

**PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERN DAN PENERAPAN AUDIT
INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi kasus pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtauli Pematangsiantar)**

^{1*}Eva Sriwiyanti, Fakultas Ekonomi Universitas Simalungun

e-mail : evasriwiyanti.s@gmail.com

²Djuli Sjafei Purba, Fakultas Ekonomi Universitas Simalungun

e-mail : djulipurba484@gmail.com

³Dina Darma Yanti, Fakultas Ekonomi Universitas Simalungun

e-mail : dinadarmayanti31@gmail.com

*Correspondece Author : evasriwiyanti.s@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh sistem pengendalian intern dan audit internal terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif, dengan sampel 60 responden. Pengujian data dilakukan dengan menggunakan program SPSS Versi 25, hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji parsial (uji t) didapat bahwa sistem pengendalian intern berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, dan audit internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, hasil uji simultan (Uji F) didapat sistem pengendalian intern dan audit internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai $0,000 < 0,05$. Hasil regresi linier berganda diperoleh $Y = 8,004 + 0,576 (X_1) + 0,266 (X_2) + e$ artinya Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kenaikan faktor SPI dan Audit Internal, jika SPI dan Audit Internal diterapkan dengan baik maka secara keseluruhan kinerja karyawan akan meningkat. Koefisien determinasi R^2 sebesar 0,557 (55,7%) menunjukkan sistem pengendalian intern dan audit internal berpengaruh tidak cukup kuat (sedang) terhadap kinerja karyawan, 44,3% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain selain faktor SPI dan audit internal.

Kata Kunci : Sistem Pengendalian Intern, Audit Intern, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research aims to determine whether there is an influence of the internal control system and internal audit on employee performance. This research uses quantitative descriptive methods, with a sample of 60 respondents. Data testing was carried out using the SPSS Version 25 program, the research results showed that the results of the partial test (t test) showed that the internal control system had a positive and significant effect on employee performance, with a significant alpha value of $0.000 < 0.05$, and internal audit had a positive and significant effect. significantly to employee performance with a significant alpha value of $0.000 < 0.05$, the results of the simultaneous test (F Test) showed that the internal control system and internal audit had a positive and significant effect on employee performance as evidenced by an alpha value of $0.000 < 0.05$. The results of multiple linear regression obtained $Y = 8.004 + 0.576 (X_1) + 0.266 (X_2) + e$ meaning that employee performance is influenced by an increase in SPI and Internal Audit factors, if SPI and Internal Audit are implemented well then overall employee performance will increase. The coefficient of determination R^2 is 0.557 (55.7%) indicating that the internal control system and internal audit do not have a strong (moderate) influence on employee performance, 44.3% of employee performance is influenced by variables other than SPI and internal audit factors.

Keywords: Internal Control System, Internal Audit, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Untuk meningkatkan kinerja perusahaan perlu menyusun pedoman pengelolaan yang baik dan terstruktur. Hal ini dapat dicapai jika ada kerja sama dan tata kelola yang baik dari seluruh komponen perusahaan. Sistem pengendalian intern merupakan proses pemantauan yang memungkinkan manajemen mengetahui apakah tindakan yang dilakukan dan bagaimanakah tindakan koreksinya jika pelaksanaan tidak sesuai dengan yang telah ditetapkan semula. Suatu sistem pengendalian intern dikatakan memadai jika dengan diterapkannya sistem tersebut semua tujuan perusahaan dapat tercapai. Tujuan tersebut adalah pengamanan atau menjaga aktiva yang dimiliki, memeriksa ketelitian dan kebenaran data akuntansi, menjamin adanya efisiensi dalam operasional serta menjaga agar tidak terjadi penyimpangan dari kebijakan yang telah ditetapkan, dengan demikian dapat dilihat bahwa sistem pengendalian intern mempunyai peranan yang penting sekali bagi perusahaan. Pengendalian internal adalah suatu aktivitas berupa prosedur - prosedur yang harus dilakukan untuk memberi keyakinan yang layak bahwa suatu kegiatan yang dilakukan tidak menyimpang dari yang seharusnya. Pengendalian internal saat ini makin dibutuhkan oleh perusahaan yang ingin menjalankan kegiatannya secara efektif dan efisien. Sedangkan Audit internal sendiri merupakan fungsi penilaian *independen* yang terbentuk dalam perusahaan untuk memberikan jasa - jasanya.

