

PENGARUH PENDIDIKAN, PENGALAMAN, PELATIHAN DAN INDEPEDENSI TERHADAP EFEKTIVITAS SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL PADA UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH DI SELURUH INDONESIA

Dede Puspa Pujia*Magister Akuntansi, Program Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Tangerang*puspakhia@gmail.com**Kartika Djati***Magister Akuntansi, Program Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Tangerang*kartikadjati@gmail.com**Amir Indra Budiman***Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Budi Luhur*amir.indrabudiman@budiluhur.ac.id**Editor:** Rocky Rinaldi Kurniawan

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan, pengalaman, pelatihan dan independensi terhadap efektivitas system pengendalian internal pada Universitas Muhammadiyah diseluruh Indonesia. Objek pada penelitian ini adalah pegawai Lembaga Penjamin Mutu Universitas (LPMU) / Satuan Pengawas Internal (SPI) Universitas Muhammadiyah diseluruh Indonesia yang berjumlah 57 Universitas. Model analisa yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 22. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara simultan pendidikan, pengalaman, pelatihan dan independensi berpengaruh terhadap efektivitas system pengendalian internal. Secara parsial pendidikan berpengaruh terhadap efektivitas system pengendalian internal. Pengalaman berpengaruh terhadap efektivitas system pengendalian internal. Pelatihan berpengaruh terhadap efektivitas system pengendalian interna dan independensi tidak berpengaruh terhadap efektivitas system pengendalian internal.

Keywords: Pendidikan, pengalaman, pelatihan, independensi dan efektivitas system pengendalian internal

1. Pendahuluan

Perguruan tinggi merupakan organisasi tempat mencetak generasi muda penerus bangsa yang kelangsungan hidup bangsa dan negara ada di tangan mereka. Maka perguruan tinggi sebagai tempat belajar harus dapat mempertahankan eksistensi organisasinya dimasa yang akan datang.

Untuk dapat mempertahankan eksistensi organisasi maka perguruan tinggi tersebut harus dapat mengelola dan mengembangkan potensi diri dalam menghadapi setiap tantangan dan hambatan dari pihak internal maupun eksternal.

Hambatan internal yang sering terjadi pada perguruan tinggi yaitu adanya perilaku penyimpangan yang dilakukan oleh para pegawai baik dari tingkat staff maupun dekan. Seperti

yang di ungkapkan oleh Indonesia Corruption Watch (ICW) yang mempublikasikan temuannya terkait pola-pola korupsi di perguruan tinggi. ICW melakukan pemantauan terhadap korupsi di perguruan tinggi dalam rentang waktu 10 tahun. Sejak tahun 2006 hingga Agustus 2016, tercatat sedikitnya 37 kasus korupsi yang terkait dengan perguruan tinggi.

Dari keseluruhan kasus korupsi tersebut, ICW mencatat terdapat sedikitnya 65 pelaku berasal dari lingkungan civitas akademika, pegawai pemerintah daerah, dan pihak swasta. Rinciannya yaitu 32 orang pegawai dan pejabat struktural di tingkatan fakultas atau universitas, 13 orang Rektor atau Wakil Rektor, 5 orang dosen, 2 orang pejabat pemerintah daerah, dan 10 orang pihak swasta.

Salah satu kasus korupsi yaitu kasus pengadaan barang dan jasa di perguruan tinggi terjadi di Universitas Airlangga (Unair). 30 Maret 2016 lalu, Rektor Unair, Fasichul Lisan ditetapkan sebagai tersangka oleh KPK dalam dua kasus pengadaan barang dan jasa.

Kasus pertama yaitu pembangunan Rumah Sakit Pendidikan Unair yang bersumber dari Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) tahun 2007 - 2012. Kasus kedua adalah peningkatan sarana dan prasarana Rumah Sakit Pendidikan Unair yang bersumber dari dana DIPA tahun 2009.

Fachrul sebagai Kuasa Pengguna Anggaran Unair, diduga melawan hukum dan menyalahgunakan wewenang untuk memperkaya diri sendiri atau orang lain. Dari kasus tersebut, kerugian negara mencapai Rp 85 Miliar.

Kasus-kasus tersebut terjadi karena lemahnya pengendalian internal pada perguruan tinggi yang mengakibatkan tidak terlindunginya asset-aset dan tidak terdeteksinya kecurangan-kecurangan yang dilakukan pegawai. Lemahnya pengendalian internal berarti efektivitas sistem pengendalian internal pada perguruan tinggi harus di evaluasi terutama sumber daya manusia yang menjadi pegawai lembaga penjamin mutu (LPMU) dan atau Satuan Pengawas Internal (SPI) baik dari kriteria pendidikan, pengalaman, pelatihan dan independensi. Karena sumber daya manusia sebagai faktor yang penting/vital pelaksanaan dari sistem pengendalian internal (Halomoan O., 2002:3).

Maka pegawai yang menempati posisi sebagai LPMU / SPI merupakan sumber daya yang berkualitas. Menurut Widodo (2001) sumber daya manusia dikatakan berkualitas apabila wewenang dan tanggung jawab yang diberikan mampu dilaksanakan dengan baik. Dan untuk mencapai kemampuan tersebut mereka harus mempunyai pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang memadai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Karena Menurut Sutaryo dalam Reno et al (2008,2) sumber daya manusia tidak hanya berperan sebagai pegawai operasional namun juga harus berperan secara strategis. Sumber daya manusia yang unggul adalah SDM yang tidak hanya melakukan pekerjaan rutin yang diperintahkan tetapi yang dapat memberikan hasil berupa nilai tambah bagi organisasi.

