

SKRIPSI

ANALISIS KOMPETENSI DAN INDEPENDENSI TERHADAP KUALITAS SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL PADA PERUSAHAAN YANG MENERAPKAN SISTEM ERP

SANTA PERTIWI PUTRI



**DEPARTEMEN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2023**

SKRIPSI

ANALISIS KOMPETENSI DAN INDEPENDENSI TERHADAP KUALITAS SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL PADA PERUSAHAAN YANG MENERAPKAN SISTEM ERP

Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi

disusun dan diajukan oleh

**SANTA PERTIWI PUTRI
A031181312**



kepada

**DEPARTEMEN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2023**

SKRIPSI

ANALISIS KOMPETENSI DAN INDEPENDENSI TERHADAP KUALITAS SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL PADA PERUSAHAAN YANG MENERAPKAN SISTEM ERP

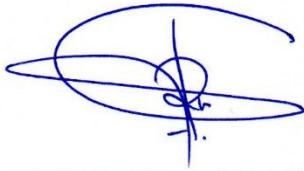
Disusun dan diajukan oleh

SANTA PERTIWI PUTRI
A031181312

telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

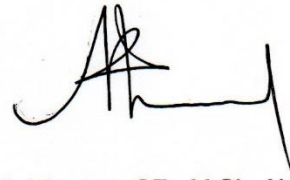
Makassar, 13 Juli 2023

Pembimbing I



Dr. Grace T. Pontoh, S.E., Ak., M. Si., CA
NIP 196503201992032002

Pembimbing 2



Prof. Dr. Hj. Nirwana, SE., M.Si., Ak., CA., CRA., CRP
NIP 196511271991032001

Ketua Departemen Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Dr. Syarifuddin Rasyid, S.E., M.Si., Ak., ACPA
NIP 196503071994031003

SKRIPSI

ANALISIS KOMPETENSI DAN INDEPENDENSI TERHADAP KUALITAS SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL PADA PERUSAHAAN YANG MENERAPKAN SISTEM ERP


Disusun dan diajukan oleh

SANTA PERTIWI PUTRI
A031181312

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada tanggal **10 Agustus 2023** dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui

Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Grace T. Pontoh, S.E., Ak., M. Si., CA	Ketua	1..... 
2.	Prof. Dr. Hj. Nirwana, SE., M.Si., Ak., CA., CRA., CRP	Sekretaris	2..... 
3.	Prof. Dr. Hj. Kartini, S.E., M.Si., Ak., CA., CRA., CRP	Anggota	3..... 
4.	Dr. Aini Indrijawati, S.E., M.Si., Ak., CA	Anggota	4..... 

Ketua Departemen Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Dr. Syarifuddin Rasyid, S.E., M.Si., Ak., ACPA
NIP 196503071994031003

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Santa Pertiwi Putri
NIM : A031181312
Jurusan/Program Studi : Akuntansi/ Strata Satu

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul

Analisis Kompetensi dan Independensi Terhadap Kualitas Sistem Pengendalian Internal Pada Perusahaan yang Menerapkan Sistem ERP

Adalah hasil karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi 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 tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar Pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan 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, 21 September 2023

Yang membuat pernyataan,



Santa Pertiwi Putri
Santa Pertiwi Putri

PRAKATA

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas berkat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini merupakan tugas akhir yang disusun untuk menyelesaikan jenjang Strata Satu (S1) dan mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Departemen Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

Penyusunan skripsi ini tidak luput dari bantuan berbagai pihak yang membantu dalam menyelesaikan skripsi ini. Pertama-tama, peneliti ingin memberikan ucapan terima kasih kepada Ibu Dr. Grace T. Pontoh, S.E., Ak., M.Si., CA dan Ibu Dr. Hj. Nirwana, SE., M.Si., Ak., CA., CRA., CRP selaku pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu untuk membimbing, memberikan motivasi, arahan dan bantuan literatur, serta diskusi-diskusi yang telah dilakukan dengan peneliti.

Ucapan terima kasih juga peneliti berikan kepada pimpinan perusahaan-perusahaan atas pemberian izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian di perusahaan beliau. Hal yang sama juga peneliti ucapkan kepada Bapak/Ibu yang telah bersedia sebagai penanggung jawab dalam penyebaran dan pengumpulan kuesioner penelitian dan telah memberikan kontribusi besar dalam pelaksanaan penelitian ini. Semoga bantuan yang diberikan oleh semua pihak mendapat balasan dari Tuhan Yang Maha Esa.

Terkahir, peneliti ingin memberikan ucapkn terima kasih kepada kedua orang tua, saudara-saudara dan teman-teman peneliti atas bantuan, nasihat dan motivasi yang diberikan selama penelitian skripsi ini. Semoga semua pihak mendapat kebaikan-Nya atas bantuan yang diberikan selama proses skripsi ini hingga skripsi ini bisa selesai dengan baik.

Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna walaupun telah menerima bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun peneliti harapkan demi menyempurnakan skripsi ini.

Makassar, 21 September 2023


Penulis

ABSTRAK

Analisis Kompetensi dan Independensi Terhadap Kualitas Sistem Pengendalian Internal Pada Perusahaan yang Menerapkan Sistem ERP

Competence and Independence Analysis on the Quality of Internal Control System in Implementing Companies ERP System

Santa Pertiwi Putri
Grace T Pontoh
Nirwana

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi dan independensi terhadap kualitas sistem pengendalian internal. Sebanyak 49 kuesioner dikumpulkan dari manajer, asisten manajer, kepala bagian, supervisor dan staf internal audit yang bekerja pada lima perusahaan yang telah menerapkan sistem ERP di Sulawesi Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan dianalisis menggunakan *Structural Equation Models* (SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan independensi berpengaruh terhadap kualitas sistem pengendalian internal. Hal ini menunjukkan bahwa dengan kompetensi dan independensi pada sumber daya manusia dapat meningkatkan kualitas sistem pengendalian internal perusahaan.

