



**DETERMINAN EFEKTIVITAS AUDIT INTERNAL DENGAN
DUKUNGAN MANAJEMEN SEBAGAI VARIABEL
MODERASI
(STUDI EMPIRIS PADA KEMENTERIAN KELAUTAN DAN PERIKANAN)**

TESIS

Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Magister



Oleh:

Hendra Poltak

166020301111034

**PROGRAM MAGISTER AKUNTANSI
PASCASARJANA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BRAWIJAYA**

MALANG

2018

T E S I S

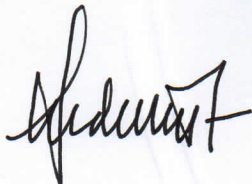
DETERMINAN EFEKTIFITAS AUDIT INTERNAL DENGAN DUKUNGAN MANAJEMEN SEBAGAI VARIBEL MODERASI (Studi Empiris pada Kementrian Kelautan dan perikanan)

Oleh :

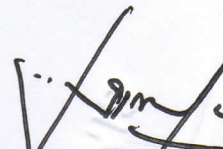
HENDRA POLTAK
166020301111034

Dipertahankan didepan penguji
pada tanggal : **27 Desember 2018**
dan dinyatakan memenuhi syarat

Komisi Pembimbing,



Prof. Dr. Made Sudarma, SE., MM., Ak
Ketua



Dr. Lilik Purwanti, M.Si., Ak., CSRS., CSRA
Anggota

Mengetahui,

a/n. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Brawijaya
Ketua Program Magister Akuntansi



Dr. Erwin Saraswati, Ak., CPMA., CSRA, CA
NIP. 19600124 198601 2 001

LEMBAR IDENTITAS KOMISI PEMBIMBING DAN PENGUJI

Judul : DETERMINAN EFEKTIFITAS AUDIT INTERNAL DENGAN DUKUNGAN MANAJEMEN SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Studi Empiris pada Kementrian Kelautan dan perikanan)

Nama Mahasiswa : HENDRA POLTAK

Program Studi : AKUNTANSI

KOMISI PEMBIMBING

Pembimbing 1 : Prof. Dr. Made Sudarma, SE., MM., Ak

Pembimbing 2 : Dr. Lilik Purwanti, M.Si., Ak., CSRS., CSRA

TIM PENGUJI

Dosen Penguji 1 : Nurkholis, SE., M.Buss., Ak., Ph.D

Dosen Penguji 2 : Abdul Ghofar, SE., M.Si., DBA., Ak.

Tanggal Yudisium : 27 Desember 2018

a.n Dekan

Ketua Program Studi Magister Akuntansi



Dr. Erwin Saraswati, Ak., CPA., CSRA, CA
NIP. 19600124 198601 2 001

PERNYATAAN ORISINILITAS TESIS

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah TESIS dengan judul:

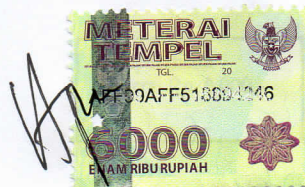
"DETERMINAN EFEKTIFITAS AUDIT INTERNAL DENGAN DUKUNGAN MANAJEMEN SEBAGAI VARIBEL MODERASI (Studi Empiris pada Kementerian Kelautan dan perikanan)"

Tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah TESIS ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia TESIS ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (MAGISTER) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. (UU NO. 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Malang, 27 Desember 2018

Mahasiswa,



NAMA : HENDRA POLTAK
NIM : 166020301111034
PS : MAGISTER AKUNTANSI
PPS FEB UB



RIWAYAT HIDUP

Hendra Poltak, Porsea, 12 November 1980, anak pertama dari pasangan D. Simangunsong (+) dan St. R.M. br. Simbolon. Menikah tahun 2010 dengan Ervina Br. Manurung dikaruniai dua anak, Aaron Natsheva Parjuangan Simangunsong (2011) dan Addy Alani Basana Simangunsong (2012).

Pendidikan formal diselesaikan di SD Dwiwarna 3 Medan (1993), SMP Negeri 8 Medan (1996), SMU Negeri 5 Medan (1999), Diploma 1 Perpajakan USU (2000), S1 Akuntansi Universitas Negeri Medan (2005). Studi di Magister Akuntansi Universitas Brawijaya (2016-2018).

Mengabdikan sebagai ASN sejak tahun 2008 s.d sekarang dengan penghargaan Satyalancana Karya Satya X Tahun. Pernah menjabat kasubbag administrasi akademik dan ketarunaan (2014-2016). Pegawai berprestasi Akademi Perikanan Sorong Tahun 2014.

Malang, Desember 2018

Penulis



Akhirnya aku dapat menyelesaikan Tahun 2018 dengan manis

Terima Kasih Tuhan buat pertolongan Mu yang begitu ajaib

Engkau menuntunku berjuang sampai garis finish

Kemuliaan bagiMu di tempat Maha Tinggi.

Ibu...Doamu selalu menyertai langkah ku sampai kapanpun

Istrikmu tercinta, Ervina, sabar mendampingi dan memotivasi ku

Aaron dan Addy penyemangat hidupku

Adik ku, selalu memberi doa untuk kesuksesanku

Kupersembahkan semua ini buat tanah air yang memberikan kehidupan...

Buat Indonesia raya yang jaya...

Buat Papua, tanah subur bertabur bahagia, seperti surga di bumi.