Dari penjabaran diatas maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa efektivitas sistem pengendalian internal dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang terkait dengan pendidikan, pengalaman, pelatihan dan independensi.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi efektivitas sistem pengendalian internal adalah pendidikan. Dimana seorang pemeriksa / auditor harus memiliki pendidikan lebih tinggi dari yang diperiksa / auditee dan dalam menempatkan pegawai pemeriksa / auditor harus sesuai dengan latar belakang pendidikannya sehingga dapat meningkatkan efektivitas sistem pengendalian internal. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mirawati (2014), Ni Kadek M. et al (2017) dan I Gede et al (2019) bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap efektivitas sistem pengendalian internal. Namun bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mustikasari (2015) bahwa tingkat

pendidikan tidak berpengaruh terhadap kualitas sistem pengendalian internal. Dan penelitian Made N dan I Wayan (2018) bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap efektivitas pengendalian internal.

Faktor kedua yaitu pengalaman kerja, dimana semakin lama seseorang bekerja dalam suatu bidang maka semakin memahami tugasnya dan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik (Kuncoro (2008) dalam I Gede et al (2019). Maka pengalaman dapat mempengaruhi efektivitas sistem pengendalian internal. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ratna D. (2016) yang menyatakan pengalaman kerja berpengaruh terhadap efektivitas sistem pengendalian internal dan penelitian yang dilakukan oleh Gusti Ayu et al (2021) dimana pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas sistem pengendalian internal. Namun bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Mirawati (2014) mengungkapkan bahwa pengalaman tidak berpengaruh terhadap efektivitas sistem pengendalian internal.

Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi efektivitas sistem pengendalian internal adalah pelatihan. Pelatihan bagi auditor / pemeriksa sangatlah dibutuhkan yang terkait dengan aturan-aturan atau standart-standart dan teknik-teknik pemeriksaan yang selalu mengalami perkembangan. Melalui pelatihan pemeriksa / auditor dapat meningkatkan kemampuannya dan memiliki kompetensi dalam menyelesaikan tugasnya. Hal yang sama pun diungkapkan oleh Ario T. et al dimana pelatihan dibutuhkan oleh seorang pegawai untuk meningkatkan kinerja dan memiliki kompetensi dalam melakukan pekerjaannya karena pada dasarnya setiap manusia perlu belajar dan berlatih. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Mirawati (2014) menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas sistem pengendalian internal. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hakim, R. W (2016) yang menyatakan bahwa program pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas pelaksanaan system pengendalian internal. Faktor keempat yang mempengaruhi sistem pengendalian internal adalah independensi. Menurut Standart Profesi Akuntan Publik 2001 seksi 220 PSA No.04 alenia 2, dalam Ni Kadek et al (2021;291) menjelaskan bahwa independensi itu tidak mudah dipengaruhi. Bagi seorang pengawas / auditor sikap independensi sangat dibutuhkan pada saat menjalankan tugas. Karena sikap independensi akan memberikan hasil kerja yang objektif dalam menilai efektivitas sistem pengendalian internal. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Putri W., et al(2019), I Gede W dan I Gde A. (2019) bahwa independensi berpengaruh positif terhadap efektivitas sistem pengendalian internal. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Gusti A. et al (2021) bahwa independensi tidak berpengaruh terhadap efektivitas sistem pengendalian internal. Dan peneliti yang dilakukan oleh Ni Kadek S. et al (2021) menyatakan bahwa independensi tidak berpengaruh terhadap sistem pengendalian internal.

Bedasarkan uraian dan fenomena diatas penulis termotivasi untuk melakukan penelitian mengenai efektivitas sistem pengendalian internal dengan judul "Pengaruh Pendidikan, Pengalaman, Pelatihan dan Independensi Terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Internal Pada Universitas Muhammadiyah diseluruh Indonesia".

2. Kajian Teori

Agency Theory (Teori Keagenan)

Menurut Jensen dan Meckling (1976), hubungan keagenan adalah sebagai kontrak, dimana satu atau beberapa orang (*principal*) mempekerjakan orang lain (*agent*) untuk melaksanakan sejumlah jasa dan mendelegasikan wewenang untuk mengambil keputusan kepada agen tersebut

Penelitian ini menggunakan *agency theory*/ (Teori keagenan) yang mengaitkan hubungan antara Rektor Universitas Muhammadiyah sebagai *principal* dan Manajemen Universitas Muhammadiyah sebagai *agent* dan LPMU / SPI yang bertindak sebagai Auditor Internal yang berperan menjembatani antara *principal* dan *agent*. Dimana LPMU / SPI merupakan lembaga yang diberi kepercayaan oleh Rektor Universitas Muhammadiyah untuk melakukan pengawasan internal sesuai dengan kepercayaan yang diberikan.

Pengaruh Pendidikan terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Internal

Dalam UU RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pasal 1 ayat (1) yaitu "pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spriritual keagamaan, pengendalian diri, kecerdasan, akhlaq mulia, serta keterampilan yang diperlukan darinya, masyarakat, bangsa dan Negara".