Kata kunci: Kompetensi, Independensi, Kualitas Sistem Pengendalian Internal

This study aim to examine and analyze the effect of competence and independence on the quality of internal control system. A total of 49 questionnaires were collected from managers, assistant managers, head of division, supervisor and audit internal staff working in five companies that have implemented ERP system in South Sulawesi. This study uses a quantitative approach and analyzed using Structural Equation Models (SEM) with the help of SmartPLS software. The result of this study indicate that the competence and independence also affects the quality of internal control system. This show that competence and independence in human resources can increase the quality of the company's internal control system.

Keyword: *Competence, Independence, The Quality of Internal Control System*

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
PERNYATAAN KEASLIAN	v
PRAKATA	vi
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Kegunaan Penelitian	7
1.4.1 Kegunaan Teoretis	7
1.4.2 Kegunaan Praktis	7
1.5 Sistematika Penulisan	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 Teori Agensi	9
2.1.2 Kualitas Sistem Pengendalian Internal	11
2.1.3 Kompetensi	14
2.1.4 Independensi	15
2.2 Penelitian Terdahulu	15
2.3 Kerangka Pemikiran	17
2.4 Hipotesis Penelitian	19
2.4.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kualitas Sistem Pengendalian Internal	19
2.4.2 Pengaruh Independensi Terhadap Kualitas Sistem Pengendalian Internal	20
BAB III METODE PENELITIAN	22
3.1 Rancangan Penelitian	22
3.2 Tempat dan Waktu	23
3.3 Populasi dan Sampel	23
3.3.1 Populasi	23
3.3.2 Sampel	23
3.4 Jenis dan Sumber Data	24
3.4.1 Jenis	24
3.4.2 Sumber Data	24
3.5 Teknik Pengumpulan Data	24
3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	25

3.6.1	Independen	25
3.6.2	Dependen	26
3.7	Instrumen Penelitian	27
3.8	Analisis Data	27
3.8.1	Stastika Deskriptif	28
3.8.2	Model Pengukuran (<i>outer model</i>)	28
3.8.3	Model Struktural (<i>inner model</i>)	29
BAB IV METODE PENELITIAN.....		31
4.1	Deskripsi Data.....	31
4.2	Karakteristik Responden	31
4.3	Analisis Deskriptif.....	37
4.3.1	Variabel Kompetensi	37
4.3.2	Variabel Independensi	38
4.3.3	Variabel Kualitas Sistem Pengendalian Internal	38
4.4	Analisis Data	39
4.4.1	Model Pengukuran (<i>outer model</i>)	39
4.4.2	Model Struktural (<i>inner model</i>)	44
4.5	Pembahasan Hasil Uji Hipotesis	47
4.5.1	Pengaruh Kompetensi terhadap Kualitas Sistem Pengendalian Internal	47
4.5.2	Pengaruh Independensi terhadap Kualitas Sistem Pengendalian Internal	48
BAB V PENUTUP		50
5.1	Kesimpulan	50
5.2	Saran	50
5.3	Keterbatasan Penelitian	51
DAFTAR PUSTAKA		52
LAMPIRAN		56

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Pemikiran	18
2.2 Kerangka Konseptual	19

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
3.1	Variabel Independen	26
3.2	Variabel Dependen.....	27
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Asal Perusahaan	32
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	32
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	33
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan.....	34
4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Menjabat.....	35
4.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	35
4.7	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	36
4.8	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis ERP yang digunakan....	36
4.9	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Menggunakan ERP.....	37
4.10	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	41
4.11	<i>Fornell Larcker Criterion</i>	42
4.12	<i>Composite Reliabilty</i>	43
4.13	<i>Cronbach's Alpha</i>	44
4.14	Hasil Uji Hipotesis	46

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1 Biodata	56
2 Peta Teori.....	57
3 Kuesioner Penelitian.....	62
4 Daftar Perusahaan	67
5 Hasil Pengujian <i>Outer dan Inner Model</i> (SmartPLS v.3.2.9).....	68

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

COSO (2013) menjelaskan bahwa pengendalian internal merupakan proses yang dipengaruhi oleh dewan direksi, manajemen, dan pihak lain yang dirancang untuk memberikan keyakinan yang memadai dalam mencapai tujuan terkait dengan aktivitas operasi, pelaporan, dan kepatuhan. Hal di atas menunjukkan bahwa kualitas pengendalian internal dapat tercapai dengan memperhatikan komponen pengendalian internal, yaitu lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta aktivitas pemantauan. Berdasarkan uraian di atas kualitas pengendalian internal merupakan mekanisme yang dapat digunakan untuk memberikan jaminan yang wajar sehubungan dengan pencapaian organisasi (Shaiti & Al-Matari, 2020).

Pengendalian internal yang baik mampu membuat organisasi siap dalam menghadapi perubahan ekonomi untuk kemajuan yang akan datang, sebaliknya pengendalian internal yang lemah memungkinkan terjadinya kesalahan dan kecurangan semakin besar (Putri, 2014). Keefektifan pengendalian internal mempunyai pengaruh yang besar dalam pencegahan kecenderungan kecurangan dan pengecekan akan terjadi secara otomatis terhadap pekerjaan seseorang oleh orang lain (Zainal, 2013). Pengendalian internal yang efektif maka akan memungkinkan terjadinya pengecekan silang terhadap seseorang oleh orang lain. Hal ini menurunkan peluang terjadinya kecurangan dan akan menghindarkan terjadinya tindakan-tindakan penyimpangan yang dapat merugikan perusahaan.

Peran pengendalian internal tidak terlepas dari kasus kejatuhan perusahaan energi raksasa Enron dan beberapa kasus besar perusahaan lainnya

yang dilatar belakangi *fraud* oleh manajemen yang akhirnya menyadarkan pengendalian internal sebagai upaya preventif untuk mencegah tindakan defisiensi yang mengancam keberlangsungan perusahaan (Sinaga, 2014). Pada Ikhtisar Hasil Pemeriksaan Semester (IHPS) I tahun 2022 memuat ringkasan dari 771 laporan hasil pemeriksaan (LHP) yang terdiri dari 682 LHP Keuangan, 41 LHP Kinerja dan 48 LHP dengan Tujuan Tertentu (DTT). Sebanyak 44,8% atau 7.020 permasalahan berkaitan dengan kelemahan sistem pengendalian internal. Temuan BPK ini menunjukkan bahwa lingkungan pemerintah termasuk BUMN/D ternyata belum disiplin atau belum patuh menerapkan pengendalian internal sehingga menimbulkan kerugian.