Buat kejayaan maritim kita

Malang, Desember 2018

Penulis



UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan Ucapan terima kasih dan penghargaan yang tak terhingga kepada:

1. Rektor Universitas Brawijaya, Prof. DR. Ir. Nuhfil Hanani AR., MS.
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya, Nurkholis, SE., M.Buss., Ak., Ph.D sekaligus selaku penguji I telah banyak memberikan masukan dan koreksi yang bermanfaat bagi tesis ini kepada penulis.
3. Ketua Program Studi Magister Akuntansi Universitas Brawijaya, Dr. Erwin Saraswati, Ak., CPMA.,CSRA. CA, yang banyak memberikan kemudahan bagi penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan studi tepat waktu.
4. Prof. Dr. Made Sudarma, SE., MM., Ak selaku ketua komisi pembimbing yang banyak memberikan kemudahan bagi penulis untuk dapat menyelesaikan tugas akhir ini dan banyak mengajari penulis hal-hal yang sangat berarti dalam hidup, serta Dr. Lilik Purwanti, M.Si.,Ak., CSRS., CSRA selaku pembimbing II yang penuh kesabaran dan dedikasi yang tinggi dengan banyak meluangkan waktu untuk mengoreksi dan memperbaiki tulisan tesis ini.
5. Seluruh Dosen Di Program Magister Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisni Universitas Brawijaya Malang.
6. Kapusdik Kementerian Kelautan dan Perikanan, Dr. Bambang, A.Pi., S.Pi.,MT



7. Direktur Politeknik Kelautan dan Perikanan Sorong, Dra. Hj. Endang Gunaisah, M.Si serta seluruh Sivitas Akademi Politeknik Kelautan dan Perikanan Sorong.

8. Bapak Silvester Simau, A.Pi., M.Si dan Bapak Dr. Moch. Nurhuda, A.Pi., M.Sc dan Bapak Dr. Ir. I Nyoma Suyasa, MS yang banyak memberikan dorongan dan banyak membantu proses tugas belajar.

9. Para auditor dan pegawai Kementerian Kelautan dan Perikanan yang membantu dalam proses pengisian kuisisioner penelitian.

10. Ibu Mertuaku, Lae Alvin, Bunga Manurung terima kasih atas dukungan yang diberikan.

11. Semua teman-teman kelas BD angkatan 2016 yang banyak memberikan bantuan selama penulis menyelesaikan tesis ini terutama mbak dian semoga Tuhan memberikan berkat melimpah dalam kehidupan keluarga dan mbak astia semoga segala langkah yang dijalani berhasil. Rekan alemong (mb Viati, mas Afis, mba Ester, ses Lena, mas Ikhi, mb Riana) kalian tidak terlupakan. Gek Kadek Indah Kusuma Dewi saran-sarannya banyak membantu, semoga mendapat yang terbaik dalam karir dan cita-cita. Teman-teman kelas sektor publik (mb tami, mb oli, dan mas bili). Teman sekontrakan (mas wawan dan mas riky).

Malang, Desember 2018

Penulis



ABSTRAK

Hendra Poltak : Program Magister Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya, 2018. **“Determinan Efektivitas Audit Internal dengan Dukungan Manajemen sebagai Variabel Moderasi”**. Ketua Komisi Pembimbing: Made Sudarma, Anggota Komisi Pembimbing: Lilik Purwanti.

Lemahnya akuntabilitas keuangan menunjukkan ketidakmapanaan efektivitas audit internal. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan memberikan bukti faktor penentu efektivitas audit internal pada Kementerian Kelautan dan Perikanan. Sampel penelitian ini adalah 31 auditor internal dan 31 pegawai KKP. Penelitian merupakan *explanatory research*, analisa data kuesioner penelitian untuk menguji hipotesis menggunakan bantuan alat analisis *Partial Least Squares* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan koordinasi dan kerjasama auditor internal dengan auditor eksternal, independensi organisasi, dan persepsi *auditee* berpengaruh secara positif terhadap efektivitas audit internal dengan daya prediktif sebesar 63,94 %. Namun, profesionalisme audit tidak berpengaruh secara positif terhadap efektivitas audit internal dan dukungan manajemen tidak mampu menjadi variabel moderasi. Temuan ini dapat membuka wawasan pihak yang berkepentingan, terutama pimpinan KKP untuk mempertimbangkan kebijakan yang dapat meningkatkan efektivitas audit internal untuk peningkatan sasaran dan kinerja organisasi.

Kata kunci: efektivitas audit internal; faktor faktor yang mempengaruhi efektivitas audit internal; kementerian kelautan dan perikanan.



ABSTRACT

Poltak, Hendra. Master Program in Accounting, Faculty of Economic and Business, Brawijaya University. 2018. **The Determinants of Internal Audit Effectiveness with Mangement's Support as the Moderator Variable**. Head of Advisory Commission: Made Sudarma, Member of Advisory Commission: Lilik Purwanti.

Poor financial accountability indicates internal audit ineffectiveness. The objective of this study is to assess and prove the determining factors of internal audit in the Indonesian Ministry of Marine Affairs and Fisheries (KKP). The data of this explanatory was obtained from questionnaires distributed to a sample of 31 internal auditors and 31 KKP employees and was analyzed using Partial Least Squares (PLS). The results show that the coordination and cooperation internal auditors and external auditors, organizational independence, and auditee perceptions positively influences internal audit effectiveness with predictive power of 63.94 %. However, audit professionalism does not positively influence internal audit effectiveness, and the management support does not moderate the influence. This finding provide new insights for interested parties, especially leaders of KKP, inconsidering policies that improve internal audit effectiveness for better target and organizational performance.

Keyword: effectiveness of internal audit, factor influencing the effectiveness of internal audit, the ministry of marine affairs and fisheries.



KATA PENGANTAR

Ucapan syukur dan terima kasih atas Pertolongan dan penyertaan Yesus Kristus, akhirnya penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis dengan judul “ Determinan Efektivitas Audit Internal dengan Dukungan Manajemen sebagai Variabel Moderasi Studi empiris pada Kementerian Kelautan dan Perikanan”. Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Magister Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang.

Penelitian ini mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas audit pada Kementerian Kelautan dan Perikanan. Melalui penelitian ini peneliti ingin memperoleh gambaran faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas audit internal sehingga dapat menjadi bahan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan untuk pengambilan keputusan.

Peneliti menyadari bahwa penyusunan tesis ini masih jauh dari sempurna, walaupun peneliti telah memberikan daya dan upaya yang optimal.

Oleh karena itu, saran dan kritik yang konstruktif dapat memperkaya wawasan dan memberikan manfaat pengetahuan dalam lingkup akuntansi sektor publik khususnya bidang audit sektor publik.

