaksanaan, kebijakan, prosedur yang tercermin pada perilaku manajemen tingkat atas, direktur, dan pemilik entitas. Menurut Susanto (2008) yang dikutip oleh Pakadang (2013), faktor yang mempengaruhi lingkungan pengendalian adalah: (1) integritas dan nilai etika; (2) komitmen terhadap kompetensi; (3) partisipasi dewan direksi dan tim auditor; (4) filosofi dan gaya manajemen; (5) struktur organisasi; (6) pemberian wewenang dan tanggung jawab; (7) kebijakan mengenai sumber daya manusia dan penerapannya.

2. Penentuan Risiko

Penentuan risiko merupakan bagian dari aktivitas audit internal.. Penentuan risiko mencakup di semua aspek dalam organisasi dan penentuan kekuatan organisasi melalui evaluasi risiko. Dalam aktivitas keuangan, penentuan risiko mencakup pengidentifikasian manajemen dan analisis risiko yang relevan terhadap persiapan pelaporan keuangan sesuai dengan GAAP.

3. Aktivitas Kontrol

Aktivitas kontrol mencakup aktivitas-aktivitas yang dulunya dikaitkan dengan konsep kontrol internal. Aktivitas tersebut meliputi persetujuan, tanggung jawab dan kewenangan, pemisahan tugas, pendokumentasian, rekonsiliasi, karyawan yang kompeten dan jujur, pemeriksaan internal dan audit internal. Aktivitas tersebut harus dievaluasi risikonya untuk organisasi secara keseluruhan.

4. Informasi dan Komunikasi

Informasi dan komunikasi merupakan salah satu komponen yang paling penting dalam manajemen. Komunikasi informasi tentang operasi pengendalian internal memberikan substansi yang dapat digunakan manajemen untuk mengevaluasi kontrol dan untuk mengelola operasinya. Informasi dan komunikasi adalah serangkaian proses yang mengidentifikasi, mengumpulkan,

mengklasifikasikan, menganalisis, mencatat, dan melaporkan transaksi entitas dan untuk menjaga akuntabilitas aset yang sesuai.

5. Pengawasan

Pengawasan berhubungan dengan penilaian yang berkala atau penilaian yang sedang berlangsung atas kualitas pengendalian internal yang dilakukan oleh manajemen untuk menentukan pengendalian dioperasikan sebagaimana mestinya dan dimodifikasi sebaik mungkin jika kondisi berubah.

Konsep pengendalian internal yang telah dipaparkan di atas menunjukkan bahwa pengendalian internal merupakan hal paling dasar atau fundamental dalam menjalankan organisasi. Terdapat lima konsep dasar dari pengendalian internal menurut COSO (2013), yaitu:

1. Pengendalian Internal adalah Proses Berkelanjutan.

Pengendalian internal sebagai proses yang berkelanjutan bermakna bahwa pengendalian internal saling berhubungan dengan tindakan dan aktivitas di setiap bagian perusahaan. Sistem pengendalian internal tidak terpisah dalam organisasi, namun ia bersifat integral dalam suatu organisasi yang digunakan oleh manajemen untuk mencapai tujuan.

2. Pengendalian Internal dipengaruhi oleh Manusia.

Pengendalian internal dipengaruhi oleh manusia bermakna bahwa hadirnya pengendalian internal dalam organisasi menyorot individu-individu dalam organisasi untuk melakukan aktivitas organisasinya. Seorang pimpinan dalam setiap bagian organisasi bertanggungjawab atas jalannya aktivitas yang sesuai dengan pengendalian internal yang berlaku sehingga memaksa individu yang terkait memahami peran dan tanggung jawabnya secara jelas.

3. Pengendalian Internal Menyediakan Jaminan yang Layak, bukan Jaminan yang Absolut

Pengendalian internal memberikan jaminan yang layak bermakna bahwa walaupun organisasi telah merancang dan mengoperasikan pengendalian internal dengan sangat baik, sebuah organisasi tidak dapat menjaminkan secara absolut tujuan akan tercapai. Pengendalian internal hanya memberikan penjaminan yang layak atau *reasonable assurance* dalam mencapai tujuan. Semakin efektif rancangan dan pengoperasian pengendalian internal, maka akan memberikan jaminan yang lebih baik dalam hal pengurangan risiko dan pencapaian tujuan.