Lingkup pekerjaan auditor internal harus meliputi pengujian dan evaluasi terhadap kecacauan dan keefektifan dari struktur pengendalian internal perusahaan. Internal audit merupakan suatu fungsi penilaian *independen* yang dijalankan dalam suatu perusahaan untuk menguji dan melakukan evaluasi pengendalian internal dalam suatu perusahaan/organisasi. Kualitas internal audit yang dilakukan akan berhubungan dengan kompetensi dan obyektivitas dari staf internal Audit pada perusahaan tersebut. Auditor internal atau dikenal pula dengan istilah internal auditor, merupakan suatu profesi yang memiliki standar dan kode etik profesi yang harus dijalankan secara konsekuen dan konsisten.

Untuk meningkatkan kinerja perusahaan, penerapan internal audit sangat penting dilakukan dikarenakan pemeriksaan ini menyediakan alternatif yang berkontribusi dalam memecahkan masalah, membantu lembaga dalam mencapai tujuan dan rekomendasi audit akan direncanakan untuk dilakukan perbaikan serta pengembangan lebih lanjut. Suatu perusahaan yang terwujud dari sistem pengendalian internal tidak akan berjalan dengan baik apabila tidak adanya *profesionalisme* auditor yang dapat mengendalikan serta mengevaluasi pengendalian internal yang dilihat dari aktivitas bisnis suatu perusahaan.

Profesionalisme auditor adalah seorang auditor harus memiliki tingkat keterampilan yang umumnya dimiliki oleh auditor pada umumnya dan harus menggunakan keterampilan tersebut dengan kecermatan dan keseksamaan yang wajar. Ketelitian dan juga kehati-hatian sangat perlu diperhatikan dalam menjalankan suatu pekerjaan untuk menghindari kesalahan ataupun penyimpangan yang menyebabkan kerugian bagi perusahaan. Kinerja perusahaan sangat ditentukan oleh adanya sistem pengendalian internal yang baik dan bagaimana penerapannya dan pengimplementasian sistem pengendalian internal tersebut.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh sistem pengendalian intern perusahaan terhadap penilaian kinerja?
2. Bagaimana pengaruh penerapan audit internal terhadap penilaian kinerja?
3. Bagaimana pengaruh sistem pengendalian intern perusahaan dan penerapan audit internal terhadap penilaian kinerja?

II. KAJIAN TEORITIS

Sistem Pengendalian Intern

Sistem pengendalian internal merupakan tanggung jawab manajemen sebuah organisasi. Tanggung jawab manajemen meliputi pembuatan dan pemeliharannya. Sistem pengendalian internal harus dibuat secara memadai, artinya harus sesuai dengan kebutuhan organisasi yang menggunakannya. Organisasi yang tidak dilengkapi dengan pengendalian internal yang

memadai menyebabkan berkurangnya kepercayaan pihak – pihak yang berkepentingan dengan organisasi tersebut.

Sedangkan menurut Mayangsari & Wandanarum dalam (Soleman, 2013) pengendalian internal adalah penggunaan semua sumberdaya perusahaan untuk meningkatkan, mengarahkan, mengendalikan dan mengawasi berbagai aktivitas dengan tujuan untuk memastikan bahwa tujuan perusahaan tercapai.

