

The Influence of Internal Audit Roles, Leadership Styles and Compensation Levels on the Effectiveness of the Internal Control System

Ni Kadek Yuta Paramitha¹

Ni Luh Sari Widhiyani²

^{1,2}Faculty of Economics and Business, Universitas Udayana, Indonesia

*Correspondences : paramithayuta11@gmail.com

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh peran audit internal, gaya kepemimpinan dan tingkat kompensasi terhadap efektivitas sistem pengendalian internal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berbentuk asosiatif kausalitas. Penelitian ini dilakukan pada BPR di Kota Denpasar dengan populasi seluruh BPR berjumlah 20 BPR. Metode pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah metode *total sampling*. Data penelitian ini dikumpulkan menggunakan kuesioner yang kemudian dianalisis dengan analisis regresi linear berganda yang diolah dengan bantuan SPSS versi 22 *for windows*. Hasil penelitian menyatakan bahwa peran audit internal, gaya kepemimpinan dan tingkat kompensasi berpengaruh positif terhadap efektivitas sistem pengendalian internal pada BPR di Kota Denpasar

Keywords: Internal Control; Audits; Leadership; Compensation

Pengaruh Peran Audit Internal, Gaya Kepemimpinan dan Tingkat Kompensasi Terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Internal

ABSTRAK

This study aims to determine the effect of the role of internal audit, leadership style and level of compensation on the effectiveness of the internal control system. This study uses a quantitative approach in the form of associative causality. This research was conducted at BPRs in Denpasar City with a total population of 20 BPRs. The sampling method used in this study is the total sampling method. The research data was collected using a questionnaire which was then analyzed by multiple linear regression analysis with the help of SPSS version 22 for windows. The results of the study stated that the role of internal audit, leadership style and level of compensation had a positive effect on the effectiveness of the internal control system at BPR in Denpasar City.

Kata Kunci: Pengendalian Internal; Audit; Kepemimpinan; Kompensasi

Artikel dapat diakses : <https://ejournal1.unud.ac.id/index.php/akuntansi/index>



e-ISSN 2302-8556

Vol. 36 No. 2
Denpasar, 28 Februari 2026
Hal. 483-496

DOI:
10.24843/EJA.2026.v36.i02.p16

PENGUTIPAN:

Paramitha, N. K. Y., & Widhiyani, N. L. S. (2026). The Influence of Internal Audit Roles, Leadership Styles and Compensation Levels on the Effectiveness of the Internal Control System. *E-Jurnal Akuntansi*, 36(2), 483-496

RIWAYAT ARTIKEL:

Artikel Masuk:
13 April 2022
Artikel Diterima:
2 Agustus 2022

PENDAHULUAN

Dewasa ini perkembangan dunia usaha semakin pesat yang ditandai dengan meningkatnya kegiatan ekonomi masyarakat serta kebutuhan akan modal kerja. Dalam menjalankan aktivitas ekonomi tentunya masyarakat akan membutuhkan dana yang dapat digunakan untuk menunjang aktivitas mereka. Penyediaan dana dalam bentuk kredit tentunya sangat dibutuhkan oleh masyarakat untuk modal kerja dan dana tersebut dapat digunakan untuk pengembangan usaha yang nantinya dapat meningkatkan perekonomian. Mengingat pentingnya penyediaan dana dalam bentuk kredit tentunya lembaga keuangan ikut berperan dalam hal ini. Banyak bank yang mulai berkembang yang salah satunya adalah Bank Perkreditan Rakyat (BPR).

BPR adalah bank yang dalam kegiatan usahanya tidak memberikan jasa lalu lintas pembayaran. BPR hanya melakukan kegiatan usaha berupa simpanan dalam bentuk deposito berjangka, tabungan, dan/atau bentuk lain yang dipersamakan dengan itu. BPR dituntut dapat meningkatkan produktivitasnya agar mampu bersaing dengan lembaga keuangan lainnya. Untuk itu BPR diharapkan terus mengembangkan berbagai kebijakan dan strategi secara optimal (Stiawan et al., 2017). Salah satu kebijakan yang dapat diterapkan oleh manajemen BPR adalah dengan menerapkan sistem pengendalian internal secara efektif.

Sunaryo et al., (2019) menyatakan bahwa pengendalian internal sebagai suatu proses yang dipengaruhi oleh personel perusahaan yang dirancang untuk menyediakan jaminan yang dapat dipercaya untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaporan keuangan yang mematuhi hukum dan aturan yang berlaku serta mengoptimalkan efisiensi dan efektivitas operasi usaha. Pengawas internal diharapkan ikut berperan yang dengan keahlian dan kepemimpinannya dapat memberikan saran mengenai sistem pengendalian internal yang diterapkan.

