



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

Muhammad Akram Naufal, Haryanto<sup>1</sup>

Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro  
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851

### 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. This study uses the inspectorate auditor regencies in Central Java with samples taken sebanayak 33 respondents. The data obtained were then analyzed using descriptive statistical analysis of technical, test data quality, classic assumption test, and multiple linear analysis.*

**Keywords:** auditor performance, auditors career, top management support, the effectiveness of the internal auditor.

### PENDAHULUAN

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).

Kemampuan untuk mendeteksi *fraud* akan meningkat pada organisasi yang memiliki fungsi audit internal dibandingkan dengan organisasi yang tidak memilikinya (Nicolaescu, 1948). Sudah diketahui dengan baik bahwa salah satu ancaman terhadap pencapaian tujuan institusi publik dibawah kondisi ekonomi, efisiensi, dan efektivitas adalah *fraud*. (Flostoiu, 2012). 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).

Mengidentifikasi cara – cara untuk meningkatkan kemungkinan pendekteksian *fraud* menjadi sebuah ketertarikan besar ke semua *stakeholder* (Nicolaescu, 1948). 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).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menemukan bukti empiris pengaruh keahlian profesional, kualitas kerja auditor, independensi auditor organisasi, kenaikan karir auditor, dan dukungan manajemen puncak terhadap efektivitas auditor internal.

### KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Praktik audit internal tidak dapat dipisahkan dari Teori agensi yang merupakan teori yang berbicara tentang atasan dan bawahan dalam sebuah entitas. Hendriksen (2001:206-207) 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. Crockett dan Gilmere (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.

### **Pengaruh Keahlian Profesional Terhadap Efektivitas Auditor Internal**

Untuk melaksanakan tugas sebagai auditor internal, diperlukan keahlian – keahlian khusus untuk dapat melaksanakannya dengan baik. 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).

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 (Bou-Raad, 2000).

*H1 : Keahlian Profesional Berpengaruh Positif Terhadap Efektivitas Auditor Internal*

### **Pengaruh Kualitas Kerja Auditor Terhadap 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 mendekripsi 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).

*H2 : Kualitas Kerja Auditor Berpengaruh Positif Terhadap Efektivitas Auditor Internal*

### **Pengaruh Independensi Auditor Organisasi Terhadap Efektivitas Auditor Internal**

Setiap pelaksanaan audit, dibutuhkan suatu perencanaan yang matang dimana 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 Peursem (2005) berdasarkan wawancara dengan auditor internal Australia, menyimpulkan bahwa independensi dari manajemen merupakan suatu fitur dominan dari kesuksesan program audit.

*H3 : Independensi Auditor Organisasi Berpengaruh Positif Terhadap Efektivitas Auditor Internal*

### **Pengaruh Kenaikan Karir Auditor Terhadap 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 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.

*H4 : Kenaikan Karir Auditor Berpengaruh Positif Terhadap Efektivitas Auditor Internal*

### **Pengaruh Dukungan Manajemen Puncak Terhadap 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.

*H5 : Dukungan Manajemen Puncak Berpengaruh Positif Terhadap Efektivitas Auditor Internal*

## **METODE PENELITIAN**

### **Variabel Penelitian**

Variabel yang diteliti oleh penulis menggunakan dua jenis variabel. Yaitu variabel dependen, dan independen. Variabel dependen dalam penelitian yaitu Efektivitas Auditor Internal. Variabel independen yang digunakan yaitu Keahlian Profesional, Kualitas Kerja Auditor, Independensi Auditor Organisasi, Kenaikan Karir Auditor, dan Dukungan Manajemen Puncak.

Keahlian profesional merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai akan keahliannya pada suatu entitas. Kualitas Kerja Auditor merupakan suatu tingkatan dimana kualitas kerja dalam melaksanakan audit akan menentukan efektivitas audit. Independensi Auditor Organisasi merupakan tingkat independensi dari komite audit akan menentukan efektivitas hasil audit nantinya. Kenaikan Karir Auditor merupakan suatu kondisi dimana seorang pegawai dapat naik jabatan sesuai dengan hasil kerja kerasnya. Dukungan manajemen puncak merupakan suatu kondisi dimana aktivitas pegawai pada suatu perusahaan didukung penuh oleh manajemen tingkat atas.

