

PENGARUH AUDIT INTERNAL DAN AKUNTABILITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PERWUJUDAN *GOOD GOVERNANCE* PADA LEMBAGA SKK MIGAS

Latifah (*lalakuspri@yahoo.com*)

Fakultas Ekonomi Universitas Proklamasi 45 Yogyakarta

Rinto Pudyantoro (*a.rinto.pudyantoro@gmail.com*)

Fakultas Ekonomi Universitas Proklamasi 45 Yogyakarta

Abstraksi.. Satuan Kerja Khusus Pelaksanaan Kegiatan Usaha Hulu Minyak dan Gas Bumi (SKK Migas) adalah institusi yang dibentuk oleh pemerintah Republik Indonesia melalui Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 9 tahun 2013 tentang Penyelenggaraan Pengelolaan Kegiatan Usaha Hulu Minyak dan Gas Bumi. Tugas SKK Migas ini adalah melaksanakan pengelolaan kegiatan usaha hulu minyak dan gas bumi berdasarkan kontrak kerja sama. Maksud dari dibentuknya lembaga ini supaya pengambilan sumber daya alam minyak dan gas bumi milik Negara dapat memberikan manfaat dan penerimaan yang maksimal bagi negara untuk sebesar-besarnya kemakmuran rakyat. Berdasarkan tugas dan tujuan tersebut, SKK Migas bertanggung jawab kepada negara dan seluruh rakyat Indonesia untuk bekerja dengan baik, jujur, adil, bersih, transparan, dan kompeten demi tercapainya tata kelola (good governance) lembaga negara dengan baik. Untuk itu, diperlukan adanya pengawasan internal (audit internal) dan akuntabilitas dari sumber daya manusianya. Penelitian ini mempunyai tujuan untuk menguji pengaruh audit internal dan akuntabilitas sumber daya manusia terhadap tercapainya good governance pada lembaga SKK Migas. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan populasi seluruh jajaran kepegawaian SKK Migas. Metode sampling yang digunakan adalah sampling dengan teknik purposive sampling. Dalam penelitian ini diambil 145 sampel. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang berisi beberapa pertanyaan dengan metode analisis datanya menggunakan regresi berganda. Hasil dari penelitian ini adalah menerima kedua hipotesis yang diajukan yaitu audit internal berpengaruh positif terhadap tercapainya good governance di SKK Migas. Dan akuntabilitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap tercapainya good governance di SKK Migas).

Key words: *good governance, SKK Migas, sumber daya manusia, audit internal, akuntabilitas.*

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Satuan Kerja Khusus Pelaksana Kegiatan Usaha Hulu Minyak dan Gas Bumi (SKK Migas) adalah institusi yang dibentuk oleh pemerintah Republik Indonesia melalui Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 9 Tahun 2013 tentang Penyelenggaraan Pengelolaan Kegiatan Usaha Hulu Minyak dan Gas Bumi. Pembentukan lembaga ini dimaksudkan supaya pengambilan sumber daya alam minyak dan gas bumi milik negara dapat memberikan manfaat dan penerimaan yang maksimal bagi negara untuk sebesar-besarnya kemakmuran rakyat.

Dalam melaksanakan tugas tersebut, SKK Migas menyelenggarakan fungsi:

1. Memberikan pertimbangan kepada Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral atas kebijaksanaannya dalam hal penyiapan dan penawaran Wilayah Kerja serta Kontrak Kerja Sama;
2. Melaksanakan penandatanganan Kontrak Kerja Sama;
3. Mengkaji dan menyampaikan rencana pengembangan lapangan yang pertama kali akan diproduksi dalam suatu Wilayah Kerja kepada Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral untuk mendapatkan persetujuan
4. Memberikan persetujuan rencana pengembangan selain sebagaimana dimaksud dalam poin sebelumnya;
5. Memberikan persetujuan rencana kerja dan anggaran;
6. Melaksanakan monitoring dan melaporkan kepada Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral mengenai pelaksanaan Kontrak Kerja Sama; dan
7. Menunjuk penjual minyak bumi dan/atau gas bumi bagian negara yang dapat memberikan keuntungan sebesar-besarnya bagi negara.

Untuk menjamin terlaksananya tugas-tugas dan fungsi SKK Migas dengan baik, akuntabel, dan berkualitas, dalam Perpres No. 9 tahun 2013 disebutkan bahwa dalam pengendalian, pengawasan, dan evaluasi terhadap pengelolaan kegiatan usaha hulu minyak dan gas bumi oleh SKK Migas dibentuk Komisi Pengawas yang diketuai oleh Menteri ESDM. Dalam rangka membina, mengkoordinasikan,

dan mengawasi penyelenggaraan tersebut, Menteri ESDM melakukan penataan: (a) Organisasi SKK Migas, (b) Pegawai SKK Migas, (c) Aset SKK Migas.