Malang, Desember 2018

Penulis

**DAFTAR ISI**

RIWAYAT HIDUP	i
REFLEKSI	ii
UCAPAN TERIMA KASIH	iii
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Motivasi Penelitian.....	9
1.3 Rumusan Masalah.....	10
1.4 Tujuan Penelitian.....	10
1.5 Kontribusi Penelitian.....	11
1.5.1 Kontribusi Teoritis.....	11
1.5.2 Kontribusi Praktis.....	11
1.5.3 Kontribusi Kebijakan.....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori.....	13
2.1.1 Teori Kontinjensi.....	13
2.1.2 Efektivitas Audit Internal.....	14
2.1.3 Koordinasi dan Kerja sama Auditor Internal dengan Auditor Eksternal.....	16
2.1.4 Independensi Organisasi.....	17
2.1.5 Profesionalisme <i>Audit</i>	18



2.1.6	Persepsi <i>Auditee</i>	20
2.1.7	Dukungan Manajemen	21
2.2	Penelitian Terdahulu	23

BAB III RERANGKA KONSEPTUAL DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

3.1	Rerangka Konseptual	26
3.2	Pengembangan Hipotesis	28
3.2.1	Pengaruh Koordinasi dan Kerja Sama Auditor Internal dengan Auditor Eksternal	29
3.2.2	Pengaruh Independensi Organisasi terhadap Efektivitas Audit Internal	30
3.2.3	Pengaruh Profesionalisme audit terhadap Efektivitas Audit Internal	31
3.2.4	Pengaruh Persepsi <i>auditee</i> terhadap Efektivitas Audit Internal	32
3.2.5	Pengaruh Koordinasi dan Kerja Sama Auditor Internal dengan Auditor Eksternal, Independensi Organisasi, Persepsi <i>Auditee</i> , dan Profesionalisme Audit terhadap Efektivitas Audit Internal yang dimoderasi oleh Dukungan Manajemen	33

BAB IV METODE PENELITIAN

4.1	Jenis Penelitian	35
4.2	Populasi dan Sample Penelitian	35
4.3	Jenis dan Metode Pengumpulan Data	36
4.4	Definisi Operasional dan Pengukurannya	37
4.5	Metode Analisa Data	41
4.6	Persamaan Struktural	42
4.7	Evaluasi Model Penelitian	42
4.7.1	Outer Model	43
4.7.2	Inner Model	43



4.8 Model Pengujian Hipotesis..... 44

4.9 Pilot Test..... 44

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Deskripsi Objek Penelitian 51

5.2 Deskripsi Karakteristik Responden 52

5.2.1 Karakteristik Responden Auditor 52

5.2.2 Karakteristik Responden Auditee..... 55

5.3 Deskripsi Jawaban Responden..... 56

5.3.1 Deskripsi Variabel Koordinasi dan Kerja Sama Auditor
Internal dengan Auditor Eksternal..... 57

5.3.2 Deskripsi Variabel Independensi Organisasi 59

5.3.3 Deskripsi Variabel Profesionalisme *Audit* 60

5.3.4 Deskripsi Variabel Persepsi *Auditee*..... 62

5.3.5 Deskripsi Variabel Dukungan Manajemen 64

5.3.6 Deskripsi Variabel Efektivitas Audit Internal..... 66

5.4 Evaluasi Model 70

5.4.1 Evaluasi Model Pengukuran 70

5.4.2 Evaluasi Model Struktural..... 74

5.5 Pengujian Hipotesis 77

5.6 Pembahasan Hasil Penelitian 81

5.6.1 Pengaruh Koordinasi dan Kerja Sama Auditor Internal
dengan Auditor Eksternal terhadap Efektivitas Audit
Internal 81

5.6.2 Pengaruh Independensi Organisasi terhadap Efektivitas
Audit Internal 82

5.6.3 Pengaruh Profesionalisme *Audit* terhadap Efektivitas Audit
Internal 82

5.6.4 Pengaruh Persepsi *Auditee* terhadap Efektivitas Audit
Internal 84

5.6.5 Dukungan Manajemen Memoderasi Pengaruh Koordinasi
dan Kerja Sama Auditor Internal dengan Auditor Eksternal,



Independensi Organisasi, *Profesionalisme Audit*, dan Persepsi *auditee* Terhadap Efektivitas Audit Internal.....85

BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan.....89

6.2 Implikasi Penelitian.....90

6.2.1 Implikasi Teoritis.....90

6.2.2 Implikasi Praktis.....91

6.2.3 Implikasi Kebijakan.....91

6.3 Keterbatasan dan Saran.....92

DAFTAR PUSTAKA.....93

LAMPIRAN-LAMPIRAN.....101



DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
1.1	Rangking Indeks Persepsi Korupsi Kawasan ASEAN.....	2
1.2	Ikhtisar Hasil Pemeriksaan BPK	2
4.1	Skor Pengukuran Skala <i>Likert</i>	39
4.2	Ringkasan Konstruk dan Indikator.....	40
4.3	Kriteria Evaluasi Model Struktural.....	44
4.4	Hasil <i>Pilot Test</i> validasi konvergen tahap pertama.....	45
4.5	Hasil <i>Pilot Test</i> validasi konvergen tahap kedua.....	47
4.6	Perbandingan <i>Cross Loading</i>	48
4.7	Perbandingan AVE dan Koefisien Korelasi.....	50
4.8	Hasil Uji Reliabilitas.....	50
5.1	Tingkat Pengembalian Kuisisioner	52
5.2	Karakteristik Responden Auditor.....	53
5.3	Karakteristik Responden Auditee.....	56
5.4	Statistik Deskriptif Variabel Koordinasi dan Kerja Sama Auditor Internal dengan Auditor Eksternal.....	57
5.5	Statistik Deskriptif Variabel Independensi Organisasi.....	59
5.6	Statistik Deskriptif Variabel <i>Profesionalisme Audit</i>	61
5.7	Statistik Deskriptif Variabel Persepsi <i>Auditee</i>	62
5.8	Statistik Deskriptif Variabel Dukungan Manajemen.....	64
5.9	Statistik Deskriptif Variabel Efektivitas Audit Internal.....	66
5.10	Uji Validasi Konvergen Tahap Pertama.....	71
5.11	Uji Validasi Konvergen Tahap Kedua.....	72



DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
3.1	Model Penelitian	28
5.1	Model Struktural Pengujian Hipotesis	75



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul	Halaman
1	Kuisisioner Auditor.....	100
2	Kuisisioner Auditee.....	105
3	Data Primer Kuisisioner Penelitian.....	108
4	Output Hasil PLS.....	114



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Masa depan organisasi baik sektor publik maupun sektor privat tidak terlepas dari tingkat kemapanan efektivitas audit internal. Kemapanan efektivitas audit internal menjadi fungsi kontrol bagi manajemen dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi. Ketidakmapanan efektivitas audit internal akan menjadi penghalang organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara ekonomis, efisien, dan efektif. Ketidakmapanan ini terlihat dari banyaknya skandal korupsi yang terjadi dan lemahnya akuntabilitas keuangan.