Tujuan Sistem Pengendalian Intern

Menurut Mulyadi dalam (Hanum, 2015) tujuan sistem pengendalian internal adalah:

- 1) Menjaga kekayaan organisasi.
- 2) Mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi.
- 3) Mendorong efisiensi.
- 4) Mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen.

Unsur - Unsur Sistem Pengendalian Intern

Ada tiga unsur pokok yang harus dipenuhi menurut Mulyadi dalam (Hanum, 2015) antara lain :

- 1) Struktur organisasi
- 2) Praktik yang sehat Setiap pegawai
- 3) Karyawan yang cakap

Indikator Sistem Pengendalian Intern

Menurut (Hanum et al., 2015) pengendalian intern terdiri dari lima komponen yang saling berkaitan. Kelima komponen pengendalian intern tersebut yaitu:

- 1) Lingkungan Pengendalian
- 2) Penilaian Resiko
- 3) Aktivitas Pengendalian
- 4) Informasi dan komunikasi
- 5) Pengawasan

Audit Internal

Secara umum audit internal merupakan suatu fungsi penilaian yang independen dalam suatu organisasi untuk menguji dan mengevaluasi kegiatan organisasi yang dilaksanakan. Auditor internal berkewajiban untuk menyediakan informasi tentang kelengkapan dan keefektifan pengendalian internal.

“Audit Internal menurut (Yukmi & Meriyani, 2020): “*Auditing intern* atau pemeriksaan internal adalah suatu fungsi penilaian yang independen dalam suatu organisasi untuk menguji dan mengevaluasi kegiatan organisasi yang dilaksanakan.”

Menurut (Arief, 2016) Audit internal merupakan elemen monitoring dari struktur pengendalian intern dalam suatu organisasi, yang dibuat untuk memantau efektivitas dari elemen - elemen struktur pengendalian internal lainnya.

Tujuan Audit Internal

Ada beberapa tujuan internal audit yang dikemukakan oleh beberapa ahli salah satunya menurut Sawyer, dalam (Torang, 2018), terdapat 6 tujuan dari internal audit, yaitu :

- 1) Untuk menentukan apakah informasi keuangan dan operasi telah akurat dan dapat diandalkan.
- 2) Untuk menentukan apakah resiko yang dihadapi perusahaan telah diidentifikasi dan diminimalisasi.
- 3) Untuk menentukan apakah peraturan eksternal serta kebijakan dan prosedur internal yang bisa diterima telah diikuti.
- 4) Untuk menentukan apakah kriteria operasi yang memuaskan telah dipenuhi.
- 5) Untuk menentukan apakah sumber daya yang telah digunakan secara efisien dan ekonomis.
- 6) Untuk menentukan apakah tujuan organisasi telah dicapai secara efektif.

Indikator Audit Internal

Indikator internal audit menurut (Widianingtyas, 2014) adalah sebagai berikut :

- 1) Pemeriksaan (audit) yang efektif.

- 2) Menentukan arah kebijakan.
- 3) Tanggung jawab dan perlindungan kekayaan perusahaan.
- 4) Menentukan keandalan informasi.
- 5) Memberikan rekomendasi

Kinerja Karyawan

Menurut (Fahmi, 2021) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode. Menurut (Budiasa, 2021) Kinerja bersal dari pengertian *performance* yang berarti prestasi kerja atau hasil kerja, tapi dapat mempunyai makna yang lebih luas yakni bukan hanya hasil tapi bagaimana proses pekerjaan langsung. Menurut Mangkunegara dalam (Elisa, 2021) mengemukakan bahwa hasil kinerja seacra kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Budiasa, 2021) Kinerja berasal dari pengertian *performance* yang berarti prestasi kerja atau hasil kerja, tapi dapat mempunyai makna yang lebih luas yakni bukan hanya hasil tapi bagaimana proses pekerjaan langsung. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi kepada ekonomi. Kinerja pada umumnya dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan sumber daya yang ada melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Banyak faktor dapat mempengaruhi kinerja individu, seperti yang diuraikan Mangkunegara dalam (Budiasa, 2021) bahwa kinerja dipengaruhi tiga dan motivasi

- 1) Faktor individual, meliputi kemampuan dan keahlian latar belakang dan demografi
- 2) Faktor psikologis, terdiri atas persepsi, attitude, personality, pembelajaran dan motivasi
- 3) Faktor organisasi, meliputi sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan job design.

