

**DETERMINAN EFEKTIVITAS AUDITOR  
INTERNAL PEMERINTAH DAERAH  
KABUPATEN SE-JAWA TENGAH**



**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat  
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)  
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis  
Universitas Diponegoro

Disusun Oleh :

**MUHAMMAD AKRAM NAUFAL**

**NIM. 12030111140263**

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS  
UNIVERSITAS DIPONEGORO  
SEMARANG  
2015**

## PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Muhammad Akram Naufal

Nomor Induk Mahasiswa : 12030111140263

Fakultas / Jurusan : Ekonomika dan Bisnis / Akuntansi

Judul Usulan Penelitian Skripsi : **DETERMINAN EFEKTIVITAS  
AUDITOR INTERNAL PEMERINTAH  
DAERAH KABUPATEN SE-JAWA TENGAH**

Dosen Pembimbing : Dr. Haryanto, S.E., M.Si., Akt.

Semarang, 6 Maret 2015

Dosen Pembimbing,

( Dr. Haryanto, S.E., M.Si., Akt. )

NIP. 19741222 200012 1001

## PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Mahasiswa : Muhammad Akram Naufal

Nomor Induk Mahasiswa : 12030111140263

Judul Skripsi : **DETERMINAN EFEKTIVITAS  
AUDITOR INTERNAL PEMERINTAH  
DAERAH KABUPATEN SE-JAWA TENGAH**

Dosen Pembimbing : Dr. Haryanto, S.E., M.Si., Akt.

**Telah dinyatakan Lulus Ujian pada Tanggal 27 Maret 2015**

Tim Penguji :

1. Dr. Haryanto, S.E., M.Si., Akt. (.....)

2. Faisal, S.E., M.Si., Akt., Ph.D (.....)

3. Fuad, S.E.T., M.Si., Akt., Ph.D (.....)

## PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, (Muhammad Akram Naufal), menyatakan bahwa skripsi dengan judul : **DETERMINAN EFEKTIVITAS AUDITOR INTERNAL PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN SE-JAWA TENGAH** adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu , atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batas saya terima.

Semarang, 6 Maret 2015

Yang membuat pernyataan,

( Muhammad Akram Naufal )

NIM : 12030111140263

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

*“You don’t need to be a demi-god to be a hero.  
You just need to believe you are a hero”*

Amphiaraus – Hercules (2014)

Kupersembahkan kepada:

Ibu, Herliawati

Ayah, Agus Faidoni

Muhammad Ismail Farouqi

Muhammad Dava Ghifari

Serta teman – teman seperjuangan

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan bukti empiris mengenai pengaruh Keahlian Profesional, Kualitas Kerja Auditor, Independensi Auditor Organisasi, Kenaikan Karir Auditor, serta Dukungan Manajemen Puncak terhadap efektivitas auditor internal. Selain itu juga mendapatkan bukti empiris seberapa besar pengaruh kemampuan profesional, Kualitas Kerja Auditor, Independensi Auditor Organisasi, karir dan kenaikan pangkat, serta dukungan manajemen puncak terhadap Efektivitas Auditor Internal secara simultan.

Sampel dalam penelitian ini diambil menggunakan metode pengumpulan data *random sampling* dengan kriteria responden sedang bekerja sebagai auditor di inspektorat pada salah satu kabupaten di Jawa Tengah. Penelitian ini menggunakan auditor inspektorat kabupaten se-Jawa tengah dengan sampel yang diambil sebanyak 33 responden. Data yang diperoleh tersebut kemudian dianalisis menggunakan teknis analisis statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, dan analisis linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Keahlian Profesional, Independensi Auditor Organisasi, Kenaikan Karir Auditor, serta Dukungan Manajemen Puncak tidak memiliki pengaruh signifikan. Sementara itu Kualitas Kerja Auditor memberikan pengaruh yang signifikan ke Efektivitas Auditor Internal

Kata kunci : keahlian profesional, kualitas kerja auditor, independensi auditor organisasi, kenaikan karir auditor, dukungan manajemen puncak, efektivitas auditor internal

## ABSTRACT

*The aim of this study was to obtain empirical evidence about the influence of Professional Expertise, Work Quality Auditor, Auditor Independence Organization, Ascension Career Auditor, and Top Management Support of the effectiveness of internal auditors. It also obtain empirical evidence of how much influence the professional ability, Work Quality Auditor, Auditor Independence Organization, career and promotion, as well as the support of the top management of the Effectiveness of Internal Auditors simultaneously.*

*The sample in this study were taken using random sampling method of data collection with the criteria of respondents currently working as an auditor at the inspectorate in one district in Central Java. This study uses the inspectorate auditor regencies in Central Java with samples taken sebanyak 33 respondents. The data obtained were then analyzed using descriptive statistical analysis of technical, test data quality, classic assumption test, and multiple linear analysis.*

*The results of this study indicate that the Professional Expertise, Auditor Independence Organization, Ascension Career Auditor, and Top Management Support does not have a significant effect. Meanwhile Quality Auditor Job significant impact to the effectiveness of the Internal Auditor*

*Keywords: professional expertise, work quality auditor, auditor independence organizations, career advancement auditors, top management support, the effectiveness of the internal auditor*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah Yang Maha Kuasa atas segala karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal penelitian dengan judul **“DETERMINAN EFEKTIVITAS AUDITOR INTERNAL PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN SE-JAWA TENGAH”**.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, petunjuk, saran dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan sepenuh hati penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Suharnomo, M.Si. selaku dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
2. Bapak Prof. Dr. H. Muhammad Syafrudin, S.E M.Si., Akt., selaku Ketua Jurusan Akuntansi dan dosen wali yang telah memberikan arahan, saran dan nasihat selama proses studi.
3. Bapak Dr. Haryanto, S.E., M.Si., Akt. selaku dosen pembimbing atas waktu, arahan dan nasihat selama proses studi.
4. Seluruh dosen dan karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro atas ilmu bermanfaat dan bantuan yang telah diajarkan selama proses perkuliahan.

5. Herliawati, selaku Ibu terkuat yang selalu memberikan doanya, menjadikan motivasi untuk selalu berusaha dan kasih sayang yang tak ada putus-putusnya.
6. Agus Faidoni, selaku Ayahanda tercinta, yang selalu memberikan cerita, doa dan semangat tanpa mengenal lelah dan kerja keras.
7. Muhammad Ismail Farouqi dan Muhammad Dava Ghifari selaku adik penulis, atas doa, kasih sayang, perhatian, dukungan, motivasi dan semua bantuan yang telah diberikan kepada penulis.
8. Sahabat bimbingan dan diskusi : Firda Ahdianti atas ide – ide dan diskusi yang berkualitas.
9. Sahabat - sahabat Konco : Faisal, Rheza, Melvin, Satria, Yaya, Shinta, Sheilla, Kosyi, dan Fani atas dukungan dan semangatnya.
10. Sahabat Kintamani 41 : Milzam dan Ilham yang selalu memberi semangat serta dukungan.
11. Sahabat Brainless : Yosua, Randy, Alamsyah, Bramasido, Galih, Adit, Bayu, Raffi, Bahar, dan Farhan.
12. Sahabat BEM : Puspa, Rizky Putra, Rizky TP, Cornel, Ibna, Mbak Indri, Yudha, Sumangga, Izza, Erska, dan lainnya yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

13. Teman - teman bimbingan : Akmal dan Kezia atas kerja sama dan dukungannya.
14. Teman-teman Akuntansi angkatan 2011 terima kasih atas kekeluargaan dan kebersamaan selama ini.
15. Auditor – auditor yang bekerja di Inspektorat Kabupaten Se-Jawa Tengah yang telah bersedia menjadi responden.
16. Teman – teman KKN 2014 : Arga, Angge, Mustofa, Wuning, Theo, Alifa, Wisnu, Teguh, dan Ayu yang telah berjuang selama 30 hari di Magelang dalam pengabdian kepada masyarakat.
17. Semua pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari masih terdapat banyak kekurangan dalam penelitian ini, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun. Semoga penelitian ini berguna bagi pihak pembaca.