ACFE (2022) juga mengatakan kategori kecurangan (*fraud*) pekerjaan yang paling umum terjadi adalah penyalahgunaan aset. Penyalahgunaan aset yang melibatkan karyawan mencuri atau menyalahgunakan sumber daya pemilik. Kategori kecurangan (*fraud*) yang tidak umum adalah skema kecurangan laporan keuangan dimana pelaku dengan sengaja menyebabkan salah saji atau kelalaian material pada laporan keuangan. Kecurangan ini tidak lepas dari lemahnya kontrol terhadap sistem pengendalian internal dan faktor internal sumber daya manusia.

Salah satu kasus kecurangan penyalahgunaan aset yang terjadi di PT Telkom Indonesia Sulawesi Selatan pada tahun 1999-2002 yang dilakukan oleh mantan Kepala Divisi Regional Telkom Sulawesi Selatan dan Kepala Divisi Regional Telkom Sulawesi Selatan (Tempo, 2011). Kasus penyalahgunaan aset yang berupa sistem percakapan suara dengan teknologi *Voice over Internet Protocol* (VoIP) yang merugikan negara sekitar Rp 44,9 M dengan cara menerapkan tarif US\$ 0,08/menit untuk setiap panggilan ke seluruh wilayah Indonesia. Kasus kecurangan juga terjadi di anak perusahaan Pelindo IV, yaitu PT Nusantara Terminal Service. Kecurangan tersebut dilakukan oleh direktur utama

dan staf pemasaran dan operasional dari tahun 2016 sampai dengan 2018 dimana merupakan perbuatan melanggar hukum atas penyalahgunaan wewenang, sehingga negara rugi kurang lebih Rp 16,823 M (merdeka.com, 2020). Kasus diatas sesuai dengan kategori kecurangan penyalahgunaan asset menurut ACFE (2022) yang merupakan dampak dari lemahnya kontrol terhadap sistem pengendalian internal dan faktor internal sumber daya manusia.

Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (2008a) juga menjelaskan secara umum kecurangan mengandung tiga unsur penting yang terdiri atas perbuatan tidak jujur, niat atau kesengajaan, dan keuntungan yang merugikan orang lain. Adanya risiko kecurangan dalam pemberian opini atas laporan keuangan menjadi alasan penting perlunya upaya dan strategi yang tepat dalam mencegah terjadinya kecurangan. Tanggung jawab dalam mencegah kecurangan berada pada manajemen, pimpinan dan otoritas-otoritas lain yang berkepentingan dalam mencapai kualitas sistem pengendalian internal yang baik.

Pencegahan kecurangan bertujuan mencegah terjadinya kecurangan pada semua lini organisasi, menangkal pelaku potensial, mempersulit gerak langkah pelaku kecurangan, mengidentifikasi kegiatan berisiko tinggi dan kelemahan pengendalian, serta melakukan penjatuhan sanksi pada pelaku kecurangan (Wulandari dan Nuryatno, 2018). Metode pencegahan kecurangan dapat berupa kebijakan anti-*fraud*, menciptakan prosedur pencegahan yang baku, membangun struktur organisasi dengan pengendalian yang baik, merancang pengendalian yang efektif, dan menumbuhkan kepekaan terhadap kecurangan.

Pelaporan keuangan yang curang dan meningkatnya skandal keuangan telah meningkatkan pertimbangan tentang persyaratan tata kelola perusahaan yang layak diantara peneliti dan akademisi (Endaya & Hanefah, 2016). Sejalan dengan permasalahan diatas regulator dan peneliti telah meningkatkan tugas

penting penerapan pengendalian internal untuk memastikan proses pelaporan keuangan. Sistem pengendalian internal (ICS) yang menarik merupakan faktor penting dalam mencapai penganggaran berkualitas tinggi (Krishnan, 2005).

Merancang sistem pengendalian internal yang efektif dan efisien serta menarik dapat dilakukan dengan memanfaatkan teknologi informasi, salah satunya ialah sistem ERP. *Enterprise Resource Planning* (ERP) adalah model sistem informasi yang memungkinkan organisasi untuk mengotomatiskan dan mengintegrasikan berbagai proses bisnis utama organisasi (Hall, 2011). Organisasi menggunakan ERP untuk membantu pengelolaan proses bisnis pada perusahaan dengan menggunakan database umum dan alat pelaporan manajemen.

Penerapan sistem ERP memiliki manfaat bagi perusahaan untuk mengintegrasikan informasi keuangan, mengelola pesanan dan persediaan, mengelola dan menganalisis pelanggan, menstandarisasi dan mempercepat produksi, mengelola sumber daya manusia, membuat laporan keuangan dan lainnya, sehingga mampu menghasilkan laporan lengkap dan akurat yang dapat membantu pemangku kepentingan untuk membuat atau mengambil keputusan (Febrianto & Soediantono, 2022). Selain manfaat umum sistem ERP pada organisasi, sistem ERP juga memiliki fungsi fatal bagi perusahaan karena sistem dapat memastikan suatu tujuan pengendalian internal berjalan sesuai yang diharapkan (Farradhi dan Evayani, 2020). Sistem ERP memberi manajer akses langsung dan mudah, serta mendukung kontrol akses pengguna dan memfasilitasi pemisahan tugas serta membantu untuk pengambilan keputusan manajerial (Turner *et al.*, 2009).

Para ahli juga berpendapat bahwa penerapan teknologi informasi yang canggih adalah prosedur yang dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas sistem pengendalian internal (Huang *et al.*, 2008). Mahmood & Becker (1985) juga

menemukan bahwa kematangan sistem organisasi secara signifikan berhubungan dengan kualitas pengendalian internal yang efektif dan efisien. Penerapan teknologi yang canggih dapat memengaruhi kualitas sistem pengendalian internal yang baik, karenanya penelitian ini memilih objek penelitian yang telah menggunakan sistem *enterprise resource planning* (ERP).