Fungsi kontrol yang dilakukan manajemen melalui Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) belum dijalankan secara efektif yang dibuktikan dengan hasil rilis *Transparency International* (TI) terkait Indeks Persepsi Korupsi (IPK) menempatkan Indonesia sebagai salah satu negara dengan tingkat korupsi tertinggi di dunia. Rilis tahun 2017 Indonesia menduduki peringkat ke-96 dari 180 negara yang di survey. Sementara untuk regional ASEAN, Indonesia menempati urutan ke-5 negara terkorup berada dibawah Singapura, Brunai Darusalam, Malaysia, dan Timor Leste. Peringkat ini pun semakin memburuk baik dibanding tahun sebelumnya. Penurunan peringkat yang menandakan korupsi tinggi ini bukan tanpa sebab, selama kurun waktu 2014 - 2017 Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) telah menangani 72 kasus yang merupakan operasi tangkap tangan. KPK berhasil menetapkan 249 tersangka kasus korupsi yang berasal dari penegak hukum, anggota legislatif, pejabat di Kementerian/lembaga, maupun kepala daerah (databoks.katadata.co.id). Rangking indeks persepsi korupsi kawasan ASEAN dapat dilihat pada Tabel 1.1.



Tabel 1.1

Rangking Indeks Persepsi Korupsi Kawasan ASEAN

Negara	Tahun											
	2017			2016			2015			2014		
	Regional	Global	Score	Regional	Global	Score	Regional	Global	Score	Regional	Global	Score
Singapura	1	6	84	1	7	84	1	8	85	1	7	84
Brunai	2	32	62	2	41	58			-			-
Malaysia	3	62	47	3	55	49	2	54	50	2	50	52
Timor Leste	4	91	38	5	101	35	7	123	28	6	133	28
Thailand	5	96	37	5	101	35	3	76	38	3	85	38
Indonesia	5	96	37	4	90	37	4	88	36	4	107	34
Vietnam	6	107	35	7	113	33	6	112	31	5	119	31
Filipina	7	111	34	6	101	35	5	95	35	3	85	38
Myanmar	8	130	30	9	136	28	8	147	22	8	156	21
Laos	9	135	29	8	123	30	5	139	35	7	145	25
Kamboja	10	161	21	10	156	21	9	150	21	8	156	21

Sumber : www.transparency.org

Tingginya tingkat korupsi di Indonesia, juga diperparah dengan lemahnya akuntabilitas keuangan. Laporan Ikhtisar Hasil Pemeriksaan Semester (IHPS) I Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) masih ada Kementerian/Lembaga yang memperoleh opini tidak mengemukakan pendapat/*disclamer* (tabel 1.2).

Tabel 1.2

Ikhtisar Hasil Pemeriksaan PK pada Pemerintah Pusat

Keterangan	2017		2016		2015		2014	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
WTP	80	91%	74	84 %	56	65 %	61	71%
WDP	6	7%	8	9 %	26	30 %	18	21%
TMP (Disclamer)	2	2%	6	7 %	4	5%	7	8%
Tidak Wajar	-	-	-	-	-	-	-	-
Jumlah Entitas Pelaporan	88		66		86		87	

Sumber : Laporan IHPS Badan Pemeriksa Keuangan

Fenomena lemahnya akuntabilitas keuangan di atas juga terjadi pada Kementerian Kelautan dan Perikanan (KKP). Kementerian memperoleh opini *disclamer* atas akuntabilitas Tahun 2016 dan 2017. Pemberian opini ini diakibatkan sistem pengendalian intern pemerintah belum dilakukan secara baik dan peran auditor belum sejalan dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No.Per/05/M.Pan/03/2008 tentang standar audit Aparat



Pengawas Intern Pemerintah (APIP), padahal selama 4 tahun berturut-turut sejak tahun 2012 memperoleh opini WTP. Permasalahan lain adalah penyerapan anggaran KKP Tahun 2017 tergolong rendah, kementerian hanya mampu merealisasikan belanja sebesar 66,87% dari anggaran yang tersedia (<http://dpr.go.id>). Rendahnya penyerapan anggaran ini tentu berimbas kepada penyelenggaraan kegiatan prioritas terutama pelayanan publik untuk kesejahteraan masyarakat.

Penguatan fungsi audit internal menjadi sangat penting untuk dapat mengantisipasi semakin beragamnya bentuk skandal keuangan yang terjadi, perkembangan organisasi, bisnis, dan kemajuan teknologi. Awalnya audit internal berperan secara tradisional fokus kepada laporan keuangan dan berorientasi mencari kesalahan (*watch dog*). Perubahan paradigma dari tradisional menuju audit internal yang modern sejalan dengan pendapat Arena dan Azone (2009) menyatakan audit internal telah menjadi bagian penting dalam suatu organisasi melalui kontribusinya memberi nilai tambah untuk pencapaian tujuan organisasi secara ekonomis, efisien, dan efektif. Sesuai dengan definisi tersebut, Audit Internal yang efektif mengedepankan paradigma baru yang berorientasi memberikan nilai tambah bagi organisasi.