Semarang, 6 Maret 2015

Penulis,

Muhammad Akram Naufal

## DAFTAR ISI

PERSETUJUAN SKRIPSI .....	i
PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN .....	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI .....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
BAB I Pendahuluan.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
1.3.1 Tujuan Penelitian .....	6
1.3.2 Manfaat Penelitian.....	7
1.4 Sistematika Penelitian.....	8
BAB II Tinjauan Pustaka .....	10
2.1 Landasan Teori .....	10
2.1.1 Teori Agensi.....	10
2.1.2 Efektivitas Auditor Internal .....	11
2.1.2.1 Definisi Auditor Internal.....	11
2.1.2.2 Efektivitas Auditor Internal .....	12
2.1.3 Keahlian Profesional .....	14
2.1.4 Kualitas Kerja Auditor .....	15
2.1.5 Independensi Auditor Organisasi.....	16
2.1.6 Kenaikan Karir Auditor .....	17
2.1.7 Dukungan Manajemen Puncak.....	18
2.2 Penelitian Terdahulu.....	19

2.3	Kerangka Pemikiran .....	22
2.4	Pengembangan Hipotesis.....	23
2.4.1	Keahlian Profesional dengan Efektivitas Auditor Internal .....	23
2.4.2	Kualitas Kerja Auditor dengan Efektivitas Auditor Internal .....	24
2.4.3	Independensi dengan Efektivitas Auditor Internal .....	24
2.4.4	Kenaikan Karir Auditor Auditor Auditor dengan Efektivitas Auditor Internal	25
2.4.5	Dukungan Manajemen Puncak dengan Efektivitas Auditor Internal....	26
BAB III Metodologi Penelitian .....		28
3.1	Variabel Penelitian .....	28
3.1.1	Variabel Dependen .....	28
3.1.2	Variabel Independen.....	29
3.1.2.1	Keahlian Profesional.....	29
3.1.2.2	Kualitas Kerja Auditor.....	29
3.1.2.3	Independensi Auditor Organisasi.....	30
3.1.2.4	Kenaikan Karir Auditor .....	30
3.1.2.5	Dukungan Manajemen Puncak .....	30
3.2	Definisi Operasional .....	31
3.3	Populasi dan Sampel .....	32
3.3.1	Populasi.....	32
3.3.2	Sampel.....	32
3.4	Jenis dan Sumber Data.....	33
3.5	Metode Pengumpulan Data.....	33
3.6	Metode Analisis.....	34
3.6.1	Analisis Deskriptif.....	34
3.6.2	Uji Validitas .....	34
3.6.3	Uji Reliabilitas.....	35
3.6.4	Uji Multikolonieritas .....	35
3.6.5	Uji Heterokedastisitas .....	36
3.6.6	Uji Normalitas .....	36
3.6.7	Analisis Korelasi.....	36
3.6.8	Analisis Regresi Berganda .....	37

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan .....	40
4.1    Deskripsi Objek Penelitian .....	40
4.2    Analisis Data .....	43
4.2.1    Statistik Deskriptif .....	43
4.2.2    Uji Reliabilitas.....	47
4.2.3    Uji Validitas .....	50
4.2.4    Uji Multikolonieritas .....	55
4.2.5    Uji Heterokedastisitas .....	57
4.2.6    Uji Normalitas .....	59
4.2.7    Koefisien Determinasi .....	61
4.2.8    Uji Signifikansi Simultan .....	64
4.2.9    Uji Signifikansi Parameter Individual .....	64
4.3    Interpretasi Hasil .....	66
4.3.1    Keahlian Profesional berpengaruh Positif terhadap Efektivitas Auditor Internal.....	66
4.3.2    Kualitas Kerja Auditor berpengaruh Positif terhadap Efektivitas Auditor Internal.....	68
4.3.3    Independensi Auditor Organisasi berpengaruh Positif terhadap Efektivitas Auditor Internal .....	68
4.3.4    Kenaikan Karir Auditor berpengaruh Positif terhadap Efektivitas Auditor Internal.....	69
4.3.5    Dukungan Manajemen Puncak berpengaruh Positif terhadap Efektivitas Auditor Internal.....	71
BAB V Penutup .....	72
5.1    Kesimpulan.....	72
5.2    Keterbatasan .....	72
5.3    Saran .....	73
Daftar Pustaka.....	74
LAMPIRAN .....	77

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu .....	21
Tabel 4.1 Rincian Kuesioner .....	41
Tabel 4.2 Klasifikasi Jenis Kelamin .....	41
Tabel 4.3 Klasifikasi Usia .....	42
Tabel 4.4 Statistik Deskriptif .....	43
Tabel 4.5 Statistik Reliabilitas .....	48
Tabel 4.6 Validitas Variabel Kemampuan Profesional (X1).....	50
Tabel 4.7 Validitas Variabel Kualitas Kerja Auditor (X2) .....	51
Tabel 4.8 Validitas Variabel Independensi Auditor Organisasi (X3).....	52
Tabel 4.9 Validitas Variabel Kenaikan Karir Auditor Auditor Auditor (X4).....	53
Tabel 4.10 Validitas Variabel Dukungan Manajemen Puncak (X5) .....	54
Tabel 4.11 Validitas Variabel Efektivitas Auditor Internal (Y).....	55
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolonieritas .....	56
Tabel 4.13 Hasil Uji Korelasi .....	57
Tabel 4.14 One Sample Kolmogorov-Smirnov .....	61
Tabel 4.15 Uji Statistik t .....	65

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 : Grafik Scatterplot .....	58
Gambar 4.2 : Grafik Histogram .....	59
Gambar 4.3 : Grafik Plot.....	60

## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A : OUTPUT PENELITIAN .....	78
LAMPIRAN B : KUESIONER PENELITIAN .....	97

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Melihat tuntutan masyarakat akan pelaksanaan *good governance*, pemerintah sebagai pengemban amanah tentu melakukan tindakan – tindakan pengawasan akan setiap aktivitas pemerintahan itu sendiri. Salah satunya tertuang dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 20 tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah. Pemerintah dalam hal ini mendirikan Badan Pengawas Daerah (BAWASDA) atau Inspektorat. Peraturan Pemerintah nomor 8 pasal 45 ayat 1 berbunyi, pengendalian oleh gubernur, bupati/walikota dalam pelaksanaannya dilakukan oleh Bappeda untuk keseluruhan perencanaan pembangunan daerah dan oleh Kepala SKPD untuk program dan/atau kegiatan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Reformasi di Indonesia di desain untuk membuat birokrasi yang transparan dimana melayani dan memberikan transparansi kepada masyarakat (Datu dan Nawawi, 2014). Aktivitas pemerintah sekarang dijelaskan untuk memastikan apakah pemerintah sudah akuntabel ke publik, apakah sudah transparan dalam melaksanakan aktivitas sehari – hari, dan apakah sumber daya daerah sudah dialokasikan dan diatur secara bijaksana (Egbide dan Agbude, 2012).

Bawasda/inspektorat secara umum bertugas untuk mengawasi dan mengawal pemerintah dalam pelaksanaan anggaran dan program. Baik itu di pemerintah pusat ataupun pemerintah daerah. Salah satu aktivitas yang

dilakukan oleh Bappeda/Inspektorat disini adalah mengaudit pelaksanaan anggaran yang telah ditetapkan di APBN/APBD.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah nomor 8 tahun 2008 pasal 45 ayat 2, pengendalian oleh Bappeda meliputi pemantauan, supervisi dan tindak lanjut penyimpangan terhadap pencapaian tujuan agar program dan kegiatan sesuai dengan kebijakan pembangunan daerah dan ayat 3 yang berbunyi, Pemantauan pelaksanaan program dan/atau kegiatan oleh SKPD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi realisasi pencapaian target, penyerapan dana, dan kendala yang dihadapi. Fungsi audit internal dimiliki oleh departemen audit internal organisasi (Alattom, Saat, dan Idris, 2013). Kemampuan untuk mendeteksi *fraud* akan meningkat pada organisasi yang memiliki fungsi audit internal dibandingkan dengan organisasi yang tidak memilikinya (Nicolaescu, 1948). Program anti-*fraud* organisasi sangat mengandalkan pekerjaan dari audit internal (Nicolaescu, 1948). Pemerintahan rentan terjadi *fraud*, maka dari itu terdapat fungsi audit internal yang dijalankan oleh inspektorat dalam mengatasi hal – hal semacam itu.