Menurut Sikula (2009) dalam Hasibuan (2014) berpendapat bahwa "*suatu proses pendidikan jangka panjang menggunakan suatu prosedur yang sistematis dan terorganisir*"

Pendidikan yang memadai merupakan hal yang penting dalam peningkatan kualitas Satuan Pengawas Internal dalam upaya untuk meningkatkan efektivitas Sistem Pengendalian Internal suatu organisasi (Widya dan Wirajaya, 2019;1502). Hal ini senada dengan hasil penelitian dari Mirawati (2014) yang menyatakan bahwa pendidikan memiliki pengaruh positif terhadap efektivitas system pengendalian internal pada perusahaan tekstil di kabupaten Sukoharjo. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mahendra dan Ramantha (2018) yang hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap efektivitas system pengendalian internal pada Kantor Inspeksi Denpasar, PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Berdasarkan uraian diatas maka penulis dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H01 : Pendidikan tidak berpengaruh terhadap efektifitas system pengendalian internal.

Ha1: Pendidikan berpengaruh terhadap efektifitas system pengendalian internal.

Pengaruh Pengalaman terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Internal

Pengalaman kerja menurut Foster (2001) dalam Riana Nugraha Wardani (2014:22) Pengalaman kerja adalah ukuran lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.

Semakin berpengalaman seorang pengawas internal maka tingkat kesalahan atau kekeliruan yang terjadi akan dapat diminimalisir (Ni Kadek Mulihartini&Ketut Muliarta RM (2016;1963). Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Widya dan Wirajaya (2019) bahwa pengalaman berpengaruh positif terhadap efektivitas system pengendalian internal. Namun hasil penelitian yang dilakukan oleh Mirawati (2014) bahwa pengalaman tidak berpengaruh terhadap efektivitas system pengendalian internal pada perusahaan tekstil di kabupaten Sukoharjo. Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H02 : Pengalaman tidak berpengaruh terhadap efektifitas system pengendalian internal

Ha2 : Pengalaman berpengaruh terhadap efektifitas system pengendalian internal

Pengaruh Pelatihan Terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Internal

Menurut Thamrin (2016:186) pelatihan adalah suatu usaha perusahaan untuk memberikan peluang bagi pegawai yang memiliki potensial dalam mengembangkan potensi diri agar perusahaan dapat mendapatkan sumber daya manusia yang kompetitif untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pekerjaan oleh pegawai sehingga mampu berkontribusi dalam perkembangan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi.

Semakin banyak pelatihan yang di ikuti oleh seorang pengawas / auditor maka akan semakin banyak ilmu yang di peroleh sehingga semakin berkompeten dan professional seorang pengawas / auditor dalam melakukan pekerjaan. Hal ini kuatkan oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Mirawati E. (2014) bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap efektivitas sistem pengendalian intern Dari uraian diatas maka dapat dibuat rumusan hipotesis sebagai berikut :

H03 : Pelatihan tidak berpengaruh terhadap efektifitas system pengendalian internal

Ha3 : Pelatihan berpengaruh terhadap efektifitas system pengendalian internal

Pengaruh Independensi terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Internal

Dalam *International Professional Practices Framework* standart 1100 mendefinisikan independensi adalah kondisi bebas dari situasi yang dapat mengancam kemampuan aktivitas auditor internal untuk dapat melaksanakan tanggung jawabnya secara tidak memihak. Menurut Eni E. dan Efendi (2013;509) independensi adalah sikap seseorang yang tidak memihak dan tidak memiliki kepentingan pribadi dalam pelaksanaan tugasnya harus bersifat objektif dan memiliki integritas.

Jadi independensi adalah sikap seseorang yang jujur tidak memihak dan berbicara hanya berdasarkan fakta yang ada tanpa ada pesanan dan tekanan dari pihak manapun.

Penelitian yang dilakukan oleh Putri Wulandari, Amir Hasan & M. Rasuli (2019) mengungkapkan bahwa independensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas system pengendalian internal. Berbeda dengan hasil penelitian dari Ananda, *et al* (2021) bahwa independensi tidak berpengaruh terhadap efektivitas sistem pengendalian intern. Dari uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

H04 : Independensi tidak berpengaruh terhadap efektifitas system pengendalian internal

Ha4 : Independensi berpengaruh terhadap efektifitas system pengendalian internal

3. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang berbentuk asosiatif. Penelitian ini dilakukan di Universitas Muhammadiyah diseluruh Indonesia yang berjumlah 57 (lima puluh tujuh) Universitas berdasarkan <https://id.wikipedia.org>. Waktu penelitian dilakukan pada Tahun 2021 dengan memberikan kuesioner pada LPMU / SPI Universitas-universitas Muhammadiyah yang dijadikan sample. Objek dari penelitian ini adalah pendidikan, pengalaman, pelatihan independensi yang memengaruhi efektivitas Sistem Pengendalian Internal pada Universitas Muhammadiyah diseluruh Indonesia.

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini berupa sejumlah pernyataan dalam kuesioner yang berhubungan dengan variabel yang hendak diukur anantara lain: pendidikan adalah pendidikan pegawai yang diukur dengan tingkat atau strata pendidikan yang dimiliki oleh pegawai. Adapun variabel tingkat pendidikan akan diukur dengan 4 (empat) pernyataan yang diadopsi dari kuesioner (Wardani, 2014). Indikator kuesioner dari tingkat pendidikan adalah: latar belakang pendidikan dan strata pendidikan.