Kepala OJK Regional 8 Bali-Nusa Tenggara menyatakan bahwa berdasarkan hasil kajian terdapat lima permasalahan BPR di Bali saat ini (<http://www.baliekbis.com>, 2018). Dikatakan bahwa kelima permasalahan tersebut, yakni pertama terkait permodalan dimana ada 51 BPR di Bali yang memiliki modal inti terbatas (di bawah Rp6.000.000.000). Permasalahan kedua yakni kurang optimalnya penerapan *good corporate governance* BPR. Permasalahan ketiga terkait ketidakhandalan sistem teknologi informasi (*lack of IT*) seperti kelemahan dalam sistem IT yang mengakibatkan terjadinya *fraud* atau error karena sistem tidak dapat memvalidasi data yang telah diinput dan sistem masih memungkinkan untuk diintervensi oleh pihak tertentu. Permasalahan keempat yakni produk dan layanan BPR yang masih terbatas. Kelima adalah struktur dana BPR yang didominasi dana mahal. Hizbullah berharap BPR dapat memperbaiki struktur dana ini untuk mendorong peningkatan porsi rasio *Current Account Saving Account* (CASA). Rasio ini merupakan perbandingan antara jumlah giro dan tabungan dengan jumlah Dana Pihak Ketiga (DPK).

Permasalahan BPR juga terjadi di Kota Denpasar dimana terdapat salah satu BPR yang dicabut ijinnya oleh OJK karena dinilai tidak dapat melakukan penyehatan terhadap BPR dalam jangka waktu yang ditentukan. Otoritas Jasa Keuangan (OJK) sebagai otoritas yang mengatur dan mengawasi lembaga jasa keuangan mencabut izin usaha PT. Bank Perkreditan Rakyat Legian, yang beralamat di Jalan Gajah Mada No.125 - 127 Denpasar, Provinsi Bali. Pencabutan

izin usaha PT. Bank Perkreditan Rakyat Legian dikeluarkan melalui Keputusan Anggota Dewan Komisiner Otoritas Jasa Keuangan Nomor KEP-103/D.03/2019 tentang Pencabutan Izin Usaha PT Bank Perkreditan Rakyat Legian terhitung sejak 21 Juni 2019. Pencabutan izin usaha PT Bank Perkreditan Rakyat Legian dilakukan setelah Pemegang Saham dan pengurus BPR tidak dapat melakukan penyehatan terhadap BPR dalam jangka waktu pengawasan khusus sesuai dengan ketentuan maksimal dua bulan dari tanggal 28 Maret 2019 sampai dengan 28 Mei 2019 (<https://www.merdeka.com>, 2019).

Upaya penyehatan yang dilakukan BPR sampai dengan batas waktu yang ditentukan tersebut tidak dapat memperbaiki kondisi BPR untuk keluar dari status Bank Dalam Pengawasan Khusus (BDPK), yang harus memiliki rasio Kewajiban Penyediaan Modal Minimum (KPMM) paling sedikit sebesar 8%. Menurut OJK, ada beberapa penyebab penurunan *Capital Adequacy Ratio* (CAR), yakni pencairan dana oleh deposan pada periode tertentu, transaksi antarbank yang sebelumnya sebesar Rp 20 miliar menjadi Rp 8 miliar, dan pengeluaran pribadi pemegang saham menggunakan dana kas. Hal ini dikarenakan lemahnya sistem pengendalian internal yang diterapkan pada BPR Legian. Pengendalian internal dikatakan lemah karena seperti yang dipaparkan sebelumnya bahwa dana kas BPR digunakan oleh pemegang saham untuk kepentingan pribadi. Peran audit internal masih sangat lemah karena tidak dapat menjaga dana kas yang dimiliki BPR hanya untuk kepentingan BPR tetapi masih dipergunakan untuk kepentingan pribadi pemegang saham, sehingga pengelolaan keuangan BPR menjadi tidak jelas.

Otoritas Jasa Keuangan juga mencabut izin usaha BPR Calliste Bestari pada tanggal 13 Agustus 2019 yang tertuang dalam Keputusan Anggota Dewan Komisiner OJK Nomor KEP-141/D.03/2019 tentang Pencabutan Izin Usaha. Penyebab BPR tersebut bermasalah karena adanya praktik perbankan yang tidak sehat, baik oleh pengurus maupun pemegang saham. Permasalahan yang terjadi pada BPR Calliste Bestari ini tentunya tidak terlepas dari lemahnya pengendalian internal yang diterapkan karena mulai adanya praktik perbankan yang tidak sehat oleh pihak internal perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa auditor internal tidak dapat menerapkan pengendalian internal dengan baik. Auditor internal dalam menjalankan tugasnya sebagai pengawas internal tentu memiliki peran penting dalam menjaga operasional BPR agar tidak terjadi penyelewengan dana oleh oknum-oknum tertentu.