Pengukuran tiap variabel dilakukan dengan menggunakan skala likert antara 1 sampai dengan 5. Angka 1 menunjukkan sangat tidak setuju, 2 menunjukkan tidak setuju, 3 menunjukkan netral, 4 menunjukkan setuju, dan angka 5 menunjukkan sangat setuju.

### **Penentuan Sampel**

Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki karakteristik tertentu. Metode yang digunakan untuk pemilihan sampel dalam penelitian ini adalah *Random Sampling* dengan mempertimbangkan jumlah kuesioner yang akan kembali dari keseluruhan kuesioner yang dibagikan kepada responden. Sampel penelitian ini yaitu auditor internal yang bekerja pada inspektorat pemerintah daerah kabupaten se-Jawa Tengah.



## Metode Penelitian

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis linier berganda. Analisis regresi bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas atau independen berpengaruh atau tidak berpengaruh terhadap variabel terikat atau dependen. Model analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dituliskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5 + e$$

Keterangan:

- Y = Efektivitas Kinerja Auditor Internal  
a = Konstanta  
 $b_1 b_2 b_3$  = koefisien  
 $X_1$  = Keahlian Profesional  
 $X_2$  = Kualitas Kerja Auditor  
 $X_3$  = Independensi Auditor Organisasi  
 $X_4$  = Kenaikan Karir Auditor  
 $X_5$  = Dukungan Manajemen Puncak  
e = Error

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Objek Penelitian

Penelitian ini menggunakan data primer. Data primer diperoleh dengan cara membagikan kuesioner kepada sampel secara langsung maupun melalui perantara. Sampel pada penelitian ini merupakan auditor internal yang bekerja pada Inspektorat Pemerintah Daerah Kabupaten se-Jawa Tengah. Pembagian kuesioner dimulai sejak bulan Desember 2014 sampai dengan Januari 2015.

Jumlah kuesioner yang dibagikan sebanyak 40 buah dan jumlah yang kembali adalah sebanyak 33 buah atau sebanyak 82,5%, sedangkan yang tidak kembali berjumlah tujuh buah atau 17,5%. Kuesioner yang dapat diolah sebanyak 33 buah atau 100% dan yang tidak dapat diolah berjumlah nol. Responden terdiri dari berbagai macam usia, jenis kelamin, dan lama berkeja. Berikut ini tabel yang mendeskripsikan tentang karakteristik responden :

Tabel 1  
Deskripsi Responden

No.	Deskripsi Responden	Kriteria	Jumlah	Presentase
Jumlah Sampel			33	100%
1	Jenis Kelamin	L	23	69,7%
		P	10	30,3%
2	Usia	25-30 tahun	2	6,06%
		31-40 tahun	16	48,48%
		>40 tahun	15	45,46%

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Tabel 1 menunjukkan bahwa 69,7% responden berjenis kelamin laki-laki yang berjumlah 23 orang dan perempuan sebanyak 10 orang atau 30,3%. Responden penelitian ini didominasi oleh auditor yang berusia 31-40 tahun sebanyak 48,48% atau 16 orang, lalu responden yang berusia



diatas 40 tahun sebanyak 45,46% atau sama dengan 15 orang, dan sisanya berusia 25-30 tahun berjumlah 2 orang atau 6,06%.