Pengalaman kerja adalah ukuran lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik (foster;2001). Adapun variabel pengalaman kerja akan diukur dengan 10 (sepuluh) pernyataan yang diadopsi dari kuesioner (Wardani, 2014). Indikator kuesioner dari pengalaman kerja adalah: jangka waktu bekerja, bidang pengalaman kerja, dan manfaat pengalaman kerja dibidang pengawasan.

Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar mengajar yang mengedepankan prakter daripada teori dengan tujuan meningkatkan keterampilan dalam

waktu relative singkat (Manulang (2009;226-227). Adapun untuk mengukur variabel pelatihan menggunakan dimensi dan indikator yang diadopsi dari Riana N. (2014), Hermawan (2003) dalam Christine C. (2018) adalah meliputi: pendidikan berkelanjutan, peningkatan skill dan keahlian dan keterampilan.

Independensi adalah sikap seseorang yang tidak memihak dan tidak memiliki kepentingan pribadi dalam pelaksanaan tugasnya harus bersifat objektif dan memiliki integritas (Eni E. dan Efendi (2013;509). Adapun dalam penelitian ini untuk mengukur variabel Independensi menggunakan indikator yang diadopsi dari Yenni (2011) dalam Christine Clara Caroline (2018) adalah sebagai berikut: penyusunan program pemeriksaan bebas dari campur tangan pihak lain, pelaksanaan pemeriksaan bebas dari kepentingan diri sendiri dan orang lain, Pelaporan hasil pemeriksaan bebas dari intervensi pihak lain.

Sistem Pengendalian Internal merupakan suatu cara untuk mengawasi, mengarahkan dan mengukur sumber daya organisasi serta berperan penting dalam pencegahan dan pendeteksian penyelewengan / penyimpangan yang terjadi dalam organisasi. Adapun untuk mengukur variable independensi menggunakan indikator kuesioner yang diadopsi dari Riana N. (2014) adalah sebagai berikut: lingkungan pengendalian, penilaian resiko, aktivitas pengendalian, Informasi dan komunikasi, pemantauan.

Data primer dalam penelitian ini adalah skor jawaban kuesioner yang disebarkan kepada responden penelitian di masing-masing Universitas Muhammadiyah diseluruh Indonesia. Data sekunder dalam penelitian ini adalah daftar Universitas Muhammadiyah diseluruh Indonesia. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode survey dengan menggunakan kuesioner. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai Lembaga Penjamin Mutu Univeristas (LPMU)/ Satuan Pengawa Internal (SPI) pada Universitas Muhammadiyah diseluruh Indonesia. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Lembaga Penjamin Mutu Univeristas (LPMU)/ Satuan Pengawa Internal (SPI) pada Universitas Muhammadiyah diseluruh Indonesia yang dipilih menggunakan teknik sampel jenuh. Metode penentuan sampel yang digunakan di dalam penelitian ini yakni nonprobability sampling dengan teknik sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Adapun jumlah responden dalam penelitian ini yaitu sebanyak 81 orang responden.

Hasil pengumpulan data dalam penelitian ini akan diola dengan bantuan program SPSS versi 22 untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan apakah diterima aatau ditolak. Analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui atau memperoleh gambaran mengenai pengaruh Pendidikan (X1), Pengalaman (X2), Pelatihan (X3) dan Independensi (X4), terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Internal (Y). Model regresi linear berganda dalam penelitian ini ditunjukkan dengan persamaan berikut:

$$Y=\alpha+\beta_1X_1+\beta_2X_2+ \beta_3X_3 + \beta_4X_4 e.....(1)$$

Keterangan:

Y = efektivitas Sistem Pengendalian Internal

α =konstanta

β_1 = koefisien regresi pendidikan

β_2 = koefisien regresi pengalaman kerja

β_3 = koefisien regresi pelatihan

- β_4 = koefisien regresi independensi
 X1 = tingkat pendidikan
 X2 = pengalaman kerja
 X3 = pelatihan
 X4 = independensi
 E = tingkat kesalahan atau tingkat gangguan

Hasil analisis yang dilakukan diatas dapat diamati dengan hasil uji : koefisien determinasi (R^2), uji kelayakan model (uji F) serta uji hipotesis (uji t).

4. Hasil dan Pembahasan

Kuesioner disebar ke 57 Universitas Muhammadiyah melalui google form namun yang mengisi kuesioner sebanyak 54 Universitas Muhammadiyah dan 3 Universitas Muhammadiyah tidak mengisi kuesioner yang telah penulis berikan. Dalam Universitas Muhammadiyah jumlah pegawai LPMU / SPI berjumlah 1(satu) orang atau lebih. Responden dalam penelitian ini sebanyak 81 orang. LPMU / SPI merupakan bagian atau unit kerja yang bertugas membantu Rektor dalam melaksanakan pemeriksaan dalam bidang akademik yaitu standart mutu pendidikan dan pemeriksaan dalam non akademik yaitu laporan keuangan, menilai pengendalian, pengelolaan, dan pelaksanaan di unit-unit kerja di universitas serta memberikan saran perbaikan dalam menyusun standart mutu pendidikan dan keuangan. Memberikan laporan hasil pelaksanaan tugas pemeriksaan kepada Rektor. Memonitor tindak lanjut atas hasil pemeriksaan yang telah dilaporkan.

Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel 1 berikut ini:

No	Profil Responden	Frekuensi	Presentase (%)
Jenis Kelamin			
1	Lelaki	47	58%
2	Perempuan	34	42%
Total		81	100%
Umur			
1	20-30 Tahun	13	16%
2	31-40 Tahun	33	42%
3	41-50 Tahun	20	24%
4	51-60 Tahun	13	16%
5	>60 Tahun	2	2%
Total		81	100%
Tingkat Pendidikan			
1	SMA	0	0%
2	S1	1	1%
3	S2	60	74%
4	S3	20	25%
Total		82	100%
Masa Kerja			

1	< 5 Tahun	30	38%
2	6-10 Tahun	17	21%
3	11- 15 Tahun	7	8%
4	16-20 Tahun	10	12%
5	>20 Tahun	17	21%
Total		81	100%
Bidang Study Ijazah Terakhir			
1	Akuntansi	7	9%
2	Non Akuntansi	74	91%
Total		81	100%

Dari data tabel 1 diatas menunjukkan bahwa responden dengan karakteristik jenis kelamin, responden yang paling banyak adalah lelaki dengan jumlah 47 responden dengan persentase sebesar 58% sedangkan responden perempuan sebanyak 34 responden dengan persentase sebesar 42%.

Berdasarkan karakteristik Usia, responden yang paling banyak adalah dengan rentang usia 31-40 tahun sebanyak 33 orang dengan persentase sebesar 42%, dan yang paling sedikit sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 2% dengan rentang usia >60 tahun

Berdasarkan karakteristik tingkat pendidikan, responden yang paling banyak adalah responden dengan tingkat pendidikan S2 sebanyak 60 orang dengan persentase sebesar 74%, sedangkan yang paling sedikit adalah responden dengan pendidikan S1 sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 1%.

Berdasarkan karakteristik bidang study ijazah terakhir menunjukkan bidang study yang menjadi latar belakang pendidikan terakhir para pegawai LPMU/SPI Universitas Muhammadiyah di seluruh Indonesia yang paling banyak adalah non Akuntansi berjumlah 74 orang dengan persentase 91 %. sedangkan yang berpendidikan dibidang akuntansi sebanyak 7 orang sebesar 9%.

Uji Validitas responden dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel 2 berikut ini:

Variable	Item	R hitung	Sig. (2 tailed)	R tabel	Keterangan
Pendidikan (X1)	X1.1	.824**	.000	0.218	Valid
	X1.2	.792**	.000	0.218	Valid
	X1.3	.742**	.000	0.218	Valid
	X1.4	.650**	.000	0.218	Valid
Pengalaman (X2)	X2.1	.737**	.000	0.218	Valid
	X2.2	.719**	.000	0.218	Valid
	X2.3	.597**	.000	0.218	Valid
	X2.4	.545**	.000	0.218	Valid
	X2.5	.751**	.000	0.218	Valid
	X2.6	.685**	.000	0.218	Valid
	X2.7	.368**	.001	0.218	Valid
	X2.8	.653**	.000	0.218	Valid
	X2.9	.623**	.000	0.218	Valid

	X2.10	.575**	.000	0.218	Valid
Pelatihan (X3)	X3.1	.439**	.000	0.218	Valid
	X3.2	.430**	.000	0.218	Valid
	X3.3	.617**	.000	0.218	Valid
	X3.4	.546**	.000	0.218	Valid
	X3.5	.699**	.000	0.218	Valid
	X3.6	.711**	.000	0.218	Valid
	X3.7	.592**	.000	0.218	Valid
Independensi (X4)	X4.1	.697**	.000	0.218	Valid
	X4.2	.801**	.000	0.218	Valid
	X4.3	.830**	.000	0.218	Valid
	X4.4	.840**	.000	0.218	Valid
	X4.5	.526**	.000	0.218	Valid
	X4.6	.810**	.000	0.218	Valid
	X4.7	.784**	.000	0.218	Valid
	X4.8	.773**	.000	0.218	Valid
	X4.9	.712**	.000	0.218	Valid
Efektivitas Sistem Pengendalian Internal (Y)	Y1	.752**	.000	0.218	Valid
	Y2	.756**	.000	0.218	Valid
	Y3	.786**	.000	0.218	Valid
	Y4	.531**	.000	0.218	Valid
	Y5	.735**	.000	0.218	Valid
	Y6	.837**	.000	0.218	Valid
	Y7	.724**	.000	0.218	Valid
	Y8	.668**	.000	0.218	Valid
	Y9	.787**	.000	0.218	Valid
	Y10	.709**	.000	0.218	Valid

Uji validitas merupakan pengujian instrumen penelitian sebagai suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang inti atau arti sebenarnya yang diukur. Berdasarkan Tabel 2 instrumen-instrumen pada setiap variabel dalam item pernyataan dari variabel X1 (Pendidikan), X2 (Pengalaman), X3 (Pelatihan) dan X4 (Independensi) serta Y (Efektivitas sistem pengendalian internal) menghasilkan nilai r hitung > r tabel (0,218) maka dapat disimpulkan bahwa, seluruh butir dalam instrumen penelitian ini dikatakan valid atau dapat dinyatakan layak digunakan sebagai alat ukur.

Uji reliabilitas adalah pengukuran yang dilakukan untuk menunjukkan konsistensi jawaban dari pertanyaan kuesioner dari waktu ke waktu. Dan dapat diukur dengan menggunakan koefisien *Cronbach Alpha*. Suatu instrument dikatakan handal (reliable) apabila hasil koefisien reliabilitas memiliki nilai 0,6 atau lebih dari 0,6 (Ghozali, 2002).