Banyak hal yang dapat mempengaruhi efektif tidaknya penerapan sistem pengendalian internal. Dalam menerapkan pengendalian internal yang memadai, auditor internal mempunyai peranan yang sangat penting. Penelitian ini menggunakan kajian teori atribusi yang dimana mengenai kinerja seorang auditor internal dalam kaitannya dengan sistem pengendalian internal yang diterapkan dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal yang sejalan dengan teori atribusi. Pada teori atribusi terdapat faktor internal yakni kemampuan yang dimana dalam penelitian ini dapat dijabarkan faktor internal dalam SPI yang berkaitan dengan kemampuan meliputi peran audit internal dan gaya kepemimpinan. Dalam hal ini menjelaskan mengenai kemampuan seorang auditor internal melalui pengetahuan yang dimilikinya serta dalam menunjukkan gaya kepemimpinan yang baik. Sedangkan faktor eksternal yakni lingkungan yang dimana dalam

penelitian ini dapat dijelaskan faktor eksternal dalam SPI yang berkaitan dengan lingkungan kerja adalah tingkat kompensasi.

Wardah, (2015) menyatakan bahwa audit internal merupakan pekerjaan yang independen di dalam suatu organisasi meninjau kegiatan-kegiatan organisasi guna memenuhi kebutuhan pimpinan. Auditor internal dapat membantu manajemen dalam mendesain serta memelihara kecukupan dan efektivitas struktur pengendalian intern. Auditor internal juga bertanggungjawab untuk menilai kecukupan dan keefektifan dari masing-masing sistem pengendalian internal yang memberikan jaminan kualitas dan integritas dari pelaporan keuangan. Aktivitas audit internal memberikan jaminan bahwa pengendalian internal yang dijalankan perusahaan telah cukup memadai untuk memperkecil terjadinya risiko dan menjamin bahwa kegiatan operasional perusahaan telah berjalan secara efektif dan efisien serta memastikan bahwa sasaran dan tujuan perusahaan telah tercapai (Karmana, 2019).

Aktivitas audit internal yang dijalankan secara efektif akan menjadi sesuatu yang sangat berharga di mata manajemen. Objektivitas, keahlian dan pengetahuan yang dimiliki oleh seorang auditor internal yang kompeten akan dapat secara signifikan memberikan nilai tambahan bagi pengendalian internal perusahaan. Auditor internal tentunya memiliki peranan dalam melakukan evaluasi atau pemeriksaan laporan keuangan perusahaan. Perusahaan yang memfungsikan internal audit dengan baik secara umum memiliki kontrol yang lebih baik (Wardah, 2015). Suatu perusahaan harus meningkatkan kualitas auditor internal agar mampu bekerja secara efektif. Peran auditor internal berpengaruh secara nyata terhadap pengendalian internal dan kinerja perusahaan. Hal tersebut disebabkan oleh ruang lingkup pekerjaan auditor internal meliputi penilaian dan pengevaluasian terhadap efektivitas sistem pengendalian internal.

Penelitian mengenai peran audit internal pernah dilakukan oleh Karmana, (2019) yang menyatakan bahwa audit internal berpengaruh terhadap pengendalian internal. Hasil yang sama juga diperoleh oleh Anam (2020) yang menyatakan bahwa peran audit internal secara signifikan berpengaruh terhadap pengendalian internal. Penelitian oleh Wardah, (2015) juga menunjukkan bahwa peran auditor internal berpengaruh positif terhadap efektivitas sistem pengendalian internal. Berdasarkan kajian teoritis dan kajian empiris di atas, hipotesis pertama yang diajukan adalah:

H₁: Peran audit internal berpengaruh positif terhadap efektivitas sistem pengendalian internal.

Seorang auditor internal harus memiliki sikap yang mampu mempengaruhi orang lain untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan aturan yang ada. Sikap ini berhubungan dengan gaya kepemimpinan seorang auditor internal. Kepemimpinan merupakan proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dari para karyawannya. Gaya kepemimpinan tidak hanya sebatas individu harus memperhatikan gaya konsisten dalam semua aktivitasnya melainkan harus bersifat fleksibel dan menyesuaikan gayanya dengan situasi spesifik dari individu-individu yang bersangkutan (Ekayanti et al., 2017). Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi akan sangat membantu dalam mengatasi masalah dan terutama masalah yang berhubungan dengan bawahan atau karyawan. Dengan gaya kepemimpinan

yang baik tentunya karyawan/bawahan akan dapat mengikuti aturan yang ada, sehingga dapat meningkatkan efektivitas pengendalian internal pada suatu perusahaan. Semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan tentu akan dapat menciptakan pengendalian internal yang efektif.