Berangkat dari uraian di atas, sistem pengendalian dikenal sebagai sistem yang diciptakan untuk mendukung upaya agar penyelenggaraan kegiatan dapat mencapai tujuan secara efisien dan efektif. Hal ini berarti semakin baik pelaksanaan sistem pengendalian internal maka tindakan kecurangan (*fraud*) dan penyimpangan lainnya akan semakin berkurang. Pelaksanaan sistem pengendalian yang efisien dan efektif kemudian membutuhkan individu yang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam bekerja (Shaiti & Al-Matari, 2020).

Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaan atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan (Moehariono, 2014). Kompetensi yang dimiliki oleh individu yang sesuai dalam suatu perusahaan dapat menciptakan keefektifan kerja. Kompetensi yang rendah akan mengakibatkan kegagalan karena individu akan kesulitan dalam menemukan temuan-temuan yang berkenaan dengan terjadinya penyimpangan (Johnson & S. F., 2015). Penempatan individu-individu yang tepat dalam pekerjaan yang sesuai dan memberikan pelatihan yang memadai, memenuhi komponen pengendalian internal serta komitmen yang kuat terhadap kompetensi dapat mencapai kualitas pengendalian internal yang baik.

Faktor lain yang dapat mendorong dipatuhinya pengendalian internal adalah individu yang memiliki sikap independensi yakni bersikap secara objektif

atau tidak memihak serta tidak memasukkan kepentingan pribadi dalam mempertimbangkan fakta yang ada (Shaiti & Al-Matari, 2020). Sikap independen akan memberikan penilaian yang objektif, sehingga penilaian tersebut menghasilkan kondisi yang objektif untuk klien. Mulyadi (2022) mengartikan independensi berarti sikap mental yang bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan pihak lain, tidak bergantung pihak lain. Independensi diartikan adanya kejujuran dalam diri individu dalam mempertimbangkan fakta dan adanya pertimbangan objektif tidak memihak dalam diri dalam merumuskan dan menyatakan pendapatnya.

Penelitian ini merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh Shaiti & Al-Matari (2020). Hal yang menjadi pembeda dari penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada objek penelitian. Unit analisis sebelumnya adalah manajer, direktur departemen audit internal atau direktur departemen akuntansi di UMKM yang beroperasi di Malaysia, sedangkan unit analisis penelitian ini adalah manajer, asisten manajer, kepala bagian, supervisor pada departemen akuntansi dan keuangan, dan departemen internal audit pada perusahaan yang telah menggunakan sistem *enterprise resource planning* (ERP) di Sulawesi Selatan. Objek penelitian ini dipilih karena bidang tersebut sangat besar risikonya jika terjadi masalah terkait pengendalian internal dalam menjalankan aktivitas kelola perusahaan. Pada penelitian ini menggunakan kerangka kerja COSO untuk mengukur kualitas sistem pengendalian internal, yaitu lingkungan pengendalian, penilaian resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi serta pemantauan (Shaiti & Al-Matari, 2020).

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian, maka pokok masalah yang dapat dirumuskan pada penelitian ini sebagai berikut.

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kualitas sistem pengendalian internal?
2. Apakah independensi berpengaruh terhadap kualitas sistem pengendalian internal?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai pada penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis berikut ini.

1. Pengaruh kompetensi terhadap kualitas sistem pengendalian internal.
2. Pengaruh independensi terhadap kualitas sistem pengendalian internal.

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoretis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi pada pengembangan bidang ilmu akuntansi khususnya sektor audit dalam membahas analisis kompetensi dan independensi terhadap kualitas sistem pengendalian internal pada perusahaan ERP.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak organisasi atau perusahaan. Penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pelaksanaan aktivitas pengendalian internal.

1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini bertujuan untuk memudahkan dalam membaca dan memahami isi penelitian ini. Sistematika penulisan penelitian ini terbagi atas lima bab berdasarkan buku pedoman penulisan skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin (2012).

Bab I adalah pendahuluan. Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah berdasarkan latar belakang, tujuan penelitian berdasarkan rumusan masalah yang ada, kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

Bab II adalah tinjauan pustaka. Pada bab ini menguraikan tentang landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka penelitian, serta perumusan hipotesis penelitian.

Bab III adalah metode penelitian. Pada bab ini menguraikan rancangan penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, variable penelitian dan definisi operasional, serta metode analisis data.

Bab IV adalah hasil penelitian. Pada bab ini menguraikan mengenai deskripsi data, pengujian atas hipotesis penelitian, serta pembahasan terkait hasil penelitian.

Bab V adalah penutup. Pada bab ini menguraikan kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, saran yang dapat bermanfaat bagi pihak berkepentingan dan keterbatasan dalam penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Agensi (*Agency Theory*)

Teori agensi (*agency theory*) mengasumsikan bahwa perusahaan merupakan penghubung antara pemilik (prinsipal) sumber daya ekonomi dan pengelola (agen) yang bertanggung jawab atas penggunaan dan pengelolaan sumber daya tersebut (Jensen & Meckling, 1976). Teori agensi umumnya menganggap bahwa prinsipal tidak dapat mempercayai agen karena asimetri informasi dan perilaku oportunistik. Selain itu, ada kemungkinan bahwa perilaku manajer dan karyawannya (agen) tidak sesuai dengan kepentingan prinsipal, seperti terlihat pada kasus-kasus terkait mismanajemen, penggelapan dana dan pelanggaran etika (Adams, 1994).

Untuk memahami teori agensi (*agency theory*) dalam konsep entitas atau perusahaan, perlu diketahui karakteristik dari perusahaan. Terdapat tiga bentuk perusahaan, yaitu perseorangan (*proprietorship*), kemitraan (*partnership*), dan perseroan terbatas (*limited-liability company*). Perusahaan perseorangan yaitu bisnis yang dimiliki hanya oleh satu orang, misalnya kedai kopi. Kemitraan merupakan dimiliki oleh dua orang atau lebih, misalnya firma hukum dan firma akuntansi. Terakhir, perseroan terbatas merupakan entitas hukum yang dimana pemilik dan pengelolanya (manajer) terpisah (Weygandt *et al.*, 2013).