Variable	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
X1 (Pendidikan)	.737	0,60	Reliabel
X2 (Pengalaman)	.812	0,60	Reliabel
X3 (Pelatihan)	.652	0,60	Reliabel
X4 (Independensi)	.895	0,60	Reliabel

Y (Efektivitas Sistem Pengendalian Internal)	.902	0,60	Reliabel
----------------------------------------------	------	------	----------

Hasil dan pembahasan berisi analisis data dan interpretasi dari hasil olahan data. Hasil penelitian dapat disajikan dalam bentuk tabel atau grafik untuk menjelaskan hasil secara lisan, karena terkadang ditampilkannya ilustrasi akan lebih lengkap dibandingkan dengan penjelasan naratif.

Berdasarkan tabel 3 hasil *Cornbach's Alpha* berada diatas 0,60 yaitu untuk X1 (Pendidikan) sebesar 0,737. Untuk X2 (Pengalaman) sebesar 0,812. Untuk X3 (Pelatihan) sebesar 0,652. Dan Untuk X4 (Independensi) sebesar 0,895. Serta untuk variable Y (Efektifitas Sistem Pengendalian Internal) sebesar 0,92. Dengan demikian variable pendidikan, pengalaman, pelatihan, independensi dan efektifitas Sistem Pengendalian Internal dapat dikatakan reliable.

No	Keterangan	Uji Normalitas	Uji Multikolinearitas		Uji Heterokedastisitas
			Tolerance	VIF	Sig.
1	Pendidikan (X1)		.873	1.145	.792
2	Pengalaman (X2)		.795	1.258	.891
3	Pelatihan (X3)		.504	1.986	.549
4	Independensi (X4)		.592	1.688	.051
	Asymp. sig	0,073			

Berdasarkan Tabel 4 hasil uji normalitas memiliki nilai *Asymp.Sig* (2- tailed) sebesar 0,073 (lebih besar dari 0,05). Hal ini berarti data telah terdistribusi normal. Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa model regresi ini tidak terjadi multikolinearitas. Hal ini dapat dilihat dari tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factors* (VIF) diatas 10. Nilai VIF untuk variable X1 (Pendidikan) adalah sebesar 1,145 sedangkan untuk X2 (Pengalaman) nilai VIF sebesar 1,258 dan untuk X3 (pelatihan) nilai VIF sebesar 1,986 serta untuk nilai VIF variable X4 (independensi) sebesar 1,688. Dan *tolerance value* untuk variable X1 (Pendidikan) sebesar 0.873 sedangkan nilai *tolerance* untuk X2 (pengalaman) sebesar 0,795 dan untuk variable X3 (pelatihan) nilai *tolerance* sebesar 0,504 serta variable untuk X4 (Independen) nilai *tolerance* sebesar 0,592.

Berdasarkan Tabel 4 hasil uji heterokedastisitas, dengan jelas menunjukkan bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel di atas $\alpha = 0,05$. Dimana X1 (pendidikan) nilai sig 0,795 > 0,050, pada variabel X2 (pengalaman) nilai sig. 0,891 > 0,050, pada variable X3 (pelatihan) nilai sig. 0,549 > 0,050 dan untuk variable X4 (independensi) nilai sig. 0,051 > 0,050. Jadi nilai signifikansi dari keempat variable independen (pendidikan, pengalaman, pelatihan dan independensi) > 0,050 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Variable	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	6.341	6.376		
Pendidikan (X1)	.124	.190	.654	.515
Pengalaman (X2)	.476	.109	4.351	.000

Pelatihan (X3)	.591	.280	2.108	.038
Independensi (X4)	-.136	.140	-.973	.333
Adjusted R2	.320			
F	10.396			
Sig. F	.000			

Berdasarkan Tabel 5 analisis regresi linier berganda, maka dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 6,341 + 0,124 X1 + 0,476 X2 + 0,591 X3 + -0,136 X4 + e$$

Persamaan regresi di atas menunjukkan nilai konstanta sebesar 6,341. Hal ini berarti jika variabel pendidikan (X1), pengalaman (X2), pelatihan (X3), dan independensi (X4) nilainya adalah 0, maka efektivitas Sistem Pengendalian Internal (Y) sebesar 6,341. Koefisien regresi pada variabel pendidikan (X1) sebesar 0,124. Hal ini menyatakan bahwa jika variabel pendidikan bertambah 1000 maka nilai sistem pengendalian internal bertambah sebesar 124 dengan asumsi variabel lainnya konstan. Koefisien regresi pada variabel pengalaman (X2) sebesar 0,476. Hal ini menyatakan bahwa jika variabel pengalaman bertambah 1000 maka nilai sistem pengendalian internal bertambah sebesar 476 dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Koefisien regresi pada variabel pelatihan (X3) sebesar 0,591. Hal ini menyatakan bahwa jika variabel pelatihan bertambah 1000 maka nilai sistem pengendalian internal bertambah sebesar 591 dengan asumsi variabel lainnya konstan. Koefisien regresi pada independensi (X4) sebesar -0,136. Hal ini menyatakan bahwa jika variabel independensi bertambah 1000 maka nilai sistem pengendalian internal berkurang sebesar 136 dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Berdasarkan Tabel 5 koefisien determinasi yang disesuaikan (Adjusted R Square) adalah 0,320. Nilai adjusted R square sebesar 0,320, ini berarti sebesar 32% variabel pendidikan, pengalaman, pelatihan dan independensi berpengaruh terhadap efektivitas Sistem Pengendalian Internal, sedangkan sisanya sebesar 68% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Tabel 5 juga menunjukkan bahwa nilai F diperoleh sebesar 10,396 dengan tingkat signifikansi 0,00. Karena tingkat signifikansi 0,00 lebih kecil dari 0,05, ini berarti bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini fit atau layak digunakan.