Penelitian mengenai gaya kepemimpinan pernah dilakukan oleh Ekayanti et al., (2017) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap efektivitas sistem pengendalian internal. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Budiarsana et al., (2017) juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap efektivitas sistem pengendalian internal. Hasil penelitian oleh Putra (2015) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap efektivitas sistem pengendalian internal. Hasil yang sama juga diperoleh oleh Darma (2016) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap efektivitas sistem pengendalian internal. Berdasarkan kajian teoritis dan kajian empiris di atas, hipotesis kedua yang diajukan adalah:

H₂: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap efektivitas sistem pengendalian internal.

Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran kepada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya melalui kegiatan yang disebut bekerja (Stiawan et al., 2017). Tingkat kompensasi merupakan tingkat kontribusi yang diterima badan pengawas atas pekerjaan yang telah dikerjakan berupa kompensasi finansial dan nonfinansial yang akan mempengaruhi kinerja. Shintadevi (2018) menyatakan bahwa kompensasi yang diterima oleh karyawan cenderung akan menentukan standar hidup serta kedudukan sosial di masyarakat. Kompensasi dapat berpengaruh terhadap pengendalian internal perusahaan. Pemberian kompensasi yang tidak sesuai akan mendorong karyawan melakukan kecurangan, sehingga pengendalian internal tidak dapat diterapkan secara efektif. Karyawan akan berupaya lebih baik apabila mereka meyakini upaya yang dilakukan menghasilkan penilaian kinerja yang baik.

Penelitian mengenai tingkat kompensasi pernah dilakukan oleh (Stiawan et al., 2017) dengan memperoleh hasil bahwa tingkat kompensasi berpengaruh positif terhadap efektivitas sistem pengendalian internal pada LPD di Kecamatan Banjar. Hasil penelitian yang diperoleh oleh Purnami (2021) menunjukkan bahwa tingkat kompensasi tidak berpengaruh terhadap efektivitas sistem pengendalian internal pada LPD di Kecamatan Denpasar Utara. Berdasarkan kajian teoritis dan kajian empiris di atas, hipotesis ketiga yang diajukan adalah:

H₃: Tingkat kompensasi berpengaruh positif terhadap efektivitas sistem pengendalian internal

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini diantaranya: (1) untuk mengetahui pengaruh peran auditor internal terhadap efektivitas sistem pengendalian internal, (2) untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap efektivitas sistem pengendalian internal, dan (3) untuk mengetahui pengaruh tingkat kompensasi terhadap efektivitas sistem pengendalian internal.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berbentuk asosiatif kausalitas yang merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2018:105). Penelitian ini dilakukan pada BPR di Kota Denpasar dengan populasi seluruh BPR yang berjumlah 20 BPR sesuai dengan jumlah BPR yang terdaftar pada Otoritas Jasa Keuangan. Metode pengambilan sampel digunakan sampling jenuh atau metode sensus, sehingga jumlah sampel sama dengan jumlah populasi. Pada penelitian ini responden yang dipilih pada tiap BPR sebanyak 5 orang, sehingga jumlah responden dari 20 BPR adalah sebanyak 100 orang. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 22 *for windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Pada statistik deskriptif ini, akan dikemukakan cara-cara penjelasan kelompok melalui modus, median, mean, dan variasi simpangan baku. Hasil analisis statistik deskriptif penelitian ini disajikan pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Hasil Analisis Deskriptif

	<i>N</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
Peran Audit Internal (X_1)	86	27	36	29,06	2,846
Gaya Kepemimpinan (X_2)	86	22	29	24,21	0,856
Tingkat Kompensasi (X_3)	86	18	24	20,33	2,032
Efektivitas Sistem Pengendalian Internal (Y)	86	27	35	30,20	2,320
<i>Valid N (Listwise)</i>	86				

Sumber: Data Penelitian, 2021

Berdasarkan data pada Tabel 1, dapat dinyatakan bahwa variabel peran audit internal (X_1) mempunyai skor minimum 27, skor maksimum 36, skor rata-rata 29,06 dengan standar deviasi 2,846. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi perbedaan nilai peran audit internal terhadap nilai rata-rata sebesar 2,846. Skor rata-rata lebih mendekati skor minimum yang berarti bahwa peran audit internal cenderung rendah karena responden lebih banyak menjawab sangat tidak setuju (poin 1) dan tidak setuju (poin 2).