## Analisis Statistik Deskriptif

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Statistik Deskriptif**

Variabel	n	Min	Max	Mean	St.Deviasi
Keahlian Profesional	33	3	5	4,39	0,570
Kualitas Kerja Auditor	33	3	5	4,00	0,377
Independensi Auditor Organisasi	33	3	5	3,72	0,317
Kenaikan Karir Auditor	33	2	4	2,98	0,640
Dukungan Manajemen Puncak	33	2	5	3,42	0,611
Efektivitas Kinerja Auditor Internal	33	3	4	3,65	4,31

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Variabel Keahlian Profesional (X1) menunjukkan jumlah responden sebanyak 33 orang. Skala pengukuran variabel Keahlian Profesional terdiri dari 2 pertanyaan. Jawaban terkecil yang diberikan responden pada variabel Keahlian Profesional adalah 3 yang menunjukkan auditor inspektorat kabupaten menjawab netral. Sedangkan jawaban terbesar yang diberikan responden adalah 5 yang menunjukkan auditor inspektorat kabupaten menjawab sangat setuju terhadap pertanyaan yang diberikan. Rata – rata jawaban responden sebesar 4,39 yang berarti masuk pada interval setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden menyetujui bahwa Efektivitas Auditor Internal dipengaruhi oleh keahlian profesional yang dimiliki auditor tersebut. Standar deviasi yang dimiliki variabel Keahlian Profesional sebesar 0,570 yang berarti bahwa penyimpangan data dari rataan hitungnya semakin besar dan semakin banyak variansi data.

Variabel Kualitas Kerja Auditor (X2) menunjukkan jumlah responden sebanyak 33 orang. Skala pengukuran variabel Kualitas Kerja Auditor terdiri dari 6 pertanyaan. Jawaban terkecil yang diberikan responden pada variabel Kualitas Kerja Auditor adalah 3 yang menunjukkan auditor inspektorat kabupaten menjawab netral. Sedangkan jawaban terbesar yang diberikan responden adalah 5 yang menunjukkan auditor inspektorat kabupaten menjawab sangat setuju terhadap pertanyaan yang diberikan. Rata – rata jawaban responden sebesar 4,00 yang berarti masuk pada interval setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden menyetujui bahwa Efektivitas Auditor Internal dipengaruhi oleh Kualitas Kerja Auditor yang dilakukan auditor tersebut. Standar deviasi yang dimiliki variabel Kualitas Kerja Auditor sebesar 0,377 yang berarti bahwa penyimpangan data dari rataan hitungnya semakin kecil dan semakin sedikit variansi data.

Variabel Independensi Auditor Organisasi (X3) menunjukkan jumlah responden sebanyak 33 orang. Skala pengukuran variabel Independensi Auditor Organisasi terdiri dari 11 pertanyaan. Jawaban terkecil yang diberikan responden pada variabel Independensi Auditor Organisasi adalah 3 yang menunjukkan auditor inspektorat kabupaten menjawab netral. Sedangkan jawaban terbesar yang diberikan responden adalah 5 yang menunjukkan auditor inspektorat kabupaten menjawab sangat setuju terhadap pertanyaan yang diberikan. Rata – rata jawaban responden sebesar 3,72 yang berarti masuk pada interval setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden menyetujui bahwa Efektivitas Auditor Internal dipengaruhi oleh Independensi Auditor Organisasi yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Standar deviasi yang dimiliki variabel Independensi Auditor Organisasi sebesar 0,317 yang berarti bahwa penyimpangan data dari rataan hitungnya semakin kecil dan semakin sedikit variansi data.

Variabel Kenaikan Karir Auditor (X4) menunjukkan jumlah responden sebanyak 33 orang. Skala pengukuran variabel Kenaikan Karir Auditor terdiri dari 3 pertanyaan.

Jawaban terkecil yang diberikan responden pada variabel Kenaikan Karir Auditor adalah 2 yang menunjukkan auditor inspektorat kabupaten menjawab tidak setuju. Sedangkan jawaban terbesar yang diberikan responden adalah 4 yang menunjukkan auditor inspektorat kabupaten menjawab setuju terhadap pertanyaan yang diberikan. Rata – rata jawaban responden sebesar 2,98 yang berarti masuk pada interval tidak setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden menyetujui bahwa Efektivitas Auditor Internal tidak dipengaruhi oleh Kenaikan Karir Auditor yang dimiliki organisasi tersebut. Standar deviasi yang dimiliki variabel Kenaikan Karir Auditor sebesar 0,640 yang berarti bahwa penyimpangan data dari rataan hitungnya semakin besar dan semakin banyak variansi data.