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat hasil uji t masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Hasil uji t untuk Ha1 menunjukkan bahwa (Ha1) pendidikan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas sistem pengendalian internal pada Universitas Muhammadiyah di seluruh Indonesia. Karena nilai *significante* 0,515 > 0,05 dan nilai t-hitung 0,654 < t-tabel sebesar 1,992. Hal ini disebabkan karena latar belakang pendidikan dimana bidang study di ijazah terakhir berdasarkan tabel 1 karakteristik responden bidang study ijazah terakhir dibidang akuntansi sebanyak 7 orang (9%) dan yang non akuntansi sebanyak 74 orang (91%). Maka dapat disimpulkan bahwa penempatan pegawai di LPMU /SPI tidak memiliki standart kualifikasi bidang study ijazah terakhir. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian

yang dilakukan oleh Mustikasari (2015) bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kualitas sistem pengendalian internal. Hasil penelitian ini pun sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widya dan Wiraja (2018) yang mengungkapkan bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap efektivitas pengendalian internal.

Pada penelitian ini (H_a2) pengalaman menghasilkan nilai t -hitung $4,351 > t$ -tabel $1,992$ dan nilai *significante* $0,000 < 0,05$ maka H_02 ditolak dan H_a2 diterima yang berarti ada pengaruh positive pengalaman terhadap efektivitas system pengendalian internal pada Universitas Muhammadiyah diseluruh Indonesia. Hal ini disebabkan karena pengalaman mampu memberikan kemampuan bagi pegawai LPMU / SPI untuk mendeteksi sedini mungkin penyimpangan yang terjadi berdasarkan pengalaman yang pernah dilakukan sehingga efektivitas system pengendalian internal dapat terwujud. Semakin berpengalaman seorang pengawas maka akan semakin tajam intuisi dalam mendeteksi kecurangan dan penyimpangan. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh I Gede Yoga Trisna Widya dan I Gde Ary Wirajaya (2019) yang mengungkapkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif terhadap efektivitas system pengendalian internal BUMD Kota Denpasar. Hasil penelitian ini pun didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ekayanti et al.(2017) yang menyatakan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas Sistem Pengendalian Internal pada Lembaga Perkreditan Desa se-kecamatan Payangan Kabupaten Badung.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (H_a3) pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas sistem pengendalian internal pada Universitas Muhammadiyah di seluruh Indonesia. Karena berdasarkan uji statistik menggunakan SPSS 22 nilai *p value* $0,038 < 0,05$ dan nilai t -hitung $2,108 > t$ -tabel sebesar $1,992$. Maka semakin banyak pelatihan yang diikuti oleh pegawai LPMU/SPI Universitas Muhammadiyah di seluruh Indonesia maka akan semakin profesional dalam mengerjakan pekerjaan yang berikan dan pelatihan yang dilakukan secara berkesinambungan merupakan uapaya dari organisasi untuk meningkatkan efektifitas sistem pengendalian internal yang ada di Universitas Muhammadiyah di seluruh Indonesia.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (H_a4) Independensi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap efektivitas sistem pengendalian internal pada Universitas Muhammadiyah di seluruh Indonesia. Karena berdasarkan uji statistik menggunakan SPSS 22 nilai *p value* $0,333 > 0,05$ dan nilai t -hitung $-0,117 < t$ -tabel sebesar $1,992$. Hal ini terjadi karena LPMU / SPI merupakan pegawai dalam sebuah Universitas yang melakukan pengawasan kepada rekan sejawat, sehingga dapat mengalihkan fungsi pemeriksaan karena ada ketidaknyamanan dalam memeriksa teman sendiri. Maka dari itu factor independensi tidak mempengaruhi efektifitas system pengendalian internal. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Gusti A., et al (2021) dan Ni Kadek S., et al (2021) yang menyimpulkan bahwa variable independensi tidak berpengaruh signifikan terhadap variable efektivitas pengendalian internal.

5. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh pendidikan, pengalaman, pelatihan dan independensi terhadap efektivitas sistem pengendalian internal pada Universitas Muhammadiyah di seluruh Indonesia, maka berdasarkan uji hipotesis dan pembahasan di bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan pada penelitian ini sebagai berikut :

- I. Berdasarkan hasil analisis data secara parsial diperoleh bahwa variabel pendidikan tidak berpengaruh terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Intern.

- II. Berdasarkan hasil analisis data secara parsial diperoleh bahwa variabel pengalaman berpengaruh positif terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Intern.
- III. Berdasarkan hasil analisis data secara parsial diperoleh bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Intern.
- IV. Berdasarkan hasil analisis data secara parsial diperoleh bahwa variabel Independensi tidak berpengaruh Efektivitas Sistem Pengendalian Intern.

Daftar Pustaka

Buku:

Antonio, M.Syafii. (2008). *The Super Leader Super Manager*. Cetakan IX. Jakarta: Tazkia Multimedia & Pro LM Centre.

Capt. H. M. Thamrin. (2016). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: K-Media.

Ghozali, Imam. (2005). *"Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS"* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Malayu Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Manullang. (2009). *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.

Mulyadi. (2002). *Auditing*. Buku 1. Edisi 6. Jakarta: Salemba Empat.