Variabel gaya kepemimpinan (X_2) mempunyai skor minimum 22, skor maksimum 29, skor rata-rata 24,21 dengan standar deviasi 0,856. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi perbedaan nilai gaya kepemimpinan terhadap nilai rata-rata sebesar 0,856. Skor rata-rata lebih mendekati skor minimum yang berarti bahwa gaya kepemimpinan cenderung rendah karena responden lebih banyak menjawab sangat tidak setuju (poin 1) dan tidak setuju (poin 2).

Variabel tingkat kompensasi (X_3) mempunyai skor minimum 18, skor maksimum 24, skor rata-rata 20,33 dengan standar deviasi 2,032. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi perbedaan nilai tingkat kompensasi terhadap nilai rata-rata sebesar 2,032. Skor rata-rata lebih mendekati skor minimum yang berarti bahwa tingkat kompensasi cenderung rendah karena responden lebih banyak menjawab sangat tidak setuju (poin 1) dan tidak setuju (poin 2). Variabel efektivitas sistem pengendalian internal (Y) mempunyai skor minimum 27, skor maksimum 35, skor rata-rata 30,20 dengan standar deviasi 2,320. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi perbedaan nilai efektivitas sistem pengendalian internal terhadap nilai rata-rata sebesar 2,320. Skor rata-rata lebih mendekati skor minimum yang berarti bahwa efektivitas sistem pengendalian internal cenderung rendah karena responden lebih banyak menjawab sangat tidak setuju (poin 1) dan tidak setuju (poin 2).

Kemudian selanjutnya dilakukan pengujian instrumen penelitian yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya kuesioner yang disebarkan. Suatu instrumen dikatakan valid apabila memiliki nilai *pearson correlation* lebih besar daripada 0,3 dengan nilai *Sig. (2-tailed)* lebih kecil daripada 0,05. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan diperoleh bahwa seluruh instrumen memiliki nilai *pearson correlation* lebih besar 0,3 dan nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dikatakan valid dan data dapat digunakan pada penelitian.

Uji reliabilitas digunakan untuk menentukan apakah kuesioner tetap konsisten apabila digunakan lebih dari satu kali terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach Alpha*. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar daripada 0,7. Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini disajikan pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Peran Audit Internal (X_1)	0,898	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X_2)	0,739	Reliabel
Tingkat Kompensasi (X_3)	0,758	Reliabel
Efektivitas Sistem Pengendalian Internal (Y)	0,765	Reliabel

Sumber: Data Penelitian, 2021

Berdasarkan data pada Tabel 2, dapat dilihat bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar daripada 0,7, sehingga data dikatakan reliabel dan data dapat digunakan pada penelitian. Setelah uji instrumen penelitian terpenuhi maka dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi yang digunakan yaitu variabel terikat, variabel bebas atau keduanya berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan statistik *Kolmogorov-Smirnov Test* atau K-S dengan bantuan SPSS (Ghozali, 2016: 114). Distribusi data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai *P value* > 0,05 (tingkat signifikansi yang digunakan). Hasil uji normalitas pada penelitian ini disajikan pada Tabel 3 berikut.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		86
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0,000
	<i>Std. Deviation</i>	2,248
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,077
	<i>Positive</i>	0,077
	<i>Negative</i>	-0,068
<i>Kolmogorov Smirnov</i>		0,077
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,200 ^{c,d}

Sumber: Data Penelitian, 2021

Berdasarkan data pada Tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai *Kolmogorov Smirnov* sebesar 0,077 dengan nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa nilai residual berdistribusi secara normal dan dapat digunakan dalam penelitian. Selanjutnya dilakukan uji multikolinearitas untuk menguji ada tidaknya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak memiliki korelasi antar variabel bebasnya. Jika model regresi mengandung korelasi antar variabelnya atau mengandung gejala multikolinearitas maka akan menghasilkan prediksi yang menyimpang. Korelasi antar variabel bebas dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10, maka dapat dikatakan bahwa model tersebut telah bebas dari masalah multikolinearitas (Ghozali, 2016). Hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini disajikan pada Tabel 4 berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Collinearity Statistics</i>		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	
X ₁	0,996	1,004	Bebas Multikolinearitas
X ₂	0,996	1,004	Bebas Multikolinearitas
X ₃	1,000	1,000	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Data Penelitian, 2021

Hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel independen mempunyai nilai VIF lebih kecil daripada 10 dan nilai *tolerance* lebih besar daripada 0,10, sehingga dapat dikatakan bahwa model terbebas dari adanya multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji sama atau tidaknya varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika residual memiliki varian yang sama maka disebut homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji ini dilakukan menggunakan metode *Glejser* dengan bantuan program SPSS (Ghozali, 2016: 105). Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami heteroskedastisitas atau memiliki varian yang homogen. Apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 pada nilai absolut residual maka model regresi tidak mengandung gejala heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Tabel 5 di bawah ini.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,497	3,931		1,907	0,106
X ₁	-0,099	0,044	-0,238	-2,228	0,103
X ₂	-0,070	0,148	-0,051	-0,473	0,637
X ₃	-0,050	0,062	-0,086	-0,808	0,422

Sumber: Data Penelitian, 2021

Berdasarkan data pada Tabel 5 dapat dilihat bahwa masing-masing variabel independen tidak signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen nilai *Absolut Residual* (AbsRes). Variabel peran audit internal (X₁) mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,103, variabel gaya kepemimpinan (X₂) mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,637, dan variabel tingkat kompensasi (X₃) mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,422. Semua variabel mempunyai probabilitas signifikansi > 0,05, sehingga dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

Setelah uji asumsi klasik terpenuhi selanjutnya dilakukan uji hipotesis. Hipotesis pada penelitian ini diuji dengan menggunakan model regresi berganda. Model regresi berganda digunakan untuk memecahkan rumusan masalah yang ada, yaitu untuk melihat pengaruh diantara dua variabel atau lebih. Uji hipotesis yang pertama dilakukan adalah uji koefisien determinasi. Koefisien determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,725 ^a	0,706	0,703	2,289

Sumber: Data Penelitian, 2021

Berdasarkan data pada Tabel 6, dapat dilihat bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,703 yang menunjukkan bahwa variasi variabel peran audit internal, gaya kepemimpinan dan tingkat kompensasi hanya mampu menjelaskan 70,3% variasi variabel efektivitas sistem pengendalian internal. Sisanya sebesar 29,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini yang dapat mempengaruhi efektivitas sistem pengendalian internal.

Selanjutnya dilakukan uji statistik t menunjukkan pengaruh satu variabel penjelas dan independen secara individu dalam menjelaskan variansi variabel dependen. Keputusan statistik hitung dan statistik tabel dapat diambil keputusan berdasarkan probabilitas, dengan dasar pengambilan keputusan: (1) Apabila probabilitas > tingkat signifikan (0,05), maka H₀ diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh signifikan dari variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, dan (2) Apabila probabilitas ≤ tingkat signifikan (0,05), maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh signifikan dari variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Hasil uji statistik t pada penelitian ini disajikan pada Tabel 7 sebagai berikut.

Tabel 7. Hasil Uji Statistik t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13,744	4,944		2,780	0,018
X ₁	0,092	0,045	0,113	2,055	0,029
X ₂	0,432	0,174	0,159	2,486	0,014
X ₃	0,163	0,070	0,143	2,333	0,019

Sumber: Data Penelitian, 2021

Sesuai data pada Tabel 7 dapat diketahui bahwa variabel peran audit internal memiliki nilai signifikansi sebesar $0,029 < 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa variabel X₁ mempunyai kontribusi terhadap Y. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X₁ mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa **H₁ diterima** yaitu peran audit internal berpengaruh positif terhadap efektivitas sistem pengendalian internal.

Variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai signifikansi sebesar $0,014 < 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa variabel X₂ mempunyai kontribusi terhadap Y. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X₂ mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa **H₂ diterima** yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap efektivitas sistem pengendalian internal.

Variabel tingkat kompensasi memiliki nilai signifikansi sebesar $0,019 < 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa variabel X₃ mempunyai kontribusi terhadap Y. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X₃ mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa **H₃ diterima** yaitu tingkat kompensasi berpengaruh positif terhadap efektivitas sistem pengendalian internal.

Peran auditor internal pada BPR sangat diperlukan sebagai penilai independen untuk menelaah operasional BPR dan mengevaluasi kecukupan kontrol serta efisiensi dan efektivitas kinerja perusahaan (Wardah, 2015). Auditor internal memiliki peranan yang penting dalam semua hal yang berkaitan dengan pengelolaan BPR dan risiko-risiko terkait dalam menjalankan usaha. Auditor internal bisa sangat membantu manajemen dengan mengevaluasi sistem kontrol dan menunjukkan kelemahan-kelemahan dalam kontrol internal, tetapi bukan berperan sebagai manajer itu sendiri. Kedudukan auditor internal dalam struktur organisasi sangat mempengaruhi keberhasilannya dalam menjalankan tugas, sehingga dengan posisi tersebut memungkinkan auditor internal dapat melaksanakan fungsinya dengan baik serta dapat bekerja dengan independen dan objektif (Wardah, 2015). Semakin berperan auditor internal dalam menjalankan fungsinya sebagai pengawas BPR maka akan menciptakan sistem pengendalian internal yang efektif pula. Sesuai dengan *grand theory* yang dimana dijelaskan bahwa teori atribusi mencakup faktor internal dan eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi pengendalian internal pada BPR yaitu peranan yang baik dari auditor internal.