Indikator Kinerja

Bernardin dan Russel dalam (Budiasa, 2021) menyatakan untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator sebagai berikut:

- 1) Kualitas (mutu)
Dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari peker yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.
- 2) Kuantitas (jumlah)
Diwujudkan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dan aktivitas yang dihasilkan oleh seseorang.
- 3) Ketepatan Waktu
Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat memaksimalkan waktu untuk aktivitas pekerjaan lainnya.
- 4) Elektivitas
Penggunaan sumber daya perusahaan dimaksimalkan untuk mendapatkan hasil yang tertinggi.
- 5) Pengawasan
Setiap aktivitas pekerjaan dilaksanakan tanpa perlu meminta pertolongan atau bimbingan dari atasannya.
- 6) Hubungan Antar karyawan
Merupakan tingkatan yang menunjukkan karvawall merasa percaya diri, mempunyai keinginan baik dan kerjasama yang baik dengan rekan kerja.

Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan kegiatan yang mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan. Menurut (Ainnisyia & Susilowati 2018) Penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa/mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan bulan Desember 2022 sampai Mei 2023, tempat penelitian di Perusahaan Daerah Air Minum Tirtauli Pematangsiantar. Metode yang digunakan dalam penelitian ini

adalah metode deskriptif kuantitatif, data yang dihasilkan berdasarkan jawaban responden dari pengisian kuesioner dengan menggunakan skala likert. Desain pada penelitian ini menggunakan metode survei. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam metode survei ini ialah melalui wawancara dan pengisian kuesioner yang diberikan kepada karyawan PDAM Tirtauli Pematangsiantar. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 150 karyawan, dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 responden

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Hipotesis

Uji Parsial (t)

Tabel 1. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,004	2,145		3,732	,000
	Sistem Pengendalian Intern	,576	,089	,588	6,498	,000
	Audit Internal	,266	,069	,347	3,838	,000

a. Dependent Variable: Kinerja KARYAWAN

Sumber : Data Primer Hasil Pengolahan SPSS Versi 25,2023

Untuk variabel X_1 diperoleh nilai signifikan $\alpha 0,000 < 0,05$, ada pengaruh positif dan signifikan sistem pengendalian internal (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Untuk variabel X_2 diperoleh nilai signifikan $\alpha 0,000 < 0,05$, ada pengaruh positif dan signifikan audit internal (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Simultan (F)

Tabel 2. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	84,143	2	42,071	35,904	,000 ^b
	Residual	66,791	57	1,172		
	Total	150,933	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Audit Internal, Sistem Pengendalian Intern

Sumber : Data Primer Hasil Pengolahan SPSS Versi 25,2023

Hasil uji F menunjukkan tingkat signifikansi $\alpha 0,000 < 0,05$, terdapat pengaruh yang signifikan antara sistem pengendalian intern (X_1) dan audit internal (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan Tabel 1 diatas, diperoleh hasil regresi linier sebagai berikut :

$$Y = 8,004 + 0,576 (X_1) + 0,266 (X_2) + e$$

Artinya Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kenaikan faktor SPI dan Audit Internal, jika SPI dan Audit Internal diterapkan dengan baik maka secara keseluruhan kinerja karyawan akan meningkat (berpengaruh positif).

