Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis [JIMEIS]
Vol. 6, No. 4, Juli 2026, Hal. 498-506
ISSN: 2808-6686

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI APARATUR DAERAH, DAN KUALITAS AUDIT TERHADAP EFEKTIVITAS SISTEM PENGENDALIAN INTERN PEMERINTAH PADA ORGANISASI PERANGKAT DAERAH KOTA MEDAN

[1]Yunita Arbaini

[1]Program Studi Akuntansi, [1]Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (Jl. Kapten Muchtar Basri No.3, Glugur Darat II, Kec. Medan Timur, Kota Medan, Sumatera Utara 20238)

[1]Email: yunitaarbaini@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, kompetensi aparatur daerah, dan kualitas audit terhadap efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Medan. Pendekatan yang digunakan adalah asosiatif kuantitatif dengan data primer melalui kuesioner kepada 54 pegawai dari 18 dinas yang dipilih menggunakan sampel jenuh. Analisis data menggunakan Partial Least Square dengan bantuan SmartPLS versi 3, meliputi pengujian outer model, inner model, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dengan koefisien 0,331 dan nilai t statistik 2,465. Kompetensi aparatur daerah juga berpengaruh positif dan signifikan dengan koefisien 0,319 dan nilai t statistik 2,443. Kualitas audit berpengaruh positif dan signifikan dengan koefisien 0,336 dan nilai t statistik 2,036. Nilai R Square yang disesuaikan sebesar 0,890 menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut menjelaskan 89 persen variasi efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Implikasinya, penguatan kapasitas pemimpin, peningkatan kompetensi aparatur, dan perbaikan kualitas audit perlu menjadi prioritas agar pengendalian intern pemerintah semakin efektif.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Kompetensi Aparatur Daerah, Kualitas Audit, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah*

I. PENDAHULUAN

Penyelenggaraan pemerintahan daerah tidak dapat dilepaskan dari kebutuhan akan pengendalian intern yang memadai. Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, yang selanjutnya disebut SPIP, adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang undangan. Definisi ini menegaskan bahwa SPIP bukan sekadar dokumen administratif, melainkan praktik sehari hari yang melibatkan seluruh lapisan organisasi. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah menjadi landasan utama dalam penyelenggaraan SPIP di lingkungan pemerintah pusat dan pemerintah daerah.

Secara normatif, pemerintah daerah bertanggung jawab atas efektivitas penyelenggaraan SPIP di lingkungan masing masing. Tanggung jawab itu tidak hanya melekat pada kepala daerah, tetapi juga pada pimpinan Organisasi Perangkat Daerah, yang selanjutnya disebut OPD. Setiap OPD dituntut mampu menerjemahkan regulasi ke dalam prosedur operasional, memisahkan fungsi yang berisiko konflik kepentingan, serta memastikan bahwa setiap transaksi tercatat dan dipertanggungjawabkan. Namun, praktik di lapangan sering menunjukkan jarak antara norma dan implementasi. Kelemahan pada aspek kepemimpinan, kompetensi aparatur, dan kualitas audit menjadi beberapa faktor yang kerap disebut sebagai penyebab melemahnya SPIP.

Hasil pemeriksaan terhadap laporan keuangan Pemerintah Kota Medan tahun 2021 memperlihatkan sejumlah persoalan yang berulang. Klasifikasi belanja pegawai, belanja barang dan jasa, belanja bantuan sosial, belanja modal, serta belanja bantuan keuangan lainnya pada sejumlah OPD dinilai tidak tepat. Pengelolaan pajak daerah dan retribusi daerah juga belum sepenuhnya tertib. Pada sisi belanja, ditemukan kekurangan volume paket pekerjaan, kelebihan pembayaran gaji dan tunjangan, serta pengelolaan dana BOS yang belum memadai. Persoalan serupa muncul pada penatausahaan persediaan, aset tetap, kas, dan piutang. Temuan tersebut bukan hanya soal angka, tetapi mencerminkan lemahnya lingkungan pengendalian, penilaian risiko, kegiatan pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan.