1.2. Perumusan Masalah Dan Batasan Masalah

SKK Migas merupakan lembaga negara yang mempunyai tugas untuk mengelola sumber daya minyak dan gas negara yang tujuannya untuk memaksimalkan penerimaan negara demi tercapainya kemakmuran seluruh rakyat Indonesia. Berdasarkan hal tersebut, tanggung jawab lembaga tersebut sangatlah besar dan harus bekerja dengan baik supaya visi dan misi lembaga dapat tercapai. Dengan adanya hal tersebut, maka dalam mengelola SKK Migas diperlukan tata kelola organisasi yang baik dan sistem pengendalian yang baik pula, maka seharusnya SKK Migas menerapkan asas-asas *good governance*. Oleh karena itu, penelitian ini akan menitik beratkan pada:

1. Apakah sistem pengendalian internal akan mempengaruhi tercapainya *good governance* di SKK Migas?
2. Apakah akuntabilitas sumber daya manusia akan mempengaruhi tercapainya *good governance* di SKK Migas

1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat memberikan pemahaman sesuai dengan yang diharapkan serta untuk membatasi agar penelitian ini tidak terlalu luas, maka akan diberikan batasan masalah sebagai berikut:

1. Variabel yang akan diteliti adalah faktor- faktor yang memengaruhi tercapainya *good governance* di SKK Migas. Adapun faktor tersebut yaitu audit internal dan akuntabilitas sumber daya manusia yang merupakan variabel independen, sedangkan *good governance* di SKK Migas merupakan variabel dependennya.
2. Penelitian ini akan menggunakan metode sampling dalam mencari responden. Sampelnya adalah para pekerja di jajaran lembaga SKK Migas.

1.4. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Audit internal berpengaruh positif terhadap tercapainya *good governance* di SKK Migas.
2. Akuntabilitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap tercapainya *good governance* di SKK Migas.

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh bukti empiris apakah variabel sistem pengendalian internal, dan akuntabilitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap tercapainya *good governance* di SKK Migas.

1.6. Target Luaran Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan berguna dalam memberikan masukan kepada pemerintah dalam membuat kebijakan dan dalam mengelola lembaga-lembaga yang mereka bentuk dan khususnya dapat memberikan masukan kepada lembaga SKK Migas dalam membuat tata kelola lembaga negara yang baik.

Bagi dunia pendidikan semoga dapat menjadi tambahan pengetahuan demi pengembangan wawasan ilmu pengetahuan. Selain itu dapat menjadi bahan referensi bagi penelitian selanjutnya.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. *Good Governance*

OECD dan World Bank mensinonimkan *good governance* dengan penyelenggaraan manajemen pembangunan yang solid dan bertanggung jawab, sejalan dengan demokrasi dan pasar yang efisien, penghindaran salah alokasi dana dan investasi yang langka, pencegahan korupsi baik secara politik maupun administratif, menjalankan disiplin anggaran serta menciptakan *legal and political framework* bagi tumbuh kembangnya aktivitas kewiraswastaan/kewirausahaan. UNDP memberikan definisi *good governance* sebagai hubungan yang sinergis dan

konstruktif di antara negara, sektor swasta dan masyarakat. UNDP memberikan karakteristik good governance, yaitu: *Participation, Rule of Law, Transparency, Responsiveness, Consensus Orientation, Equity, Effectiveness and Efficiency, Accountability, and Strategic Vision* (LAN dan BPKP, 2000). Pada tahun 1999, Komite Nasional Kebijakan *Corporate Governance* (KNKCG) telah mengeluarkan Perdoman *Good Corporate Governance* (GCG) pertama dan disempurnakan pada tahun 2001. Azas *good corporate governance*, yaitu : transparansi (*transparency*), kemandirian (*independence*), akuntabilitas (*accountability*), pertanggungjawaban (*responsibility*), kesetaraan dan kewajaran (*fairness*).

2.1.1. Transparansi (*Transparency*)

Prinsip dasar: untuk menjaga obyektivitas dalam menjalankan bisnis, perusahaan harus menyediakan informasi yang material dan relevan dengan cara yang mudah diakses dan dipahami oleh pemangku kepentingan. Perusahaan harus mengambil inisiatif untuk mengungkapkan tidak hanya masalah yang disyaratkan oleh peraturan perundang-undangan, tetapi juga hal yang penting untuk pengambilan keputusan oleh pemegang saham, kreditur dan pemangku kepentingan lainnya.

Dalam Pedoman Pokok pelaksanaan, disebutkan bahwa:

1. Perusahaan harus menyediakan informasi secara tepat waktu, memadai, jelas, akurat dan dapat diperbandingkan serta mudah diakses oleh pemangku kepentingan sesuai dengan haknya.
2. Informasi yang harus diungkapkan meliputi, tetapi tidak terbatas pada, visi, misi, sasaran usaha dan strategi perusahaan, kondisi keuangan, susunan dan kompensasi pengurus, pemegang saham pengendali, kepemilikan saham oleh anggota Direksi dan anggota Dewan Komisaris beserta anggota keluarganya dalam perusahaan dan perusahaan lainnya yang memiliki benturan kepentingan, sistem manajemen risiko, sistem pengawasan dan pengendalian internal, sistem dan pelaksanaan GCG serta tingkat

kepatuhannya, dan kejadian penting yang dapat mempengaruhi kondisi perusahaan.

3. Prinsip keterbukaan yang dianut oleh perusahaan tidak mengurangi kewajiban untuk memenuhi ketentuan kerahasiaan perusahaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan, rahasia jabatan, dan hak-hak pribadi.
4. Kebijakan perusahaan harus tertulis dan secara proporsional dikomunikasikan kepada pemangku kepentingan.