4. Pengendalian Internal Berfokus pada Pencapaian Tujuan yang Saling Berkaitan

Pengendalian internal berfokus pada pencapaian tujuan bermakna misi, tujuan, dan sasaran organisasi tidak terlepas dengan kegiatan yang berhubungan dengan penggunaan sumber daya organisasi secara efektif dan efisien, laporan keuangan yang berhubungan dengan persiapan laporan keuangan, kepatuhan yang berhubungan dengan kepatuhan terhadap ketentuan hukum, aturan, dan peraturan yang berlaku.

5. Pengendalian Internal terdiri dari Empat Komponen yang Terintegrasi.

Pengendalian Internal terdiri dari Empat Komponen yang Terintegrasi bermakna bahwa komponen pengendalian internal tidak terlepas dari pelaksanaannya yang terintegrasi satu sama lain melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian.

Sedangkan CoCo merupakan model internal kontrol yang diadopsi dari model internal kontrol COSO. Dalam model CoCo, internal kontrolnya mencakup empat komponen yang bercabang menjadi 20 bagian. Komponen-komponen tersebut dapat menjadi bagian dari program audit. Keempat komponen itu yaitu :

1. Tujuan

- a) Tujuan harus ditetapkan dan dikomunikasikan.

- b) Risiko eksternal dan internal signifikan yang dihadapi organisasi dalam pencapaian tujuannya harus ditentukan dan dinilai.
- c) Kebijakan-kebijakan yang dirancang untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi dan pengelolaan risikonya harus ditetapkan, dikomunikasikan, dipraktikkan sehingga karyawan memahami apa yang diharapkan dari mereka dan lingkup kebebasan mereka untuk bertindak.
- d) Rencana-rencana yang menjadi pedoman upaya-upaya pencapaian tujuan organisasi harus ditetapkan dan dikomunikasikan.
- e) Tujuan dan rencana terkait harus mencakup target kinerja dan indikator yang bisa diukur.

2. Komitmen

- a) Nilai-nilai etis bersama, termasuk integritas, harus ditetapkan, dikomunikasikan, dan dilaksanakan di organisasi.
- b) Kebijakan dan praktik sumber daya manusia harus konsisten dengan nilai etika organisasi dan dengan pencapaian tujuannya.
- c) Kewenangan, tanggung jawab, dan akuntabilitas harus didefinisikan secara jelas dan konsisten dengan nilai etika organisasi dan dengan pencapaian tujuannya.
- d) Suasana saling percaya harus ditingkatkan untuk mendukung aliran informasi antar-karyawan dan kinerja efektif mereka menuju pencapaian tujuan organisasi.

3. Kemampuan

- a) Karyawan harus memiliki pengetahuan, keahlian, dan sarana yang diperlukan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.
- b) Proses komunikasi harus mendukung nilai-nilai organisasi dan pencapaian tujuannya.

- c) Informasi yang memadai dan relevan harus diidentifikasi dan dikomunikasikan secara tepat waktu sehingga memungkinkan karyawan melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.
 - d) Keputusan dan tindakan pihak-pihak yang berbeda dalam organisasi harus dikoordinasi.
 - e) Aktivitas kontrol harus dirancang sebagai bagian yang integral dalam organisasi dengan mempertimbangkan tujuan, risiko untuk mencapainya, dan keterkaitan antara elemen-elemen control.
4. Pengawasan dan Pembelajaran.
- a) Lingkungan eksternal dan internal harus dimonitor untuk memperoleh informasi yang bisa menandakan perlunya evaluasi ulang atas tujuan atau kontrol organisasi.
 - b) Kinerja harus dimonitor untuk menentukan kesesuaiannya dengan target dan indikator yang terdapat pada tujuan dan rencana organisasi.
 - c) Asumsi-asumsi yang mendasari tujuan dan sistem informasi terkait harus dinilai ulang seiring perubahan tujuan atau ditemukannya kelemahan.
 - d) Prosedur tindak lanjut harus dilakukan untuk meyakinkan bahwa perubahan atas tindakan telah dilaksanakan.
 - e) Manajemen harus menilai secara periodik efektivitas kontrol di organisasinya dan mengkomunikasikan hasilnya ke pihak yang berwenang.