Kelemahan SPIP tidak muncul dari ruang kosong. Kepemimpinan memegang peran penting dalam membentuk lingkungan pengendalian yang kondusif. Pemimpin yang mampu memberikan keteladanan, menegakkan integritas, dan menempatkan pegawai sesuai kompetensi akan mendorong terciptanya budaya kerja yang disiplin. Sebaliknya, kepemimpinan yang lemah dalam pengawasan dan penyalahgunaan wewenang membuka ruang bagi terjadinya kecurangan. Arianty (2016) menegaskan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang dalam konteks organisasi publik menjadi pintu masuk bagi efektivitas pengendalian. Harahap dan Khair (2019) juga menemukan bahwa kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui

motivasi kerja. Temuan itu memberi petunjuk bahwa faktor manusia, terutama kepemimpinan, tidak dapat diabaikan ketika membahas pengendalian intern.

Kompetensi aparatur daerah menjadi faktor berikutnya yang tidak kalah penting. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi kinerja. Aparatur yang memahami tugas dan fungsinya akan lebih mudah menjalankan prosedur pengendalian, mengenali risiko, dan menyusun laporan yang andal. Sebaliknya, aparatur yang tidak kompeten cenderung mengabaikan prosedur, melakukan kesalahan pencatatan, atau bahkan membuka celah penyimpangan. Dahrani (2018) menekankan pentingnya kompetensi sumber daya insani yang berkarakter. Harahap dan Pulungan (2019) menunjukkan bahwa kompetensi, independensi, dan profesionalisme berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja. Irafah et al. (2020) juga menegaskan bahwa kompetensi sumber daya manusia dan peran audit internal berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan.

Kualitas audit melengkapi dua faktor sebelumnya. Audit yang berkualitas membantu organisasi mendeteksi kelemahan pengendalian dan memberikan rekomendasi perbaikan. Auditor yang kompeten dan independen akan mampu menemukan penyimpangan, sedangkan auditor yang memiliki integritas akan berani melaporkan temuan apa adanya. Fahmi et al. (2023) menyoroti bahwa pemanfaatan data analitik audit dapat membantu mendeteksi anomali dan meningkatkan kualitas audit. Pasaribu dan Harahap (2023) menegaskan bahwa pertumbuhan perusahaan, solvabilitas, dan kondisi keuangan memerlukan perhatian serius agar tidak menimbulkan opini audit yang merugikan. Dalam konteks pemerintah daerah, kualitas audit menjadi cermin sejauh mana pengendalian intern berjalan dan sejauh mana temuan audit ditindaklanjuti.

Penelitian ini memfokuskan perhatian pada tiga faktor yang dianggap paling berpengaruh terhadap efektivitas SPIP di OPD Kota Medan, yaitu kepemimpinan, kompetensi aparatur daerah, dan kualitas audit. Ketiganya dipilih karena mewakili dimensi manusia, kapasitas organisasi, dan mekanisme pengawasan. Dengan memahami pengaruh masing masing faktor, diharapkan dapat dirumuskan langkah perbaikan yang lebih terarah. Penelitian ini juga merespons kebutuhan praktis pemerintah daerah untuk memiliki bukti empiris tentang faktor yang paling menentukan dalam penguatan SPIP.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif kuantitatif. Populasi penelitian adalah pegawai pada 18 dinas di lingkungan OPD Kota Medan. Sampel ditentukan dengan teknik sampel jenuh, yaitu seluruh anggota populasi yang memenuhi kriteria dijadikan responden. Setiap dinas diwakili oleh tiga pegawai tetap pada bagian pengawasan, keuangan, dan umum, sehingga total sampel berjumlah 54 pegawai. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert lima titik dan wawancara sebagai pelengkap. Instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan.

Analisis data dilakukan dengan Partial Least Square menggunakan SmartPLS versi 3. Tahapan analisis meliputi pengukuran model atau outer model, pengukuran model

struktural atau inner model, dan pengujian hipotesis. Outer model dievaluasi melalui convergent validity, average variance extracted, discriminant validity, dan composite reliability. Inner model dievaluasi melalui R Square, F Square, dan nilai t statistik. Hipotesis diterima apabila nilai t statistik lebih besar dari t tabel pada tingkat signifikansi 5 persen.