2.1.2. Akuntabilitas (*Accountability*)

Prinsip dasar : perusahaan (termasuk perguruan tinggi) harus dapat mempertanggung jawabkan kinerjanya secara transparan dan wajar. Untuk itu perusahaan harus dikelola secara benar, terukur dan sesuai dengan kepentingan perusahaan dengan tetap memperhitungkan kepentingan pemegang saham dan pemangku kepentingan lain. Akuntabilitas merupakan prasyarat yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang berkesinambungan. Dalam Pedoman Pokok Pelaksanaan disebutkan :

1. Perusahaan harus menetapkan rincian tugas dan tanggung jawab masing- masing organ perusahaan dan semua karyawan secara jelas dan selaras dengan visi, misi, sasaran usaha dan strategi perusahaan.
2. Perusahaan harus meyakini bahwa semua organ perusahaan dan semua karyawan mempunyai kompetensi sesuai dengan tugas, tanggung jawab, dan perannya dalam pelaksanaan good governance.
3. Perusahaan harus memiliki ukuran kinerja untuk semua jajaran perusahaan yang konsisten dengan nilai-nilai perusahaan, sasaran utama dan strategi perusahaan, serta memiliki sistem penghargaan dan sanksi (*reward and punishment system*).
4. Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, setiap organ perusahaan dan semua karyawan harus berpegang pada etika bisnis dan pedoman perilaku (*code of conduct*) yang telah disepakati.

2.1.3. Responsibilitas (*Responsibility*)

Prinsip dasar: perusahaan (termasuk perguruan tinggi) harus mematuhi peraturan perundang-undangan serta melaksanakan tanggung jawab terhadap masyarakat dan lingkungan sehingga dapat terpelihara kesinambungan usaha dalam jangka panjang dan mendapat pengakuan sebagai *good corporate citizen*. Dalam Pedoman Pokok Pelaksanaan disebutkan :

1. Organ perusahaan harus berpegang pada prinsip kehati-hatian dan memastikan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan, anggaran dasar dan peraturan perusahaan (*by-laws*).
2. Perusahaan harus melaksanakan tanggung jawab sosial dengan antara lain peduli terhadap masyarakat dan kelestarian lingkungan terutama di sekitar perusahaan dengan membuat perencanaan dan pelaksanaan yang memadai.

2.1.4. Independensi (*Independency*)

Prinsip dasar: Untuk melancarkan pelaksanaan asas GCG, perusahaan harus dikelola secara independen sehingga masing - masing organ perusahaan tidak saling mendominasi dan tidak dapat diintervensi oleh pihak lain. Dalam Pedoman Pokok Pelaksanaan disebutkan :

1. Masing-masing organ perusahaan harus menghindari terjadinya dominasi oleh pihak manapun, tidak terpengaruh oleh kepentingan tertentu, bebas dari benturan kepentingan dan dari segala pengaruh atau tekanan, sehingga pengambilan keputusan dapat dilakukan secara obyektif.
2. Masing-masing organ perusahaan harus melaksanakan fungsi dan tugasnya sesuai dengan anggaran dasar dan peraturan perundang-undangan, tidak saling mendominasi dan atau melempar tanggung jawab antara satu dengan yang lain sehingga terwujud system pengendalian internal yang efektif.

2.1.5. Kesetaraan dan Kewajaran (*Fairness*)

Prinsip dasar: dalam melaksanakan kegiatannya, perusahaan harus senantiasa memperhatikan kepentingan pemegang saham dan pemangku

kepentingan lainnya berdasarkan asas kesetaraan dan kewajaran. Dalam Pedoman Pokok Pelaksanaan disebutkan :

1. Perusahaan harus memberikan kesempatan kepada pemangku kepentingan untuk memberikan masukan dan menyampaikan pendapat bagi kepentingan perusahaan serta membuka akses terhadap informasi sesuai dengan prinsip transparansi dalam lingkup kedudukan masing-masing.
2. Perusahaan harus memberikan perlakuan yang setara dan wajar kepada pemangku kepentingan sesuai dengan manfaat dan kontribusi yang diberikan kepada perusahaan.
3. Perusahaan harus memberikan kesempatan yang sama dalam penerimaan karyawan, berkarir dan melaksanakan tugasnya secara profesional tanpa membedakan suku, agama, ras, jender, dan kondisi fisik.

2.2. Audit Internal

Menurut Agoes (2004) internal audit (pemeriksaan intern) yaitu pemeriksaan yang dilakukan oleh bagian internal audit perusahaan, baik terhadap laporan keuangan dan catatan akuntansi perusahaan, maupun ketaatan terhadap kebijakan manajemen puncak yang telah ditentukan dan ketaatan terhadap peraturan pemerintah dan ketentuan- ketentuan dari ikatan profesi yang berlaku. Peraturan pemerintah yang dimaksudkan di sini misalnya peraturan di bidang perpajakan, pasar modal, lingkungan hidup, perbankan, perindustrian, investasi dan lain – lain. Sedangkan ketentuan-ketentuan dari ikatan profesi yaitu Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan. Sedangkan tujuan audit intern yang dikemukakan oleh Hartanto (1994) adalah sebagai berikut :

1. Meneliti dan menilai apakah pelaksanaan pengendalian intern di bidang akuntansi dan operasi cukup dan memenuhi syarat.
2. Menilai apakah kebijakan, rencana dan prosedur yang telah ditentukan betul-betul ditaati.
3. Menilai apakah aktiva perusahaan aman dari kehilangan atau kerusakan dan penyelewengan.