Pada perusahaan perseroan terbatas, pemiliknya disebut dengan pemegang saham (*shareholders*) karena menyediakan ekuitas modal yang disebut saham. Pemegang saham dapat berupa individu, institusi, perusahaan, maupun entitas lainnya. Pada praktiknya, perseroan terbatas dikelola dan dijalankan oleh tim

manajemen atas nama pemilik yang bertanggung jawab untuk meningkatkan nilai perusahaan. Kondisi dimana pemilik dan manajemen (agen) menyebabkan terjadinya pemisahan antara kepemilikan dan kontrol perusahaan dimana akan menimbulkan kondisi kepemilikan tanpa kekuasaan (*property without power*) pada pemilik dan kekuasaan tanpa kepemilikan (*power without property*) pada manajemen (Bicksler, 2003). Dalam melindungi kepentingannya, para pemegang saham akan memilih dewan direksi yang akan bertanggungjawab untuk mengarahkan dan mengontrol perusahaan atas nama pemilik perusahaan.

Pemisahan antara kepemilikan oleh pemegang saham dan kontrol oleh manajemen secara potensial dapat menyebabkan konflik antara pemilik dan agen. Hal ini karena terdapat tendensi alami manusia yang mendorong agen untuk bertindak sesuai kepentingan pribadinya, secara khusus ketika terjadi konflik kepentingan antara pemilik dan pribadi agen, contohnya ketika pemilik perusahaan ingin memaksimalkan keuntungannya dan agen ingin memaksimalkan kepentingan pribadinya. *Self-interest* yang dimiliki oleh agen dapat berupa dalam bentuk pencurian murni (*pure theft*), menikmati manfaat pribadi dari perusahaan, tidak berusaha secara maksimal dan membuat keputusan yang bias (terlalu banyak atau terlalu sedikit mengambil risiko) (Vives, 2000).

Jensen & Meckling (1976) lebih lanjut mengeksplorasi diskursus terkait pemisahan antara kepemilikan dan kontrol dalam perspektif teori agensi. Jensen & Meckling (1976) juga menjelaskan agen (manajer) tidak selalu bertindak untuk kepentingan pemilik. Namun pemilik dapat sedikit mengatasi konflik kepentingan tersebut dengan menetapkan insentif yang sesuai untuk agen dan dengan mengeluarkan biaya pengawasan untuk membatasi aktivitas menyimpang yang dilakukan oleh agen.

Teori agensi (*agency theory*) pada dasarnya hanya menyangkut tiga hal yaitu kontrol pemegang saham terhadap manajemen, biaya yang menyertai hubungan agensi serta meminimalkan dan menghindari biaya agensi. Biaya agensi merupakan biaya yang dikeluarkan oleh pemegang saham (prinsipal) untuk memastikan manajemen (agen) berperilaku tidak merugikan dan senantiasa bertindak untuk memaksimalkan kesejahteraan prinsipal. Jensen & Meckling (1976) membagi jenis biaya agensi (*agency theory*) ini menjadi tiga jenis.

1. *Monitoring cost* merupakan biaya yang muncul untuk mengawasi, mengukur, mengamati dan mengontrol perilaku agen.
2. *Bonding cost* merupakan biaya yang ditanggung oleh manajemen (agen) untuk bisa mematuhi dan menetapkan mekanisme yang ingin menunjukkan bahwa agen telah berperilaku sesuai dengan kepentingan prinsipal.
3. *Residual loss* merupakan biaya yang berupa menurunnya kesejahteraan prinsipal sebagai akibat dari adanya perbedaan keputusan agen dan keputusan prinsipal.

2.1.2 Kualitas Sistem Pengendalian Internal

Sistem pengendalian internal terdiri dari kebijakan prosedur yang dirancang untuk memberikan keyakinan memadai kepada manajemen bahwa perusahaan mencapai tujuan dan sasarannya. Kebijakan prosedur inilah disebut pengendalian (Arens, 2017). Sobel *et al.* (2019) juga menjelaskan pengendalian internal sebagai suatu proses yang dipengaruhi oleh dewan direksi, manajemen dan personel lain suatu entitas yang dirancang untuk memberikan keyakinan memadai mengenai pencapaian tujuan yang berkaitan dengan operasi, pelaporan dan kepatuhan.

Fondasi dari setiap struktur pengendalian internal disebut COSO (Robert, 2016). COSO mendefinisikan pengendalian internal sebagai proses yang

dipengaruhi oleh dewan komisaris, manajemen dan personel perusahaan yang dirancang untuk menyediakan jaminan yang dapat dipercaya untuk mencapai tujuan perusahaan, digolongkan menjadi tiga yaitu (1) keandalan laporan keuangan, (2) efektivitas dan efisiensi operasi dan (3) kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku. Hal diatas dapat disimpulkan bahwa pengendalian internal merupakan suatu sistem yang terdiri dari berbagai unsur dengan tujuan untuk melindungi harta benda, mendorong efisiensi operasi dan menunjang dipatuhinya kebijaksanaan (Piliandani *et al.*, 2018).

Kerangka kerja COSO menekankan bahwa entitas dasar lingkungan pengendalian internal memiliki pengaruh luas terhadap semua aktivitas yang terstruktur dalam menilai risiko. Kerangka kerja COSO menjelaskan lima komponen pengendalian internal untuk memberikan jaminan yang masuk akal bahwa tujuan pengendaliannya akan terpenuhi dan berkonsentrasi pada pengendalian yang dirancang untuk mencegah atau mendeteksi salah saji material dalam laporan keuangan. Lima komponen pengendalian internal tersebut sebagai berikut.

1. Lingkungan pengendalian merupakan dasar dari setiap struktur pengendalian internal. Lingkungan pengendalian internal mencerminkan keseluruhan sikap, kesadaran dan tindakan dewan direksi, manajemen dan lainnya mengenai pentingnya pengendalian internal dalam perusahaan. Adapun komponen lingkungan pengendalian yaitu (1) integritas dan nilai-nilai etis, (2) komitmen terhadap kompetensi, (3) direksi dan komite audit, (4) filosofi manajemen dan gaya operasi, (5) struktur organisasi, (6) penegakan wewenang dan tanggung jawab, (7) kebijakan dan praktik sumberdaya manusia dan (8) lingkungan pengendalian COSO pada perspektif.

2. Penilaian risiko merupakan bagian mendasar dari landasan pengendalian internal, dimana perusahaan harus memiliki proses dalam menilai potensi risiko yang dapat memengaruhi pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. COSO menggambarkan penilaian risiko sebagai proses tiga langkah yaitu (1) menilainya pentingnya risiko, (2) menilai kemungkinan atau frekuensi terjadinya risiko dan (3) meninjau bagaimana risiko harus dikelola dan tindakan apa yang harus diambil. Manajemen bertanggung jawab untuk menilai apakah suatu risiko signifikan dan jika demikian manajemen mengambil tindakan yang tepat.
3. Aktivitas pengendalian merupakan kebijakan dan prosedur yang membantu memastikan bahwa tindakan yang diidentifikasi untuk mengatasi risiko. Aktivitas pengendalian ada di semua tingkatan dalam suatu perusahaan. Konsep kegiatan pengendalian internal merupakan bagian penting untuk membangun dan kemudian menetapkan pengendalian internal yang efektif dalam suatu perusahaan.
4. Komunikasi dan informasi merupakan komponen pengendalian internal yang melintasi komponen lainnya. Informasi dan komunikasi saling terkait, tetapi merupakan komponen yang berbeda. Informasi yang tepat didukung oleh sistem IT yang harus dikomunikasikan dengan cara dan waktu tepat agar individu dapat menjalankan tanggung jawabnya. Selain sistem komunikasi formal dan informal, perusahaan harus memiliki prosedur yang efektif untuk berkomunikasi dengan pihak internal dan eksternal.
5. Pemantauan merupakan landasan dan komponen utama dari pengendalian internal COSO. Pemantauan menjadi peran tinjauan dalam audit internal untuk menilai kepatuhan terhadap prosedur yang ditetapkan. Proses pemantauan harus dilakukan untuk mengevaluasi keefektifan pengendalian

internal yang telah ditetapkan sehingga tindakan pemeriksaan dapat diambil jika diperlukan.

2.1.3 Kompetensi

Tjun *et al.* (2012) menjelaskan pengetahuan diukur dari seberapa tinggi pendidikan seseorang, karena pengetahuan tentang bidang yang digeluti akan lebih banyak, sehingga mampu mengetahui berbagai masalah lebih dalam. IIA (2013) mengartikan kompetensi sebagai kemampuan individu untuk melakukan tugas dengan baik, dimana merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang ditentukan. IIA (2017) menggambarkan kemampuan sebagai batas seorang individu untuk memainkan pekerjaan dengan benar dengan banyaknya pembelajaran yang dijelaskan dan bakat alami.

Kompetensi berarti pencapaian tingkat pemahaman dan pengetahuan yang memungkinkan individu untuk melakukan tugas yang diberikan kepada mereka (Robert, 2016) Komitmen terhadap kompetensi mengacu kepada pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melakukan tugas yang diberikan. Lingkungan pengendalian entitas dapat terkikis secara serius jika sejumlah posisi tidak diisi dengan individu yang tidak memiliki keterampilan kerja yang dibutuhkan.

Manajemen kemudian diharapkan mengambil keputusan mengenai tugas-tugas penting yang akan diselesaikan melalui pengembangan strategis dan menugaskan individu-individu yang tepat untuk melakukannya. Menempatkan individu-individu yang tepat dalam pekerjaan yang sesuai dan memberikan pelatihan yang memadai, serta memenuhi komponen dalam lingkungan pengendalian internal. Pelaksanaan pengendalian internal disertai dengan komitmen yang kuat terhadap kompetensi dapat mencapai kualitas sistem pengendalian internal yang baik.

2.1.4 Independensi

Arens (2017) mengartikan independensi sebagai sudut pandang yang tidak bias. Dijelaskan juga independensi terdiri dari dua komponen, yaitu independensi pikiran (fakta) dan independensi dalam penampilan. Independensi dalam fakta mencerminkan keadaan pikiran auditor yang memungkinkan untuk mengaudit dengan sikap tidak memihak. Independensi dalam penampilan adalah hasil dari interpretasi individu lain. Robert (2016) juga mendefinisikan independensi adalah kebebasan dari konflik kepentingan signifikan yang mengancam objektivitas. Ancaman tersebut kemudian harus dikelola pada tingkat individu auditor, tingkat keterlibatan dan tingkat organisasi. Seorang individu dalam praktik harus independen dalam fakta dan penampilan ketika memberikan audit dan jasa lainnya.

Independensi merupakan hal utama yang harus dimiliki individu dalam menghasilkan sistem pengendalian internal yang berkualitas. Sikap independen akan memberikan penilaian yang objektif sehingga penilaian tersebut menghasilkan pelaporan kondisi yang objektif untuk klien. Mulyadi (2022) mengartikan independensi berarti sikap mental yang bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan pihak lain dan tidak bergantung pihak lain. Independensi diartikan adanya kejujuran dalam diri individu dalam mempertimbangkan fakta dan adanya pertimbangan objektif tidak memihak dalam diri auditor dalam merumuskan dan menyatakan pendapatnya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Shaiti & Al-Matari (2020) meneliti hubungan antara fungsi audit internal (kompetensi dan independensi terhadap kualitas pengendalian internal). Hasil

penelitian menunjukkan bahwa fungsi internal (kompetensi dan independensi) secara signifikan berpengaruh terhadap kualitas sistem pengendalian internal.