III. HASIL PENELITIAN

Responden dalam penelitian ini berjumlah 54 pegawai OPD Kota Medan. Berdasarkan jenis kelamin, 34 orang atau 63 persen adalah laki laki dan 20 orang atau 37 persen adalah perempuan. Berdasarkan usia, 32 orang atau 59 persen berusia 20 sampai 30 tahun, 10 orang atau 18 persen berusia 31 sampai 40 tahun, 8 orang atau 15 persen berusia 41 sampai 50 tahun, dan 4 orang atau 7 persen berusia di atas 51 tahun. Berdasarkan pendidikan terakhir, 39 orang atau 72 persen berpendidikan Strata 1, 12 orang atau 22 persen berpendidikan SMA, dan 3 orang atau 6 persen berpendidikan Diploma 3. Komposisi ini menunjukkan bahwa responden didominasi oleh pegawai muda dengan pendidikan sarjana, yang relevan dengan tugas pengawasan, keuangan, dan umum.

Hasil uji validitas menunjukkan seluruh item pernyataan memiliki nilai loading di atas 0,7 sehingga dinyatakan valid. Nilai average variance extracted untuk kepemimpinan sebesar 0,725, kompetensi sebesar 0,728, kualitas audit sebesar 0,710, dan SPIP sebesar 0,696. Seluruh nilai berada di atas 0,5 sehingga convergent validity terpenuhi. Uji discriminant validity menunjukkan nilai cross loading setiap indikator lebih tinggi pada variabel yang dibentuknya dibandingkan pada variabel lain. Uji reliabilitas menunjukkan nilai composite reliability untuk kepemimpinan sebesar 0,959, kompetensi sebesar 0,955, kualitas audit sebesar 0,961, dan SPIP sebesar 0,958. Semua nilai berada di atas 0,6 sehingga instrumen dinyatakan reliabel.

Pada pengukuran inner model, nilai R Square yang disesuaikan sebesar 0,890. Artinya, kepemimpinan, kompetensi aparatur daerah, dan kualitas audit secara bersama sama menjelaskan 89 persen variasi efektivitas SPIP, sedangkan 11 persen dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Nilai F Square menunjukkan kepemimpinan memberikan dampak sedang dengan nilai 0,210, kompetensi memberikan dampak sedang dengan nilai 0,140, dan kualitas audit memberikan dampak sedang dengan nilai 0,182. Dengan demikian, ketiga variabel memiliki kontribusi yang berarti, meskipun besarannya berbeda.

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan koefisien kepemimpinan sebesar 0,331 dengan nilai t statistik 2,465 dan nilai signifikansi 0,014. Nilai t statistik lebih besar dari t tabel 1,96 dan signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas SPIP. Hipotesis kedua menunjukkan koefisien kompetensi aparatur daerah sebesar 0,319 dengan nilai t statistik 2,443 dan signifikansi 0,015. Nilai tersebut juga memenuhi kriteria, sehingga kompetensi aparatur daerah berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas SPIP. Hipotesis ketiga menunjukkan koefisien kualitas audit sebesar 0,336 dengan nilai t statistik 2,036 dan signifikansi 0,042. Dengan demikian, kualitas audit berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas SPIP.

Secara deskriptif, rata rata skor jawaban responden untuk variabel kepemimpinan sebesar 4,39 dengan kategori sangat baik. Skor tertinggi terdapat pada indikator kepemimpinan kendali bebas, yaitu pimpinan menetapkan kebijakan bersama, sebesar 4,50. Skor terendah terdapat pada indikator kepemimpinan otoriter, yaitu pimpinan selalu mengawasi pegawai yang sedang bekerja, sebesar 4,17. Untuk variabel kompetensi, rata rata skor sebesar 4,33 dengan kategori sangat baik. Skor tertinggi terdapat pada indikator kemampuan berinteraksi dengan menggunakan keterampilan antar personal, sebesar 4,41, sedangkan skor terendah terdapat pada indikator konsep diri, yaitu berusaha menjalankan rencana pekerjaan yang telah disusun, sebesar 4,28.