Peran audit internal adalah untuk mengevaluasi dan menyediakan jaminan yang wajar bahwa manajemen risiko, pengendalian, dan sistem pemerintahan berfungsi sebagaimana yang diharapkan dan akan membantu organisasi untuk mencapai tujuan dan cita – citanya (Alattom, Saat, dan Idris, 2013). Tujuan dari pemerintah melakukan pelaksanaan anggaran adalah untuk menyejahterakan rakyat. Pemerintah sendiri berorientasi sebagai organisasi yang tidak berfokus untuk mengambil keuntungan atau *non-profit oriented*.

Jadi, perlu ada pengendalian yang memadai bahwa pemerintah akan tetap pada jalur untuk mencapai tujuannya.

Sumber dana yang dimiliki pemerintah, baik pusat maupun daerah, berasal dari rakyat. Sumber dana tersebut juga bermacam – macam asalnya. Bisa berasal dari pajak, retribusi, dan sebagainya. Sudah diketahui dengan baik bahwa salah satu ancaman terhadap pencapaian tujuan institusi publik dibawah kondisi ekonomi, efisiensi, dan efektivitas adalah *fraud*. (FlostoIU, 2012). Dalam beberapa kasus transaksi keuangan dan pelanggaran pelaporan meningkat ke tingkatan *fraud*. Sejumlah laporan investigasi independen menempatkan kesalahan pada dewan dan komitennya atas kegagalan untuk memonitor manajemen secara efektif (Aksoy dan Kahyaoglu, 2009). Maka dari itu diperlukan tindakan pengawasan yang efektif pada pemerintahan pusat dan daerah agar dana yang telah dianggarkan dapat dignakan sebagaimana mestinya untuk menghindari *fraud*. *Fraud* adalah tindakan ilegal dengan karakteristik penipuan, penyalahgunaan kepercayaan yang dilakukan tidak dalam ancaman/kekerasan/paksaan atau dengan pengaruh fisik, hal ini dapat dilakukan oleh sekelompok orang atau organisasi untuk mendapatkan uang, properti atau jasa, menghindari kerugian atas suatu jasa atau untuk menjamin keuntungan personal atau institusional (FlostoIU, 2012). Disamping itu juga, dibutuhkan suatu akuntabilitas Pemerintah Daerah dalam mengatasi masalah – masalah yang terkait dengan dana. Salah satunya dengan cara melakukan audit. Seperti yang disampaikan Egbide dan Agbude (2012) yang mengatakan bahwa akuntabilitas juga menyebutkan fakta bahwa jika sumber daya publik telah

disalah gunakan oleh penyedia jasa, maka harus ada mekanisme untuk memulihkan hal tersebut dari pembuat keputusan.

Pengawasan yang dilakukan BAWASDA/Inspektorat mempunyai beragam tingkatan. Pemerintah pusat diawasi oleh inspektorat jendral, pemerintah provinsi diawasi oleh inspektorat provinsi, pemerintah kabupaten diawasi oleh inspektorat kabupaten, dan pemerintah kota diawasi oleh inspektorat kota. Komite audit yang memonitor efektivitas dapat diekspresikan sebagai fungsi independensi, keahlian keuangan, dukungan perusahaan, bahkan kelalaian (Aksoy dan Kahyaoglu, 2009). Efektivitas dan efisiensi merupakan komponen dari *good governance* (Datu dan Nawawi, 2014).

Mengidentifikasi cara – cara untuk meningkatkan kemungkinan pendeteksian *fraud* menjadi sebuah ketertarikan besar ke semua *stakeholder* (Nicolaescu, 1948). Melihat pemerintahan Indonesia yang masih kerap terjadinya KKN, stakeholder pemerintah daerah, dalam hal ini masyarakat, tentunya mempunyai harapan besar kepada pemerintah daerah untuk bekerja dengan baik. Masyarakat ingin terciptanya suatu pemerintahan yang bersih dan bebas KKN. Korupsi di Indonesia adalah fenomena kronis dan menyebar yang melecehkan *good governance*, mengikis aturan hukum, menghambat usaha pertumbuhan ekonomi, meningkatkan ketidaksetaraan sosial, dan mengurangi nilai kompetitif negara dalam ekonomi global (Datu dan Nawawi, 2014). Karena masyarakat memang tidak bisa mengawasi langsung kinerja pemerintah daerah, maka disini inspektorat yang berperan sebagai wakil masyarakat untuk mengawasi kinerjanya. Datu dan Nawawi (2014) mengatakan bahwa

pemerintah Indonesia telah melaksanakan reformasi birokrasi yang mengarah pada pengembangan birokrasi yang bersih, efisien, efektif, dan produktif. Tetapi, dalam hal ini, harus diingat bahwa auditor internal – seperti profesional lainnya seperti akuntan, ilmuwan, pengacara, dan teknisi – mempunyai dua loyalitas dan identitas yang berkompetisi : ke profesi mereka dan ke organisasi dimana mereka bekerja (Cohen & Sayag, 2010).

Hasil dari pelaksanaan pengawasan yang dilakukan Inspektorat tentunya akan dilaporkan ke kepala daerah dan memberikan usulan - usulan serta langkah – langkah penyelesaian masalah jika ditemukan masalah dalam proses pengawasan. Hal ini sesuai dengan Peraturan Pemerintah nomor 8 tahun 2008 pasal 45 ayat 5 yang berbunyi, Kepala Bappeda melaporkan hasil pemantauan dan supervisi rencana pembangunan kepada kepala daerah, disertai dengan rekomendasi dan langkah-langkah yang diperlukan. Bentuk pelaporan hasil pengawasan tertuang dalam Peraturan Pemerintah pasal 45 ayat 4 yang berbunyi, hasil pemantauan pelaksanaan program dan/atau kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) disusun dalam bentuk laporan triwulan untuk disampaikan kepada Bappeda.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti mengangkat **“DETERMINAN EFEKTIVITAS AUDITOR INTERNAL PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN SE-JAWA TENGAH”** sebagai judul penelitian ini. Judul ini dipilih untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi Efektivitas Auditor Internal pada sektor publik khususnya pemerintah daerah kabupaten se-Jawa Tengah di Indonesia.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, penelitian ini bermaksud untuk menguji apakah aktivitas audit internal pada Pemerintah Daerah di Jawa Tengah sudah berlangsung dengan efektif. Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah semakin baik keahlian profesional auditor internal akan berpengaruh positif kepada efektivitas auditor ?
2. Apakah semakin baik kualitas kerja auditor akan berpengaruh positif kepada efektivitas auditor ?
3. Apakah dengan auditor yang independen akan berpengaruh positif kepada efektivitas auditor ?
4. Apakah dengan banyaknya kesempatan karir untuk auditor internal akan berpengaruh positif kepada efektivitas auditor ?
5. Apakah dukungan yang baik dari *top management* akan berpengaruh positif kepada efektivitas auditor ?

## 1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

### 1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian di atas, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis secara empiris pengaruh keahlian profesional auditor internal terhadap efektivitas auditor.

2. Menganalisis secara empiris pengaruh kualitas kerja auditor terhadap efektivitas auditor.
3. Menganalisis secara empiris pengaruh auditor yang independen terhadap efektivitas auditor.
4. Menganalisis secara empiris banyaknya kesempatan karir untuk auditor internal terhadap efektivitas auditor.
5. Menganalisis dukungan yang baik dari *top management* terhadap efektivitas auditor.

### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

#### 1. Manfaat Teoritis

- a. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi dan bahan acuan penelitian selanjutnya. Khususnya tentang efektivitas auditor di Pemerintah Daerah.
- b. Bagi penulis, penelitian ini dapat memberikan wawasan, ilmu, dan pengetahuan dalam sistem pengendalian internal pemerintah daerah. Khususnya tentang auditor di Pemerintah Daerah.

#### 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi pemerintah pusat dan daerah, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi untuk menjadi suatu bahan referensi dalam meningkatkan kualitas dan mutu audit internal di pemerintahan dan membantu pemerintah dalam melaksanakan pemerintahan dengan prinsip *good governance*.

- b. Bagi pengembangan ilmu pengetahuan, penelitian ini dapat dijadikan sebagai pembuktian empiris mengenai tingkat efektivitas audit di Pemerintah Daerah di Jawa Tengah.

#### **1.4 Sistematika Penelitian**

Sistematika penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

##### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini menjelaskan tentang landasan teori yang digunakan dan berhubungan dengan penelitian ini, penelitian terdahulu, dan kerangka pemikiran teoritis.

##### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini memaparkan tentang variabel penelitian, definisi operasional variabel, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis.

##### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menguraikan tentang deskripsi objek penelitian, analisis data, dan interpretasi hasil.

##### **BAB V PENUTUP**

Bab ini merupakan bab terakhir sekaligus menjadi penutup dalam penelitian ini. Bab ini berisi tentang kesimpulan dari hasil dan pembahasan penelitian,

keterbatasan penelitian, dan saran – saran terhadap pengembangan teori maupun aplikasi.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Teori Agensi**

Teori agensi merupakan teori yang berbicara tentang atasan dan bawahan dalam sebuah entitas. Dalam teori ini, bawah disebut *agent* dan atasan disebut *principal*. Bawahan disini diharapkan dapat menyelesaikan segala tugas yang diberikan atasan sehingga entitas tersebut dapat mencapai tujuan seperti yang diinginkan oleh atasan.

Hendriksen (2001:206-207) mengatakan teori agensi adalah sebagai berikut :

“One way in which more insights can be gained from information economics is to extend the model from a single individual to two individuals. One of these individuals is an agent for another called principal-hence the title of agency theory. The agent contracts to perform certain duties for the principal; the principal contracts to reward the agent.”

Hendriksen menjelaskan bahwa teori agensi adalah teori dimana agen diikat dengan kontrak oleh prinsipal dan agen diberi imbalan oleh prinsipal atas pekerjaan yang dilakukannya. Agen disini melakukan tugasnya untuk memenuhi keinginan prinsipal dan bertanggung jawab atas tugas yang diembannya.

Shapiro (2005) mengatakan bahwa hubungan agensi dalam teori agensi adalah dimana suatu pihak bertindak atas keinginan atau

kemauan orang lain. Croccket dan Gilmore (1999) mengatakan teori agensi merupakan sebuah ide dimana prinsipal bertanggung jawab atas tindakan – tindakan yang dilakukan agennya saat agen bertindak di dalam lingkup pekerjaannya.

Teori agensi dalam penelitian ini merupakan hubungan antara masyarakat sebagai prinsipal dan pemerintah daerah sebagai agen. Pemerintah daerah dalam hal ini bertanggung jawab terhadap masyarakat atas segala aktivitas yang dilakukannya. Disini inspektorat berperan sebagai perwakilan masyarakat dalam mengendalikan kinerja pemerintah. Inspektorat berperan dalam membantu pemerintah daerah dalam mencapai tujuan yang diinginkan masyarakat. Baik dalam hal pengembangan prosedur, memperbaiki sistem pengendalian, menyelesaikan masalah, dan menjaga pemerintah daerah agar terhindar dari KKN.

## **2.1.2 Efektivitas Auditor Internal**

### **2.1.2.1 Definisi Auditor Internal**

Moeller (2009:3) dalam bukunya mendefinisikan audit internal sebagai suatu fungsi penilaian independen yang dibangun dalam suatu organisasi untuk memeriksa dan mengevaluasi aktivitas organisasi sebagai jasa untuk organisasi. Mulyadi (2002) dalam bukunya mendefinisikan audit internal sebagai suatu proses menentukan apakah kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh manajemen puncak telah

dipatuhi, menentukan baik atau tidaknya penjagaan terhadap kekayaan organisasi, menentukan efisiensi dan efektivitas prosedur kegiatan organisasi, serta menentukan keandalan informasi yang dihasilkan oleh berbagai bagian organisasi. Baumgartner dan Hamilton (2004) mengatakan bahwa audit internal bukan hanya tentang pencegahan dan pengendalian, tapi juga tentang penurunan biaya dan peningkatan pendapatan menjadi suatu tujuan yang realistis.

Berdasarkan dari beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa audit internal merupakan suatu bagian organisasi yang independen dan bertugas untuk mengendalikan dan mengatur organisasi pada tiap bagian agar sesuai dengan tugas yang telah diberikan oleh manajemen puncak dan dapat mencapai tujuan organisasi.

Pelaksanaan audit internal di Pemerintah Daerah Kabupaten dilaksanakan oleh Inspektorat Kabupaten. Inspektorat Kabupaten merupakan bagian dari Pemerintah Daerah Kabupaten dan bekerja secara independen guna memeriksa dan melaporkan temuan – temuan kepada kepala daerah. Inspektorat kabupaten juga memberikan bantuan – bantuan saran kepad Pemerintah Daerah dalam mengatasi masalah – masalah yang ditemukan.

#### **2.1.2.2 Efektivitas Auditor Internal**

Albrech et al. (1988) dalam Cohen dan Sayag (2010) mengatakan bahwa Efektivitas Auditor Internal ditentukan sebagian besar oleh

kecocokan antara kerja audit dan tujuan yang dibuat oleh manajer, kualifikasi auditor internal, dukungan manajemen pada staff audit internal, dan beberapa karakteristik departemen audit internal. White (1976) dalam Cohen dan Sayag (2010) mengatakan bahwa Efektivitas Auditor Internal ditentukan oleh kesesuaian antara audit dan beberapa standar umum yang diambil dari karakteristik audit internal. Spangler dan Braiotta (1990) dalam Saricam, Dumlu, dan Cantikkas (2010) mengatakan bahwa ada tiga hal yang mempengaruhi Efektivitas Auditor Internal secara signifikan, yaitu kepemimpinan transformasional, penghargaan bersyarat dan manajemen aktif dengan pengecualian. Menurut Moeller (2009:154) dalam bukunya yang berjudul *Robert Moeller-Brink's Modern Internal Auditing*, mengatakan bahwa ada tiga pondasi dasar dalam mencapai audit internal yang efektif yaitu :

- 1) Perencanaan organisasi yang efektif dan anggaran dasar untuk melaksanakan aktivitas audit internal.
- 2) Rencana audit jangka panjang atau tahunan.
- 3) Pendekatan standar dan efektif untuk menjalankan semua audit internal.

Sementara itu efektif menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah dapat membawa hasil atau berhasil guna.

Jadi dapat disimpulkan bahwa Efektivitas Auditor Internal adalah kesesuaian antara komite audit dengan karakteristik audit internal dalam menjaga dan mengatur arah organisasi dalam pencapaian tujuan.

### 2.1.3 Keahlian Profesional

Untuk menjadi seorang auditor internal di suatu pemerintahan, diperlukan pendidikan memadai dan relevan terkait dengan tugas yang akan dijalankan. Individu tersebut harus melewati pendidikan dan pelatihan sehingga dapat mempunyai kemampuan yang kompeten dalam bidang audit internal. Agar kemampuannya dapat diakui sepenuhnya, auditor internal harus mengikuti sertifikasi yang diadakan oleh organisasi penyedia sertifikasi tersebut seperti *Institute of Internal Auditors*.