Chang *et al.* (2019) meneliti dampak atribut audit internal terhadap efektivitas pengendalian internal atas operasi dan kepatuhan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tim audit internal yang lebih besar dapat meningkatkan kinerja audit internal untuk operasi dan kepatuhan, sedangkan kompetensi auditor internal secara positif terkait dengan efektivitas pengendalian internal atas kepatuhan, tetapi tidak dengan operasi.

Wulandari & Rasuli (2019) meneliti pengaruh independensi, kompetensi kerja peran auditor internal terhadap efektivitas sistem pengendalian internal dengan kinerja auditor internal sebagai pemoderasi. Hasil penelitian ini independensi, kompetensi kerja dan peran auditor internal berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas sistem pengendalian internal.

Wijaya *et al.* (2016) meneliti mengenai pengaruh independensi, motivasi, pengalaman kerja, profesionalisme, dan gaya kepemimpinan terhadap efektivitas penerapan sistem pengendalian internal. Hasil penelitian ini independensi, motivasi, pengalaman kerja, profesionalisme dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap efektivitas penerapan sistem pengendalian internal.

Alhamdi (2020) meneliti pengaruh independensi dan kompetensi terhadap efektivitas sistem pengendalian internal dengan pengalaman kerja auditor sebagai variabel moderasi. Hasil penelitian secara parsial independensi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas sistem pengendalian internal.

Nurbayani & Muliana (2019) meneliti pengaruh kompetensi, independensi, dan motivasi auditor internal terhadap efektivitas struktur pengendalian internal pada Kalla Group. Hasil penelitian ini kompetensi berpengaruh positif signifikan

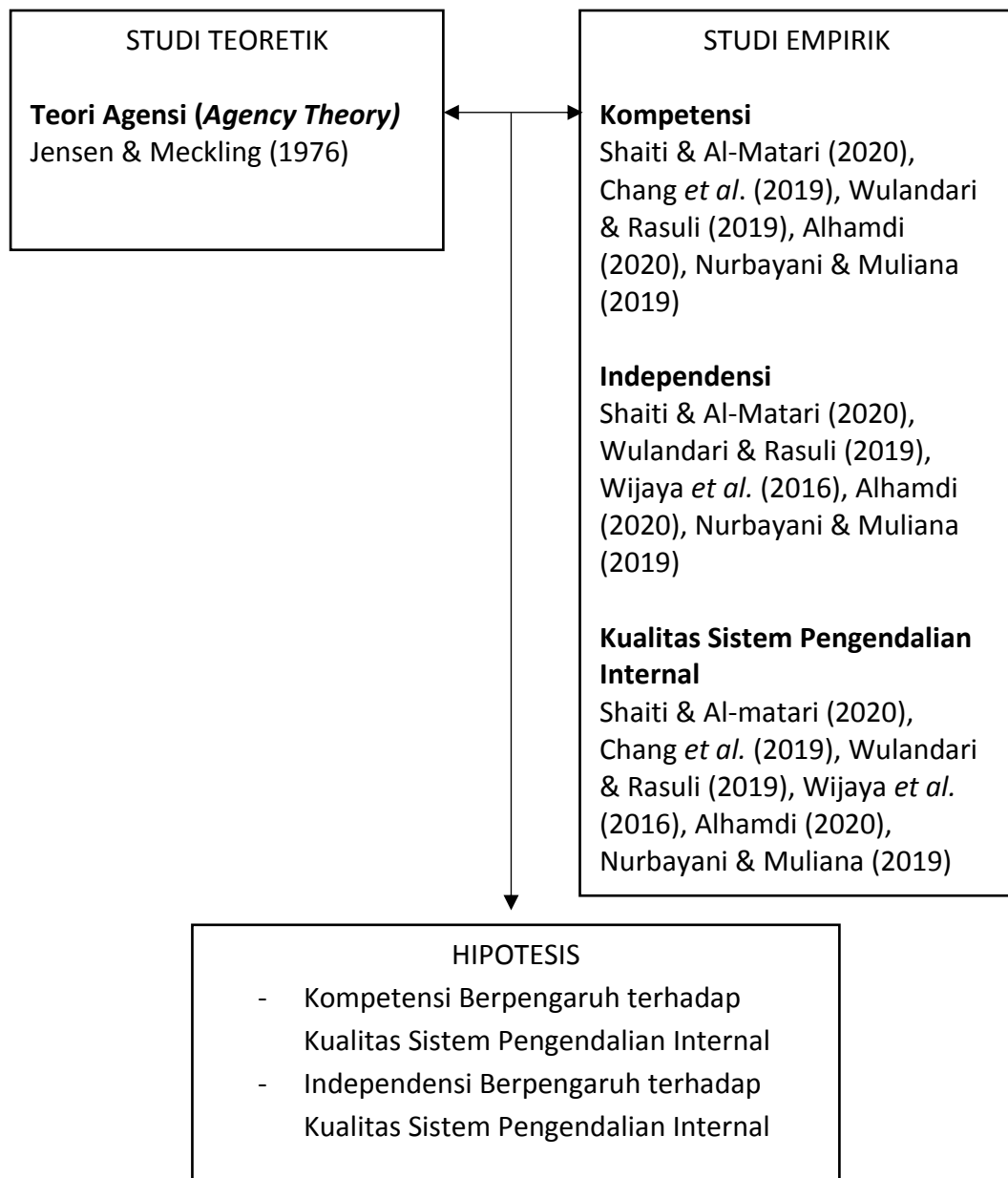
terhadap efektivitas struktur pengendalian internal pada Kalla Group. Independensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas struktur pengendalian internal pada Kalla Group. Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas struktur pengendalian internal pada Kalla Group.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah suatu diagram yang menggambarkan atau menjelaskan secara garis besar terkait proses berpikir yang dituangkan kedalam bentuk hubungan antar variabel yang diteliti berlandaskan pada pemaparan studi teoritik dan studi empirik. Kerangka proses berpikir yang digunakan pada studi ini didasarkan pada latar belakang, tujuan penelitian dan tinjauan Pustaka.