4. Menilai kecermatan data akuntansi dan data lain dalam organisasi perusahaan.
5. Menilai mutu atau pelaksanaan tugas- tugas yang diberikan kepada masing- masing manajemen.

Menurut Mulyadi (2002) fungsi audit internal tertera seperti di bawah ini:

1. Fungsi internal audit adalah menyelidiki dan menilai pengendalian intern dan efisiensi pelaksanaan fungsi berbagai unit organisasi. Dengan demikian fungsi dari pengendalian intern adalah menilai sejauh mana keefektifan suatu instansi yang berfokus pada bagian unit-unit kecil di dalamnya.
2. Fungsi audit internal merupakan kegiatan penilaian yang bebas, yang terdapat dalam organisasi, yang dilakukan dengan cara memeriksa akuntansi, keuangan dan kegiatan lain, untuk memberikan jasa bagi manajemen dalam melaksanakan tanggung jawab mereka. Dapat diartikan bahwa fungsi audit internal meliputi kegiatan pemeriksaan segala kegiatan dan tahapannya yang tidak terbatas pada bagian keuangan saja. Tidak hanya sampai disitu, audit internal juga mencakup penyelesaian masalah jika terdapat ketidaksesuaian didalamnya, melalui rekomendasi-rekomendasi yang membangun.
3. Ruang lingkup dari pekerjaan internal audit oleh SPI yang terdapat di dalam Standar Profesi Akuntan Internal yang dikeluarkan oleh Konsorsium Organisasi Profesi Audit Internal (2004) yaitu “fungsi audit interen melakukan evaluasi dan memberikan kontribusi terhadap peningkatan proses pengelolaan risiko, pengendalian, dan *governance* dengan pendekatan yang sistematis, teratur dan menyeluruh”. Sehingga maksud dari pengertian ini adalah pihak SPI membantu instansi dalam hal identifikasi risiko yang dimiliki instansi, kemudian memfokuskan diri pada risiko tersebut agar dapat meningkatkan pengelolaan risiko tersebut dan melakukan pengendalian internal.

2.3 Penelitian Terdahulu

Pramono dan Raharjo (2012) melakukan penelitian yang menggunakan sampel entitas yang berstatus Badan Layanan Umum (BLU). Mereka melakukan penelitian dengan tujuan mengetahui peran internal audit terhadap *Good Corporate Governance (GCG)*. Hasil dari penelitiannya adalah internal audit berpengaruh secara signifikan terhadap *Good Corporate Governance (GCG)*.

Prawiro Hartono dan Pancawati (2013) melakukan penelitian di RSUD Sleman. Mereka meneliti pengaruh audit internal dan akuntabilitas sumber daya manusia demi tercapainya *good governance* di RSUD Sleman. Sampel yang digunakan meliputi seluruh jajaran karyawan RSUD Sleman dari Kepala RSUD, kepala perawat, kepala bangsal, perawat, kepala bagian keuangan, sampai karyawan biasa. Hasil yang didapat dari penelitian tersebut mengatakan bahwa audit internal dan akuntabilitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap tercapainya *good governance* di RSUD Sleman.

III. METODE PENELITIAN

3.1. Bahan dan Alat Penelitian

Penelitian ini menggunakan data primer dengan cara memberikan sekumpulan pertanyaan dalam bentuk kuesioner. Kuesioner diisi oleh seluruh jajaran kepegawaian SKK Migas. Penelitian ini menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh Pramono dan Raharjo (2012) dan Prawiro Hartono dan Neni (2013).

3.2. Rencana Sampling

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh jajaran kepegawaian SKK Migas. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* yang artinya mengambil sampel menurut tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini.

3.3. Metode Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini diperoleh dengan cara melakukan survei yang memberikan pertanyaan – pertanyaan yang tertuang dalam kuesioner. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh Pramono dan Raharjo (2012) dan Prawiro Hartono dan Neni (2013). Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala Likert dengan lima pilihan jawaban, yaitu Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2, Netral (N) diberi nilai 3, Setuju (S) diberi nilai 4, dan Sangat Setuju (SS) diberi nilai 5.

3.4. Devinisi Operasional

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variable independen (variabel yang mempengaruhi) dan variable dependen (varabel yang dipengaruhi). Variabel independen penelitian ini antara lain adalah audit internal dan akuntabilitas sumber daya manusia. Sedangkan variabel dependennya adalah *good governance*.

1. Audit Internal. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Audit Internal. Menurut PP nomor 23 tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah pasal 1 angka 3, pengawasan intern adalah seluruh proses kegiatan audit, rewiw, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lain terhadap penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi dalam rangka memberikan keyakinan yang memadai bahwa kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan tolok ukur yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien untuk kepentingan pimpinan dalam mewujudkan tata pemerintahan yang baik. Dalam profesi audit internal tentunya memiliki standar profesi yang akan meningkatkan kinerja para auditor. Standar tersebut terdiri dari standar atribut, standar kerja dan standar implemementasi. Fokus pada standar kinerja, standar ini dibagi menjadi tujuh elemen, yaitu pengelolaan fungsi audit internal, lingkup penugasan, perencanaan penugasan, pelaksanaan penugasan, komunikasi

hasil penugasan, pemantauan tindak lanjut, dan resolusi penerimaan resiko oleh manajemen.