Kelima konsep pengendalian internal tersebut menunjukkan bahwa pengendalian internal merupakan salah satu aspek vital dalam organisasi. Walaupun demikian, setiap struktur pengendalian internal pasti memiliki keterbatasan bawaan. Hal tersebut yang menyebabkan pengendalian internal

tidak memberikan keyakinan yang mutlak. Keterbatasan struktur pengendalian internal suatu entitas (Puradiredja. 1998) yaitu:

1. Kesalahan dalam Pertimbangan.

Kesalahan dalam pertimbangan dapat terjadi sewaktu-waktu karena manajemen dan personel lain dapat salah dalam mempertimbangkan keputusan bisnis yang diambil. Ini dapat terjadi karena informasi yang tidak memadai, keterbatasan waktu, atau tekanan lain.

2. Gangguan

Gangguan dalam pengendalian internal dapat terjadi karena personel secara keliru memahami perintah, kelalaian, kurang memberi perhatian, perubahan sementara atau permanen dalam sistem.

3. Kolusi

Kolusi dapat diartikan sebagai tindakan bersama beberapa individu untuk tujuan kejahatan yang mengakibatkan bobolnya pengendalian internal yang telah dibangun untuk melindungi kekayaan entitas dan tidak terungkapnya ketidakberesan atau tidak terdeteksinya kecurangan oleh struktur pengendalian intern yang dirancang.

4. Pengabaian yang dilakukan manajemen

Pengabaian yang dilakukan manajemen dapat berupa mengabaikan kebijakan atau prosedur yang telah ditetapkan untuk tujuan yang tidak benar seperti keuntungan pribadi manajer, penyajian kondisi keuangan yang berlebihan dan tidak benar, atau kepatuhan semu.

5. Biaya vs manfaat

Biaya yang diperlukan sebaiknya lebih dari manfaat yang akan didapatkan ketika menjalankan pengendalian internal. Oleh karena itu, manajemen perlu melakukan pengukuran secara cermat dan mempertimbangkan secara kuantitatif dan kualitatif dalam mengevaluasi biaya dan manfaat pengendalian internal.

Dibalik keterbatasan pengendalian internal, tidak dapat dipungkiri bahwa pengendalian internal sangat penting untuk kelangsungan organisasi. Gondodiyoto (2007) menegaskan bahwa faktor-faktor yang menjadi penyebab pentingnya pengendalian internal antara lain: (1) semakin kompleksnya struktur, sistem, dan prosedur organisasi yang disebabkan oleh perkembangan aktivitas organisasi; (2) melindungi aset, mencegah, dan menemukan kesalahan serta kecurangan dalam organisasi; (3) menutupi kekurangan *human error*; dan (4) pengawasan langsung atas pengendalian internal lebih efisien dibandingkan pengawasan dari pihak luar organisasi.

2.2 Tinjauan Empirik

Sudrianti (2015) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia pada Penerapan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah dan Standar Akuntansi Pemerintah serta Implikasinya pada Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah. Penelitian ini dilakukan di Pemkab Tabanan dengan meneliti seluruh entitas akuntansi di Kabupaten tersebut. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan analisis statistik inferensial. Hasil penelitian ini menunjukkan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) berpengaruh positif terhadap penerapan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah, Standar Akuntansi Pemerintahan, dan kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah. Ini artinya semakin tinggi kompetensi yang dimiliki PPK-SKPD maka penerapan SPIP, SAP dan kualitas LKPD yang dihasilkan PPK-SKPD cenderung semakin baik.

Persamaan penelitian ini terletak pada kesamaan variabel yang digunakan. Sudrianti (2015) menggunakan variabel pengetahuan, keahlian, dan sikap sebagai faktor yang mempengaruhi SPIP. Sementara, penelitian ini menggunakan variabel latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja sebagai representasi pengetahuan dan keahlian SDM dalam mendukung tercapainya pengendalian

internal. Perbedaan penelitian ini terletak pada metode pengolahan data. Sudrianti (2015) menggunakan analisis statistik inferensial. Sementara penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Selain metode pengolahan data, perbedaan penelitian ini juga terletak pada populasi penelitian yang hanya memfokuskan pada seluruh entitas akuntansi.