Nilai tambah tersebut berupa jasa konsultasi (*consulting*) yakni memberikan saran kepada manajemen dan *auditee* dalam memanfaatkan sumberdaya organisasi secara ekonomis, efisien, dan efektif sehingga aktivitas organisasi berjalan sesuai dengan tujuannya. Begitu juga jasa katalisator (*catalyst*) lebih condong membantu untuk mengidentifikasi risiko dan mengoptimalkan/menciptakan peluang dalam rangka perbaikan tata kelola organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Mempertimbangkan pentingnya efektivitas audit internal dalam pencapaian tujuan organisasi, penelitian ini berupaya menjelaskan dan



memprediksi faktor-faktor yang berpengaruh terhadap efektivitas audit internal menggunakan Teori Kontinjensi. Teori Kontinjensi (Daft, 2015:28) yang menyatakan bahwa satu hal tergantung pada hal-hal lain. Teori ini mampu menjelaskan efektivitas audit tidak akan tercapai tanpa ada faktor-faktor yang mendukungnya.

Konstruk dan variabel yang berbeda dapat digunakan untuk menguji efektivitas audit internal sesuai dengan konteksnya (Mihret *et al.*, 2010; Karagiorgos *et al.*, 2011). Sejalan dengan pendapat Endaya dan Hanefah (2013) tidak ada konsensus antara peneliti mengenai efektivitas audit atau kerangka terbaik untuk efektivitas audit internal, sehingga memungkinkan untuk dilakukan penelitian lanjut untuk menambah kontribusi penelitian. Peneliti memilih koordinasi dan kerja sama auditor internal dengan auditor eksternal, Independensi Organisasi, profesionalisme audit dan persepsi *auditee* sebagai variabel independen, serta dukungan manajemen sebagai variabel moderasi. Variabel-variabel yang dipilih peneliti relevan digunakan dalam konteks sektor publik di Indonesia khususnya pada pemerintah pusat.

Koordinasi dan kerja sama auditor internal dengan auditor eksternal diprediksi berpengaruh terhadap efektivitas audit internal. Koordinasi dan kerja sama antara keduanya untuk meningkatkan efektivitas audit dan meminimalkan biaya audit (Ho dan Hutchinson, 2010). Standar 2050 *Institute of Internal Auditor* (IIA) menggambarkan aspek koordinasi antara auditor internal dan auditor internal sebagai upaya memastikan cakupan audit yang memadai dan meminimalkan duplikasi pekerjaan. Selain itu, koordinasi menciptakan saling ketergantungan antara auditor internal dengan auditor eksternal untuk mengefektifkan kerja dalam optimalkan pencapaian tujuan.

Penelitian Alzeban dan Gwilliam (2014) menemukan bahwa koordinasi dan kerja sama auditor internal dengan eksternal berkontribusi terhadap



efektivitas fungsi audit internal sektor publik di Saudi Arabia. Sejalan dengan hasil penelitian (Badara dan Saidin, 2014; Salehi, 2016) mengemukakan terdapat hubungan positif antara koordinasi dan kerja sama auditor internal dengan auditor eksternal terhadap efektivitas audit internal.

Independensi merupakan kata kunci yang paling penting untuk menilai peran audit internal (Kumaat, 2011:9). Adanya independensi organisasi bagi aktivitas audit internal akan memberikan keleluasaan bagi organisasi untuk dapat memerankan fungsinya secara bebas tanpa adanya tekanan dari pihak-pihak yang berkepentingan. Independensi organisasi juga berdampak bagi auditor internal untuk menghasilkan sikap objektif dan percaya diri dalam melaksanakan tanggung jawab aktivitas audit internal secara wajar. Independensi yang dimiliki dalam melaksanakan aktivitasnya tentu akan meningkatkan efektivitas audit internal (Baharuddin *et al.*, 2014).

Penelitian Cohen dan Sayag (2010) pada seratus delapan organisasi yang mempekerjakan auditor internal di Israel membuktikan bahwa independensi mempengaruhi efektivitas audit internal. Hasil penelitian diperkuat oleh penelitian (Alzeban dan Gwilliam, 2014; Badara, 2015; Salehi, 2015; Tackie *et al.*, 2016; Dellai dan Omri, 2016; Al-Shbail, 2017; Arles *et al.*, 2017; Anto *et al.*, 2016) yang menemukan bahwa independensi berpengaruh positif pada efektivitas audit internal. Independensi menjadi kunci dasar dalam efektivitas audit internal.

Penelitian independensi ini bertolak belakang dengan penelitian Al-Twajiry (2003) yang menemukan bahwa independensi tidak memberikan dampak pada efektivitas audit internal bagi sektor korporasi di Arab Saudi. Penelitian ini diperkuat oleh penelitian (Hailemariam, 2014) menemukan bahwa independensi tidak berkontribusi terhadap efektivitas audit internal.



Profesionalisme *audit* merupakan kemahiran professional auditor dalam menilai efektivitas struktur penerapan pengendalian organisasi. Elemen-elemen profesionalisme *audit* adalah ketaatan terhadap kode etik professional, pengetahuan, ketrampilan, disiplin ilmu, hubungan dan komunikasi antar manusia, serta pendidikan berkelanjutan (Grefita, 2011). Auditor yang professional selalu memberikan seluruh kemampuannya untuk dapat meningkatkan efektivitas audit internal.

Penelitian Tackie (2016) menunjukkan Profesionalisme *audit* berpengaruh secara signifikan pada pemerintah daerah di Ghana. Hasil yang berbeda ditemukan pada penelitian (Arena dan Azone, 2009; Cohen dan Sayag, 2010; Mahmudah dan Riyanto, 2016) menemukan Profesionalisme *audit* tidak mempengaruhi efektivitas audit

Persepsi *auditee* yang baik terhadap aktivitas audit internal akan meningkatkan efektivitas audit internal (Flesher dan Zanzig, 2000). *Auditee* yang memberikan respek terhadap auditor dalam menjalankan perannya akan memberikan stimulus kepada auditor untuk memberikan kemampuannya serta memberi nilai tambah bagi organisasi. Respek *auditee* ditandai dengan penyelesaian rekomendasi audit yang bermanfaat mengarahkan organisasi memperbaiki kinerjanya.

Penelitian Putra (2017) menemukan bahwa persepsi *auditee* berpengaruh positif terhadap efektivitas audit internal di Kementerian Keuangan. Persepsi yang sama antara *auditee* dan auditor dapat meningkatkan efektivitas audit internal. Hasil ini berbeda dengan penelitian Hailemariam (2014) yang menemukan bahwa persepsi *auditee* yang berbeda akan mengakibatkan auditor internal tidak dapat memberikan kemampuan terbaiknya untuk mengidentifikasi kegiatan ketidakpatuhan dan memberikan nilai tambah bagi organisasi.



Dukungan manajemen sangat penting dalam mencapai efektivitas audit (Mihret dan Yismau, 2007). Dukungan manajemen dapat berupa pemenuhan kecukupan Sumber Daya Manusia (SDM) audit internal, dukungan anggaran peningkatan profesionalisme melalui pendidikan dan pelatihan, serta adanya kecukupan biaya operasional audit internal (Cohen dan Sayag, 2010). Semakin besar dukungan manajemen, maka semakin efektif fungsi audit internal.

Penelitian Mihret dan Yismau (2007) pada sektor publik di Ethiopia membuktikan bahwa dukungan manajemen dengan sumber daya dan komitmen untuk melaksanakan rekomendasi audit internal sangat penting dalam mencapai efektivitas audit internal. Cohen dan Sayag (2010) membuktikan dukungan manajemen puncak pengaruhnya sangat kuat dibanding variabel lain yang diuji pada organisasi-organisasi di Israel. Hasil penelitian tersebut diperkuat oleh (Alzeban dan Gwilliam, 2014; Baharuddin *et al.*, 2014; Hailemariam, 2014; Badara, 2015; George *et al.*, 2015; Salehi, 2015; Dellai dan Omri, 2016) yang mengungkapkan bahwa dukungan manajemen berkontribusi dalam mempengaruhi efektivitas audit internal.

Penelitian yang terkait dukungan manajemen tersebut bertolak belakang dengan penelitian Ahmad *et al.* (2009) yang menemukan bahwa dukungan manajemen tidak berperan untuk mempengaruhi efektivitas audit internal. Rendahnya dukungan manajemen ini terkait kecukupan kebutuhan SDM auditor untuk memperkuat fungsi departemen audit internal, fungsi departemen audit merupakan formalitas struktur organisasi sektor publik di Malaysia. Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian (Ebaid, 2011; Rahadhitya dan Darsono, 2017; Baheri *et al.*, 2017) menemukan dukungan manajemen tidak berpengaruh positif terhadap efektivitas audit internal.

Kementerian Kelautan dan Perikanan memperoleh anggaran yang besar dalam upaya membantu percepatan pencapaian sasaran dan tujuan peningkatan



kesejahteraan. Anggaran tersebut tentu harus bisa dilaksanakan secara ekonomis, efisien, dan efektif sehingga pada pelaksanaan tidak terjadi penyalagunaan, sesuai dengan aturan yang berlaku, dan pelaporan juga memenuhi ketentuan yang berlaku. Peran audit internal sebagai pengawas aktivitas organisasi harus juga efektif. Keefektifan ini bisa dipengaruhi oleh variabel-variabel yang sudah ditetapkan di atas.

Penelitian ini pengembangan dari penelitian Cohen dan Sayag (2010). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu peneliti menambahkan variabel persepsi *auditee* karena di penelitian sebelumnya (Hailemariam, 2014 dan Santoso, 2016) tidak memberikan hasil positif bagi efektivitas audit internal, sehingga penguji berminat menguji ulang variabel tersebut. Peneliti juga menambah variabel koordinasi dan kerja sama Auditor Internal dengan Auditor Eksternal karena sepengetahuan peneliti, baru penelitian (Alzeban dan Gwilliam, 2010; Badara dan Saidin, 2014; Salehi, 2015; Santoso, 2016; Shohiha *et al.*, 2018) yang menggunakan variabel ini untuk mengukur efektivitas audit internal. Peneliti mengurangi variabel kualitas pekerjaan audit karena hasil penelitian sebelumnya sudah konsisten memberikan hasil positif bagi efektivitas audit internal (Mihret *et al.*, 2007; Badara, 2015; George *et al.*, 2015). Peneliti juga menjadikan variabel dukungan manajemen yang sebelumnya pada penelitian terdahulu merupakan variabel independen menjadi variabel moderasi.

Dukungan manajemen dipilih menjadi variabel moderasi dalam penelitian ini sesuai dengan pendapat Endaya (2016) yang menyatakan bahwa jika manajemen senior memiliki minat dan dorongan untuk mendukung kegiatan akan memastikan efektivitas audit internal. Penggunaan dukungan manajemen sebagai variabel moderasi telah dilakukan (Endaya dan Hanefah, 2016; Oktavia, 2016; Arles *et al.*, 2017). Penelitian Endaya dan Hanefah (2016) menemukan



bukti karakteristik auditor internal terhadap efektivitas audit internal dipengaruhi secara positif oleh dukungan manajemen sebagai variabel moderasi. Hasil yang berbeda diperoleh (Oktavia, 2017; Arles et al., 2017) bahwa dukungan manajemen memperlemah efektivitas audit internal.

Teori Kontinjensi digunakan dalam penelitian ini didasarkan pada asumsi tidak ada cara terbaik dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Capaian organisasi ditentukan oleh situasi internal dan eksternal serta kondisi tertentu.

Efek moderasi dukungan manajemen juga dapat diselidiki dengan menggunakan Teori Kontinjensi. Sesuai dengan pendapat Sekaran dan Bougie (2009) bahwa variabel moderasi memiliki efek yang kuat pada hubungan antar variabel independen dan variabel dependen. Variabel moderasi memungkinkan adanya variabel yang dapat memperkuat dan memperlemah koordinasi dan kerja sama auditor internal dengan auditor eksternal, independensi organisasi, profesionalisme *audit*, dan persepsi *auditee* terhadap efektivitas audit internal.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut maka peneliti bermaksud melakukan penelitian dengan judul “Determinan Efektivitas Audit Internal pada Kementerian Kelautan dan Perikanan dengan Dukungan Manajemen sebagai Variabel Moderasi (Studi empiris pada Kementerian Kelautan dan Perikanan)”.

1.2 Motivasi Penelitian

Motivasi penelitian ini adalah sebagai berikut : Pertama, penelitian terkait audit internal dengan fokus efektivitas audit internal masih membuka banyak ruang untuk dapat diteliti kembali mengingat banyaknya pendekatan untuk menilai efektivitas audit internal dan masih memungkinkan untuk menambah literatur audit terkait efektivitas audit internal. Kedua, fenomena *disclaimer* di KKP atas akuntabilitas laporan keuangan tahun 2016 dan 2017 yang disematkan oleh



BPK berdampak pada pencapaian target pemerintah mewujudkan *good governance*. Ketiga, optimalisasi peran APIP KKP sangat diharapkan melalui perannya melakukan pengendalian, pengawalan, dan pengawasan dalam mendukung kinerja Kementerian untuk mencapai visi mewujudkan Indonesia sebagai poros maritim dunia dengan tata kelola organisasi yang akuntabel.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian dan motivasi penelitian di atas, maka peneliti mencoba merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah koordinasi dan kerja sama auditor internal dengan auditor eksternal berpengaruh positif terhadap efektivitas audit internal?
2. Apakah independensi organisasi berpengaruh positif terhadap efektivitas audit internal?
3. Apakah profesionalisme *audit* berpengaruh positif terhadap efektivitas audit internal?
4. Apakah persepsi *auditee* berpengaruh positif terhadap efektivitas audit internal?
5. Apakah dukungan manajemen dapat memoderasi koordinasi dan kerja sama auditor internal dengan auditor eksternal, Independensi organisasi, dan Profesionalisme *audit*, dan persepsi *auditee* terhadap efektivitas audit internal?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menguji dan memberikan bukti empiris pengaruh koordinasi dan kerja sama auditor internal dengan auditor eksternal terhadap efektivitas audit internal.



2. Menguji dan memberikan bukti empiris pengaruh independensi organisasi terhadap efektivitas audit internal.
3. Menguji dan memberi bukti empiris pengaruh persepsi *auditee* terhadap efektivitas audit internal.
4. Menguji dan memberi bukti empiris pengaruh profesionalisme *audit* terhadap efektivitas audit internal.
5. Menguji dan memberi bukti empiris pengaruh koordinasi dan kerja sama auditor internal dengan auditor eksternal, independensi, dan profesionalisme *audit* yang dimoderasi dukungan manajemen terhadap efektivitas audit internal.

1.5 Kontribusi Penelitian

Kontribusi dari hasil penelitian ini dipaparkan pada subbab berikut:

1.5.1 Kontribusi Teoritis

Kontribusi teoritis hasil penelitian ini adalah :

1. Memberikan kontribusi pada pengembangan kajian Teori Kontinjensi terkait dengan faktor- faktor yang berpengaruh terhadap efektivitas audit internal untuk meningkatkan tata kelola organisasi.
2. Memperkaya penemuan empiris terkait peran efektivitas audit internal dalam memberikan layanan untuk menambah nilai dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi.
3. Memberikan kontribusi perbaikan praktik terkait efektivitas audit internal.

1.5.2 Kontribusi Praktis

Kontribusi praktis hasil penelitian ini adalah :

1. Bagi KKP hasil penelitian dapat memberikan pemahaman bahwa efektivitas audit internal dapat mendeteksi dini, pencegahan, dan menciptakan peluang untuk pencapaian tujuan dan sasaran organisasi.



2. Bagi APIP KKP selaku pengawas internal dapat melakukan perubahan dan perbaikan terus menerus guna memberi nilai bagi Kementerian.

3. Bagi auditor internal hasil penelitian dapat dijadikan evaluasi untuk meningkatkan standar pelayanan melalui hubungan dengan manajemen, audit eksternal, independensi organisasi, dan peningkatan profesionalisme untuk memberikan rekomendasi yang ditindaklanjuti, bermanfaat meningkatkan operasi organisasi.

4. Bagi pegawai/auditee, hasil penelitian dapat menjadi evaluasi untuk perbaikan kinerja dan menindaklanjuti rekomendasi audit untuk pencapaian sasaran dan tujuan.

1.5.3 Kontribusi Kebijakan

Hasil dari penelitian dapat memberikan kontribusi bagi pemerintah, khususnya KKP untuk mengembangkan dan memperbaiki kebijakan-kebijakan yang dapat meningkatkan efektivitas audit internal untuk lebih optimal memberikan layanan menambah nilai organisasi terutama akuntabilitas keuangan.



BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Landasan teori merupakan dasar untuk memperjelas masalah yang akan diteliti, merumuskan hipotesis, menyusun instrumen penelitian, serta memberikan saran dalam pemecahan masalah (Sugiyono, 2015:57-58). Penelitian ini menggunakan Teori Kontinjensi untuk mengungkapkan pengaruh variabel independen terhadap efektivitas audit internal. Penggunaan teori ini berdasarkan pertimbangan bahwa teori tersebut dapat menjelaskan secara jelas dan logis pencapaian efektivitas audit internal.

2.1.1 Teori Kontinjensi

Teori Kontinjensi awalnya dilakukan pada penelitian organisasi untuk menilai efektivitas organisasi. Teori ini dikembangkan oleh Woodward (1958), mengemukakan tidak ada cara terbaik untuk mengatur perusahaan. Selaras dengan pandangan tersebut, Lawrence dan Lorsch (1967) menyatakan tidak ada cara terbaik dalam mencapai kesesuaian antara faktor organisasi dan lingkungan untuk memperoleh prestasi yang baik bagi suatu organisasi. Dengan demikian, kesuksesan pencapaian tujuan organisasi dapat ditentukan oleh faktor internal dan faktor eksternal serta kondisi tertentu. Teori ini berkembang dan dapat digunakan untuk memecahkan persoalan dibidang lain termasuk di bidang audit.