2. Akuntabilitas Sumber Daya Manusia. Muhi (2011) dalam makalahnya membagi akuntabilitas ke dalam dua aspek, aspek akuntabilitas dalam penyampaian laporan keuangan dan akuntabilitas dalam aspek sumber daya manusia. Dalam aspek akuntabilitas sumber daya manusia dititik beratkan kepada peningkatan kinerja SDM dengan menerapkan sistem reward dan punishment kepada karyawan yang dikaitkan dengan kebijakan kompensasi yang berlaku di internal perguruan tinggi. Jadi aspek kesejahteraan atau penghargaan bagi sumber daya manusia sangat diperhatikan.
3. *Good Governance*. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Good Corporate Governance*. Menurut keputusan Menteri BUMN Nomor : KEP-117/M-MBU/2002 *corporate governance* adalah suatu proses dan struktur yang digunakan oleh organ BUMN untuk meningkatkan keberhasilan usaha dan akuntabilitas perusahaan guna mewujudkan nilai pemegang saham dalam jangka panjang dengan tetap memperhatikan kepentingan *stakeholder* lainnya, berlandaskan peraturan perundangan dan nilai-nilai etika. GCG memiliki beberapa indikator untuk mengukurnya, yaitu:
 - a. Transparansi, yaitu keterbukaan dalam melaksanakan proses pengambilan keputusan dan keterbukaan dalam mengemukakan informasi materiil dan relevan mengenai perusahaan.
 - b. Kemandirian yaitu suatu keadaan di mana perusahaan dikelola secara profesional tanpa benturan kepentingan dan pengaruh atau tekanan dari pihak manapun yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan prinsip-prinsip korporasi yang sehat.
 - c. Akuntabilitas yaitu kejelasan fungsi, pelaksanaan dan pertanggung jawaban Organisasi sehingga pengelolaan perusahaan terlaksana secara efektif.

- d. Pertanggung jawaban yaitu kesesuaian di dalam pengelolaan perusahaan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku dan prinsip-prinsip korporasi yang sehat.
- e. Kewajaran (*fairness*) yaitu keadilan dan kesetaraan di dalam memenuhi hak-hak *stakeholder* yang timbul berdasarkan perjanjian dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

3.5. Metode Analisis Data

3.5.1. Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsinya. Suatu tes atau instrumen pengukur dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila alat tersebut bisa menjalankan fungsinya sebagai alat ukur atau dapat memberikan hasil ukur yang sesuai dengan tujuan dari pengukuran tersebut (Sekaran, 2000). Untuk mengetahui kevalidannya penelitian ini menggunakan Uji *Pearson Product Moment*. Jika nilai korelasi dari skor tiap butir pertanyaan dengan skor total jawaban lebih besar atau sama dengan nilai *r* tabel (Tabel *Product Moment Correlation* dengan $\alpha = 0,05$), maka pertanyaan tersebut valid.

3.5.2. Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana pengukuran dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama (Sekaran, 2000). Reliabilitas berkaitan dengan akurasi, konsistensi, dan stabilitas alat ukur. Instrumen dapat dikatakan reliabel jika dapat mengukur dengan stabil dan konsisten. Untuk menguji reliabilitas instrument dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach' coefficient alpha*. Menurut Hair et al (2010) bahwa *rule of thumbs* dari nilai *alpha* sebesar 0,7 namun nilai 0,6 masih dapat diterima.

3.6. Uji Asumsi Klasik

Dalam model regresi terdapat beberapa asumsi yang harus dipenuhi, asumsi tersebut antara lain :

- 1) data distribusi normal,
- 2) tidak terdapat autokorelasi pada residual dari setiap variabel penjelas,
- 3) homokedastisitas (varians dari residual adalah konstan),
- 4) tidak terdapat multikolinearitas.

Untuk memenuhi asumsi – asumsi tersebut dilakukan uji – uji yang dilakukan dengan menggunakan *SPSS for Windows* sebagai berikut:

3.6.1. Uji Normalitas

Uji statistik normalitas yang digunakan adalah uji non-parametrik Kolmogorov Smirnov juga dapat digunakan untuk menguji normalitas residual. Apabila uji tersebut menunjukkan angka yang signifikan, berarti data residual terdistribusi tidak normal (Ghozali, 2007).

3.6.2. Uji Autokorelasi

Gujarati (1995) menyatakan bahwa autokorelasi muncul ketika terdapat korelasi diantara beberapa observasi yang berurutan dalam waktu atau ruang, autokorelasi juga muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain, selain itu autokorelasi menyebabkan koefisien regresi tidak efisien meskipun tetap linear dan tidak bias.

3.6.3. Uji Heteroskedastisitas

Heterokedastisitas muncul apabila varians dari residual tidak memiliki nilai konstan (Gujarati, 1995). Uji yang digunakan adalah Uji Glejser. Sedangkan kriteria yang digunakan adalah jika nilai Sig. lebih kecil atau sama dengan 0,05 menunjukkan terjadi heteroskedastisitas, begitu pula sebaliknya.