Berdasarkan konsep yang ada dan pengujian yang telah dilakukan tampak bahwa peran audit internal memiliki pengaruh terhadap efektivitas sistem pengendalian internal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran audit internal

memiliki hubungan searah terhadap efektivitas sistem pengendalian internal yang berarti bahwa semakin tinggi peran audit internal maka pengendalian internal akan semakin tinggi pula. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Wardah, 2015) yang memperoleh hasil bahwa peran auditor internal berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas sistem pengendalian internal. Hasil yang sama juga diperoleh Karmana (2019) yang menyatakan bahwa auditor internal berpengaruh terhadap efektivitas sistem pengendalian internal. Hasil penelitian oleh Anam *et.al.* (2020) juga menyatakan bahwa peran audit internal secara signifikan berpengaruh terhadap pengendalian internal.

Seorang auditor internal harus memiliki sikap yang mampu mempengaruhi orang lain untuk mau melaksanakan kegiatan sesuai dengan aturan yang ada. Sikap ini berhubungan dengan gaya kepemimpinan seorang auditor internal. Kepemimpinan merupakan proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dari para karyawannya. Budiarsana *et al.*, (2017) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang akan ditunjukkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi orang lain atau karyawan. Pola perilaku tersebut dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti nilai-nilai, harapan maupun sikap yang ada dalam diri pemimpin. Gaya kepemimpinan tidak hanya sebatas individu harus memperhatikan gaya konsisten dalam semua aktivitasnya melainkan harus bersifat fleksibel dan menyesuaikan gayanya dengan situasi spesifik dari individu-individu yang bersangkutan (Ekayanti *et al.*, 2017). Dengan gaya kepemimpinan yang baik tentu bawahan akan dapat mengikuti atasan, sehingga akan lebih memudahkan dalam pelaksanaan prosedur dan penerapan sistem pengendalian internal pada BPR. Dengan gaya kepemimpinan yang baik tentunya karyawan/bawahan akan dapat mengikuti aturan yang ada, sehingga dapat meningkatkan efektivitas pengendalian internal pada BPR. Sesuai dengan *grand theory* yang dimana dijelaskan bahwa teori atribusi mencakup faktor internal dan eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi pengendalian internal pada BPR yaitu gaya pemimpin dalam memimpin bawahan yang ada di BPR.

Berdasarkan konsep yang ada dan pengujian yang dilakukan tampak bahwa gaya kepemimpinan dapat berpengaruh terhadap efektivitas sistem pengendalian internal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki hubungan searah yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat gaya kepemimpinan maka pengendalian internal akan semakin efektif pula. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Darma (2016) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas sistem pengendalian internal. Hasil penelitian oleh Ekayanti *et al.*, (2017) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas sistem pengendalian internal. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Budiarsana *et al.*, (2017) juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas sistem pengendalian internal.

Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran kepada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya melalui kegiatan yang disebut bekerja (Stiawan *et al.*, 2017). Tingkat kompensasi merupakan tingkat

kontribusi yang diterima badan pengawas atas pekerjaan yang telah dikerjakan berupa kompensasi finansial dan nonfinansial yang akan mempengaruhi kinerja. Shintadevi (2018) menyatakan bahwa kompensasi yang diterima kepada karyawan cenderung untuk menentukan standar hidup serta kedudukan sosial di masyarakat. Kompensasi dapat berpengaruh terhadap pengendalian internal perusahaan. Pemberian kompensasi yang tidak sesuai akan mendorong karyawan melakukan kecurangan, sehingga pengendalian internal tidak dapat diterapkan secara efektif. Karyawan akan berupaya lebih baik apabila mereka meyakini upaya yang dilakukan menghasilkan penilaian yang baik. Dengan kompensasi yang tinggi tentunya karyawan BPR akan bekerja dengan lebih baik karena merasa kompensasi yang diterima sesuai dengan beban pekerjaan. Dengan demikian, maka penerapan sistem pengendalian internal akan semakin efektif pula. Sesuai dengan *grand theory* yang dimana dijelaskan bahwa teori atribusi mencakup faktor internal dan eksternal. Faktor eksternal yang mempengaruhi pengendalian internal pada BPR yaitu tingkat kompensasi yang diterima oleh karyawan BPR.