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 3. Nilai Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,747 ^a	,557	,542	1,08248

a. Predictors: (Constant), Audit Internal, Sistem Pengendalian Intern

Sumber : Data Primer Hasil Pengolahan SPSS Versi 25,2023

Berdasarkan tabel diatas nilai koefisien determinasi sebesar 0,557 artinya pengaruh sistem pengendalian internal dan audit internal tidak cukup kuat (sedang) terhadap kinerja karyawan.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa :

1. Hasil uji hipotesis, uji t dan uji F signifikan $0.000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Sistem pengendalian intern (X_1) dan Audit internal (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtauli Pematangsiantar.
2. Hasil regresi linier berganda diperoleh $Y = 8,004 + 0,576 (X_1) + 0,266 (X_2) + e$ artinya Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kenaikan faktor SPI dan Audit Internal, jika SPI dan Audit Internal diterapkan dengan baik maka secara keseluruhan kinerja karyawan akan meningkat
3. Nilai R^2 (R^2) 0,557 atau 55,7% menunjukkan bahwa kinerja karyawan (Y) dipengaruhi Sistem pengendalian intern (X_1) dan Audit Internal (X_2) sebesar 55,7 % dan sisanya 44,3 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainnisya, Rima Nur, and Isnurini Hidayat Susilowati. 2018. "Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan." *Widya Cipta - Jurnal Sekretari dan Manajemen* 2(1): 133–40.
- Adha, N. Y. (2018). *Pengaruh Audit Internal Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variable Moderating (Survei pada Beberapa BUMD Kota Bandung)* (Doctoral dissertation, Universitas Widyatama).
- Amruddin. 2022. *Metodologi Peneitian Manajemen*. Padang: PT. Global Eksekutif Teknologi.
- Arief, Rachmat. 2016. "Peran Audit Internal Atas Kualitas Pemeriksaan Laporan Keuangan Serta Hubungan Kinerja Audit Internal Dengan Oleh Audit Eksternal Pada Sebuah Perusahaan." *Jurnal Ekonomi* 7(1): 74–81.
- Arief, R., & Sunaryo, S. (2020). Pengaruh penerapan standar operasional prosedur (SOP), gaya kepemimpinan, dan audit internal terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT. Mega Pesanggrahan Indah). *Jurnal Ekonomika dan Manajemen*, 9(2), 125-143.
- Budiasa, Komang. 2021. *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah: CV Pena Persada.
- Elisa, Anggie Widya. 2021. "Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Perentjana Djaja Kalimantan Selatan." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis* 7(1): 31–40.
- Fahmi, Irham. 2021. *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Intishar, Yayang, and . Muanas. 2018. "Analisis Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Dalam Menunjang Efektivitas Pengendalian Internal Penggajian." *Jurnal Ilmiah Akuntansi Kesatuan* 6(2): 094–103.
- Jannah, R., Maulidah, M., Ardhiani Widodo, I. R., & Surjono, S. A. (2021). Analisis Implementasi Teknologi Informasi Terhadap Audit Internal dan Pengendalian Internal Bank SulutGo. *Jurnal Ekonomi Manajemen Perbankan*, 3(2), 134-142.
- Maruta, Heru, Sungai Alam, and Laporan Keuangan. 2015. "Pengendalian Internal Dalam." : 16–28.
- Mooduto, Fatrina R, Hartati Tuli, and Siti Pratiwi Husain. 2022. "Pengaruh Pengendalian Internal Dan Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Gorontalo." 5(1): 168–74.
- Monica, M., Nasrizal, N., & Rasuli, R. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Peran Audit Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan Dengan Pengendalian Internal Sebagai Variabel Intervening. *Bilancia: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 7(3), 677-685.
- Nasir Arafik Tambunan, Elfina Okto Posmaida Damanik, & Eva Sriwiyanti. (2020). *Audit Keputusan Manajemen Atas Pilihan Membeli, Menyewa Dan Meleasing Kendaraan Angkutan Pada Cv*.