3.6.4. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas merujuk pada adanya hubungan linear sempurna diantara beberapa variabel penjelas dalam suatu model regresi (Ragnar Frisch dalam Gujarati,1995). Uji yang digunakan adalah *Variance Inflation Factor* (VIF). Sebagai *rule of thumb* adalah jika VIF melebihi 10 berarti terdapat multikolinieritas.

3.7. Pengujian Model penelitian

Pengukuran *goodness of fit* digunakan untuk melihat ketepatan suatu model penelitian yang digunakan. Setidaknya pengukuran tersebut dengan melakukan uji statistik t, uji statistik F, dan uji r^2 .

3.7.1. Uji Statistik F

Untuk memperlihatkan linearitas garis regresi digunakan uji F. Uji ini merupakan persyaratan untuk menentukan apakah garis regresi dapat digunakan untuk menganalisis data. Dengan bantuan *SPSS for Windows*, persamaan garis regresi akan linear jika nilai Sig. kurang dari 0,05, dan persamaan garis akan tidak linear jika nilai Sig. lebih dari atau sama dengan 0,05.

3.7.2. Uji r^2

Untuk mengukur seberapa jauh variabel independen mempengaruhi variabel dependen uji yang digunakan adalah uji r^2 . Nilai r^2 berada di antara 0 dan 1. Jika r^2 mendekati 1 berarti variabel independen mampu menjelaskan dengan baik variabel dependennya. Akan tetapi, bila r^2 mendekati 0 ini berarti variabel independen mempunyai kemampuan terbatas dalam menjelaskan variabel dependennya. Namun di sisi lain nilai r^2 mempunyai kelemahan. Kelemahan tersebut adalah r^2 bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model penelitian. Oleh karena itu harus menggunakan nilai *Adjusted r^2* .

3.8. Pengujian Hipotesis

Hipotesis – hipotesis dalam penelitian ini akan diuji menggunakan uji statistik t. Uji ini akan menunjukkan pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependennya. Dengan menggunakan *SPSS for windows*, apabila nilai Sig. kurang dari atau sama dengan 0,05 maka variabel independen tersebut berpengaruh terhadap variabel dependennya, begitu pula sebaliknya.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Responden

Penelitian ini dilakukan dengan memberikan pertanyaan dalam bentuk kuesioner kepada jajaran kepegawaian SKK Migas. Penyebaran kuesionernya dilakukan selama dua bulan. Mulai dari bulan Juli sampai bulan Agustus. Kuesioner disampaikan melalui email dan responden diminta untuk mengisi kemudian mengirim balik kepada peneliti dengan email juga. Data yang terkumpul sebanyak 174 kuesioner, akan tetapi yang bisa diolah sebesar 145 kuesioner. Sebanyak 29 kuesioner lainnya tidak bisa diolah karena ada beberapa pertanyaan yang tidak dijawab atau tidak diisi dengan lengkap.

4.2. Uji Validitas

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas untuk Audit Internal

Item Pertanyaan	<i>Pearson Correlation</i>	Nilai Kritis	Ket
A1	0,677	0,1371	Valid
A2	0,477	0,1371	Valid
A3	0,473	0,1371	Valid
A4	0,528	0,1371	Valid
A5	0,499	0,1371	Valid
A6	0,681	0,1371	Valid
A7	0,548	0,1371	Valid
A8	0,534	0,1371	Valid
A9	0,541	0,1371	Valid
A10	0,248	0,1371	Valid

Dari tabel 4.1, dapat dilihat bahwa kesepuluh item pertanyaan mempunyai nilai *Pearson Correlation* lebih besar dari 0,1371 (nilai kritis). Oleh karena itu,

dapat disimpulkan bahwa item-item pertanyaan A1-A10 adalah valid. Selanjutnya, uji validitas yang dilakukan adalah uji validitas pada variabel akuntabilitas sumber daya manusia.

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas untuk Variabel
Akuntabilitas SDM

<u>Item</u> <u>Pertanyaan</u>	<i>Pearson</i> <i>Correlation</i>	<u>Nilai</u> <u>Kritis</u>	<u>Ket</u>
B1	0,633	0,1371	Valid
B2	0,647	0,1371	Valid
B3	0,689	0,1371	Valid
B4	0,726	0,1371	Valid

Sumber: Data Primer diolah 2015

Dari tabel 4.2 di atas, dapat dilihat bahwa keempat item pertanyaan tersebut adalah valid, karena mempunyai nilai *Pearson Correlation* lebih besar dari 0,1371 nilai kritis.

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas untuk Variabel

Item Pertanyaan	<i>Pearson</i> <i>Correlation</i>	Nilai Kritis	Ket
C1	0,408	0,1371	Valid
C2	0,372	0,1371	Valid
C3	0,554	0,1371	Valid
C4	0,539	0,1371	Valid
C5	0,454	0,1371	Valid
C6	0,494	0,1371	Valid
C7	0,516	0,1371	Valid
C8	0,600	0,1371	Valid
C9	0,455	0,1371	Valid
C10	0,502	0,1371	Valid
C11	0,385	0,1371	Valid
C12	0,362	0,1371	Valid
C13	0,402	0,1371	Valid
C14	0,447	0,1371	Valid
C15	0,402	0,1371	Valid
C16	0,466	0,1371	Valid
C17	0,404	0,1371	Valid
C18	0,271	0,1371	Valid
C19	0,231	0,1371	Valid
C20	0,237	0,1371	Valid
C21	0,267	0,1371	Valid
C22	0,350	0,1371	Valid

Sumber : Data Primer diolah 2015

Dari tabel 4.3 di atas, dapat dilihat bahwa kedua puluh dua item pertanyaan mempunyai nilai *Pearson Correlation* lebih besar dari 0,1371 (nilai kritis). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa item-item pertanyaan C1-C22 adalah valid.

4.3. Uji Reliabilitas

Uji statistik *Cronbach's Alpha* digunakan untuk mengukur reliabilitas suatu variabel. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan dan tetap konsisten jika dilakukan dua kali pengukuran atau lebih pada kelompok yang sama dengan alat ukur yang sama. Variabel penelitian dapat dikatakan reliabel apabila *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 (Hair et al., 2010).

Tabel 4.4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Audit Internal	0,643	Reliabel
Akuntabilitas SDM	0,604	Reliabel
Perwujudan Good Governance	0,766	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah 2015

Tabel 4.4 di atas menunjukkan hasil pengujian reliabilitas tiap variabel penelitian. Dari tabel tersebut terlihat bahwa *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel lebih besar dari 0,6, dengan demikian keempat variabel dalam penelitian ini adalah reliabel.

4.4. Pengujian Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah model regresi dari penelitian ini telah memenuhi asumsi klasik dan untuk memastikan apakah interpretasi yang dihasilkan dari analisis data tidak menyimpang dari yang seharusnya.

4.4.1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data dalam penelitian memiliki sebaran yang normal. Penelitian ini dalam menguji normalitas data menggunakan uji *Kolmogorov smirnov (K-S)*. Kemudian untuk menerima atau menolak hipotesis menggunakan cara dengan membandingkan nilai probabilitas (p) dengan tingkat

signifikansi (α) sebesar 0,05. Jika nilai probabilitas (p) > 0,05, maka data berdistribusi normal. Hasil pengujian normalitas dari *Kolmogorov-Smirnov* secara ringkas ditunjukkan pada tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5

Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov	Nilai Sig	Sig	Status
<i>Unstandardized residual</i>	1,069	0,203	$p > 0,05$	Normal

Sumber: Data Primer diolah 2015

Dari hasil perhitungan uji *Kolmogorov-Smirnov*, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari hasil uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan hasil yang tidak signifikan (*Asym. Sig. 2-tailed* = 0,203). Nilai *unstandardized residual* ternyata lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$), sehingga keseluruhan data tersebut dinyatakan terdistribusi secara normal atau memiliki sebaran data yang normal.

4.4.2. Uji Autokorelasi

Autokorelasi timbul apabila terdapat korelasi antara variabel pengganggu (*disturbance*) pada periode t dengan *disturbance* pada periode sebelumnya (periode $t-1$). Uji autokorelasi dapat dilakukan dengan menghitung nilai dari uji statistik *Durbin-Watson* (D-W). Kriteria yang harus dipenuhi adalah sebagai berikut:

- $1,65 < DW < 2,35$ (tidak terjadi autokorelasi)
- $1,21 < DW < 1,65$ atau $2,35 < DW < 2,79$ (tidak dapat disimpulkan)
- $DW < 1,21$ atau $DW > 2,79$ (terjadi autokorelasi)

Sumber: Trihendradi (2007)

Dari uji autokorelasi yang telah dilakukan, nilai *Durbin-Watson*nya sebesar 2,266. Nilai ini terletak antara $1,65 < DW < 2,35$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pada model penelitian ini tidak terjadi autokorelasi.

4.4.3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas muncul apabila nilai variabel pengganggu (*disturbance*) mempunyai varians yang berbeda. Untuk menguji hal tersebut dilakukan dengan *Uji Glejser*. *Uji Glejser* dilakukan dengan mengabsolutkan nilai residual regresi dan menggunakan absolut tersebut sebagai variabel dependen. Pengujian melihat signifikansi hasil dari regresi dengan absolut residual sebagai variabel dependen. Masalah heteroskedastisitas akan terjadi bila masing-masing variabel independen mempunyai nilai Sig. lebih kecil dari α 0,01 (Ghozali, 2009).

Tabel 4.6
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikansi
Audit Internal	0,260
Akuntabilitas SDM	0,931

Sumber: Data Primer diolah 2015

Dari hasil yang ada pada tabel di atas dapat dianalisis bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini tidak signifikan, nilai Sig. dari masing-masing variabel independen lebih besar dari nilai α 0,01, penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4.4.4. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah ada korelasi di antara variabel independen yang satu dengan yang lainnya. Masalah multikolinearitas terjadi jika korelasi yang tinggi antara variabel (variabel independen). Terjadinya masalah multikolinearitas menyebabkan daya prediktif variabel independen menjadi lemah (berkurang). Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya *tolerance value* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. *Rule of thumb* dari nilai *tolerance* menurut Gujarati dan Porter (2009) adalah lebih besar dari 0,10 ($>0,10$). Sedangkan *rule of thumb* untuk nilai VIF menurut Gujarati dan Porter (2009) adalah kurang dari 10 (<10).