Variabel Dukungan Manajemen Puncak (X5) menunjukkan jumlah responden sebanyak 33 orang. Skala pengukuran variabel Dukungan Manajemen Puncak terdiri dari 4 pertanyaan. Jawaban terkecil yang diberikan responden pada variabel Dukungan Manajemen Puncak adalah 2 yang menunjukkan auditor inspektorat kabupaten menjawab tidak setuju. Sedangkan jawaban terbesar yang diberikan responden adalah 5 yang menunjukkan auditor inspektorat kabupaten menjawab sangat setuju terhadap pertanyaan yang diberikan. Rata – rata jawaban responden sebesar 3,42 yang berarti masuk pada interval setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden menyetujui bahwa Efektivitas Auditor Internal dipengaruhi oleh Dukungan Manajemen Puncak yang diberikan oleh manajemen organisasi. Standar deviasi yang dimiliki variabel Dukungan Manajemen Puncak sebesar 0,611 yang berarti bahwa penyimpangan data dari rataan hitungnya semakin besar dan semakin banyak variansi data.

Variabel Efektivitas Auditor Internal (Y) menunjukkan jumlah responden sebanyak 33 orang. Skala pengukuran variabel Efektivitas Auditor Internal terdiri dari 6 pertanyaan. Jawaban terkecil yang diberikan responden pada variabel Efektivitas Auditor Internal adalah 3 yang menunjukkan auditor inspektorat kabupaten menjawab netral. Sedangkan jawaban terbesar yang diberikan responden adalah 4 yang menunjukkan auditor inspektorat kabupaten menjawab setuju terhadap pertanyaan yang diberikan. Rata – rata jawaban responden sebesar 3,65 yang berarti masuk pada interval setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden menyetujui bahwa Efektivitas Auditor Internal dipengaruhi oleh Efektivitas Auditor Internal yang dimiliki auditor tersebut. Standar deviasi yang dimiliki variabel Efektivitas Auditor Internal sebesar 4,31 yang berarti bahwa penyimpangan data dari rataan hitungnya semakin besar dan semakin banyak variansi data.

## Pembahasan Hasil Penelitian

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Hipotesis**

Variabel	Koefisien Determinasi	Koefisien Beta	Signifikansi
Keahlian Profesional (X1)	-0,027	-0,152	0,244
Kualitas Kerja Auditor (X2)	0,104	0,430	0,065
Independensi Auditor Organisasi (X3)	0,041	0,275	0,354
Kenaikan Karir Auditor(X4)	0,014	0,103	0,388
Dukungan Manajemen Puncak (X5)	0,024	0,198	0,145
X1, X2, X3, X4, X5	0,144		

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

### Pengaruh Keahlian Profesional Terhadap Efektivitas Auditor Internal

Pengujian hipotesis pertama dalam penelitian ini ingin membuktikan bahwa apakah Keahlian Profesional memiliki pengaruh positif terhadap Efektivitas Audit Internal. Tabel 4.3 menunjukkan bahwa tingkat signifikansi nilai t pada variabel Keahlian Profesional sebesar 0,244. Hal ini berarti bahwa Keahlian Profesional tidak berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Audit