Variabel kualitas audit memperoleh rata rata skor 4,32 dengan kategori sangat baik. Skor tertinggi berada pada indikator berpedoman pada prinsip auditing, yaitu auditor harus mematuhi kode etik yang ditetapkan, sebesar 4,43. Skor terendah berada pada indikator pemahaman terhadap sistem informasi klien, yaitu audit yang dilakukan dapat menurunkan tingkat kesalahan atau penyimpangan, sebesar 4,20. Adapun variabel SPIP memperoleh rata rata skor 4,34 dengan kategori sangat baik. Skor tertinggi terdapat pada indikator lingkungan pengendalian, yaitu menegakkan integritas dan nilai etika dalam bekerja, sebesar 4,44. Skor terendah terdapat pada indikator penilaian risiko, yaitu kemampuan menganalisis tingkat risiko yang akan terjadi di masa mendatang, dan indikator kegiatan pengendalian, yaitu pimpinan melakukan tanda tangan atas setiap transaksi, masing masing sebesar 4,26.

IV. PEMBAHASAN

Kepemimpinan yang kuat terbukti menjadi fondasi bagi efektivitas SPIP. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan, semakin efektif pengendalian intern pemerintah. Temuan tersebut sejalan dengan Arianty (2016) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam konteks OPD, pemimpin yang mampu memberikan arahan, menetapkan kebijakan bersama, dan menumbuhkan kepercayaan kepada pegawai akan mendorong terciptanya lingkungan pengendalian yang sehat. Sebaliknya, pemimpin yang terlalu otoriter atau justru membiarkan pegawai tanpa pengawasan yang jelas akan melemahkan disiplin dan memperbesar risiko penyimpangan.

Kepemimpinan tidak berhenti pada kemampuan memberikan perintah. Pemimpin juga dituntut menjadi teladan dalam menegakkan integritas dan etika. Ketika pimpinan menunjukkan komitmen terhadap aturan, pegawai cenderung meniru perilaku tersebut. Harahap dan Khair (2019) menemukan bahwa kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. Temuan itu relevan karena kepuasan kerja yang tinggi akan memperkuat komitmen pegawai terhadap prosedur pengendalian. Jufrizen dan Lubis (2020) juga menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional dan transaksional berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan locus of control sebagai variabel moderating. Dengan demikian, gaya kepemimpinan yang tepat akan memperbesar peluang tercapainya efektivitas SPIP.

Kompetensi aparatur daerah menjadi faktor kedua yang menentukan. Aparatur yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang memadai akan lebih mudah

memahami prosedur, mengenali risiko, dan menyusun laporan yang akurat. Hasil penelitian ini mendukung Harahap dan Pulungan (2019) yang menunjukkan bahwa kompetensi, independensi, dan profesionalisme berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja. Irafah et al. (2020) juga menemukan bahwa kompetensi sumber daya manusia dan peran audit internal berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan. Dalam konteks SPIP, kompetensi tidak hanya soal kemampuan teknis, tetapi juga kemampuan menerjemahkan regulasi ke dalam praktik sehari hari.

Rendahnya skor pada indikator konsep diri, terutama dalam menjalankan rencana pekerjaan yang telah disusun, perlu menjadi perhatian. Temuan ini mengindikasikan bahwa sebagian pegawai belum sepenuhnya menjadikan rencana kerja sebagai pedoman. Padahal, SPIP menuntut konsistensi antara perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan. Ketika rencana kerja tidak dijalankan dengan baik, risiko penyimpangan dan keterlambatan pelaporan meningkat. Oleh karena itu, pembinaan kompetensi perlu diarahkan tidak hanya pada aspek pengetahuan, tetapi juga pada pembentukan sikap dan kebiasaan kerja yang disiplin.

Kualitas audit memperkuat efektivitas SPIP melalui fungsi deteksi dan pencegahan. Auditor yang kompeten akan mampu menemukan kelemahan pengendalian, sedangkan auditor yang independen akan berani melaporkan temuan tanpa tekanan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Fahmi et al. (2023) yang menyoroti pentingnya data analitik audit untuk mendeteksi anomali. Pasaribu dan Harahap (2023) juga menegaskan bahwa kondisi keuangan dan solvabilitas memerlukan perhatian serius agar tidak menimbulkan opini audit yang merugikan. Dalam konteks pemerintah daerah, kualitas audit menjadi cermin sejauh mana temuan audit ditindaklanjuti dan sejauh mana pengendalian intern diperbaiki.