Tabel 4.7
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Audit Internal	0,991	1,009
Akuntabilitas SDM	0,991	1,009

Sumber: Data Primer diolah 2015

Tabel 4.7 di atas memperlihatkan bahwa *tolerance value* ketiga variabel independen adalah lebih dari 0,1, dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dari masing- masing variabel independen kurang dari 10. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini tidak mengandung multikolinearitas.

4.5. Pengujian *Goodness of Fit Model* Penelitian

Model persamaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah linear. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat nilai Sig pada hasil uji F tabel ANOVA^b. Nilai Sig yang dihasilkan adalah 0,003, lebih kecil dari *alpha* 0,05. Analisis berikutnya adalah menentukan seberapa besar kontribusi variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Hal tersebut dapat dilakukan dengan melihat nilai r^2 pada Tabel *Summary*^b. Dari tabel tersebut terlihat bahwa nilai r^2 menunjukkan angka 0,079. Hal ini berarti variabel keadilan, sistem perpajakan, dan diskriminasi, mampu menjelaskan variabel dependen (persepsi etis wajib pajak) sebesar 7,9%, sedangkan sisanya 92,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam model penelitian ini.

4.6. Pengujian Hipotesis

Tabel 4.8
Hasil Uji T

Variabel	<i>Unstandardized Coefficient Beta</i>	Sig
Konstanta	74,960	
Audit Internal	0,294	0,020
Akuntabilitas SDM	0,511	0,020

Sumber : Data Primer diolah 2015

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa hasil uji t variabel audit internal memiliki nilai $p = 0,020$. Oleh karena itu hipotesis pertama terdukung, jadi hipotesis *null* berhasil untuk ditolak. Hasil uji t di atas menunjukkan bahwa variabel akuntabilitas sumber daya manusia memiliki nilai $p = 0,020$ lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis *null* berhasil ditolak. Artinya hipotesis kedua terdukung.

4.7 Pembahasan

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama H1, yaitu audit internal berpengaruh terhadap perwujudan *good governance* pada lembaga SKK Migas diterima. Jadi apabila pelaksanaan audit internal dalam perusahaan tersebut dilaksanakan dengan baik, maka perusahaan tersebut dapat dengan mudah mencapai tata kelola (*good governance*) yang baik.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa hipotesis yang kedua juga diterima. Akuntabilitas sumber daya manusia berpengaruh secara positif terhadap perwujudan *good governance* pada lembaga SKK Migas. Berarti, apabila sumber daya manusianya akuntabel maka perwujudan *good governance* akan semakin mudah tercapai.

V. KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Audit internal berpengaruh secara positif terhadap tercapainya *good governance* pada lembaga SKK Migas.
2. Akuntabilitas sumber daya manusia berpengaruh secara positif terhadap tercapainya *good governance* pada lembaga SKK Migas.

5.2 Saran

Dari hasil olah data yang dilakukan, nilai r^2 yang dihasilkan sangat kecil, yaitu 0,079, yang artinya dari kedua variabel independennya baru mempengaruhi

sebesar 7,9%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa masih banyak lagi variabel yang dapat mempengaruhi tercapainya good governance pada lembaga SKK migas. Oleh karena itu, peneliti menyarankan bahwa untuk penelitian selanjutnya diharapkan untuk menambah beberapa variabel lagi dalam penelitiannya tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Agoes, Sukrisno, 2004. *Auditing (Pemeriksaan Akuntan) Untuk Kantor Akuntan Publik Edisi Ketiga*. Jakarta : FE UI
- Bapepam mengenai *Corporate Governance*. 2006. *Studi Penerapan Prinsip-Prinsip OECD 2004 Dalam Peraturan BAPEPAM Mengenai Corporate Governance*
- Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, Damodar N., 1995. *Basic Econometrics Third Edition*. Singapore: Mc. Graw Hill.
- Hair. Jr, Jf. Black W. C, Babin B. J., Andersen R. E., and Tatham R, L.,(2010). "*Data analysis Multivariate*". 8th Edition. Person Education. Inc. New Jersey.
- Hartanto, D. 1994. *Akuntansi Untuk Usahawan*. Jakarta: Lembaga Penerbit FE-VI
- KNKCG, 2006. *Pedoman Umum Good Corporate Governance*.
http://www.cic-fcgi.org/news/files/Pedoman_GCG_060906.pdf
- LAN dan BPKP, 2000. *Akuntabilitas dan Good Governance*. Lembaga Administrasi Negara. Jakarta
- Mardiasmo, 2002, *akuntansi sektor publik*. Yogyakarta: liberty.
- Muhi, Ali H. (2011), "*Membangun Good Governance Pada Perguruan Tinggi Di Indonesia*"
- Mulyadi. 2002. *Auditing*. Jakarta: Salemba Empat.

Tim Studi Pengkajian Penerapan Prinsip- Prinsip OECD 2004 dalam Peraturan Republik Indonesia, Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 9 Tahun 2013 tentang Penyelenggaraan Pengelolaan Kegiatan Usaha Hulu Minyak dan Gas Bumi.