- Karya Mina Pematang Bandar. *Jurnal Ilmiah AccUsi*, 2(2), 71–80. <https://doi.org/10.36985/accusi.v2i2.355>
- Purba, S. (2023). Pengaruh Teknologi Digital, Proses Penganggaran, Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Performa Koperasi (Studi Kasus Koperasi KSU Parnados Dan CU Hati Nurani Di Kabupaten Rokan Hulu Riau). *Jurnal Ilmiah Accusi*, 5(2), 182-197
- Purba, D. S., Tarigan, V., & Tarigan, W. J. (2021). Analisis Kinerja PDAM Di Sumatera Utara Ditinjau Dari Aspek Keuangan. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 17(2), 200-218
- Sabitah, Nadiyah Muhana, and Heru Susilo. 2017. "Implementasi Metode Penilaian Kinerja 360 Degree Feedback Untuk Mengukur Soft Competence Karyawan (Studi Pada PT. Petrokimia Gresik)." *Jurnal Administrasi Bisnis* 47(1): 56–62.
- Sikka, D I Kabupaten, Program Studi Akuntansi, and Universitas Flores. 2021. "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Pinjam (KSP) Koperasi Kredit (KOPDIT) Pintu Air di Kabupaten Sikka)." 15(9): 5147–54.
- Soleman, Rusman. 2013. "Pengaruh Pengendalian Internal Dan Good Corporate Governance Terhadap Pen Cegahan Fraud." *Jurnal Akuntansi & Auditing Indonesia* 17(1): 57–74.
- Suginam. 2017. "Pengaruh Peran Audit Internal Dan Pengendalian Intern Terhadap Pencegahan Fraud (Studi Kasus Pada PT. Tolan Tiga Indonesia)." *riset & Jurnal Akuntansi* 1(1): 22–28.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanti, Harum. 2021. "Efektivitas Audit Internal Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada perusahaan PDAM Giri Menang)." 1(3): 23–38.
- Syifa, Mutiara Nuru, and Sudradjat. 2021. "Pengaruh Audit Internal Terhadap Kinerja Perusahaan Pada PT Krakatau Steel (Persero) Tbk." *Indonesian Accounting Literacy Journal* 1(2): 353–66. <https://jurnal.polban.ac.id/ojs-3.1.2/ialj/article/view/2561>.
- Tamansiswa, Universitas Sarjanawiyata, and Cs Pengaruh Pengendalian. 2021. "Pengaruh Pengendalian Internal , Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengalaman Kerja." VIII: 290–305.
- Tarigan, V., Saragih, M., & Saragih, D. A. (2023). Audit Operasional Terhadap Pengendalian Persediaan Barang Dagang Pada Indomaret Ahmad Yani Pematang Siantar. *Jurnal Ilmiah Accusi*, 5(2), 156-163
- Tarigan, W. J., & Ambarita, I. M. (2021). Penerapan Manajemen Strategi Dalam Menghadapi Persaingan Pasar (Studi Kasus Pada Telkomsel Cabang Pematangsiantar). *Jurnal Ilmiah AccUsi*, 3(1), 28-39
- Tampubolon, E. A., & Purba, D. S. (2022). Sistem Pengendalian Intern Pada Tulip Cafe Pematangsiantar. *Jurnal Ilmiah Accusi*, 4(2), 110 –. <https://doi.org/10.36985/jia.v4i2.433>
- Torang P. Simanjuntak. 2018. "Pengaruh Internal Audit Terhadap Efektivitas Pengendalian Intern Perseediaan Barang Pada PT. Swastikalautan Nusapersada Medan." *Jurnal Darma Agung XXVI*(April): 421–35.
- Yukmi, Yukmi, Agussalim M M, and Meriyani Meriyani. 2020. "Pengaruh Penilaian Kinerja Auditor Dan Penerapan Audit Internal Terhadap Sistem Pengendalian Intern Pada Kantor Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat." *Jurnal Kajian Akuntansi dan Auditing* 15(1): 54–64.