Internal. Selain itu, tabel 4.3 juga menunjukkan besar nilai koefisien determinasi (*adjusted R<sup>2</sup>*) pada variabel Keahlian Profesional sebesar -0,027. Hal ini dapat diartikan bahwa variasi Efektivitas Audit Internal tidak dapat dijelaskan oleh variasi variabel Keahlian Profesional. Jadi, berdasarkan pengujian yang telah dilakukan dapat dikatakan bahwa hipotesis pertama ( $H_1$ ) ditolak.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Cohen dan Sayag (2010) bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara Keahlian Profesional dengan Efektivitas Auditor Internal. Alasan yang mungkin mendasarinya adalah Auditor inspektorat yang memiliki keahlian profesional yang memadai akan melakukan audit dengan cara yang benar dan sesuai proses serta prosedur audit yang sebagaimana mestinya, sementara itu auditor yang keahlian profesionalnya kurang akan melakukan audit dengan bantuan atau arahan dari atasan atau rekan kerja yang memiliki keahlian yang memadai dalam pelaksanaan auditnya. Hal ini berkaitan dengan hal yang di audit, dimana audit dalam pemerintah daerah berkaitan dengan penggunaan dana serta pencapaian tujuan yang merupakan hal penting dalam perwujudan good governance di Indonesia. Sehingga, audit yang dilakukan diusahakan akan selalu efektif.

### **Pengaruh Kualitas Kerja Auditor Terhadap Efektivitas Auditor Internal**

Pengujian hipotesis ke-dua dalam penelitian ini ingin membuktikan bahwa apakah Kualitas Kerja Auditor memiliki pengaruh positif terhadap Efektivitas Audit Internal. Tabel 4.3 menunjukkan bahwa tingkat signifikansi nilai t pada variabel Kualitas Kerja Audit sebesar 0,065. Hal ini berarti bahwa Kualitas Kerja Auditor berpengaruh secara signifikan terhadap Efektivitas Audit Internal. Selain itu, tabel 4.3 juga menunjukkan besar nilai koefisien determinasi (*adjusted R<sup>2</sup>*) pada variabel Kualitas Kerja Auditor sebesar 0,104. Hal ini dapat diartikan bahwa variasi Efektivitas Audit Internal dapat dijelaskan sebesar 10,4% oleh variasi variabel Kualitas Kerja Auditor. Jadi, berdasarkan pengujian yang telah dilakukan dapat dikatakan bahwa hipotesis pertama ( $H_2$ ) diterima.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Cohen dan Sayag (2010) bahwa ada pengaruh signifikan antara Kualitas Kerja Auditor dengan Efektivitas Auditor Internal. Ini membuktikan bahwa kualitas pekerjaan auditor dalam melakukan audit baik dalam proses, prosedur, dan pelaksanaannya akan mempengaruhi efektivitas dari audit itu sendiri.

### **Pengaruh Independensi Auditor Organisasi Terhadap Efektivitas Auditor Internal**

Pengujian hipotesis ke-tiga dalam penelitian ini ingin membuktikan bahwa apakah Independensi Auditor Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap Efektivitas Audit Internal. Tabel 4.3 menunjukkan bahwa tingkat signifikansi nilai t pada variabel Independensi Auditor Organisasi sebesar 0,354. Hal ini berarti bahwa Independensi Auditor Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Audit Internal. Selain itu, tabel 4.3 juga menunjukkan besar nilai koefisien determinasi (*adjusted R<sup>2</sup>*) pada variabel Independensi Auditor Organisasi sebesar 0,041. Hal ini dapat diartikan bahwa variasi Efektivitas Audit Internal dapat dijelaskan 4,1% oleh variasi variabel Independensi Auditor Organisasi. Jadi, berdasarkan pengujian yang telah dilakukan dapat dikatakan bahwa hipotesis ketiga ( $H_3$ ) ditolak.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Cohen dan Sayag (2010) bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara Independensi Auditor Organisasi dengan Efektivitas Auditor Internal. Alasannya mungkin karena independensi auditor inspektorat yang rendah terkait dengan aturan yang mengikat. Auditor mengerti dan memahami bagaimana berjalanannya pekerjaan mereka dan akibat yang mereka dapat jika melanggar peraturan serta hukum yang ada, maka dari itu auditor akan selalu berusaha bekerja sebagaimana ia ditugaskan. Sementara itu tingkat independensi yang tinggi berkaitan dengan faktor psikologis dan faktor kesehatan dimana akan menentukan efektivitas audit dalam pelaksanaannya.