Berdasarkan konsep yang ada dan pengujian yang telah dilakukan tampak bahwa tingkat kompensasi memiliki pengaruh terhadap efektivitas sistem pengendalian internal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kompensasi memiliki hubungan searah yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat kompensasi maka pengendalian internal akan semakin efektif. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Stiawan et al., 2017) menunjukkan bahwa tingkat kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas sistem pengendalian internal pada LPD di Kecamatan Banjar. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purnami (2021) yang menyatakan bahwa tingkat kompensasi tidak berpengaruh terhadap efektivitas sistem pengendalian internal.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa peran audit internal berpengaruh positif terhadap efektivitas sistem pengendalian internal. Hal ini menunjukkan bahwa semakin berperan audit internal dalam mengidentifikasi, mengukur, mengevaluasi risiko dan mendeteksi adanya kecurangan maka sistem pengendalian internal akan semakin efektif. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap efektivitas sistem pengendalian internal. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan dengan memperhatikan semua masukan serta informasi dari bawahan maka sistem pengendalian internal akan semakin efektif. Tingkat kompensasi berpengaruh positif terhadap efektivitas sistem pengendalian internal. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar kompensasi yang diberikan maka sistem pengendalian internal akan semakin efektif.

REFERENSI

- Budiarsana, I. M. R., Sulindawati, N. L. G. E., & Kurniawan, P. S. (2017). Pengaruh Keahlian Profesional, Gaya Kepemimpinan, Pengalaman Kerja Badan Pengawas Dan Budaya Organisasi Menyama Braya Terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Internal Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Se-Kabupaten Buleleng. *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi S1)*, 8(2).

- Ekayanti, N. W., Sujana, E., & Wahyuni, M. A. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Intern pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Se-Kecamatan Payangan Kabupaten Gianyar. *E-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha*, 7(1), 1-12. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/S1ak/article/view/10385/6652>
- Karmana, D. (2019). Peran Audit Internal Terhadap Pengendalian Intern Penerimaan Kas Pada Pt Inti (Persero) Bandung. *Ekonomi, Akuntansi & Manajemen*, 1(1), 55-68. <https://doi.org/10.37577/ekonam.v1i1.103>
- Stiawan, I. K. J., Sujana, E., & Yasa, I. N. P. (2017). Terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Internal Pada Lembaga Perkreditan Desa Se-Kecamatan Banjar. *E-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha*, 8(2).
- Sunaryo, K., S, I. P., & Raissa, S. (2019). Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Sistem Informasi Akuntansi dan Keefektifan Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Kecenderungan Kecurangan Akuntansi atau yang sering disebut dengan fraud akhir-akhir ini banyak terjadi di Indon. *Jurnal Aset Akuntansi*, 11(1), 71-84.
- Wardah, N. (2015). Pengaruh peran dan kinerja auditor internal terhadap efektivitas sistem pengendalian internal studi empiris perguruan tinggi badan layanan umum di wilayah Provinsi DKI Jakarta dan Banten. *AKUNTANSI*, 151(2), 10-17.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Anam, H., Raja V.B.M dan Elisabeth. (2020). Peran Audit Internal Serta Faktor-Faktor Pendukung Terhadap Pengendalian Internal dan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Akuntabel*, 17(1), 1-13.
- Baliekbis. (2018). Kepala OJK: Ini Lima Masalah BPR di Bali. Diakses pada 6 Juni 2020, dari <http://www.baliekbis.com/kepala-ojk-ini-lima-masalah-bpr-di-bali/>.
- Darma, A.A Ngurah Surya. (2016). *Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Pengalaman Kerja dan Kompetensi Terhadap Efektifitas Sistem Pengendalian Intern LPD Kecamatan Sukasada*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Perbankan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Merdeka. (2019). OJK Resmi Cabut Izin Usaha BPR Legian. Diakses pada 6 Juni 2020, dari <https://www.merdeka.com/uang/ojk-resmi-cabut-izin-usaha-bpr-legian.html>.
- Purnami, N.P.S. (2021). *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Profesionalisme, Tingkat Kompensasi dan Skeptisme Badan Pengawas Terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Internal Pada LPD Kecamatan Denpasar Utara*. Skripsi. Universitas Mahasarakswati Denpasar.
- Putra, Astana. (2015). *Pengaruh Independensi, Pengalaman Kerja, Profesionalisme, dan Gaya Kepemimpinan Badan Pengawas terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian*

-
- Internal LPD Kecamatan Nusa Penida Kabupaten Klungkung. Skripsi. Universitas Pendidikan Ganesha.*
- Shintadevi, P. Farizqa. (2015). *Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal, Ketaatan Aturan Akuntansi dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi dengan Prilaku Tidak Etis sebagai Variabel Intervening pada Universitas Negeri Yogyakarta. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.*