Stiawan (2017) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Pengalaman Kerja, Profesionalisme, Tingkat Kompensasi, dan Tingkat Pendidikan Badan Pengawas terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Internal pada Lembaga Perkreditan Desa Se-Kecamatan Banjar. Penelitian ini dilakukan di Lembaga Perkreditan Desa di Kecamatan Banjar, Kabupaten Buleleng dengan meneliti seluruh badan pengawas di LPD tersebut. Metode pengolahan data pada penelitian ini menggunakan uji regresi linear berganda. Hasilnya menunjukkan bahwa pengalaman kerja, profesionalisme, tingkat kompensasi, dan tingkat pendidikan badan pengawas berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas sistem pengendalian internal Lembaga Perkreditan Desa se-Kecamatan Banjar.

Persamaan penelitian Stiawan (2017) dengan penelitian sekarang terletak pada variabel bebas dan teknik pengolahan data yang digunakan. Kesamaan variabel bebas tersebut meliputi pengalaman kerja dan tingkat pendidikan. Kesamaan metode pengolahan data juga memiliki kesamaan yaitu menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan uji linear berganda dalam mengolah data. Perbedaan penelitian ini terletak pada penambahan variabel bebas yang mempengaruhi efektivitas Sistem Pengendalian Internal. Variabel tersebut meliputi usia dan jenis kelamin.

Sudarta (2017) melakukan penelitian berjudul Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Pengalaman Kerja dan Kompetensi Pemimpin terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Intern pada Lpd Se-Kecamatan Banjar. Lembaga

ini dilakukan di 11 Lembaga Perkreditan Desa di Kecamatan Banjar dengan meneliti Ketua LPD, Badan Pengawas, dan Karyawan LPD. Teknik pengolahan data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Hasilnya menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara independensi, gaya kepemimpinan, pengalaman kerja dan kompetensi pemimpin terhadap efektivitas sistem pengendalian internal pada lembaga perkreditan desa di kecamatan Banjar baik secara parsial maupun simultan.

Persamaan penelitian Sudarta (2017) dan penelitian sekarang adalah variabel yang digunakan yaitu pengalaman kerja sebagai variabel bebas dan efektivitas pengendalian internal sebagai variabel terikat. Selain itu, kesamaan kedua penelitian ini juga terletak pada teknik pengolahan data menggunakan analisis regresi linear berganda. Perbedaan kedua penelitian ini terletak pada penambahan variabel bebas, yakni usia, jenis kelamin, dan latar belakang pendidikan.

Anjani (2018) melakukan penelitian berjudul Pengaruh Usia, Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan, dan Kompleksitas Tugas terhadap Efektivitas Pengguna Sistem Informasi Akuntansi. Penelitian ini dilakukan di perusahaan *real estate* dan property yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada periode tahun 2010-2012. Metode pengolahan data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa usia dan pendidikan dewan komisaris berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan, sedangkan pengalaman dewan komisaris tidak berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan.

Persamaan penelitian Anjani (2018) dengan penelitian sekarang terletak pada variabel yang digunakan yaitu usia, pengalaman kerja, dan tingkat pendidikan. Selain itu, persamaan pada kedua penelitian ini adalah metode pengolahan data yang digunakan. Penelitian ini menggunakan analisis regresi

linear berganda dalam mengolah data. Perbedaan penelitian ini terletak pada variabel tetap yang digunakan. Anjani (2018) menggunakan Efektivitas Pengguna Sistem Informasi Akuntansi sebagai variabel tetap, sedangkan variabel tetap penelitian ini adalah keberhasilan pengendalian internal. Namun, tercapainya efektivitas pengguna sistem informasi akuntansi juga merupakan bentuk keberhasilan pengendalian internal sehingga penelitian ini dijadikan dasar penelitian sekarang.

Widya dan Wirajaya (2019) melakukan penelitian berjudul Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Independensi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Efektivitas SPI BUMD Kota Denpasar. Penelitian ini dilakukan di 3 BUMD yang berlokasi di Kota Denpasar. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasilnya menunjukkan bahwa tingkat pendidikan, pengalaman kerja, independensi, dan gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif terhadap efektivitas Sistem Pengendalian Internal BUMD Kota Denpasar.

Persamaan penelitian Widya dan Wirajaya (2019) dengan penelitian sekarang adalah variabel yang digunakan, yaitu tingkat pendidikan dan pengalaman kerja. Selain itu, kedua penelitian ini juga menggunakan metode pengolahan yang sama, yaitu analisis regresi linear berganda. Perbedaan kedua penelitian ini adalah penelitian sekarang menambahkan usia dan jenis kelamin sebagai variabel yang mempengaruhi pengendalian internal.