Temuan penelitian ini juga memperkuat pandangan Agustina dan Riharjo (2016) bahwa lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan saling terkait. Kelemahan pada salah satu unsur akan mempengaruhi unsur lainnya. Kibtiyah et al. (2017) menunjukkan bahwa kompetensi, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan berpengaruh pada efektivitas SPIP dalam pengadaan barang dan jasa pemerintah. Rae dan Subramaniam (2008) menegaskan bahwa kualitas prosedur pengendalian intern memoderasi hubungan antara keadilan organisasi dan kecurangan karyawan. Dengan demikian, perbaikan SPIP tidak dapat dilakukan secara parsial, tetapi harus menyentuh seluruh unsur secara simultan.

Anindyajati dan Dharma (2019) menemukan bahwa implementasi pedoman SPIP dipengaruhi oleh tekanan koersif dan normatif. Temuan itu memberi petunjuk bahwa kepatuhan terhadap SPIP tidak cukup hanya mengandalkan kesadaran internal, tetapi juga memerlukan pengawasan eksternal dan norma organisasi yang jelas. Damayanti dan Khotijah (2020) menunjukkan bahwa penerapan pengendalian internal pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Semarang sudah sesuai dengan unsur SPIP, tetapi masih memiliki kelemahan pada penempatan pegawai dan fasilitas pendukung. Kuntadi et al. (2022) juga menegaskan bahwa sistem pengendalian internal, kompetensi sumber daya manusia, dan kesesuaian kompensasi berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan.

Satria dan Setiawan (2020) menemukan bahwa kualitas audit, lingkup audit, dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap efektivitas pengendalian internal di sektor pemerintah. Syarifudin (2014) menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia dan peran audit intern berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah dengan sistem pengendalian internal sebagai variabel intervening. Temuan temuan tersebut memperkuat hasil penelitian ini bahwa kepemimpinan, kompetensi, dan kualitas audit bukan faktor yang berdiri sendiri, melainkan saling terkait dalam membentuk efektivitas SPIP.

Secara praktis, hasil penelitian ini memberi implikasi bagi Pemerintah Kota Medan. Penguatan kepemimpinan dapat dilakukan melalui pelatihan manajerial, pembinaan etika, dan penciptaan mekanisme pengawasan yang tidak mengekang inisiatif pegawai. Peningkatan kompetensi aparatur dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan berkelanjutan, rotasi jabatan yang terencana, serta penempatan pegawai sesuai latar belakang keahlian. Perbaikan kualitas audit dapat dilakukan dengan memperkuat kapasitas auditor internal, memperluas penggunaan data analitik, dan memastikan tindak lanjut rekomendasi audit berjalan konsisten.

Dari sisi teoretis, temuan ini mendukung pandangan bahwa efektivitas SPIP ditentukan oleh interaksi antara faktor manusia, kapasitas organisasi, dan mekanisme pengawasan. Kepemimpinan menyediakan arah dan keteladanan, kompetensi menyediakan kapasitas teknis, sedangkan kualitas audit menyediakan umpan balik untuk perbaikan. Ketika ketiganya berjalan seiring, pengendalian intern tidak hanya menjadi kewajiban formal, tetapi menjadi bagian dari budaya kerja organisasi. Sebaliknya, ketika salah satu faktor melemah, efektivitas SPIP akan terganggu.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas SPIP pada OPD Kota Medan. Semakin baik kepemimpinan, semakin efektif pengendalian intern pemerintah. Kompetensi aparatur daerah juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas SPIP. Semakin tinggi kompetensi aparatur, semakin baik pula pengendalian intern yang dijalankan. Kualitas audit berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas SPIP. Semakin baik kualitas audit, semakin efektif pengendalian intern pemerintah.

Ketiga variabel tersebut secara bersama sama menjelaskan 89 persen variasi efektivitas SPIP, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Dengan demikian, penguatan SPIP tidak dapat dilakukan secara parsial. Pemerintah daerah perlu memperbaiki kepemimpinan, meningkatkan kompetensi aparatur, dan memperkuat kualitas audit secara simultan. Upaya tersebut harus disertai dengan pembinaan etika, penempatan pegawai yang sesuai, penguatan pengawasan internal, serta tindak lanjut yang konsisten terhadap temuan audit.