Keahlian profesional auditor internal adalah sejauh mana kemampuan auditor internal untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, penguasaan dalam bidang pekerjaan, berkomunikasi dengan rekan kerja, serta mematuhi standar profesi auditor internal. Setiap auditor wajib memiliki kemahiran profesionalitas dan keahlian dalam melaksanakan tugasnya sebagai auditor (Harjanto, 2014). Salah satu bagian penggerak efektivitas atas segala tinjauan pada informasi yang diungkapkan, bersandar pada kualitas audit, dimana kualitas audit itu sendiri bergantung kepada keahlian auditor (Schelker, 2013). Staffing yang sesuai pada departemen audit internal dan manajemen yang baik pada anggotanya merupakan suatu kunci untuk menuju operasi efektif pada suatu audit internal (Cohen & Sayag, 2010).

Auditor internal harus memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi lain yang dibutuhkan untuk melaksanakan tanggung jawabnya. Auditor akan dikatakan kompeten atau ahli jika dapat menemukan

pelanggaran dan auditor dikatakan independen jika dapat melaporkan pelanggaran tersebut dengan baik (Rosalina, 2014).

#### **2.1.4 Kualitas Kerja Auditor**

Kualitas Kerja Auditor berhubungan dengan seberapa baik kinerja audit dilihat dari proses dalam menyelesaikan tugas audit atau kewajiban audit yang diberikan dilihat dari standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Alattom, Saat, dan Idris (2013) melihat pada pandangan kualitas audit internal, bahwa auditor internal dibutuhkan untuk fokus pada kinerja audit dan mengadopsi pendekatan audit berdasarkan risiko audit. Auditor internal juga dibutuhkan untuk mencari dan menerapkan kebijakan akuntansi yang diterima dan juga menilai kinerja administratif serta strategi dalam pencapaian tujuan organisasi.

Untuk menilai kualitas keputusan yang diambil auditor dilihat dari kualitas tahapan/proses yang telah ditempuh auditor selama menyelesaikan pekerjaan dari awal hingga menghasilkan sebuah keputusan (Mardisar & Sari, 2007).

Auditor sendiri memandang kualitas audit terjadi apabila mereka bekerja sesuai standar profesional yang ada, dapat menilai resiko bisnis *auditee* dengan tujuan untuk meminimalisasi resiko litigasi, dapat meminimalisasi ketidakpuasan *auditee* dan menjaga kerusakan reputasi auditor. Instansi audit internal berkepentingan untuk menghasilkan audit yang berkualitas (Dityatama, 2012).

Proses kualitas audit internal menurut Gagliardi (2008) :

- Mengurangi ketidakpastian dalam proses audit internal.
- Membuat perencanaan dan jadwal audit.
- Menganalisis informasi apa yang perlu dicari.
- Menentukan mekanisme pelaporan audit.

### **2.1.5 Independensi Auditor Organisasi**

Peran utama dari inspektorat adalah untuk meninjau proses pelaporan keuangan pemerintah daerah. Berdasarkan standar 1110 akan Independensi Auditor Organisasi, aktivitas audit internal harus bebas dari campur tangan dalam menentukan lingkup audit internal, melakukan pekerjaan, dan mengomunikasikan hasil pekerjaan. Tingkat independensi yang tinggi pada inspektorat atas pemerintah daerah serta manajemennya merupakan hal yang penting jadi inspektorat dapat melaksanakan kewajibannya secara objektif.

Independensi berarti sikap mental yang bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan oleh pihak lain, dan tidak tergantung pada orang lain (Mulyadi, 2010). Independensi dapat juga berarti individu yang tidak terikat dengan pihak manapun. Inspektorat juga harus dapat independen dalam mengumpulkan informasi yang dibutuhkan untuk pengambilan keputusan. Auditor harus cukup independen dari pihak yang mereka audit bahwa mereka dapat melakukan audit tanpa diganggu (Cohen dan Sayag, 2010).

### 2.1.6 Kenaikan Karir Auditor

Pola karir auditor merupakan jenjang – jenjang jabatan dan atau pangkat serta peran dalam tim pengawas mandiri yang dapat dicapai oleh seorang auditor. Berdasarkan Permenpan no. 40 tahun 2012, pengembangan profesi dalam Kenaikan Karir Auditor dapat dilakukan dengan cara pembuatan karya tulis ilmiah, penerjemahan buku dan bahan – bahan bidang wasdalpeg, dan pembuatan petunjuk teknis wasdalpeg.

Jenjang jabatan juga dibahas dalam peraturan tersebut. Pada Permenpan no. 40 tahun 2012 pasal 9 terdapat jenjang jabatan fungsional auditor kepegawaian dari yang terendah sampai dengan yang tertinggi, yaitu sebagai berikut :

- Auditor Kepegawaian Pertama
  - ✓ Pangkat Penata Muda, golongan ruang III/a
  - ✓ Pangkat Penata Muda tingkat I, golongan ruang III/b
- Auditor Kepegawaian Muda
  - ✓ Pangkat Penata, golongan ruang III/c
  - ✓ Pangkat Penata tingkat I, golongan ruang III/d
- Auditor Kepegawaian Madya
  - ✓ Pangkat Pembina, golongan ruang IV/a
  - ✓ Pangkat Pembina tingkat I, golongan ruang IV/b

- ✓ Pangkat Pembina Utama Muda, golongan ruang  
IV/c

Putra (2012) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa pengembangan karir tidak hanya sebagai jalan bagi karyawan untuk mendapatkan apa yang mereka inginkan namun juga untuk membuat karyawan mampu untuk berada pada jenjang karir tertentu yang membuat perubahan ke arah positif dalam karir mereka.

Sementara itu menurut Firman (2012), peluang akan promosi jabatan, peluang pertumbuhan personal, dan pengakuan adalah peluang – peluang yang dimiliki karyawan untuk mengembangkan karirnya , apabila peluang itu tinggi maka motivasi karyawan semakin tinggi. Peluang akan promosi jabatan nantinya akan menumbuhkan motivasi dalam diri pegawai inspektorat dalam melaksanakan pekerjaannya.

### **2.1.7 Dukungan Manajemen Puncak**

Setiap organisasi dalam proses menggapai tujuan dan mengukurnya sampai sejauh mana keberhasilan dapat dicapai memerlukan dukungan dari manajemen puncak. Dukungan manajemen puncak juga dapat disebut sebagai pihak yang mempunyai tanggung jawab atas tersedianya pedoman dalam hal waktu, biaya, dan sumber daya baik manusia maupun keuangan untuk mendukung kegiatan organisasi.

Chen dan Paulraj (2004) mendefinisikan manajemen puncak sebagai berikut :

Manajemen puncak harus berkomitmen pada waktu, anggota, dan sumber daya keuangan untuk mendukung pemasok yang ingin menjadi partner jangka panjang perusahaan melalui pengembangan pemasok. Fungsi utama dari manajemen puncak adalah untuk mempengaruhi aturan nilai organisasi dan mengembangkan gaya manajemen yang cocok untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

Salah satu hal yang paling penting bagi manajemen puncak dalam menjalankan bisnis adalah harus dapat selalu mengembangkan dan menciptakan satu nilai bagi perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja organisasi (Tarigan, 2009). Sementara itu Fernandez dan Rainey (2006) mengatakan bahwa dukungan dan komitmen manajemen puncak untuk merubah, memainkan peranan penting dalam pembaharuan organisasi.

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Penelitian yang terkait dengan audit internal pada Pemerintah Daerah dan faktor – faktor yang mempengaruhi Efektivitas Auditor Internal tersebut telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya. Sehingga, hasil penelitian sebelumnya dan beberapa hal penting dapat dijadikan dasar dalam penelitian ini. Berikut merupakan beberapa penelitian terdahulu tentang Efektivitas Auditor Internal di Pemerintah Daerah :

Sayag dan Cohen (2010) dalam penelitiannya yang berjudul *The Effectiveness of Internal Auditing : An Empirical Examination of its Determinants in Israeli Organisations* meneliti tentang faktor – faktor yang mempengaruhi Efektivitas Auditor Internal di sektor privat dan sektor publik.