Mindarti (2015) melakukan penelitian berjudul Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Auditor. Penelitian ini berlokasi di Kantor Akuntan Publik (KAP) di Indonesia dengan meneliti auditor yang telah bekerja pada KAP bersangkutan selama minimal satu tahun. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dalam melakukan analisis data. Hasilnya menunjukkan karakteristik personal berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. *Locus of*

Control berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor, sedangkan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Persamaan penelitian Mindarti (2015) dengan penelitian sekarang adalah penggunaan karakteristik personal sebagai variabel bebas dan penggunaan analisis regresi linear berganda sebagai alat analisis pengolahan data. Perbedaan kedua penelitian ini terletak pada cakupan karakteristik personalnya. Penelitian Mindarti memasukkan *Locus of Control* dan komitmen organisasi sebagai variabel karakteristik personal, sedangkan penelitian sekarang menggunakan Umur, Jenis Kelamin, Pengalaman Kerja, dan Latar Belakang Pendidikan sebagai variabel karakteristik personal. Selain itu, variabel terikat pada kedua penelitian ini juga berbeda. Penelitian Mindarti (2015) memasukkan kinerja auditor, sedangkan penelitian sekarang memasukkan keberhasilan pengendalian internal sebagai variabel terikat. Namun, antara kinerja dan keberhasilan pengendalian internal tetap bersinggungan, dalam artian apabila SDM memiliki kinerja yang baik akan berdampak pada keberhasilan pengendalian internal yang baik pula. Adapun penelitian sebelumnya dapat ditelusuri melalui tabel 2.1 berikut.

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

Judul	Penulis (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia pada Penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dan Standar Akuntansi Pemerintah serta Implikasinya pada Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah.	Ni Made Sudiarianti, dkk (2015)	Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan analisis statistik inferensial.	Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) berpengaruh positif terhadap penerapan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah, Standar Akuntansi Pemerintahan, dan kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah.

Pengaruh Pengalaman Kerja, Profesionalisme, Tingkat Kompensasi, dan Tingkat Pendidikan Badan Pengawas terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Internal pada Lembaga Perkreditan Desa Se-Kecamatan Banjar.	I Kadek Jonh Stiawan, dkk (2017)	Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan menggunakan uji linear berganda dengan bantuan program SPSS 17 dalam mengolah data.	Pengalaman kerja, profesionalisme, tingkat kompensasi, dan tingkat pendidikan badan pengawas berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas sistem pengendalian internal Lembaga Perkreditan Desa se-Kecamatan Banjar.
Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Pengalaman Kerja dan Kompetensi Pemimpin terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Intern pada Lpd Se-Kecamatan Banjar.	Putu Sudarta, dkk (2017)	Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif melalui pengambilan data secara <i>survey</i> langsung.	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara independensi, gaya kepemimpinan, pengalaman kerja dan kompetensi pemimpin terhadap efektivitas sistem pengendalian internal pada lembaga perkreditan desa di kecamatan Banjar.
Pengaruh Usia, Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan, dan Kompleksitas Tugas terhadap Efektivitas Pengguna Sistem Informasi Akuntansi	Putu Widya Anjani dan Ni Gusti Putu Wirawati (2018)	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif.	Usia dan kompleksitas tugas berpengaruh negatif terhadap efektivitas pengguna sistem informasi akuntansi. Sedangkan pengalaman kerja dan tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap efektivitas pengguna sistem informasi akuntansi.
Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja,	I Gede Yoga Trisna Widya, dan I Gde Ary	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan	Tingkat pendidikan, pengalaman kerja, independensi, dan gaya