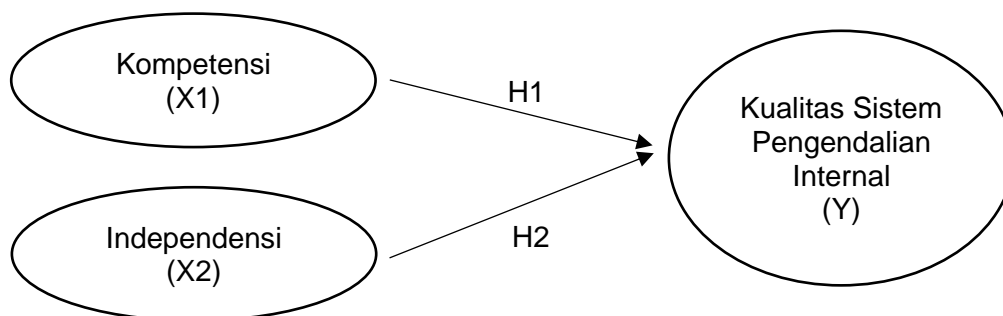
Studi teoeritik dilakukan dengan mempelajari teori-teori yang relevan dengan penelitian ini, yaitu teori agensi. Dalam melakukan studi teoritik terjadi proses berpikir deduktif, merupakan proses berpikir yang dimulai dari sifat umum ke sifat khusus. Studi empirik merupakan studi yang dilakukan dengan cara mempelajari hasil-hasil dari penelitian terdahulu yang terkait pada penelitian yang diangkat dalam penelitian ini. Studi empirik yang digunakan pada penelitian ini, yaitu terkait dengan analisis kompetensi dan independensi terhadap kualitas sistem pengendalian internal pada perusahaan yang menerapkan sistem ERP.

Berdasarkan studi teoeritik dan studi empirik, maka variabel-variabel yang diangkat dalam penelitian ini adalah kompetensi, independensi dan kualitas sistem pengendalian internal. Adapun kerangka pemikiran yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini sebagai berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka kerangka konseptual penelitian ini sebagai berikut.



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis Penelitian

2.4.1 Pengaruh Kompetensi terhadap Kualitas Sistem Pengendalian Internal.

Teori agensi (*agency theory*) menyatakan bahwa hubungan agensi merupakan sebuah kontrak di antara dua pihak yaitu prinsipal dan agen, dimana prinsipal memberi wewenang kepada agen untuk mengambil keputusan atas nama prinsipal (Jensen & Meckling, 1976). Pada saat menjalankan tugasnya sebagai pihak yang diberikan wewenang untuk mengambil keputusan yang tepat, agen dituntut untuk menjalankan tugasnya secara kompeten. Memiliki pemahaman yang luas tentang entitas dan keahlian yang mumpuni akan membantu agen dalam menjalankan tugasnya dalam proses pengendalian internal terkait dengan tantangan bisnis yang dapat menghalangi tercapainya keberhasilan strategis. Uraian diatas menunjukkan agen harus memiliki kompetensi dalam membuat dan melaksanakan proses pengendalian internal

untuk menghindari asimetri informasi yang dapat terjadi agar dapat mengambil keputusan yang tepat.

Chang *et al.* (2019) mengasumsikan aktivitas pengendalian internal dalam operasi bervariasi antar entitas dan industri. Pengetahuan dan pengalaman spesifik diperlukan jika ingin menerapkan dan mengelola aktivitas tersebut secara efektif. Hasil penelitian dari asumsi di atas, menemukan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kualitas sistem pengendalian internal.

Penelitian Wijaya *et al.* (2016) juga menunjukkan responden setuju bahwa kompetensi diperlukan dalam menjalankan sistem pengendalian internal guna mencapai efektivitas penerapan sistem pengendalian internal. Hal ini juga sejalan dengan Alhamdi (2020) dan Nurbayani & Muliana (2019) yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara positif pada sistem pengendalian internal.

H1: Kompetensi berpengaruh terhadap Kualitas Sistem Pengendalian Internal.

2.4.2 Pengaruh Independensi terhadap Kualitas Sistem Pengendalian Internal.

Pada teori agensi (*agency theory*) (Jensen & Meckling, 1976) hubungan kontraktual merupakan hubungan dimana satu atau lebih prinsipal menyewakan orang lain untuk melakukan beberapa jasa yang disebut dengan agen untuk mencapai tujuan entitas. Pelaksana tugas atau mengelola entitas oleh agen diharapkan dapat bersikap netral. Sikap netral agen diperlukan untuk menjaga kredibilitas pelaporan dan pelaksanaan pengendalian internal. Pengendalian internal yang berfungsi untuk mengawasi tugas dan fungsi masing-masing bagian yang memiliki tugas dan wewenangnya masing-masing diperlukan agar dapat mencegah penyalahgunaan oleh pihak-pihak yang tidak berwenang atas tugas tiap fungsi.

Berdasarkan teori agensi (*agency theory*) tersebut maka sistem pengendalian internal yang dilaksanakan secara independen dirasa sangat penting bagi seluruh entitas untuk menghindari konflik kepentingan yang terjadi antara prinsipal dan agen serta menghindari asimetri informasi yang dapat terjadi, karena Individu yang kehilangan independensinya maka laporan yang dihasilkan tidak sesuai kenyataan, sehingga tidak dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan.

Shaiti & Al-Matari (2020) melakukan penelitian pada UMKM yang beroperasi di Malaysia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan pekerjaan, program dan pelaporan sesuai dengan fungsi audit internal (independensi) berdampak pada aspek seluruh aspek sistem pengendalian internal. Hanim Fadzil *et al.* (2005) meneliti hubungan antara kesesuaian independensi dengan audit intern dan kualitas sistem pengendalian internal. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa objektivitas internal sangat memengaruhi kualitas sistem pengendalian internal. Hal ini juga sejalan dengan Ramantha (2018) yang menyatakan dalam penelitiannya bahwa independensi berpengaruh positif terhadap efektivitas struktur pengendalian internal.

H2: Independensi berpengaruh terhadap Kualitas Sistem Pengendalian Internal.