Faktor – faktor tersebut dibagi dalam dua kategori, yaitu loyalitas profesi dan loyalitas organisasi.

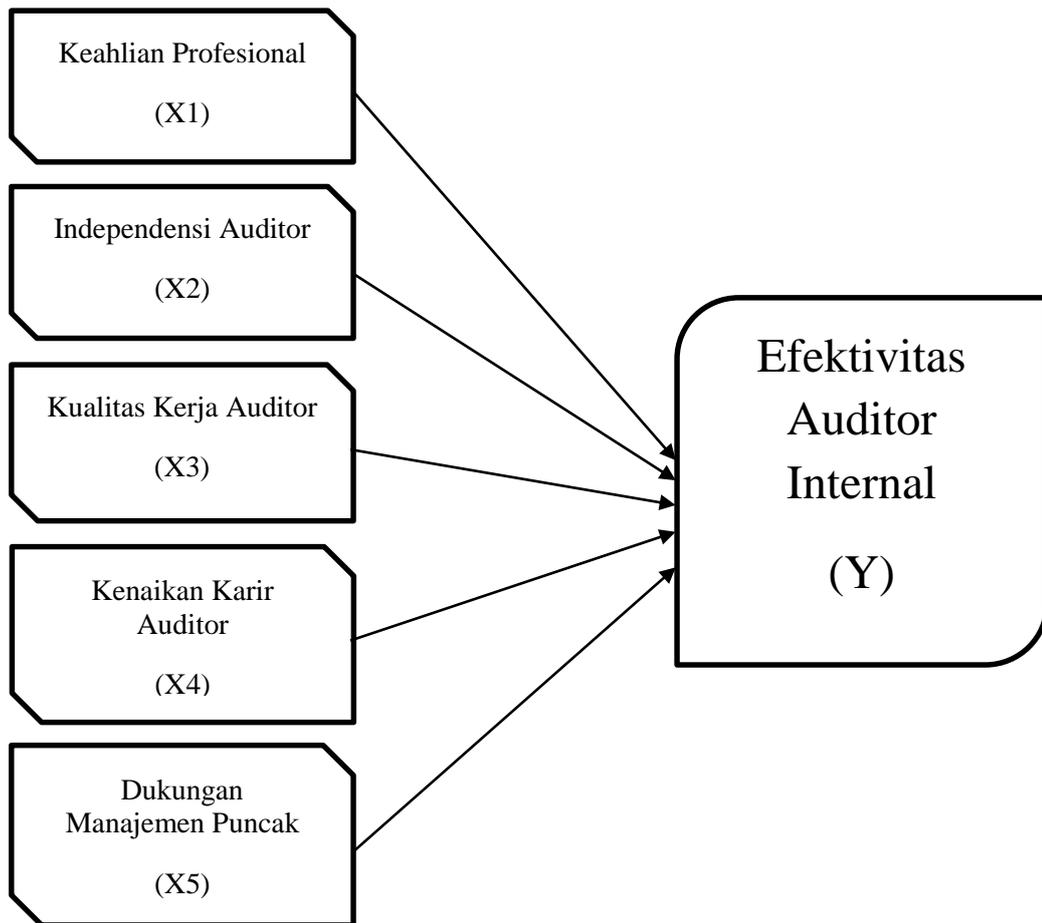
Penelitian Latifa (2010) yang berjudul Analisis Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Auditor Internal dalam Mewujudkan Good Corporate Governance meneliti tentang kompetensi dan independensi pada efektivitas peran auditor internal dalam mewujudkan good corporate governance.

Penelitian yang berjudul Efektivitas Peran Fungsi Audit Internal dalam Operasional Manajemen Risiko pada Perbankan Syariah yang dilakukan oleh Wahyudi (2010) meneliti tentang bagaimana peran akan fungsi audit internal dalam operasional manajemen risiko di perbankan syariah.

**Tabel 2.2**  
**Penelitian Terdahulu**

No.	Nama	Variabel	Hasil
1	Aaron Cohen & Gabriel Sayag (2010)	<p>Independen : Kecakapan profesional, Independensi Auditor Organisasi, Kualitas Kerja Auditor, kesempatan karir, dan dukungan manajemen puncak.</p> <p>Dependen : Efektivitas Auditor Internal.</p>	Dukungan manajemen puncak, Kenaikan Karir Auditor Auditor Auditor, dan Kualitas Kerja Auditor berpengaruh terhadap efektivitas audit. Sedangkan Independensi Auditor Organisasi dan kecakapan profesional tidak berpengaruh apapun.
2	Latifa Agustin (2010)	<p>Independen : Kompetensi dan Independensi.</p> <p>Dependen : Efektivitas Auditor Internal dalam mewujudkan <i>good corporate governance</i>.</p>	Kompetensi dan independensi berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Auditor Internal dalam mewujudkan <i>good corporate governance</i> .
3	Darngiyanto Wahyudi (2010)	<p>Independen : Efektivitas peran fungsi audit internal</p> <p>Dependen : Operasional manajemen risiko</p>	Efektivitas peran fungsi audit internal berpengaruh positif terhadap operasional manajemen risiko.

### 2.3 Kerangka Pemikiran



Keterangan :

X = Variabel Independen

Y = Variabel Dependen

## 2.4 Pengembangan Hipotesis

### 2.4.1 Keahlian Profesional dengan Efektivitas Auditor Internal

Untuk melaksanakan tugas sebagai auditor internal, diperlukan keahlian – keahlian khusus untuk dapat melaksanakannya dengan baik. Keahlian – keahlian tersebut dapat diperoleh melalui pendidikan yang memadai yang dijalani oleh auditor internal tersebut. Maka dari itu, Efektivitas Auditor Internal dapat tercapai karena tugas terbagi dengan keahlian yang tepat yang dimiliki oleh auditor internal.

“Seluruh auditor internal saat ini harus mampu berfikir logis, memiliki keahlian bisnis yang terkait dan pengetahuan kerangka kerja, mempunyai kemampuan riset, dan fleksibilitas. Sebagai tambahan, auditor internal butuh keahlian teknis spesifik dan mengikuti pengembangan profesionalitas secara berkesinambungan agar dapat *up to date* dengan praktik – praktik bisnis dan tetap mampu dalam menyediakan servis nilai-tambah dalam pendekatan audit mereka” (Bou-Raad, 2000).

Sementara itu Fernandes (1994) mengatakan bahwa auditor internal harus tau hal – hal mendasar akan akuntansi, mempunyai pengetahuan kerja akan ekonomi, keuangan, serta aturan dan praktik dari manajemen. Pelatihan dan pengembangan merupakan hal yang penting dalam menuju kesuksesan audit internal (Pickett, 2000). Maka dari itu, berdasarkan beberapa hasil penelitian terdahulu, dapat ditarik hipotesis 1.

**H1 : Keahlian Profesional berpengaruh Positif terhadap Efektivitas Auditor Internal.**

#### **2.4.2 Kualitas Kerja Auditor dengan Efektivitas Auditor Internal**

Setiap pelaksanaan audit, dibutuhkan suatu perencanaan yang matang dimana diharapkan dapat menemukan kesalahan atau kecurangan yang ada. Kualitas audit menurut DeAngelo (1981) merupakan probabilitas penilaian pasar yang jika dimiliki oleh auditor akan menemukan pelanggaran pada sistem akuntansi klien dan melaporkan pelanggaran tersebut. Jika auditor dapat mendeteksi dan melaporkan salah saji material yang ada, proses audit dapat disebut mempunyai kualitas yang lebih tinggi (Mohamed dan Habib, 2013).