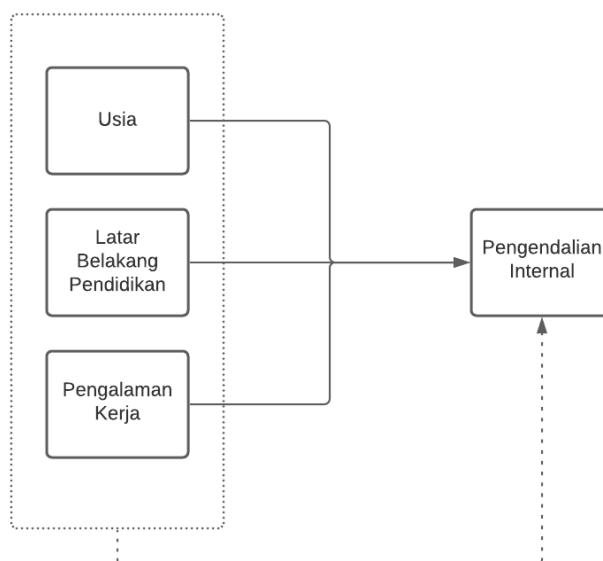
Independensi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Efektivitas SPI BUMD Kota Denpasar	Wirajaya (2019)	pendekatan asosiatif.	kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Internal BUMD Kota Denpasar.
Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Auditor	Cecilia Sri Mindarti (2015)	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan regresi sebagai teknik analisis data.	Penelitian ini dapat menyimpulkan bahwa <i>locus of control</i> dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. <i>Locus of Control</i> berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor, sedangkan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Sumber : Penelitian terdahulu (diolah tahun 2020)

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka penelitian merupakan alur yang menggambarkan proses berpikir yang dituangkan dalam bentuk hubungan antar variabel yang diteliti. Tujuan utama dari kerangka penelitian adalah memberikan arah dan fokus penelitian secara efektif yang didasarkan pada hasil kajian teoretik dan hasil-hasil penelitian terdahulu.

Pada penelitian ini, peneliti memasukkan variabel karakteristik personal sebagai variabel bebas dan keberhasilan pengendalian internal sebagai variabel terikat. Karakteristik personal sebagai variabel bebas dibagi menjadi lima bagian, yaitu : (1) Usia, (2) Latar Belakang Pendidikan, dan (3) Pengalaman Kerja. Kerangka penelitian terangkum dalam gambar 2.1 berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian

Keterangan :

————— = Uji parsial

- - - - - = Uji simultan

2.4 Hipotesis

2.4.1 Pengaruh Usia terhadap Pengendalian Internal

Usia merupakan rentang kehidupan seseorang dari mulai lahir hingga saat ini. Usia sering dijadikan variabel dalam mempengaruhi kinerja dan produktivitas seseorang. Simanjuntak (1985) yang dikutip oleh Aprilyanti (2017) menyatakan bahwa usia seseorang sangat bergantung terhadap produktivitas seseorang. Artinya, apabila usia produktif pekerja beranjak naik maka tingkat produktivitas dari pegawai tersebut akan meningkat karena pekerja tersebut berada dalam posisi usia produktif dan apabila usia pekerja menjelang tua maka tingkat produktivitas kerja pun akan semakin menurun karena keterbatasan faktor fisik dan kesehatan yang mempengaruhi. Produktivitas kerja memiliki keterkaitan dengan keberhasilan pengendalian internal karena keduanya berbicara mengenai output kerja.

Anjani dan Wirawati (2018) menemukan adanya pengaruh negatif antara usia dan efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi. Penelitian tersebut

mengindikasikan bahwa semakin tinggi usia, maka semakin menurunkan efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi. Penelitian Anjani dan Wirawati dijadikan acuan dalam perumusan hipotesis karena produktivitas mempunyai hubungan dengan kinerja seseorang dalam mencapai keberhasilan internal. Oleh karena itu, peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut.

H₁ : Usia berpengaruh negatif terhadap pengendalian internal.

2.4.2 Pengaruh Latar Belakang Pendidikan terhadap Pengendalian Internal

Tingkat pendidikan merupakan status pendidikan formal seseorang yang terakhir ditempuh. Pendidikan formal tersebut terdiri dari SD, SMP, SMA, Diplomat, Sarjana, Magister. Apabila seseorang memiliki tingkat pendidikan yang semakin tinggi, maka ada potensi seseorang memiliki pengetahuan yang lebih memadai mengenai sistem pengendalian internal yang berlaku serta memahami tugas dan kewajiban *r* terkait dengan gugus tugas dalam korporasi.

Widya dan Wirajaya (2019) dalam penelitiannya menemukan bahwa tingkat pendidikan satuan pengawas internal berpengaruh positif terhadap efektivitas sistem pengendalian internal BUMD. Hal tersebut mengindikasikan bahwa pengawasan internal penting untuk memiliki tingkat pendidikan yang tinggi guna meningkatkan kemampuan dalam melakukan pengawasan sebagai upaya meningkatkan efektivitas Sistem Pengendalian Internal.