### **Pengaruh Kenaikan Karir Auditor Terhadap Efektivitas Auditor Internal**

Pengujian hipotesis keempat dalam penelitian ini ingin membuktikan bahwa apakah Kenaikan Karir Auditor memiliki pengaruh positif terhadap Efektivitas Audit Internal. Tabel 4.3 menunjukkan bahwa tingkat signifikansi nilai t pada variabel Kenaikan Karir Auditor sebesar 0,388. Hal ini berarti bahwa Kenaikan Karir Auditor tidak berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Audit Internal. Selain itu, tabel 4.3 juga menunjukkan besar nilai koefisien determinasi



(*adjusted R<sup>2</sup>*) pada variabel Kenaikan Karir Auditor sebesar 0,014. Hal ini dapat diartikan bahwa variasi Efektivitas Audit Internal dapat dijelaskan 1,4% oleh variasi variabel Kenaikan Karir Auditor. Jadi, berdasarkan pengujian yang telah dilakukan dapat dikatakan bahwa hipotesis keempat ( $H_4$ ) ditolak.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Cohen dan Sayag (2010) bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara Kenaikan Karir Auditor dengan Efektivitas Auditor Internal. Alasannya mungkin karena kenaikan karir auditor inspektorat dipengaruhi oleh berbagai macam hal termasuk birokrasi. Birokrasi dalam mengurus kenaikan pangkat yang berbelit – belit memiliki pengaruh tersendiri terhadap auditor yang nantinya akan berpengaruh terhadap pekerjaannya. Dalam hal yang berbeda, auditor akan berusaha bekerja sebaik mungkin untuk mendapatkan kenaikan karir walaupun potensinya kecil.

### **Pengaruh Dukungan Manajemen Puncak Terhadap Efektivitas Auditor Internal**

Pengujian hipotesis ke-lima dalam penelitian ini ingin membuktikan bahwa apakah Dukungan Manajemen Puncak memiliki pengaruh positif terhadap Efektivitas Audit Internal. Tabel 4.3 menunjukkan bahwa tingkat signifikansi nilai *t* pada variabel Dukungan Manajemen Puncak sebesar 0,145. Hal ini berarti bahwa Dukungan Manajemen Puncak tidak berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Audit Internal. Selain itu, tabel 4.3 juga menunjukkan besar nilai koefisien determinasi (*adjusted R<sup>2</sup>*) pada variabel Dukungan Manajemen Puncak sebesar 0,024. Hal ini dapat diartikan bahwa variasi Efektivitas Audit Internal dapat dijelaskan 2,4% oleh variasi variabel Dukungan Manajemen Puncak. Jadi, berdasarkan pengujian yang telah dilakukan dapat dikatakan bahwa hipotesis kelima ( $H_5$ ) ditolak.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dittenhofer (2001), dimana praktik – praktik dukungan yang diberikan manajemen terkadang tidak bekerja sebagaimana mestinya dan menjadi tidak efektif karena kurangnya penerapan. Sehingga dukungan manajemen puncak tidak memberikan pengaruh kepada auditor internal.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan mengenai faktor – faktor penentu Efektivitas Auditor Internal pada inspektorat kabupaten se-Jawa Tengah, dapat diambil kesimpulan bahwa hanya Kualitas Kerja Auditor yang memiliki pengaruh positif terhadap Efektivitas Auditor Internal. Sementara variabel lainnya, yaitu keahlian profesional, Independensi Auditor Organisasi, Kenaikan Karir Auditor Auditor Auditor, dan dukungan manajemen puncak, tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Efektivitas Auditor Internal.

Penelitian yang dilakukan memiliki kelemahan dan keterbatasan sehingga mengurangi kesempurnaan hasil penelitian. Adapun keterbatasan tersebut ialah objek penelitian terbatas hanya pada auditor internal yang bekerja di inspektorat pemerintah daerah kabupaten saja dan tidak mencakup auditor yang bekerja di KAP, kemudian variabel independen yang digunakan pada penelitian ini terbatas hanya menggunakan lima variabel.