Semakin baik Kualitas Kerja Auditor internal – dalam hal kepatuhan dengan standar formal seperti efisiensi tingkat tinggi dalam perencanaan dan pelaksanaan audit – akan meningkatkan efektivitas audit (Cohen dan Sayag, 2010). Maka dari itu dari beberapa penelitian terdahulu, dapat ditarik hipotesis 2.

**H2 :Kualitas Kerja Auditor berpengaruh Positif terhadap Efektivitas Auditor Internal.**

#### **2.4.3 Independensi dengan Efektivitas Auditor Internal**

Audit internal memiliki peran yang cukup kompleks dalam organisasi. Berdasarkan penelitian Cooper, Leung, dan Mathews (1996) menyebutkan bahwa terdapat kebingungan antara ekspektasi bahwa auditor internal akan dengan independen melakukan evaluasi efektivitas manajemen dan juga membantu manajemen.

Bou-raad (2000) menyatakan bahwa kekuatan dari suatu departemen audit internal harus dinilai dengan hormat ke tingkat independensi yang diharapkan dari manajemen dan dari tanggung jawab operasi. Jika dipasangkan dengan objektivitas, Independensi Auditor Organisasi berkontribusi kepada ketepatan kerja auditor dan memberikan keyakinan kepada manajemen puncak bahwa hasil dan laporan audit dapat diandalkan (Cohen dan Sayag, 2010).

Van Peurseem (2005) berdasarkan wawancara dengan auditor internal Australia, menyimpulkan bahwa independensi dari manajemen merupakan suatu fitur dominan dari kesuksesan program audit. Maka dari itu dari hasil beberapa penelitian terdahulu, dapat ditarik hipotesis 3.

**H3 : Independensi berpengaruh Positif terhadap Efektivitas Auditor Internal.**

**2.4.4 Kenaikan Karir Auditor Auditor Auditor dengan Efektivitas Auditor Internal**

Auditor internal yang telah menjalankan pekerjaannya akan mengetahui bagaimana bagian – bagian manajerial bekerja, sehingga auditor internal tersebut mempunyai pengetahuan yang memadai akan manajerial organisasi. Seperti yang dikatakan Cohen dan Sayag (2010) dalam penelitiannya, auditor internal melakukan berbagai macam aktivitas di berbagai macam departemen dalam organisasi yang membuat mereka

mempunyai kesempatan untuk belajar bagaimana departemen tersebut berjalan dan diatur.

Kenaikan Karir Auditor Auditor Auditor dapat membuat auditor internal menjadi lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga audit yang dilaksanakan dapat menghasilkan laporan dan hasil yang dapat diandalkan. Dalam penelitiannya, Cohen dan Sayag (2010) mengatakan bahwa tingkat dimana audit internal dapat mengarah ke karir manajerial dalam organisasi dapat mempengaruhi Efektivitas Auditor Internal dan auditor internal akan berinvestasi kerja lebih banyak untuk meningkatkan kesempatan promosi kerja mereka.

Sementara itu Breaugh (2011) mengatakan bahkan jika seorang karyawan dalam organisasi memiliki kemungkinan promosi jabatan yang tinggi, tetapi karyawan tersebut mungkin tidak akan dipromosikan jika mengalami kekurangan kemampuan atau motivasi untuk lebih sukses di jabatan yang lebih tinggi. Maka dari itu, dari beberapa hasil penelitian terdahulu, dapat dibuat hipotesis 3.

**H4 : Kenaikan Karir Auditor Auditor Auditor berpengaruh Positif terhadap Efektivitas Auditor Internal.**

#### **2.4.5 Dukungan Manajemen Puncak dengan Efektivitas Auditor Internal**

Fernandez dan Rainey (2006) dalam penelitiannya mengatakan bahwa dukungan manajemen puncak dan komitmen untuk berubah mempunyai peran penting dalam pembaharuan dan perubahan organisasi ke

arah yang lebih baik. Berdasarkan penelitian yang dilakukan D'Aquila (1998) audit internal masuk ke dalam bagian dari pengendalian internal dan efektivitasnya bergantung pada integritas yang dimiliki oleh manajemen organisasi.

Dukungan manajemen untuk audit internal merupakan suatu hal yang penting dalam abstrak, yaitu manajer harus melihat aktivitas departemen audit sebagai suatu hal yang sah, dan dalam meyakinkan departemen audit internal mempunyai sumberdaya yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaannya (Cohen dan Sayag, 2010). Calota dan Peculea (2014) dalam penelitiannya berargumen bahwa kesuksesan tiap organisasi bersandar pada manajemen dalam menentukan set tujuan.

Jadi, untuk menciptakan Efektivitas Auditor Internal, diperlukan dukungan manajemen puncak. Maka dari itu dapat dibuat hipotesis 5.

**H5 : Dukungan Manajemen Puncak berpengaruh Positif terhadap Efektivitas Auditor Internal.**

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Variabel Penelitian**

Variabel yang diteliti oleh penulis menggunakan dua jenis variabel. Yaitu variabel dependen, dan independen. Penjelasan mengenai variabel – variabel tersebut akan dauraikan di sub bab berikutnya. Variabel dependen dalam penelitian yaitu Efektivitas Auditor Internal. Variabel independen yang digunakan yaitu Keahlian Profesional, Kualitas Kerja Auditor, Independensi Auditor Organisasional, Kenaikan Karir Auditor, dan Dukungan Manajemen Puncak.

##### **3.1.1 Variabel Dependen**

Variabel dependen merupakan variabel terikat yang dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen merupakan tujuan penelitian untuk dicaritahu elemen-elemen yang mempengaruhi variabel tersebut. Terdapat satu variabel dependen yang digunakan pada penelitian kali ini yaitu Efektivitas Auditor Internal.

Efektivitas Auditor Internal merupakan suatu tingkatan dimana seberapa besar hasil audit dapat memberikan peningkatan atau perbaikan kepada pemerintah daerah. Karena tujuan audit itu sendiri adalah menemukan penyimpangan – penyimpangan, melaporkan, sekaligus

memperbaiki hal – hal yang berkaitan dengan kinerja pemerintah khususnya di bidang keuangan

Efektivitas Auditor Internal merupakan variabel yang diukur dengan 6 kuesioner yang mewakili. Dinilai menggunakan 5 poin skala likert

### **3.1.2 Variabel Independen**

Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi variabel dependen baik secara positif maupun negatif. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian kali ini sejumlah 5 variabel. Yaitu keahlian profesional auditor internal, Kualitas Kerja Auditor, Independensi Auditor Organisasi, Kenaikan Karir Auditor Auditor Auditor, dan dukungan manajemen puncak.

#### **3.1.2.1 Keahlian Profesional**

Keahlian profesional merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai akan keahliannya pada suatu entitas. Variabel keahlian profesional auditor internal diukur menggunakan pertanyaan yang dikembangkan oleh Aaron Cohen dan Gabriel Sayag (2010) dengan 2 item pertanyaan yang dinilai dengan menggunakan 5 poin skala likert.

#### **3.1.2.2 Kualitas Kerja Auditor**

Kualitas Kerja Auditor merupakan suatu tingkatan dimana kualitas kerja dalam melaksanakan audit akan menentukan efektivitas

audit. Variabel Kualitas Kerja Auditor diukur menggunakan pertanyaan yang dikembangkan oleh Aaron Cohen dan Gabriel Sayag (2010) dengan 6 pertanyaan yang dinilai dengan menggunakan 5 poin skala likert.

### **3.1.2.3 Independensi Auditor Organisasi**

Independensi Auditor Organisasi merupakan tingkat independensi dari komite audit akan menentukan efektivitas hasil audit nantinya. Variabel Independensi Auditor Organisasi diukur menggunakan pertanyaan yang dikembangkan oleh Aaron Cohen dan Gabriel Sayag (2010) dengan 11 pertanyaan yang dinilai dengan menggunakan 5 poin skala likert.

### **3.1.2.4 Kenaikan Karir Auditor**

Kenaikan Karir Auditor merupakan suatu kondisi dimana seorang pegawai dapat naik jabatan sesuai dengan hasil kerja kerasnya. Variabel Kenaikan Karir Auditor diukur dengan menggunakan pertanyaan yang dikembangkan oleh Aaron Cohen dan Gabriel Sayag (2010) dengan 3 pertanyaan yang dinilai dengan menggunakan 5 poin skala likert.

### **3.1.2.5 Dukungan Manajemen Puncak**

Dukungan manajemen puncak merupakan suatu kondisi dimana aktivitas pegawai pada suatu perusahaan didukung penuh oleh manajemen tingkat atas. Sehingga kinerja yang dihasilkan dapat lebih

maksimal. Variabel dukungan manajemen puncak diukur dengan menggunakan pertanyaan yang dikembangkan oleh Aaron Cohen dan Gabriel Sayag (2010) dengan 4 pertanyaan yang dinilai dengan menggunakan 5 poin skala likert.

### **3.2 Definisi Operasional**

#### **1. Keahlian profesional Auditor**

Variabel ini akan diukur dengan menggunakan Skala Likert antara 1 sampai dengan 5 yaitu dari Sangat Setuju sampai Sangat Tidak Setuju. Setiap responden akan diberikan kuesioner dan mengisi pertanyaan dengan memilih salah satu dari skala tersebut.

#### **2. Kualitas Kerja Auditor**

Variabel ini akan diukur dengan menggunakan Skala Likert antara 1 sampai dengan 5 yaitu dari Sangat Setuju sampai Sangat Tidak Setuju. Setiap responden akan diberikan kuesioner dan mengisi pertanyaan dengan memilih salah satu dari skala tersebut.

#### **3. Independensi Auditor Organisasi**

Variabel ini akan diukur dengan menggunakan Skala Likert antara 1 sampai dengan 5 yaitu dari Sangat Setuju sampai Sangat Tidak Setuju. Setiap responden akan diberikan kuesioner dan mengisi pertanyaan dengan memilih salah satu dari skala tersebut.

#### **4. Kenaikan Karir Auditor**

Variabel ini akan diukur dengan menggunakan Skala Likert antara 1 sampai dengan 5 yaitu dari Sangat Setuju sampai Sangat Tidak Setuju. Setiap responden akan diberikan kuesioner dan mengisi pertanyaan dengan memilih salah satu dari skala tersebut.

#### 5. Dukungan Manajemen Puncak

Variabel ini akan diukur dengan menggunakan Skala Likert antara 1 sampai dengan 5 yaitu dari Sangat Setuju sampai Sangat Tidak Setuju. Setiap responden akan diberikan kuesioner dan mengisi pertanyaan dengan memilih salah satu dari skala tersebut.

### **3.3 Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1 Populasi**

Populasi merupakan seluruh obyek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah auditor internal pada pemerintah daerah kabupaten se-Jawa tengah. Jumlah keseluruhan auditor internal pada pemerintah daerah kabupaten se-Jawa Tengah adalah sebanyak 173 orang berdasarkan rekapitulasi jumlah pegawai BPKP Provinsi Jawa Tengah.

#### **3.3.2 Sampel**

Sampel merupakan bagian dari populasi. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *Random Sampling*. Metode ini mengambil sampel dengan berdasarkan pertimbangan bahwa pengambilan sampel dengan kriteria dan pemilihan sampel berdasarkan probabilitas

jumlah kuesioner yang akan kembali. Sampelnya yaitu para auditor internal pada pemerintah daerah kabupaten di Jawa Tengah.

Karakteristik anggota populasi yang akan dijadikan sampel :

1. Auditor internal yang bekerja pada inspektorat kabupaten di Jawa Tengah.
2. Bersedia menjadi responden penelitian.

### **3.4 Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer. Data primer yaitu data subyek yang merupakan opini dan karakteristik dari setiap responden. Data ini diambil langsung dari responden. Peneliti menggunakan data yang diambil langsung dari auditor internal yang bekerja di inspektorat se-Jawa Tengah. Sumber data yang digunakan berasal dari jawaban kuesioner yang dibagikan.

### **3.5 Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa pembagian kuesioner kepada sampel. Sampelnya yaitu para auditor internal yang bekerja di inspektorat di Jawa Tengah. Peneliti akan membagikan kuesioner tersebut kepada responden. Lalu responden akan mengisi kuesioner yang telah diberikan. Kuesioner tersebut juga dilengkapi dengan tata cara pengisian sehingga memudahkan responden untuk menjawab.

### **3.6 Metode Analisis**

Analisis data merupakan pengolahan data yang telah dikumpulkan sebelumnya. Pemilihan alat analisis yang tepat dan memadai akan memberikan hasil analisis yang benar dan dapat dipercaya. Pengujian yang dilakukan untuk mengolah data yaitu:

#### **3.6.1 Analisis Deskriptif**

Metode Deskriptif Analisis akan digunakan dalam usaha mencari dan mengumpulkan data, menyusun, menggunakan serta menafsirkan data yang sudah ada untuk menguraikan secara lengkap, teratur dan teliti terhadap suatu obyek penelitian. Metode deskriptif adalah bentuk usaha mendeskripsikan dan menginterpretasikan apa yang ada, baik kondisi atau hubungan yang ada, pendapat yang sedang tumbuh, proses yang telah berlangsung dan berkembang. Dengan kata lain metode deskriptif adalah memberikan gambaran yang jelas dan akurat tentang material/fenomena yang diselidiki.

#### **3.6.2 Uji Validitas**

Uji ini dilakukan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Uji validitas dapat dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$ , dalam hal ini  $n$  adalah

jumlah sampel. Jika nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan positif, maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2011).

### 3.6.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Nunnaly, 1994 dalam Ghozali, 2011).

### 3.6.4 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2006). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Untuk melihat ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut :

1. Nilai  $R^2$
2. Menganalisis matrik korelasi variabel – variabel independen.
3. Nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF).

### **3.6.5 Uji Heterokedastisitas**

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2006). Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi heterokedastisitas, yaitu variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap atau disebut juga homokedastisitas. Cara mendeteksinya dengan melihat grafik Plot.

### **3.6.6 Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2006). Model regresi yang baik adalah model yang memiliki distribusi normal. Cara untuk mendeteksinya adalah sebagai berikut :

1. Analisa Grafik. Melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal.
2. Analisa Statistik. Melihat hasil uji Kolmogorov-Smirnov dimana jika tidak signifikan maka berarti data terdistribusi secara normal.

### **3.6.7 Analisis Korelasi**

Analisis ini dilakukan untuk menentukan hubungan antara variabel penelitian dan untuk menguji kemungkinan multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika

variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal.

Untuk melihat hubungan antara variabel, jika nilai koefisien korelasi mendekati 0, maka ini menunjukkan sedikit hubungan antara variabel. Jika nilai koefisien korelasi mendekati 1, maka ini menunjukkan sebuah arah atau hubungan positif antara variabel. Jika nilai koefisien korelasi mendekati -1, maka ini menunjukkan hubungan kebalikan atau negatif antar variabel (Lind, et al., 2008).

### **3.6.8 Analisis Regresi Berganda**

Analisis ini merupakan studi mengenai ketergantungan variabel dependen dengan satu atau lebih variabel independen dengan tujuan untuk mengestimasi dan/atau memprediksi rata – rata populasi atau nilai rata – rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (Gujarati, 2003 dalam Ghozali 2011). Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX1 + bX2 + bX3 + bX4 + bX5 + e$$

Keterangan :

Y = Efektivitas Auditor Internal

a = Konstanta

b = Koefisien arah regresi

X1 = Kemampuan Profesional

X2 = Kualitas Kerja Auditor

X3 = Independensi Auditor Organisasi

X4 = Karir dan Kenaikan Pangkat

X5 = Dukungan Manajemen Puncak

$e$  = *Error Term*

Cara menilai Goodness of Fit suatu model dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2006). Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel – variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

2. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama – sama terhadap variabel terikat atau dependen (Ghozali, 2006).

3. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2006).