Priansa, Doni Juni. (2011). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.

Rulirianto, Nurjahyani, Fulchiss. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Malang : PSAP Politeknik Universitas Brawijaya

Sugiyono. (2018). *"Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D"*. Cetakan ke-28. Bandung: Alfabeta

The Institute of Internal Auditors. (2019). *International Professional Practices Framework*. Jakarta: Modul CIA Review PPA FEB-UI.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 47 Tahun 2011 tentang Satuan Pengawasan Internal di lingkungan Departemen Pendidikan Nasional

Jurnal :

Caroline C. (2018). "Pengaruh Pengalaman, Pendidikan, Pelatihan, dan Independensi Auditor Terhadap Keefektifan Audit Internal Inspektorat Provinsi Jawa Tengah". *Skripsi* (Semarang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, UNIKA)

Dini Muammar Khadafi. (2016). "Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Sinar Utama Group Pusat Di Samarinda", *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, Vol.4(1).

Dewi, R. (2016). "Pengaruh Peran, Profesionalisme, Pengalaman Kerja, Dan Pengetahuan Information Technology (It) Auditor

Internal Terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Internal Perusahaan”, *Jurnal Ilmu Akuntansi*, Volume 9 (2), Oktober, P-ISSN: 1979-858X; E-ISSN: 2461-1190 Page 255 - 270

Eni Endawati&Effendi. (2013). “Independensi, Keahlian Profesional dan Pengalaman Kerja Pengawas pada Koperasi Simpan Pinjam”, *Seminar Nasional Teknologi Informasi & Komunikasi Terapan 2013 (SEMANTIK 2013)*. November

Gusti Ayu Diah Vicha Ananda, Sang Ayu Putu Arie Indraswarawati & Cok Gde Bayu Putra. (2021). “Pengaruh Independensi, Pengalaman Kerja Dan Profesionalisme Badan Pengawas Terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Internal Pada LPD Kecamatan Gianyar”. *Jurnal Hita Akuntansi dan Keuangan Universitas Hindu Indonesia*, 559-560. Januari

Halomoan Omposunggu. (2002). “Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Efektivitas Pelaksanaan Sistem Pengendalian Internal”. *Jurnal Ilmiah Akuntansi, Universitas Jenderal Soedirman*, Vol. 1, no. 2

Mahendra M., Ramantha I. (2018). “Pelatihan Kerja Memoderasi Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Pada Efektivitas Pengendalian Internal”. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis*, Vol. 13, No. 1, 55-72 Januari.

Mirawati, Esna. 2014. Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Dan Pelatihan Kerja Terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Intern (Survei Pada Perusahaan Tekstil Di Kabupaten Sukoharjo). Naskah Publikasi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta

Mulihartini Ni Kadek & Ketut Muliarta RM. (2016). “Pengalaman Kerja Sebagai Pemoderasi Pengaruh Tingkat Pendidikan Pada Efektivitas Pengendalian Internal”, *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. 14.3, 1951-1977

Putri Wulandari, Amir Hasan & M. Rasuli. (2019) “Pengaruh Independensi, Kompetensi Kerja, Peran Auditor Internal Terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Internal Dengan Kinerja Auditor Internal Sebagai Pemoderasi (Studi Empiris Pada Perguruan Tinggi Se Sumatera)”, *Jurnal Akuntansi*, Vol. 8, No. 1, Oktober 2019 : 52- 66

Reno Fithria Meuthia dan Endrawati. (2008). “Pengaruh Faktor Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan Pengaruh Penguasaan Komputer Staf Bagian Akuntansi Terhadap Kualitas Penyajian Informasi Akuntansi (Studi pada kantor Cabang Bank Nagari)”. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, Vol 3 no.1

Wardani, Riana Nugraha, (2014). “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar”, Skripsi (Makassar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Alaudin Makassar)

Widya, I Gede Yoga Trisna., dan Wirajaya, I Gde Ary. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Independensi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Efektivitas SPI BUMD Kota Denpasar. *Jurnal Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Udayana (Unud)*, Vol. 27, No. 2, Mei. pp. 1498-1519.

Zakaria. (2009). "Pengaruh Sistem Pelaporan, Konflik Peran, Dan Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Efektivitas Dan Efisiensi Sistem Pengendalian Manajemen Pada Fakultas-Fakultas Di Usu", Tesis (Medan:Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Sekolah Pasca Sarjana Universitas Sumatera Utara)

Web:

Egi, Korupsi di Perguruan Tinggi,(2016), h. 1. Dari <https://antikorupsi.org/id/article/korupsi-di-perguruan-tinggi>. (06 Desember 2016).

Pahdepie, Fahd. (2020). Muhammadiyah, Organisasi Islam Terkaya di Dunia. <https://sukabumiupdate.com/posts/78735/muhammadiyah-organisasi-islam-terkaya-di-dunia> (18 November 2020)

Artikelpendidikan.id. (2021) Teori Agensi Menurut Para Ahli dalam Praktek Akuntansi". <https://artikelpendidikan.id/teori-agensi/> (13 Juli 2021)

M. Prawiro. (2018). Arti Independent, ciri-ciri dan faktor-faktor yang mempengaruhi. h.1. (<https://www.maxmanroe.com/vid/umum/arti-independen.html>) (15 Juni 2018)

<https://diktilitbangmuhammadiyah.org/id/tugas-fungsi/>



Journal of
Accounting
Science &
Technology