Berdasarkan keterbatasan tersebut, untuk penelitian selanjutnya disarankan agar peneliti memperluas objek penelitian dengan mendapatkan data dari auditor yang bekerja di KAP, membagikan kuesioner dalam rentang waktu yang lebih lama sehingga jumlah sampel yang diperoleh lebih banyak dibandingkan penelitian ini dan menghasilkan penelitian yang lebih akurat, menambahkan variabel independen atau variabel moderating, dummy, atau intervening sehingga dapat diketahui lebih banyak faktor apa saja yang dapat menentukan efektivitas kinerja auditor internal, serta peneliti diharapkan tidak hanya menggunakan kuesioner untuk mendapatkan data, tetapi juga menambahkan dengan metode wawancara agar mendapatkan data yang lebih terperinci dan terpercaya.



## REFERENSI

- Alattom, Z. A., Saat, M. B., & Idris, N. B. (2013). Internal Audit Quality Role in Raising The Level of Corporate Governance : A Case of Jordanian Banks. *International Journal of Academic Research*, 177-179.
- Bou-Raad, G. (2000). Internal Auditors and A Value-Added Approach : The New Business Regime. *Managerial Auditing Journal*, 183.
- Breaugh, J. A. (2011). Modeling The Managerial Promotion Process. *Journal of Managerial Psychology*, 264-277.
- Cohen, A., & Sayag, G. (2010). The Effectiveness of Internal Auditing : An Empirical Examination of its Determinants in Israeli Organisations. *Australian Accounting Review*, 296-305.
- Cooper, B. J., Leung, P., & Mathews, C. M. (1996). Benchmarking - A Comparison of Internal Audit in Australia, Malaysia, and Hong Kong. *Managerial Auditing Journal*, 23-29.
- Crockett, R. W., & Gilmere, J. A. (1999). Retaliation : Agency Theory and Gaps in The Law. *Public Personnel Management*, 39-47.
- D'Aquila, J. M. (1998). Is The Control Environment Related to Financial Reporting Decisions ? *Managerial Auditing Journal*, 472-478.
- Datu, T. T., & Nawawi, H. J. (2014). Implementation of Good Governance and Bureaucratic Reform in Indonesia. *International Journal of Academic Research*, 5-9.
- DeAngelo, L. E. (1981). Auditor Size and Audit Quality. *Journal of Accounting and Economics*, 184.
- Egbide, B.-C., & Agbude, G. A. (2012). Good Budgeting and Good Governance : A Comparative Discourse. *The Public Administration and Social Policies Review*, 54.
- Fernandes, J. J. (1994). Preparing Tomorrow's Internal Auditor. *Managerial Auditing Journal*, 20.
- Fernandez, S., & Rainey, H. G. (2006). Managing Successfull Organizational Change in The Public Sector : An Agenda for Research and Practice. *Public Administration Review*, 1-19.
- Flostoiu, S. (2012). The Relationship between Internal Audit and Fraud. *Bulletin Stiintific*, 24.
- Hendriksen, E.S. & M.F. Breda. (2001). Accounting Theory, Fifth Edition. Singapore: McGraw-Hill.
- Mohamed, D. M., & Habib, M. H. (2013). Auditor Independence, Audit Quality, and The Mandatory Auditor Rotation in Egypt. *Education, Business, and Society : Contemporary Middle Eastern Issues*, 116.
- Nicolaescu, E. (1948). Internal Auditors' Role in Detecting Fraud. *Contemporary Readings in Law and Social Justice*, 106-110.
- Peculea, A. D., & Calota, G. (2014). The Importance of Internal Audit in Optimizing Management Process. *Anul IX*, 11-20.
- Peursem, K. V. (2005). Conversations with Internal Auditors. *Managerial Auditing Journal*, 509.



Pickett, S. (2000). Developing Internal Audit Competencies. *Managerial Auditing Journal*, 265.