Stiawan dkk (2017) mengemukakan bahwa tingkat pendidikan merupakan suatu rentang proses yang sistematis untuk memperoleh pengetahuan yang akan berpengaruh terhadap kinerja badan pengawas. Dalam penelitiannya, ia menemukan bahwa tingkat pendidikan badan pengawas berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas sistem pengendalian internal Lembaga Perkreditan Desa se-Kecamatan Banjar.

Sementara itu, Anjani dan Wirawati (2018) dalam penelitiannya juga menemukan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap efektivitas

pengguna Sistem Informasi Akuntansi. Itu menunjukkan bahwa semakin tinggi pendidikan yang dimiliki karyawan akan meningkatkan efektivitas dalam penggunaan Sistem Informasi Akuntansi. Berdasarkan uraian di atas, peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut.

H₂ : Latar Belakang Pendidikan berpengaruh negatif terhadap pengendalian internal.

2.4.3 Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Pengendalian Internal

Pengalaman bekerja merupakan rentang waktu bekerja seseorang diukur dengan jumlah tahun semenjak pegawai tersebut diterima atau bekerja dalam organisasi atau korporasi dan jenis-jenis pekerjaan yang telah dilakukan. Pengalaman kerja sangat mempengaruhi seseorang dalam memahami tugas-tugas yang diemban beserta kinerjanya dalam hal pengendalian internal perusahaan. Stiawan dkk (2017) berpendapat bahwa semakin berpengalaman seorang badan pengawas, maka akan semakin peka dalam mendeteksi kekeliruan, menyelesaikan tugas tepat waktu, mampu menggolongkan kekeliruan, dan meminimalisir kesalahan dalam melakukan tugas pengawasan. Ini sesuai dengan penelitiannya yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas sistem pengendalian internal. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi pengalaman bekerja seseorang, maka semakin efektif pula pengendalian internalnya.

Sudarta dkk (2017) mengatakan bahwa pengalaman kerja sangat dibutuhkan dalam melakukan tugas tertentu. Pengalaman kerja akan memberikan seseorang petunjuk dan pembelajaran tentang bagaimana cara mengatasi setiap permasalahan yang ada. Penelitian Sudarta dkk (2017) juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengalaman kerja terhadap efektivitas sistem pengendalian internal. Hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi pengalaman kerja seorang ketua LPD dan Badan Pengawas

LPD, maka akan meningkatkan Efektivitas Sistem Pengendalian Internal Sebuah LPD.

Ini juga dibuktikan dalam penelitian Rosari (2015) yang menemukan bahwa pengalaman sebelumnya adalah komponen penting dari Sumber Daya Manusia yang merefleksikan kapabilitas. Ini didukung dengan hasil penelitiannya yang menunjukkan Pengalaman kerja pada sub bagian keuangan SKPD di Provinsi NTT berpengaruh positif terhadap kinerja pelaksanaan pelaporan keuangan. Berdasarkan uraian di atas, peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut.

H₃ : Pengalaman kerja berpengaruh negatif terhadap pengendalian internal.

2.4.4 Pengaruh Usia, Latar Belakang Pendidikan, dan Pengalaman Kerja terhadap Pengendalian Internal

Karakteristik personal merupakan salah satu faktor penyebab yang mempengaruhi perilaku seseorang dalam organisasi melalui komitmen organisasi. Karakteristik personal yang dimaksud sangat beragam karena menyangkut ciri-ciri yang membedakan individu satu dan individu lainnya. Mowday (1982) yang dikutip oleh Dwiningrum (2015) menyatakan karakteristik personal sebagai usia, masa kerja, tingkat pendidikan, ras, jenis kelamin, serta faktor kepribadian yang meliputi motif berprestasi, perasaan memiliki dan kepuasan kerja. Penelitian ini mengklasifikasikan karakteristik personal sebagai jenis kelamin, usia, latar belakang pendidikan, dan pengalaman kerja sebagai faktor yang mempengaruhi pegawai dalam mencapai keberhasilan pengendalian internal suatu organisasi.

Putri (2016) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa Pendidikan, pengalaman kerja, dan jenis kelamin secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan Harahap (2019) dalam penelitiannya menemukan bahwa usia, tingkat pendidikan, kemampuan, dan

masa bekerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian di atas, peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut.

H₄ : Usia, Latar Belakang Pendidikan, dan Pengalaman Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap pengendalian internal.