VI. REFERENSI

Agustina, G. P., & Riharjo, I. B. (2016). Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kelemahan Pengendalian Intern Pemerintah Daerah. Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi, 5(4).

Anindyajati, P., & Dharma, A. V. (2019). Faktor Faktor yang Mempengaruhi Implementasi Pedoman Pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah sebagai Bentuk Kebijakan Publik. Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan, 7(2).

Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 4(2), 80 sampai 91.

Dahrani, D. (2018). Analisis Kompetensi Sumber Daya Insani Berkarakter Pada BPRS di Sumut. Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan, 1(1).

Damayanti, I., & Khotijah, S. A. (2020). Analisis Sistem Pengendalian Internal Pada Sistem Akuntansi Pemerintah (Studi Kasus Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Semarang). Jurnal KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi, 12(1).

Fahmi, M., Harahap, R. U., & Rozi, F. (2023). Data Analitik Audit: Kontribusi Dan Hambatan Pada Praktik Audit. JRAM (Jurnal Riset Akuntansi Multiparadigma), 10(2), 32 sampai 36.

Hafsah, H., Hanum, Z., Saragih, F., & Ningsih, R. W. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Perilaku Belajar Terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi Pada Mahasiswa Akuntansi FEB UMSU. Owner: Riset dan Jurnal Akuntansi, 7(1), 312 sampai 321.

Hanum, Z. (2018). Analisis Penyampaian SPT Masa dan Jumlah Wajib Pajak Badan Dalam Meningkatkan Penerimaan Pajak Penghasilan Pasal 21 di KPP Pratama Medan Belawan. Ekonomikawan: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan, 18(2), 123 sampai 133.

Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1), 69 sampai 88.

Harahap, R. U., & Pulungan, K. A. (2019). Pengaruh Kompetensi, Independensi dan Profesionalisme terhadap Salah Saji Material pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan. Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis, 19(1).

Irafah, S., Sari, E. N., & Muhyarsyah, M. (2020). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Peran Internal Audit, dan Kesuksesan Penerapan Sistem Informasi Keuangan Daerah terhadap Kualitas Laporan Keuangan. Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan, 8(2).

Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus of Control Sebagai Variabel Moderating. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(1), 41 sampai 59.

Kibtiyah, M., Wirakusuma, M. G., & Sar, M. M. R. (2017). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Pada Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah. E Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, 6(5).

Kuntadi, C., Puspita, B. A., & Taufik, A. (2022). Faktor Faktor Yang Memengaruhi Pencegahan Kecurangan: Sistem Pengendalian Internal, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Kesesuaian Kompensasi. JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi, 3(5).

Lestari, S. P., Dahrani, D., Purnama, N. I., & Jufrizen, J. (2021). Model Determinan Kebijakan Hutang dan Nilai Perusahaan (Studi Pada Perusahaan Farmasi yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia). Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 4(2), 245 sampai 256.

Pasaribu, M. H., & Harahap, R. U. (2023). Pengaruh Debt Default, Pertumbuhan Perusahaan, dan Solvabilitas terhadap Opini Audit Going Concern. Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah, 5(1), 185 sampai 194.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah.

Rae, K., & Subramaniam, N. (2008). Quality Of Internal Control Procedures: Antecedents And Moderating Effect On Organisational Justice And Employee Fraud. Managerial Auditing Journal, 23(2).

Sari, E. N., & Harianto, A. (2022). Pengaruh Fasilitas Belajar Dan Kapasitas Guru Terhadap Pemahaman Akuntansi Dengan Ilc Sebagai Variabel Moderasi Pada SMK Akuntansi Bagian Medan Utara. JRAK: Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis, 8(2), 185 sampai 196.

Satria, I., & Setiawan, M. A. (2020). Pengaruh Kualitas Audit, Lingkup Audit Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Pengendalian Internal Di Sektor Pemerintah. Jurnal Eksplorasi Akuntansi, 2(1).

Syarifudin, A. (2014). Pengaruh Kompetensi SDM dan Peran Audit Intern terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah dengan Variabel Intervening Sistem Pengendalian Internal Pemerintah. Jurnal Fokus Bisnis, 14(2).

Undang Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara.