

# **DETERMINAN EFEKTIVITAS KINERJA AUDITOR INTERNAL PADA BUMN DI INDONESIA**



## **SKRIPSI**

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

Disusun Oleh :

**FIRDA AHDIANTI**  
**NIM. 12030111140269**

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

## **PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama Penyusun : Firda Ahdianti

Nomor Induk Mahasiswa : 12030111140269

Fakultas / Jurusan : Ekonomika dan Bisnis / Akuntansi

Judul Skripsi : **DETERMINAN EFEKTIVITAS KINERJA  
AUDITOR INTERNAL PADA BUMN DI  
INDONESIA**

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

Semarang, 5 Maret 2015

Dosen Pembimbing,

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

NIP. 19741222 200012 1001

## **PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN**

Nama Mahasiswa : Firda Ahdianti

Nomor Induk Mahasiswa : 12030111140269

Judul Skripsi : **DETERMINAN EFEKTIVITAS KINERJA  
AUDITOR INTERNAL PADA BUMN DI  
INDONESIA**

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

**Telah Dinyatakan Lulus Ujian Pada Tanggal 23 Maret 2015**

Tim Penguji :

1. Dr. Haryanto, S.E., M.Si., Akt. (.....)
2. Marsono, S.E., M.Adv. Acc., Akt. (.....)
3. Dr. Etna Nur A. Y., S.E., M.Si., Akt. (.....)

## PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, (Firda Ahdianti), menyatakan bahwa skripsi dengan judul : **Analisis Faktor Penentu Efektivitas Kinerja Auditor Internal pada BUMN di Indonesia** 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, 5 Maret 2015

Yang membuat pernyataan,

( Firda Ahdianti )

NIM : 12030111140269

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

*“Impossible is a word to be found only in the dictionary of fools.” – Napoleon Bonaparte*

*“The best and the most beautiful things in the world cannot be seen or even touched – they must be felt with the heart.”  
– Helen Keller*

Skripsi ini ku persembahkan kepada:

Ayah dan Ibu ku tercinta (Ayah Sartono & Ibu Puji Astuti)

Adikku Tersayang Fadhil & Fachri

Almarhumah Ati & Almarhum Eyang Sumarno

Terimakasih atas kasih sayang dan pengorbanan yang telah diberikan.

## ABSTRAK

Audit internal memiliki peran yang sangat penting bagi sektor publik maupun sektor privat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keahlian profesional, kualitas kerja audit, independensi organisasi, kenaikan karir, serta dukungan manajemen puncak terhadap efektivitas kinerja auditor internal pada BUMN di Indonesia.

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan cara membagikan kuesioner kepada sampel. Sampel penelitian ini yaitu auditor internal yang bekerja pada BUMN di Indonesia. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *random sampling* atas pertimbangan jumlah kuesioner yang kembali. Jumlah kuesioner yang dibagikan sebanyak 55 buah dan yang kembali sebanyak 45 (*response rate* 82%). Data diolah dengan menggunakan analisis statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linier berganda.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas kerja audit dan independensi organisasi berpengaruh positif terhadap efektivitas kinerja auditor internal, sedangkan keahlian profesional, kenaikan karir, dan dukungan manajemen hanya tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

Kata Kunci: Efektivitas kinerja auditor internal, Audit Internal, Keahlian profesional, kualitas kerja audit, independensi, kenaikan karir, dukungan manajemen.

## ABSTRACT

*Internal Audit has a very important role for the public sector and the private sector. This study aimed to determine the effect of professional proficiency, quality of audit work, organizational independence, career advancement, as well as the support of top management on the effectiveness of internal auditor performance in BUMN in Indonesia.*

*This study uses primary data obtained by distributing questionnaires to sampels. The sample of this study is the internal auditors working in BUMN in Indonesia. The sampling technique used is random sampling in consideration of the number of questionnaires returned. The number of questionnaires distributed as many as 55 pieces and returned as much as 45 (response rate 82%). The data obtained were then analyzed using descriptive statistical analysis, test data quality, classic assumption test, and multiple linear regression analysis.*

*The results of this study indicate that the quality of audit work and organisational independence positive effect influence on the effectiveness of internal auditor performance, while professional proficiency, career advancement, and management support do not have a significant effect.*

*Keywords: Effectiveness of Internal Auditor Performance, Internal Audit, Professional Proficiency, Quality of Audit Work, Independence, Career Advancement, Management Support.*

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT karena atas segala rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan judul **“DETERMINAN EFEKTIVITAS KINERJA AUDITOR INTERNAL PADA BUMN DI INDONESIA”**. Penulisan skripsi ini merupakan syarat untuk menyelesaikan studi Sarjana Strata 1 (S1) pada Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini telah banyak pihak yang memberikan dukungan dan bimbingan kepada penulis. Oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Dr. Suharnomo, M.Si. selaku dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
2. Prof. Dr. H. Muhammad Syafrudin, S.E., M.Si., Akt., selaku Ketua Jurusan Akuntansi yang telah memberikan dukungan agar lulus tepat waktu.
3. Dr. Haryanto, S.E., M.Si., Akt. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan ilmu, nasihat, arahan, dan waktu selama proses penulisan skripsi.
4. Dr. H. Sugeng Pamudji M.Si., Akt. selaku dosen wali yang telah memberikan saran dan nasihat selama proses studi.
5. Bapak Herry Laksito S.E., M.Adv. Acc., Akt., serta para dosen dan karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.

6. Ibu Puji Astuti yang telah membesarkan penulis dengan penuh cinta dan kasih sayang dan telah mendoakan dengan setulus hati.
7. Ayah Sartono yang selalu meberikan nasihat dan motivasi yang sangat berharga.
8. Adik-adikku tersayang, Fadhil dan Fachri atas doa, kasih sayang, dan dukungannya.
9. Pihak-pihak yang telah membantu dalam pengumpulan data: Bapak Poernomo, Bude Nur, Bapak Huda, Bapak Marindra, dan Jeska Almira atas segala bantuan dan dukungannya.
10. Muhammad Akram Naufal yang telah menjadi teman diskusi selama penulisan skripsi.
11. Sahabat-sahabat terbaik: Shinta, Yaya, Fani, Sheilla, Isma, Nisa, Uswah, Akram, Satria, Bekun, Faisal, Melvin, Kosyi, Erika, Anna, Esther, Audi, Hanggawe, Aliekha, Gita, Fildza, Najmi, Nabila, Aci, Andre, Aldi, Tebe, Anggra, Davin, Akbar, Kak Intan, dan Kak Rigiz atas dukungan dan semangat yang diberikan, kegembiraan, serta kesedihan yang dilalui bersama.
12. Teman-teman UPK Tari terutama tari Saman atas keceriaan, kerjasama, kekompakan, pengetahuan, dan pengalaman yang kami rasakan bersama.
13. Teman-teman kost Waterfall: Vindy, Riri, Asti 1, Asti 2, Maida, Isti, Risty, Dara, Farida, Kak Mei, Anggre, Uti, Kak Vinni, Lois, Ratna, Erika dan kakak-kakak yang sudah lulus yang selalu meramaikan suasana.

14. Teman-teman Akuntansi angkatan 2011 atas kebersamaan dan kerjasamanya.
15. Tim II KKN 2014 Desa Botoputih: Ega, Erwin, Rahma, Rinov, Anda, Mas Eka, Tepe, Cytra, dan Rifa atas 30 hari yang kami lalui bersama.
16. Semua pihak yang tidak dapat disebut satu per satu atas segala dukungan dan doa yang diberikan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun. Penulis berharap penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak pembaca.

Semarang, 5 Maret 2015

Penulis

Firda Ahdianti

## 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 TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1    Latar Belakang .....	1
1.2    Rumusan Masalah .....	6
1.3    Tujuan Penelitian .....	7
1.4    Manfaat Penelitian .....	8
1.5    Sistematika Penulisan .....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	10
2.1    Landasan Teori .....	10
2.1.1    Teori Agensi .....	10
2.1.2    Efektivitas Kinerja Auditor Internal .....	11
2.1.3    Keahlian Profesional Auditor Internal .....	15
2.1.4    Kualitas Kerja Audit .....	17
2.1.5    Independensi Organisasi .....	18
2.1.6    Kenaikan Karir Auditor Internal .....	19
2.1.7    Dukungan Manajemen Puncak .....	20
2.2    Penelitian Terdahulu .....	22
2.3    Kerangka Pemikiran .....	26
2.4    Pengembangan Hipotesis .....	27

2.4.1	Keahlian Profesional dengan Efektivitas Kinerja Auditor Internal	27
2.4.2	Kualitas Kerja Audit dengan Efektivitas Kinerja Auditor Internal	28
2.4.3	Independensi dengan Efektivitas Kinerja Auditor Internal .....	28
2.4.4.	Kenaikan Karir dan Efektivitas Kinerja Auditor Internal.....	29
2.4.5	Dukungan Manajemen Puncak dengan Efektivitas Kinerja Auditor Internal .....	30
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>		<b>32</b>
3.1	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Penelitian .....	32
3.1.1	Variabel Penelitian .....	32
3.1.2	Definisi Operasional Variabel .....	33
3.3	Populasi dan Sampel .....	36
3.4	Jenis dan Sumber Data .....	36
3.5	Metode Pengumpulan Data .....	36
3.6	Metode Analisis Data .....	37
3.6.1	Statistik Deskriptif .....	37
3.6.2	Uji Kualitas Data .....	37
3.6.3	Uji Asumsi Klasik .....	38
3.6.4	Analisis Regresi Linier Berganda .....	39
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>43</b>
4.1	Deskripsi Objek Penelitian.....	43
4.2	Hasil Analisis Data.....	44
4.2.1	Statistik Deskriptif .....	45
4.2.2	Uji Reliabilitas .....	47
4.2.3	Uji Validitas .....	49
4.2.4	Uji Multikolinieritas.....	53
4.2.5	Uji Heteroskedastisitas .....	54
4.2.6	Uji Normalitas .....	56
4.2.7	Uji Koefisien Determinasi .....	58
4.2.8	Uji Statistik F.....	60
4.2.9	Uji Statistik t .....	61
4.3	Interpretasi Hasil .....	63

4.3.1	Keahlian Profesional Berpengaruh Positif Terhadap Efektivitas Kinerja Auditor Internal .....	63
4.3.2	Kualitas Kerja Audit Berpengaruh Positif Terhadap Efektivitas Kinerja Auditor Internal .....	64
4.3.3	Independensi Organisasi Berpengaruh Positif Terhadap Efektivitas Kinerja Auditor Internal .....	64
4.3.4	Kenaikan Karir Berpengaruh Positif Terhadap Efektivitas Kinerja Auditor Internal .....	65
4.3.5	Dukungan Manajemen Puncak Berpengaruh Positif Terhadap Efektivitas Kinerja Auditor Internal .....	66
BAB V PENUTUP .....		67
5.1	Simpulan.....	67
5.2	Keterbatasan .....	68
5.3	Saran.....	68
DAFTAR PUSTAKA .....		70
LAMPIRAN.....		74

## DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Data Distribusi Sampel Penelitian .....	43
Tabel 4.2 Deskripsi Responden .....	44
Tabel 4.3 Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	45
Tabel 4.4 Hasil Uji Statistik Reliabilitas.....	48
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Keahlian Profesional (X1).....	50
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kualitas Kerja Audit (X2).....	50
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Independensi Organisasi (X3).....	51
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Dukungan Manajemen Puncak (X5).....	52
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Efektivitas Kinerja Auditor Internal (Y).....	53
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas .....	54
Tabel 4.12 Hasil Uji Korelasi Antar Variabel Independen .....	54
Tabel 4.13 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov .....	57
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	58
Tabel 4.15 Hasil Uji Anova .....	60
Tabel 4.16 Hasil Uji Statistik t.....	61
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien b .....	63

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 .....	55
Gambar 4.2.....	56
Gambar 4.3.....	57

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A: Kuesioner Penelitian.....	75
Lampiran B: Output SPSS .....	83

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Badan Usaha Milik Negara sangat berperan dalam membangun perekonomian Indonesia. BUMN mengelola sektor-sektor produksi yang bersangkutan dengan hajat hidup masyarakat dan membantu pemerintah dalam menetapkan kebijakan ekonomi, sehingga tanggung jawab akan kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan Negara ini sangatlah besar. Namun, akhir-akhir ini banyak kasus pelanggaran peraturan yang menimpa BUMN. Contohnya yang terjadi pada PT Kimia Farma Tbk. Pada tahun 2001, ditemukan kasus rekayasa laporan keuangan yang tercermin pada laporan laba tahunan sebesar Rp 132 Milyar dan setelah dilakukan audit ulang, telah terjadi *overstated* laba sebesar Rp 32,6 Milyar. Hal ini mengakibatkan PT Kimia Farma Tbk. dikenakan sanksi administratif sebesar Rp 500 juta, (Parsaoran, 2009). Pada tahun 2013, Badan Pemeriksa Keuangan juga menyatakan telah banyak menemukan kecurangan dan pelanggaran hukum yang dilakukan oleh perbankan BUMN sehingga perbankan BUMN banyak yang bangkrut, (Deny, 2013). Selain itu, telah ditemukannya praktik monopoli yang dilakukan oleh PT Pelindo II. PT Pelindo II terbukti melanggar pasal 19 Undang-Undang Larangan Praktik Monopoli dan Usaha Tidak Sehat. Akibatnya, PT Pelindo II dikenakan denda sebesar Rp 4 Milyar oleh KPPU yang harus dibayar ke Negara, (Ronito, 2013).

Dari contoh kejadian diatas mencerminkan bahwa pengawasan dan pengendalian internal pada perusahaan BUMN masih tergolong lemah. Pengawasan dan pengendalian internal dalam sebuah perusahaan, baik swasta maupun milik Negara, sangatlah penting untuk menghindari pelanggaran peraturan perundang-undangan tersebut. Fungsi pengawasan dalam sebuah perusahaan dijalankan oleh komisaris independen yang disebut dengan komite audit.

Komite audit bekerja secara independen dari manajemen dan terdiri dari sekurang-kurangnya satu orang dewan komisaris yang dapat menunjuk pihak lain dengan keahlian tertentu yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan audit internal.

Komite audit membantu dewan komisaris dalam menjalankan fungsi pengawasan. Salah satu contoh kegiatan pengawasan yang dilakukan oleh komite audit yaitu memastikan pengendalian internal perusahaan telah berjalan dengan baik yang tercermin pada laporan keuangan yang akan diterbitkan telah melaporkan kejadian yang sebenarnya menyangkut aktivitas yang dilakukan perusahaan selama setahun tanpa adanya kecurangan dan pelanggaran peraturan perundang-undangan.

Pengendalian internal merupakan serangkaian kegiatan untuk memastikan bahwa setiap aktivitas yang terjadi di dalam perusahaan dalam pencapaian target telah sesuai dengan prosedur dan kode etik yang ditentukan oleh perusahaan. Pernyataan Standar Auditing (*Statement of Auditing Standard*) No. 1 dalam Moeller (2009) mendefinisikan pengendalian internal sebagai berikut:

*“Internal control comprises the plan of enterprise and all of the coordinate methods and measures adopted with a business to safeguard its assets, check the accuracy and the reliability of its accounting data, promote operational efficiency, and encourage adherence to prescribed managerial policies.”*

Jadi, pengendalian internal merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan karena mencakup pengawasan keseluruhan kegiatan perusahaan dengan prosedur yang telah direncanakan agar semua berjalan sesuai dengan kebijakan yang ditentukan oleh manajemen perusahaan.

Komite audit hanya berperan untuk memastikan dan memantau kegiatan tersebut. Namun, yang mempunyai tanggung jawab penuh atas pengendalian internal suatu perusahaan yaitu auditor internal yang bekerja dalam suatu unit yang disebut dengan divisi audit internal atau satuan pengawas internal. Auditor internal merupakan auditor yang bekerja pada suatu perusahaan, baik swasta maupun milik Negara, yang bertugas untuk menetapkan apakah aktivitas yang dilakukan sudah mematuhi prosedur dan kebijakan yang ditetapkan oleh manajemen puncak, menentukan efektivitas dan efisiensi prosedur kegiatan perusahaan, memastikan keandalan informasi yang dihasilkan oleh berbagai divisi perusahaan, serta mengevaluasi penjagaan terhadap kekayaan perusahaan (Messier, et al, 2006).

Salah satu kegiatan dari pengendalian internal diwujudkan dalam bentuk audit internal manajemen. Audit internal sangat penting bagi perusahaan, selain menambah nilai guna perusahaan, juga untuk membantu manajemen dalam pengambilan keputusan, memvalidasi laporan keuangan perusahaan, mendeteksi dan meminimalisasi terjadinya resiko. Femiarti (2012) menjelaskan bahwa audit internal merupakan bentuk kegiatan independen perusahaan yang dirancang untuk menambah nilai guna dengan memberikan *assurance* dan bermanfaat dalam membantu organisasi untuk mencapai tujuannya dengan pendekatan yang

sistematis dan disiplin dan meningkatkan efektivitas pengendalian, proses tata kelola, dan manajemen risiko.

Unit audit internal bertugas untuk menguji, menilai, mengevaluasi segala bentuk aktivitas operasional perusahaan sebagai bentuk jasa yang diberikan kepada manajemen. Hasil dari tugas yang dikerjakan oleh unit audit internal akan disusun dalam laporan yang akan dievaluasi oleh komite audit.

Auditor internal merupakan kunci keberhasilan kerja audit internal yang efektif. Auditor internal harus bekerja secara profesional dan mempunyai kompetensi dalam bidangnya, independen dan bebas dari pengaruh pihak luar sehingga menghasilkan kualitas kerja audit yang baik.

Akhir-akhir ini dunia global telah menyadari pentingnya peran auditor internal sebagai kunci utama perekonomian perusahaan. Eden dalam Cohen dan Sayag (2010) menyatakan bahwa audit internal memang telah menjadi bahasan yang menarik karena audit internal telah menjadi alat manajemen yang sangat diperlukan untuk mencapai pengendalian yang efektif pada sektor privat maupun sektor publik.

Kasus-kasus yang dijelaskan sebelumnya menjelaskan bahwa kinerja auditor internal yang efektif sangat diperlukan agar tidak terjadi penyimpangan dalam kegiatan operasional perusahaan. Kasus yang menimpa PT Kimia Farma Tbk., PT Pelindo II dan Perbankan BUMN mengindikasikan bahwa kinerja auditor internal dalam melakukan audit internal di perusahaan-perusahaan tersebut tidak berjalan secara efektif.

Kejadian seperti kasus di atas harus dihindari dengan cara meningkatkan efektivitas kinerja auditor internal dalam perusahaan. Auditor internal harus memahami dan menerapkan standar internal auditing yang ditetapkan agar menghasilkan audit internal yang efektif. Namun, auditor internal terkadang mengalami dilema akan loyalitasnya apakah cenderung kepada profesi atau kepada manajemen sehingga dapat mempengaruhi efektivitas kinerja mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh Cohen dan Sayag (2010) menyimpulkan bahwa audit internal yang dilakukan di sektor privat pada perusahaan di Israel lebih efektif dari pada di sektor publik. Disamping itu, Aaron Cohen dan Gabriel Sayag mengatakan bahwa ada kemungkinan apabila penelitian tersebut dilakukan di negara lain akan memperoleh hasil yang berbeda dikarenakan kultur dan lingkungan yang berbeda. Saat ini, penelitian tentang efektivitas kinerja auditor internal memang masih sangat jarang, terutama di Indonesia. Untuk itu peneliti melakukan penelitian ini megacu pada penelitian yang dilakukan oleh Cohen dan Sayag (2010).

Peneliti menggunakan variabel independen yang sama dengan penelitan yang dilakukan oleh Aaron Cohen dan Gabriel Sayag (2010) dan tidak menambahkan variabel independen maupun variabel intervening karena pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian Cohen dan Sayag (2010) sudah sangat tepat dan terperinci. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Cohen dan Sayag (2010) terletak pada variabel dependen yang digunakan, negara, budaya, dan waktu penelitian.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti mengangkat **“DETERMINAN EFEKTIVITAS KINERJA AUDITOR INTERNAL PADA BUMN DI INDONESIA”** sebagai judul penelitian ini. Judul ini dipilih untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi efektivitas kinerja auditor internal pada sektor privat yaitu perusahaan BUMN di Indonesia.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Kinerja auditor yang efektif sangat penting untuk tercapainya tujuan audit internal. Efektivitas kinerja auditor internal kemungkinan dapat dipengaruhi oleh loyalitas auditor internal yang bekerja dalam unit audit internal perusahaan. Auditor internal seperti halnya pekerja profesional lainnya, mempunyai dua kubu loyalitas dan identitas yang saling bersaing yaitu kepada profesinya atau kepada organisasi tempat mereka bekerja. Dari hal yang telah dijelaskan tersebut, perlu dicari tahu faktor-faktor penentu yang memeperlihatkan karakteristik loyalitas kepada profesi dan loyalitas kepada organisasi yang berkaitan dengan performa auditor internal, dan bagaimanakah loyalitas ini dalam menentukan efektivitas kinerja auditor internal.

Dari masalah yang telah dijelaskan, dapat diturunkan menjadi beberapa pertanyaan penelitian, yaitu:

1. Apakah Keahlian Profesional yang merupakan salah satu bentuk loyalitas kepada profesi berpengaruh positif terhadap Efektivitas Kinerja Auditor Internal?

2. Apakah Kualitas Kerja Audit yang merupakan salah satu bentuk loyalitas kepada profesi berpengaruh positif terhadap Efektivitas Kinerja Auditor Internal?
3. Apakah Independensi Organisasi yang merupakan salah satu bentuk loyalitas kepada profesi berpengaruh positif terhadap Efektivitas Kinerja Auditor Internal?
4. Apakah motivasi Kenaikan Karir yang merupakan salah satu bentuk loyalitas kepada organisasi berpengaruh positif terhadap Efektivitas Kinerja Auditor Internal?
5. Apakah Dukungan Manajemen yang merupakan salah satu bentuk loyalitas kepada organisasi berpengaruh positif terhadap Efektivitas Kinerja Auditor Internal?

Pertanyaan penelitian tersebut akan diketahui jawabannya pada Bab IV dan Bab V yaitu Pembahasan dan Kesimpulan.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk membentuk pemahaman tentang efektivitas kinerja auditor internal pada BUMN di Indonesia.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor penentu yang mempengaruhi efektivitas tersebut.
3. Untuk mengetahui pengaruh faktor Keahlian Profesional, Kualitas Kerja Audit Internal, Independensi Organisasi, Kenaikan Karir, dan Dukungan

Manajemen Puncak secara bersama-sama terhadap Efektivitas Kinerja Auditor Internal.

4. Untuk mengetahui apakah auditor internal cenderung loyal kepada organisasi atau kepada profesi mereka.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Peneliti berharap bahwa hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Memberikan masukan dibidang ilmu akuntansi khususnya pengauditan yaitu pemahaman dan wawasan tentang efektivitas kinerja auditor internal pada BUMN.
2. Memberikan informasi pada organisasi/manajemen dan auditor internal tentang hal-hal yang perlu diperbaiki untuk meningkatkan efektivitas kinerja auditor internal.
3. Bagi pihak lain, penulis berharap penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi tambahan untuk mereka yang tertarik pada penerapan audit internal di sektor privat.

#### **1.5 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan penelitian ini dibagi menjadi 5 bagian:

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

Pada bagian pendahuluan berisi tentang latar belakang, perumusan masalah yang menjadi dasar dari penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

**BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi penjelasan tentang teori-teori yang dipakai sebagai landasan penelitian. Bagian ini juga menjelaskan tentang perbedaan dengan penelitian terdahulu, serta penjabaran hipotesis yang dipakai sebagai acuan penelitian, dan kerangka pemikiran penelitian.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Bagian ini menjelaskan tentang variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian, definisi operasional variabel dan pengukurannya, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, serta metode analisis data.

**BAB IV : PEMBAHASAN**

Berisi tentang interpretasi data dan pembahasan yang diperoleh dari hasil analisis data yang menggunakan alat statistik. Data yang digunakan sebagai penelitian berupa data primer yang diperoleh dari responden.

**BAB V : KESIMPULAN**

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian, batasan-batasan penelitian, serta rekomendasi untuk penelitian selanjutnya.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

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

Teori agensi merupakan teori dimana terdapat anak buah dan atasan dalam sebuah entitas. Dalam teori ini, seorang bawahan yang disebut dengan agen harus mengikuti apa yang diinginkan oleh atasan yang disebut dengan prinsipal dengan timbal balik penghargaan dari atasan kepada agen tersebut.

Hendriksen (2001:207) mendefinisikan tentang teori keagenan 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 a 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 teori agensi sebagai pemenuhan kontrak diantara individu satu yang disebut prinsipal dengan individu lainnya yang disebut agen yang berisi tentang tugas yang harus dijalankan oleh agen dan dipertanggungjawabkan kepada prinsipal.

Sedangkan Pamudji (2010) menjelaskan inti dari teori keagenan yaitu perancangan kontrak yang tepat untuk menyelaraskan kepentingan antara agen dan prinsipal. Dalam sebuah perusahaan, dapat diambil contoh manajemen perusahaan tersebut merupakan agen dan investor atau komisaris berperan sebagai prinsipal.

Pada dasarnya manusia merupakan makhluk *self-interest* yang akan mengedepankan kepentingannya masing-masing. Untuk menghindari ketidakselarasan kepentingan antara manajemen dan pemegang saham, auditor internal diperlukan sebagai mediator yang menengahi antara manajemen perusahaan sebagai agen dan komisaris atau investor sebagai prinsipal (Praptitorini, 2007). Auditor internal di perusahaan berperan membantu manajemen (agen) dalam mengambil keputusan, mengevaluasi kinerja manajemen, dan sebagainya dalam rangka menjalankan tugas sesuai yang diinginkan oleh komisaris (prinsipal).

## **2.1.2 Efektivitas Kinerja Auditor Internal**

### **2.1.2.1 Definisi Audit Internal dan Auditor Internal**

IIA dalam Moeller (2009) mendefinisikan audit internal sebagai *independent appraisal function established within an organization to examine and evaluate its activities as a service to the organization*. Definisi tersebut menerangkan bahwa audit internal merupakan sebuah tugas dalam memeriksa dan mengevaluasi seluruh aktivitas perusahaan dan hal tersebut merupakan fungsi dari audit internal dalam sebuah organisasi.

Mulyadi (2002) menjelaskan bahwa audit intern merupakan sebuah fungsi dari organisasi yang bertugas dalam menginvestigasi dan penilaian pengendalian internal dan efisiensi kinerja dari berbagai divisi atau unit yang ada dalam organisasi tersebut.

Dari definisi-definisi tentang audit internal di atas dapat disimpulkan bahwa audit internal merupakan suatu bentuk pemeriksaan yang tidak hanya terpaku pada catatan-catanan akuntansi tetapi juga mencakup seluruh aktivitas

perusahaan secara independen dalam menjalankan manajemen dengan berpatokan pada standar prosedur yang telah ditetapkan oleh manajemen itu sendiri guna mencapai tujuan organisasi.

Auditor internal merupakan orang-orang tertentu yang mempunyai keahlian khusus dalam bidang audit yang ditunjuk oleh perusahaan untuk menjalankan fungsi audit internal. Seiring berjalannya waktu, pengetahuan yang diperoleh oleh auditor internal semakin berkembang. Dengan pengetahuan tersebut, auditor internal juga bertugas untuk memberi saran perbaikan terhadap temuan-temuan yang didapati selama proses pemeriksaan. Dalam sebuah perusahaan publik, auditor internal bekerja dalam sebuah unit yang disebut dengan unit audit internal.

Keputusan Ketua Bapepam dan Lembaga Keuangan Nomor: KEP-496/BL/2008 peraturan nomor IX.I.7 tentang Pembentukan dan Pedoman Penyusunan Piagam Unit Audit Internal, persyaratan auditor internal yang duduk di unit audit internal sebagai berikut:

- a. memiliki integritas dan perilaku yang profesional, independen, jujur, dan obyektif dalam pelaksanaan tugasnya;
- b. memiliki pengetahuan dan pengalaman mengenai teknis audit dan disiplin ilmu lain yang relevan dengan bidang tugasnya;
- c. memiliki pengetahuan tentang peraturan perundang-undangan di bidang pasar modal dan peraturan perundang-undangan terkait lainnya;
- d. memiliki kecakapan untuk berinteraksi dan berkomunikasi baik lisan maupun tertulis secara efektif;
- e. wajib mematuhi standar profesi yang dikeluarkan oleh asosiasi Audit Internal;

- f. wajib mematuhi kode etik Audit Internal;
- g. wajib menjaga kerahasiaan informasi dan/atau data perusahaan terkait dengan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab Audit Internal kecuali diwajibkan berdasarkan peraturan perundangundangan atau penetapan/putusan pengadilan;
- h. memahami prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik dan manajemen risiko; dan
- i. bersedia meningkatkan pengetahuan, keahlian dan kemampuan profesionalismenya secara terus

#### **2.1.2.2 Kinerja Auditor**

Seringkali kinerja identik dengan kemampuan (*ability*) seorang auditor bahkan berhubungan dengan komitmen terhadap profesi (Larkin dan Schweikart dalam Chandra, 2006). Kinerja merupakan bentuk perwujudan kerja yang dilakukan dalam mencapai hasil kerja yang lebih baik dan lebih berorientasi pada tercapainya tujuan organisasi, sedangkan kinerja auditor merupakan hasil kerja auditor dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan sebagai salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah hasil dari suatu pekerjaan yang dilakukan akan baik atau sebaliknya (Hanif, 2013).

Menezes (2008) menjelaskan bahwa kinerja terdiri atas kinerja organisasi dan kinerja individu. Kinerja organisasi merupakan gabungan dari kinerja individu atau kinerja kelompok, sedangkan kinerja individu merupakan hasil kerja karyawan baik dari segi kuantitas maupun kualitas berdasarkan standar kerja yang telah

ditetapkan. Jadi, kinerja auditor merupakan hasil dari perilaku seorang auditor dalam sebuah organisasi dalam memenuhi tujuan audit internal yang efektif.

### **2.1.2.3 Konsep Efektivitas**

Efektif merupakan kata dasar dari efektivitas yang berarti *doing the right things* yaitu melakukan hal-hal yang tepat. Efektivitas dapat juga diartikan sebagai output yang diperoleh sama dengan output yang diharapkan yaitu sejumlah dengan input dalam melakukan sebuah kegiatan.

Pengertian efektivitas menurut Hidayat (1986) yaitu :

“Efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas, dan waktu) telah tercapai. Dimana semakin besar presentase target yang dicapai, akan semakin tinggi efektivitasnya.”

Efektivitas kinerja mengacu pada seberapa baik tugas tertentu dilakukan dengan kaitannya dengan kriteria (Nadhiroh, 2010). Efektivitas kinerja auditor berarti ketepatan pekerjaan audit yang dilakukan dalam menganalisa, mengevaluasi, dan mengoreksi aktivitas-aktivitas perusahaan. Dalam proses auditing, auditor harus mengetahui kemampuan mereka masing-masing, kuantitas pekerjaannya, serta waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut agar dapat memaksimalkan kemampuan mereka untuk melakukan audit internal yang efektif.

Kegiatan evaluasi dan perbaikan berkesinambungan yang diberikan oleh audit internal sebagai bentuk pelayanan kepada organisasi merupakan salah satu cara untuk tercapainya tujuan audit internal. Dalam bukunya, Moeller (2009) menjelaskan tahap-tahap penting untuk membentuk kinerja auditor internal yang efektif. Tahap-tahap tersebut yaitu:

1. Merencanakan dan mengorganisasi audit internal
2. Persiapan aktivitas audit internal yang termasuk menentukan tujuan audit, jadwal audit dan estimasi waktu, dan survey pendahuluan.
3. Memulai auditing internal dengan survey lapangan audit internal, dokumentasi survey lapangan, dan kesimpulan auditor tentang survey lapangan.
4. Membuat dan menyiapkan program audit
5. Melaksanakan audit internal. Memahami pelaksanaan audit internal dengan tepat merupakan persyaratan dari Common Body of Knowledge (CBOK). Auditor internal harus memahami tentang prosedur awal audit internal lapangan, asistensi teknis audit lapangan, memonitor lapangan manajemen audit, mencatat temuan audit yang potensial, program audit dan memodifikasi jadwal, dan melaporkan temuan pendahuluan kepada manajemen.

### **2.1.3 Keahlian Profesional Auditor Internal**

Sebelum ditempatkan dan diberi pekerjaan sebagai staff audit internal, auditor internal harus memiliki latar belakang pendidikan yang memadai dan mengikuti beberapa pelatihan agar para auditor internal kompeten dalam bidangnya. Auditor internal juga perlu mengikuti sertifikasi agar keahliannya sebagai auditor internal bertambah dan diakui. *Generally Accepted Auditing Standards*, AU section 150 No. 2 menyatakan bahwa auditor harus memiliki

keahlian dan pelatihan teknis yang sesuai untuk melaksanakan audit. Semakin tinggi jenjang pendidikan seorang auditor dan semakin banyak pengalaman mereka, maka auditor tersebut akan semakin ahli dalam menjalankan tugas.

Keahlian profesional merupakan sejauh apa seorang auditor internal menguasai bidang pekerjaannya, kemampuan untuk mengerjakan tugas, mematuhi standar profesi yang ditetapkan oleh IIA, dan cara ia berkomunikasi dengan rekan kerjanya. Menurut Dianawati dan Ramantha (2013) keahlian profesional adalah kemahiran profesional auditor internal dalam melakukan pemeriksaan yang dilaksanakan dengan keterampilan dan kecermatan profesionalnya terhadap penerapan struktur pengendalian.

Standar Atribut Audit Internal nomor 1200 tentang Keahlian dan Kecermatan Profesional menjelaskan bahwa penugasan audit internal harus dilakukan dengan keahlian dan kecermatan profesional. Sedangkan keahlian itu sendiri menurut Standar Atribut nomor 1210, yaitu:

“Auditor internal harus memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi lain yang dibutuhkan untuk melaksanakan tanggung jawabnya. Aktivitas Audit Internal secara kolektif harus memiliki atau mendapatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi lain yang dibutuhkan untuk melaksanakan tanggung jawabnya.”

Pada intinya, sikap profesional yang harus dimiliki oleh seorang auditor internal adalah:

1. Ketaatan pada standar profesi
2. Pendidikan yang berkesinambungan
3. Wawasan dan keterampilan
4. Ketelitian

## 5. Komunikasi dan hubungan antar sesama rekan

Auditor internal yang profesional akan bertanggung jawab kepada direktur dan komite audit perusahaan. Pembagian tugas sesuai dengan kemampuan masing-masing bagi para auditor internal sangatlah penting. Apabila terjadi ketidaksesuaian dalam pembagian tugas maka dikhawatirkan akan menyebabkan ketidakefektifan proses audit di lapangan yang nantinya akan menghasilkan laporan audit yang tidak tepat. Auditor yang profesional diharapkan menghasilkan kinerja audit yang efektif.

### **2.1.4 Kualitas Kerja Audit**

Kualitas kerja audit merupakan perilaku auditor dalam menjalankan tugasnya yang sesuai dengan standar yang berlaku dan tercermin dalam hasil pemeriksaannya yang dapat diandalkan (Bawono dan Singgih, 2011). AIA menyatakan bahwa kinerja audit yang dilakukan oleh auditor dikatakan berkualitas jika mengikuti standar yang ditetapkan. Hal-hal yang dapat meningkatkan kualitas audit yaitu:

1. Menggunakan keahlian profesional dengan cermat dan seksama dalam bekerja
2. Independen secara prinsip dan mental
3. Melanjutkan pendidikan profesional ke jenjang yang lebih tinggi
4. Memperoleh bukti audit yang cukup dan kompeten
5. Memahami sistem pengendalian internal manajemen dengan baik
6. Merencanakan pekerjaan audit dengan matang

Tujuan dari audit internal dapat dicapai dengan meningkatkan kualitas kinerja audit yang dilakukan oleh tim audit. Oleh karena itu, sangat penting untuk mematuhi standar auditing dan meningkatkan kualitas audit. Standar Internasional untuk Praktik Profesional Audit Internal No. 1300 menerangkan bahwa program penjaminan kualitas dan program pengembangan diharapkan dapat membantu proses evaluasi aktivitas audit agar sesuai dengan definisi audit internal dan standar audit dan mengevaluasi auditor internal dalam mematuhi kode etik.

### **2.1.5 Independensi Organisasi**

Independensi dalam sebuah divisi atau unit audit internal disebut independensi organisasi. Independensi organisasi berarti unit audit internal menjalankan pekerjaannya tanpa ada pengaruh atau bergantung pada pihak lain dan mempertanggungjawabkan pekerjaannya langsung kepada pihak yang berwenang yaitu kepada direksi dan komite audit perusahaan. Woolf dalam Arif (2008) menyatakan bahwa struktur formal organisasi harus dapat menunjukkan independensi departemen audit intern.

Kemandirian atau independen menurut IIA berarti kebebasan dari hambatan-hambatan yang secara signifikan mengakibatkan keterbatasan pada ruang lingkup dan efektivitas dalam mereview dan melaporkan hasil atau kesimpulan dari temuan audit internal.

Standar atribut audit internal nomor 1110 mendefinisikan independensi sebagai kondisi dimana aktivitas audit internal dilakukan tanpa ada ancaman dari luar yang menghalangi fungsi audit internal untuk melakukan tanggung jawabnya secara tidak bias. Independensi organisasi dapat dicapai apabila kepala unit audit

internal memiliki hubungan langsung dengan manajemen puncak dan dewan pengawas organisasi yaitu komisaris.

Independensi organisasional akan dicapai secara efektif ketika ketua unit audit internal melaporkan hasil dari aktivitas audit sebagai bentuk pertanggungjawaban kepada dewan komisaris paling sedikit setahun sekali. Disamping itu, masing-masing individu auditor internal yang bekerja pada unit audit internal harus memiliki komitmen untuk memegang prinsip independensi tersebut. Van Peurseem (dalam Cohen dan Sayag, 2010) berpendapat bahwa auditor internal bertugas untuk membantu manajemen dan pada saat yang bersamaan harus bekerja secara independen dalam mengevaluasi manajemen. Auditor internal sering mengalami dilema akan kedua hal tersebut.

#### **2.1.6 Kenaikan Karir Auditor Internal**

Setiap auditor internal yang bekerja pada suatu perusahaan memiliki sudut pandangnya masing-masing. Sudut pandang seorang auditor dalam menyikapi lingkungan kerja dan membaca situasi yang terjadi akan mempengaruhi motivasi dalam bekerja. Karir merupakan suatu tahapan kehidupan yang ingin dicapai oleh setiap karyawan (Prasetyo, 2014). Seorang auditor internal yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja tentu dapat membaca peluang kenaikan karir yang terdapat pada lingkungannya.

Goodwin (2001) berpendapat bahwa penempatan kepegawaian sebagai auditor pada departemen audit internal sudah tidak umum secara internasional. Perusahaan sering menjadikan departemen audit internal sebagai media pelatihan untuk para calon manajer di masa depan.

Staf yang bekerja di unit audit internal mengerjakan berbagai macam aktivitas audit internal pada beberapa departemen di perusahaan. Oleh karena itu, staf audit internal apabila nantinya menjadi manajer untuk sebuah departemen maka ia akan memiliki pengetahuan yang diperolehnya dari departemen audit internal.

Fungsi audit internal merupakan persyaratan terlaksananya good corporate governance. Auditor internal dituntut untuk dapat mengidentifikasi dan mengendalikan risiko serta menindaklanjuti dan mengatasi risiko tersebut, Manajer masa depan ini akan memiliki pengetahuan lebih dan kemampuan tambahan mengenai pengendalian internal perusahaan sebagai kualifikasi manajer yang dapat diandalkan. Oleh karena itu, dengan menjadi auditor internal dan memiliki kemampuan yang diperoleh merupakan suatu batu loncatan untuk mencapai posisi manajerial.

Gouldner (dalam Cohen dan Sayag ,2010) menjelaskan sebuah kerangka pemikiran yang menggambarkan dua jenis tren yang terjadi dalam pengambilan kesempatan karir sebagai auditor internal. Tren tersebut yaitu kosmopolitan dan lokal. Tren kosmopolitan mendefinisikan orang-orang yang memang benar-benar tertarik dengan profesi auditor internal, sedangkan tren lokal menekankan pada orang-orang yang tertarik dengan posisi manajerial.

### **2.1.7 Dukungan Manajemen Puncak**

Peran auditor internal dalam sebuah organisasi sangatlah besar salah satunya yaitu untuk membantu pengambilan keputusan oleh manajemen. Audit internal memegang peran yang penting pada organisasi karena audit internal merupakan kunci dari seluruh pengendalian aktivitas organisasi.

Hubungan timbal balik antara manajemen puncak kepada unit audit internal juga diperlukan. Untuk menunjang audit internal yang efektif, manajemen puncak dapat membantu kinerja audit dengan memberi dukungan kepada unit audit internal misalnya dengan memberikan penghargaan terhadap kontribusi yang telah dilakukan oleh auditor internal kepada organisasi.

Agar fungsi audit internal berjalan secara efektif, hubungan yang kuat antara manajemen senior dan unit audit internal sangat dibutuhkan dan juga sangat penting untuk menghargai peran auditor internal, (Sarens dan Beldee, 2006).

SIPPAI Practice Advisory No. 1110-2 menyatakan bahwa:

“Besides having a functional reporting relationship with the audit committee, the Chief Audit Executive (CAE) must have an administrative reporting relationship with senior management (preferably the CEO or another executive with sufficient authority) in order to achieve appropriate support to accomplish internal audit’s day-to-day activities.”

Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa untuk memberikan dukungan kepada aktivitas audit internal sehari-hari, kepala unit audit internal selain mempunyai hubungan pelaporan dengan komite audit juga harus mempunyai hubungan pelaporan administratif kepada manajemen puncak .

Bentuk dukungan yang diberikan oleh manajemen puncak kepada audit internal dapat diterapkan dengan cara:

- a. Auditor internal melapor secara fungsional kepada direktur utama dan secara administratif melapor kepada dewan komisaris.
- b. Dewan komisaris dan direktur utama memeriksa laporan audit secara terperinci

- c. Dalam pembentukan staf audit internal dan pembuatan program audit, direncanakan bersama dengan direktur utama.

Dalam sebuah organisasi seringkali unit audit internal dipandang sebelah mata dan dianggap mencari-cari kesalahan manajemen untuk dilaporkan kepada dewan komisaris tanpa melihat kontribusi yang diberikan oleh auditor internal kepada organisasi. Untuk itu sangat diperlukan keterbukaan dari manajemen puncak kepada unit audit internal agar aktivitas audit yang dilakukannya berjalan secara efektif.

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Penelitian yang dilakukan merupakan kategori penelitian yang masih sangat jarang dilakukan oleh peneliti sebelumnya di Indonesia. Berikut ini merupakan penelitian terdahulu yang terkait dengan audit internal, efektivitas audit, dan auditor internal yang dapat dijadikan bahan acuan dalam penelitian ini. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu waktu penelitian, sampel, dan negara tempat penelitian berlangsung.

Penelitian yang berkaitan dengan audit internal serta faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kinerja auditor telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya, sehingga hasil penelitian sebelumnya dapat digunakan dan beberapa poin penting dijadikan dasar dalam penelitian ini. Berikut ini beberapa penelitian terdahulu mengenai efektivitas kinerja auditor:

Cohen dan Sayag (2010) meneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas audit internal yang dibagi dalam dua kategori yaitu loyalitas terhadap

profesi dan loyalitas terhadap organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa auditor internal pada organisasi di Israel cenderung lebih loyal kepada organisasi dibandingkan kepada profesi. Faktor yang paling berpengaruh pada efektivitas audit internal yaitu dukungan dari manajemen puncak.

Penelitian yang dilakukan oleh Agustin (2010) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas audit internal dalam mewujudkan *Good Corporate Governance* yang diukur dengan kompetensi auditor internal, independensi, kompetensi dan independensi terhadap *good corporate governance*. Dari hasil penelitian ini ditemukan bahwa pengaruh kompetensi audit internal terhadap efektivitas audit internal dalam mewujudkan *good corporate governance* menunjukkan hasil yang signifikan. Selain itu, independensi auditor internal terhadap efektivitas audit internal dalam mewujudkan GCG juga menunjukkan hasil yang signifikan. Hasil yang signifikan juga ditunjukkan pada pengaruh kompetensi audit dan independensi audit terhadap efektivitas audit internal dalam mewujudkan GCG.

Utami (2011) melakukan penelitian tentang pengaruh dari independensi, integritas, dan kewenangan terhadap efektivitas komite audit. Penelitian ini menunjukkan 52,7% dari faktor-faktor tersebut mempengaruhi efektivitas peranan komite audit. Sedangkan sisanya ditentukan oleh faktor-faktor yang tidak termasuk dalam penelitian.

Bawono dan Singgih (2011) dengan penelitiannya yang berjudul “Faktor-faktor dalam Diri Auditor dan Kualitas Audit: Studi pada KAP ‘Big Four’ di Indonesia” menemukan bahwa independensi, pengalaman, *due professional care*,

dan akuntabilitas berpengaruh pada kualitas audit. Independensi merupakan variabel yang paling dominan.

Penelitian yang dilakukan oleh Desyanti dan Ratnadi (2008) menguji apakah independensi, keahlian profesional, dan pengalaman kerja pengawas intern secara simultan memiliki pengaruh terhadap efektivitas penerapan struktur pengendalian intern. Hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya signifikansi antara variabel independen dengan variabel dependen.

Matondang (2010) meneliti tentang pengaruh pengalaman audit, independensi, dan keahlian profesional terhadap deteksi dan pencegahan kecurangan dalam penyajian laporan keuangan. Kesimpulan dari hasil penelitian ini bahwa pengalaman audit, keahlian profesional, dan independensi memiliki pengaruh yang signifikan dan memiliki hubungan yang positif terhadap pencegahan dan pendeteksian kecurangan penyajian laporan keuangan.

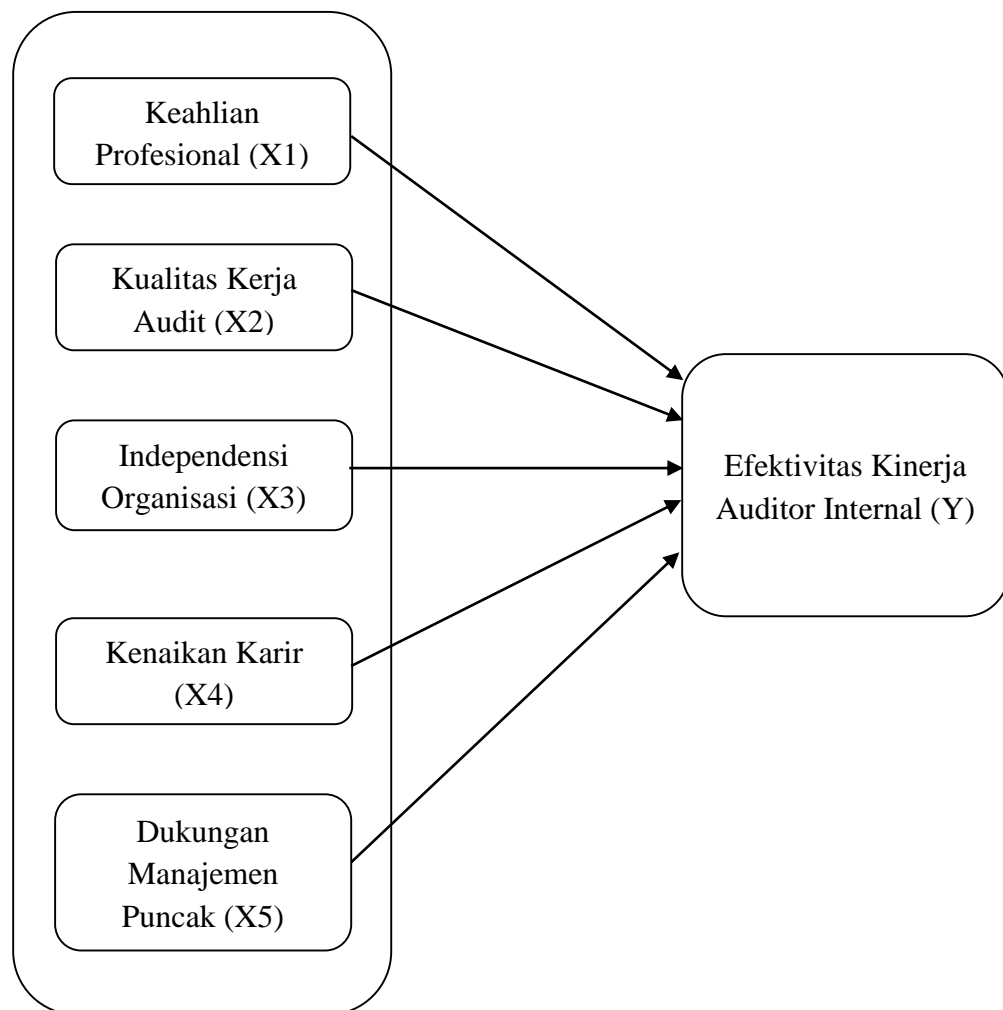
**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No.	Nama	Variabel	Hasil
1	Cohen, Aaron & Gabriel Sayag. (2010)	Independen: Sektor publik dan sektor privat, kualitas kerja audit, keahlian profesional, independensi organisasi, dukungan manajemen puncak, dan kemajuan karir.  Dependen: Efektivitas Audit Internal	Dukungan manajemen puncak sangat berpengaruh terhadap efektivitas audit internal, sedangkan keahlian profesional berpengaruh negatif pada efektivitas audit internal.
2	Agustin, Latifa. (2010)	Independen: kompetensi audit dan independensi audit.	Kompetensi audit dan independensi audit berpengaruh secara signifikan terhadap

		Dependen: efektivitas audit internal dalam mewujudkan GCG.	efektivitas audit internal dalam mewujudkan GCG.
3	Utami, Nourma. (2011)	Independen: independensi, integritas, dan kewenangan.  Dependen: efektivitas peranan komite audit.	Tidak ditemukan pengaruh signifikan variabel independensi dan integritas terhadap efektivitas peranan komite audit internal.
4	Bawono, Icuik Ranga & Elisha Muliani Singgih. (2011)	Variabel independen: pengalaman, independensi, <i>due professional care</i> , dan akuntabilitas.  Variabel dependen: Kualitas Audit	Independensi, pengalaman, <i>due professional care</i> dan akuntabilitas secara simultan berpengaruh terhadap kualitas audit. Independensi, <i>due professional care</i> dan akuntabilitas secara parsial berpengaruh terhadap kualitas audit, sedangkan pengalaman tidak berpengaruh terhadap kualitas audit.
5	Desyanti, Ni Putu Eka & Ni Made Dwi Ratnadi. (2008)	Variabel independen: independensi, keahlian profesional, dan pengalaman kerja.  Variabel dependen: efektivitas penerapan struktur pengendalian intern	Independensi, keahlian profesional, dan pengalaman kerja pengawas intern, baik secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap efektivitas penerapan struktur pengendalian intern pada Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Bandung.

6	Matondang, Jordan. (2010)	<p>Variabel independen: pengalaman audit, independensi, dan keahlian profesional.</p> <p>Variabel dependen: pencegahan dan pendeteksian kecurangan penyajian laporan keuangan.</p>	<p>Pengalaman audit, independensi, dan keahlian profesional memiliki pengaruh yang signifikan dan memiliki hubungan yang positif terhadap pencegahan dan pendeteksian kecurangan penyajian laporan keuangan.</p>
---	---------------------------	--	--

### 2.3 Kerangka Pemikiran



Keterangan:

X = Variabel Independen

Y = Variabel Dependen

## 2.4 Pengembangan Hipotesis

### 2.4.1 Keahlian Profesional dengan Efektivitas Kinerja Auditor Internal

Salah satu penentu tercapainya efektivitas kinerja auditor internal yaitu pembagian tugas dan pengelolaan tugas yang tepat oleh sesuai dengan keahlian masing-masing auditor internal. Desyanti, et al. (2008) dalam penelitiannya menemukan bahwa keahlian profesional berpengaruh signifikan terhadap efektivitas penerapan struktur pengendalian intern. Variabel *due professional care* berpengaruh secara simultan maupun parsial terhadap kualitas audit yang merupakan komponen dari efektivitas audit internal (Bawono, et al., 2011).

Penelitian yang dilakukan oleh Matondang (2010) menunjukkan hasil keahlian profesional memiliki pengaruh yang signifikan dan memiliki hubungan yang positif terhadap pencegahan dan pendeteksian kecurangan penyajian laporan keuangan. Dari hasil temuan penelitian terdahulu mengenai keahlian profesional dengan audit internal dapat ditarik hipotesis 1.

**H1: Keahlian Profesional yang dimiliki oleh auditor internal berpengaruh positif terhadap Efektivitas Kinerja Auditor Internal.**

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

Kualitas kerja audit yang baik dan sesuai dengan standar yang ditetapkan diperlukan oleh seorang auditor untuk menghasilkan kinerja yang maksimal dan audit internal yang efektif. Cohen dan Sayag (2010) dalam penelitiannya yang berjudul *The Effectiveness of Internal Auditing: An Empirical Examination of Its Determinants in Israeli Organisations*, menemukan bahwa kualitas kerja audit berpengaruh secara positif pada evaluasi auditee dan kualitas audit yang merupakan elemen dari efektivitas audit internal. Oleh karena itu dapat diargumentasikan bahwa kualitas kerja audit akan berpengaruh terhadap efektivitas kinerja auditor internal.

**H2: Kualitas Kerja Audit berpengaruh positif terhadap Efektivitas Kinerja Auditor Internal.**

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

Auditor internal harus mempunyai sifat independen dari segala gangguan yang dapat menghalangi tercapainya audit internal yang efektif seperti yang tertera dalam Standar Internasional untuk Praktik Profesional Audit Internal (2011) yang dikeluarkan oleh the Institute of Internal Auditing. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Nourma (2011) tidak ditemukan pengaruh signifikan antara independensi terhadap efektivitas peranan komite audit internal. Sedangkan dalam Cohen dan Sayag (2010) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa independensi organisasi berpengaruh positif pada evaluasi auditee dan kualitas audit.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Desyanti dan Ratnadi (2008), ditemukan bahwa independensi baik secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap efektivitas penerapan struktur pengendalian intern. Begitupula hubungan antara independensi dengan kualitas audit yang berpengaruh positif baik secara simultan maupun parsial (Bawono dan Singgih 2011).

Perbedaan hasil pengujian independensi terhadap variabel dependen yang dilakukan oleh peneliti terdahulu perlu diuji ulang. Oleh karena itu, peneliti menarik hipotesis 2 untuk menguji apakah independensi akan berpengaruh terhadap efektivitas kinerja auditor internal.

**H3: Independensi auditor internal berpengaruh positif pada Efektivitas Kinerja Auditor Internal.**

#### **2.4.4. Kenaikan Karir dengan Efektivitas Kinerja Auditor Internal**

Seorang auditor internal yang cenderung lebih loyal kepada organisasi, kinerja yang dihasilkannya tentunya akan dipengaruhi oleh manajemen organisasi. Goodwin (2001) berargumen bahwa penempatan kerja pada departemen audit internal sebagai auditor internal kurang menarik karena pada umumnya karyawan menempati departemen audit internal terlebih dahulu sebagai ajang pelatihan untuk mendapatkan promosi ke jabatan manajerial yang lebih tinggi.

Cohen dan Sayag (2010) menjelaskan bahwa tingkat keinginan seseorang untuk menduduki karir manajerial mungkin dapat mempengaruhi efektivitas audit internal. Cohen dan Sayag mendapati hasil yang menunjukkan tidak ada korelasi positif antara peluang kenaikan karir auditor internal terhadap efektivitas audit

internal. Untuk itu patut untuk diuji kembali apakah peluang kenaikan karir berpengaruh terhadap efektivitas kinerja auditor internal.

**H4: Peluang Kenaikan Karir berpengaruh positif terhadap Efektivitas Kinerja Auditor Internal.**

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

Hubungan timbal balik antara departemen audit internal dan manajemen puncak sangatlah penting agar fungsi dari masing-masing pihak berjalan dengan baik. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Beldee, et al. (2006) ditemukan bahwa auditor memiliki peran yang sangat penting dalam manajemen risiko perusahaan dan manajemen puncak meminta auditor internal untuk “bekerja sesuai budaya perusahaan” sedangkan perlakuan manajemen puncak terhadap departemen audit internal dianggap kurang menghargai peran auditor internal.

Penelitian Cohen dan Sayag (2010) tentang faktor-faktor penentu efektivitas audit internal menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang sangat tinggi antara dukungan manajemen puncak dengan efektivitas audit internal. Dari hasil penelitian terdahulu yang telah dijabarkan diatas, peneliti merumuskan hipotesis tentang dukungan manajemen senior terhadap efektivitas kinerja auditor internal.

**H5: Dukungan Manajemen Puncak berpengaruh positif terhadap Efektivitas Kinerja Auditor Internal**



## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

Pada bagian ini menjelaskan tentang metodologi yang dilakukan dalam penelitian yang meliputi penjelasan tentang variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian, definisi operasional variabel dan pengukurannya, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, serta metode analisis data.

#### **3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Penelitian**

##### **3.1.1 Variabel Penelitian**

Sugiyono dalam Yuliatma (2011), menjelaskan bahwa variabel merupakan suatu hal dalam bentuk apa saja yang diteliti dan dipelajari sehingga diperoleh informasi dan dapat ditarik kesimpulan dari hasil penelitian tersebut. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua jenis variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen untuk dicaritahu keterkaitannya satu sama lain.

1. Variabel Dependen (variabel terikat)

Variabel terikat atau variabel dependen yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Efektivitas Kinerja Auditor Internal yang eksistensinya dipengaruhi oleh beberapa variabel independen.

2. Variabel Independen (variabel bebas)

Variabel independen merupakan variabel bebas dan tidak terikat yang keberadaannya dapat mempengaruhi atau tidak dapat mempengaruhi satu

atau beberapa variabel terikat. Penelitian ini menggunakan lima variabel independen yaitu Keahlian Profesional, Independensi Organisasi, Kualitas Kerja Audit, Kenaikan Karir, dan Dukungan Manajemen Puncak.

### **3.1.2 Definisi Operasional Variabel**

Definisi dari operasional variabel yaitu cara pengukuran masing-masing variabel yang diteliti untuk nantinya diolah dan diinterpretasikan. Definisi operasional merupakan definisi yang didasarkan atas sifat-sifatnya sehingga dapat diamati (Marzuki, 2005).

#### **3.1.2.1 Efektivitas Kinerja Auditor Internal**

Efektivitas tercapai apabila tujuan-tujuan yang telah ditentukan tercapai dengan cara yang tepat. Efektivitas kinerja auditor internal merupakan hasil atau output dari pekerjaan audit internal sesuai dengan apa yang diharapkan yaitu sesuai dengan input yang digunakan untuk melakukan audit internal. Variabel dependen Efektivitas Kinerja Auditor Internal dalam penelitian ini dinilai dengan enam indikator dan diukur dengan menggunakan skala likert 1-5. Skala 1 menunjukkan 'sangat tidak setuju', 2 'tidak setuju', 3 'netral', 4 'setuju', dan 5 'sangat setuju'.

#### **3.1.2.2 Keahlian Profesional**

Keahlian profesional auditor internal dibutuhkan untuk tercapainya kinerja audit internal yang efektif. Dengan memiliki jenjang pendidikan yang sesuai, mengikuti pelatihan, dan sertifikasi, seorang auditor dapat dikatakan telah memiliki keahlian profesional yang memadai untuk melakukan pekerjaannya. Keahlian profesional merupakan kemampuan yang dimiliki oleh pengawas intern untuk

memeriksa dan melakukan pengawasan intern dengan cermat dan terampil (Desyanti dan Ratnadi, 2008). Variabel keahlian profesional dinilai dengan dua indikator yang masing-masingnya diukur dengan skala likert 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan 5 (sangat setuju).

### **3.1.2.3 Kualitas Kerja Audit**

Kualitas hasil audit yang dapat diandalkan dicerminkan dari kualitas kerja audit yang berintegritas tinggi dan mematuhi standar serta prosedur audit. Kualitas audit dapat dilihat dari hasil temuan kerja audit yang disertai dengan bukti-bukti yang mendukung serta pemahaman auditor terhadap penerapan standar dan efisiensi dalam perencanaan eksekusi audit itu sendiri. Variabel Kualitas Kerja Audit dinilai dengan enam indikator yang masing-masingnya diukur dengan skala likert 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan 5 (sangat setuju).

### **3.1.2.4 Independensi Organisasi**

Auditor diharuskan independen dari pihak-pihak auditee serta auditor dan auditee harus dapat bekerja tanpa ada interferensi satu sama lain (Cohen dan Sayag, 2010). Independensi organisasi merupakan sifat yang wajib dimiliki oleh unit audit internal. Unit audit internal harus dapat bekerja tanpa ada ketergantungan dan gangguan dari pihak yang mereka audit, kecuali kepada direksi dan dewan komisaris dimana unit audit internal harus melaporkan hasil dari aktivitas audit. Variabel Independensi Organisasi dinilai dengan sebelas indikator yang masing-masingnya diukur dengan skala likert 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan 5 (sangat setuju).

### **3.1.2.5 Kenaikan Karir**

Dua tren yang berlawanan antara seseorang yang berorientasi pada posisi manajerial (lokal) dengan seseorang yang berfokus pada karir sebagai auditor internal (kosmpolitan) kemungkinan akan menghasilkan kinerja yang berbeda. Karyawan yang berorientasi lokal cenderung akan menghasilkan efektivitas kinerja yang lebih baik (Cohen dan Sayag, 2010). Variabel Kenaikan Karir dinilai dengan tiga indikator yang masing-masingnya diukur dengan skala likert 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan 5 (sangat setuju). Indikator-indikator tersebut berupa pernyataan yang mengarah apakah audit internal berperan dalam promosi karir seorang karyawan.

### **3.1.2.6 Dukungan Manajemen Puncak**

Peran audit internal dalam sebuah organisasi sangatlah penting. Audit internal bertugas untuk mengevaluasi aktivitas organisasi kemudian mempertanggungjawabkan pekerjaannya kepada manajemen puncak untuk dianalisis sebelum pengambilan keputusan. Oleh karena itu, dukungan manajemen sangat penting bagi unit audit internal untuk menunjang segala aktivitas audit. Variabel Dukungan Manajemen Puncak dinilai dengan empat indikator yang masing-masingnya diukur dengan skala likert 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan 5 (sangat setuju).

### **3.2 Populasi dan Sampel**

Jumlah dari keseluruhan individu yang diteliti merupakan disebut populasi. Populasi pada penelitian ini yaitu auditor internal yang bekerja di sektor privat di Indonesia, yaitu Badan Usaha Milik Negara.

Sampel merupakan elemen dari populasi yang memiliki karakteristik tertentu. *Random Sampling* merupakan metode yang digunakan untuk pemilihan sampel dalam penelitian ini dengan mempertimbangkan jumlah kuesioner yang akan kembali dari keseluruhan kuesioner yang dibagikan kepada responden. Sampel penelitian ini yaitu auditor internal yang bekerja pada BUMN.

### **3.3 Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari narasumber. Data diperoleh dari jawaban atas kuesioner yang dibagikan kepada responden. Kuesioner terdiri atas 32 pernyataan disertai dengan data demografi responden. Data yang digunakan hanya dari kuesioner yang diisi dengan lengkap.

### **3.4 Metode Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu dengan cara membagikan kuesioner kepada responden penelitian yang merupakan sampel dalam penelitian ini. Sampel penelitian yaitu auditor internal yang bekerja di BUMN. Kuesioner yang dibagikan terdiri atas beberapa pernyataan yang berkaitan dengan variabel Keahlian Profesional, Kualitas Kerja Audit, Independensi Organisasi, Kenaikan Karir, Dukungan Manajemen Puncak, dan Efektivitas Kinerja Auditor Internal.

### **3.5 Metode Analisis Data**

Analisis data merupakan proses pengolahan data menjadi informasi untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan sebelumnya. Data yang telah dikumpulkan kemudian ditabulasi dan diolah menggunakan alat uji analisis.

#### **3.5.1 Statistik Deskriptif**

Tujuan dari statistik deskriptif yaitu mendeskripsikan dan menggambarkan variabel-variabel penelitian serta data demografi responden. Statistik deskriptif menggambarkan data dilihat dari nilai rata-rata (mean), varian standar deviasi, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis, dan kemencengan distribusi (Ghozali, 2006:19).

#### **3.5.2 Uji Kualitas Data**

##### **3.5.2.1 Uji Reliabilitas**

Kegunaan dari reliabilitas data yaitu untuk menunjukkan konsistensi dari sebuah instrumen apabila instrument tersebut digunakan lagi sebagai alat ukur pada waktu yang berbeda (Yuliatma, 2011). Suatu kuesioner dikatakan reliabel apabila jawaban responden pada pertanyaan konsisten dari waktu ke waktu.

Dengan menggunakan SPSS ver.20, reliabilitas dapat diukur dengan cara One Shot (sekali saja) yaitu dengan uji statistic Cronbach Alpha. Jika suatu variable memberikan nilai Cronbach Alpha  $>0,60$ , maka variable tersebut dapat dikatakan reliabel (Nunnally dalam Ghozali, 2006).

##### **3.5.2.2 Uji Validitas**

Uji validitas bertujuan untuk mengukur setiap item pertanyaan pada kuesioner apakah pertanyaan tersebut dapat mengungkap suatu yang diukur dari

kuesioner tersebut. Jika pertanyaan dalam kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang diukur tersebut, maka dinyatakan valid (Ghozali, 2006: 49).

Pada penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan dengan cara melakukan korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor keseluruhan indikator-indikator tersebut.

### **3.5.3 Uji Asumsi Klasik**

#### **3.5.3.1 Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi diantara variable independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak ditemukan korelasi diantara variable bebasnya. Ada atau tidaknya korelasi diantara variable bebas dapat ditentukan dengan nilai Tolerance  $\leq 0.10$  dan nilai Variance Inflation Factor (VIF)  $\geq 10$  (Ghozali, 2006).

#### **3.5.3.2 Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik varians dari residual pengamatan-pengamatan tersebut akan tetap. Ketetapan varians ini disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2006). Uji heteroskedastisitas dapat diuji dengan menggunakan SPSS ver.20 dan setelah data diolah akan ditampilkan grafik Scatterplot. Dasar analisis grafik Scatterplot adalah sebagai berikut:

1. Jika pola yang muncul seperti titik-titik tertentu dan membentuk pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan adanya heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, titik-titik tersebut menyebar secara merata di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### **3.5.3.3 Uji Normalitas**

Tujuan dari uji normalitas yaitu untuk mengetahui apakah variabel residual atau variabel pengganggu memiliki distribusi normal. Pada uji t dan uji F, diasumsikan variabel residual memiliki distribusi normal. Apabila asumsi ini dilanggar, maka uji statistik menjadi tidak valid (Ghozali, 2006). Cara untuk menguji normalitas yaitu dengan melihat grafik histogram dan membandingkan data antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Namun cara tersebut kurang handal, terlebih jika sampel berjumlah sedikit. Cara yang lebih handal yaitu dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal mengikuti arah garis diagonal, maka dapat dikatakan data tersebut terdistribusi normal (Ghozali, 2006).

### **3.5.4 Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) berpengaruh atau tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen). Pada umumnya, regresi linier berganda digunakan untuk menguji

pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen (Agustin, 2010).

Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda bertujuan untuk menguji hipotesis apakah terdapat pengaruh positif antara variabel independen, yaitu Keahlian Profesional, Kualitas Kerja Audit, Independensi Organisasi, Kenaikan Karir, dan Dukungan Manajemen Puncak terhadap variabel dependenden, yaitu Efektivitas Kinerja Auditor Internal. Secara umum, model analisis regresi linier berganda dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

Keterangan:

Y = Efektivitas Kinerja Auditor Internal

a = Konstanta

$b_1 b_2 b_3$  = koefisien

$X_1$  = Keahlian Profesional

$X_2$  = Kualitas Kerja Audit

$X_3$  = Independensi Organisasi

$X_4$  = Kenaikan Karir

$X_5$  = Dukungan Manajemen Puncak

$e$  = Error

#### **3.5.4.1 Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel terikat (Ghozali, 2006). Nilai  $R^2$  didefinisikan antara nol dan 1. Apabila nilai koefisien determinasi mendekati angka 0 berarti variabel-variabel independen belum mampu untuk memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen dan jika koefisien determinasi mendekati angka 1 berarti variabel independen mampu dalam menjelaskan variasi variabel dependen

#### **3.5.4.2 Uji Statistik F**

Uji signifikansi simultan (uji statistik F) bertujuan untuk mencari tahu apakah variabel-variabel independen pada model secara bersamaan mempengaruhi variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusannya yaitu apabila nilai F lebih besar dari pada 4 maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$  yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara bersamaan berpengaruh terhadap variabel dependen secara signifikan dengan tingkat kepercayaan 5% (Ghozali, 2006).

#### **3.5.4.3 Uji Statistik t**

Uji signifikan parameter individual (uji statistik t) bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual atau terpisah (Ghozali, 2006). Cara mengetahui apakah suatu variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen dengan menentukan  $H_0$  yang menyatakan bahwa variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan dan  $H_a$  yang menyatakan bahwa variabel independen

memiliki pengaruh yang signifikan. Jika nilai probabilitas  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak dan jika nilai probabilitas  $< 0,05$ , maka hasilnya akan sebaliknya.