Kontinjensi dapat berarti sesuatu yang hanya berlaku dalam kondisi tertentu (Chenhall, 2003). Donalson (2001) berpendapat bahwa Kontinjensi mengacu kepada situasi bahwa efek dari satu variabel lain tergantung kepada variabel ketiga. Selanjutnya Badara dan Saidin (2014) berpendapat bahwa Teori Kontinjensi dapat menjelaskan hubungan antara 2 variabel maupun lebih.



Pada konteks penelitian ini, peneliti menggunakan Teori Kontinjensi Daft (2015:28) yang menyatakan bahwa satu hal bergantung pada hal-hal lain, dan agar organisasi menjadi efektif harus ada *goodness of fit* antara desain dan faktor kontigen. Penerapan teori ini tidak dapat disamakan dalam setiap organisasi dengan karakteristik yang berbeda karena memiliki efek yang berbeda tergantung pada konteks setting organisasi.

Berdasarkan pada Teori Kontinjensi, efektivitas audit internal dipengaruhi oleh faktor internal yaitu independensi auditor dan profesionalisme *audit*. Sementara faktor eksternal yang mempengaruhi efektivitas audit internal adalah koordinasi dan kerja sama auditor internal dengan auditor eksternal, persepsi *auditee*, dan dukungan manajemen puncak. Selain itu, Teori Kontinjensi bisa pula diterapkan untuk menjawab bahwa keberhasilan efektivitas audit internal ditentukan oleh kondisi tertentu. Kondisi tertentu tersebut adalah dukungan manajemen puncak.

2.1.2 Efektivitas Audit Internal

Efektivitas mengacu kepada tingkat keberhasilan untuk mencapai tujuan sesuai target yang ditetapkan dengan menggunakan cara atau prosedur yang sudah ditentukan dan terukur. Sejalan dengan pendapat Siagian (2002:151) efektivitas adalah tercapainya suatu sasaran yang telah ditentukan pada waktunya dengan menggunakan sumber-sumber data tertentu yang dialokasikan untuk menjalankan kegiatan-kegiatan organisasi tertentu. Selanjutnya Bungkaes (2013:45) mendefinisikan efektivitas sebagai ukuran output, kebijakan, serta prosedur yang direncanakan organisasi dapat mencapai tujuan.

Merujuk beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa efektivitas merupakan proses pencapaian tujuan berorientasi kepada kualitas dengan target dan sasaran yang sudah direncanakan menggunakan sumber daya yang terukur melalui rekomendasi yang diberikan oleh auditor. Jadi, keberhasilan pencapaian



tujuan dipengaruhi oleh efektivitas program/kegiatan yang direncanakan sampai kepada monitoring dan evaluasi kegiatan.

Terkait dengan efektivitas audit internal, Menurut Badara dan Saidin (2014) efektivitas audit internal adalah kemampuan auditor internal untuk mencapai tujuan dari fungsi audit internal dalam pemerintah daerah. Menurut Sarens (2009) efektivitas audit internal adalah kemampuan fungsi audit internal untuk secara positif mempengaruhi kualitas tata kelola perusahaan. Menurut Lenz (2013) merupakan konsep berbasis risiko yang membantu organisasi untuk mencapai tujuannya dengan secara positif mempengaruhi kualitas tata kelola perusahaan.

Merujuk pendapat para ahli diatas, disimpulkan bahwa efektivitas audit internal adalah kemampuan dari fungsi audit internal untuk membantu organisasi mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dengan mempengaruhi kualitas tata kelola organisasi. Kemampuan fungsi audit internal dapat menjamin kepastian lebih tinggi rekomendasi yang dihasilkan oleh audit internal dapat dipercaya.

Penentuan efektivitas audit dalam penelitian audit internal yang dilakukan beberapa peneliti menggunakan bermacam pendekatan. Pendekatan yang dilakukan Arena dan Azone (2009) yaitu : ukuran proses, ukuran keluaran, dan ukuran hasil. Pendekatan pertama berdasarkan ukuran proses, efektivitas audit internal ditentukan oleh kesesuaian antara audit dengan beberapa standar universal yang diekstrapolasikan dari karakteristik audit internal (White,1976).

Sawyer (1988) mengajukan lima standar berdasarkan pendekatan ini yaitu : saling ketergantungan, kemampuan profesional, lingkup pekerjaan, kinerja audit, dan pengelolaan departemen audit internal. Pendekatan kedua sesuai dengan pendapat Ransan (1955) dan Albrecht *et al.* (1988) bahwa efektivitas audit ditentukan oleh fungsi evaluasi subjektif oleh manajemen. Hal ini berarti audit



internal berorientasi kepada pelanggan. Selanjutnya pendekatan ketiga dikemukakan oleh Al-Twaijry *et al.* (2003) efektivitas audit ditentukan oleh kepatuhan terhadap Standar Internasional Praktik Profesional Audit Internal.

2.1.3 Koordinasi dan Kerja Sama Auditor Internal dengan Auditor Eksternal

Alzeban dan Gwilliam (2014) berpendapat bahwa koordinasi dan kerja sama auditor internal dengan auditor eksternal telah lama dipandang penting untuk manfaat audit bagi organisasi dan pemangku kepentingan eksternal. Koordinasi auditor internal dan eksternal ini dapat memberikan cakupan audit secara lebih efisien dan efektif (Morrill *et al.*, 2003). Koordinasi dan kerja sama ini dilakukan berkesinambungan untuk mendapatkan manfaat optimal demi kepentingan dan tujuan bersama.

Koordinasi dan kerja sama dapat terjadi dikarenakan adanya sisi kesamaan dan perbedaan peran yang menimbulkan adanya saling ketergantungan dan saling membutuhkan. Kesamaan peran dan kepentingan antara auditor internal dengan auditor terkait tata kelola organisasi dan efektivitas pengendalian internal keuangan. Perbedaan keduanya terletak pada fokus perhatian auditor internal kepada audit kepatuhan dan audit operasional sementara auditor eksternal fokus kepada audit laporan keuangan (Sawyer *et al.*, 2005:8). Persamaan dan perbedaan kepentingan, diantara keduanya akhirnya akan menjalin kerja sama mengarah ke berbagai manfaat bagi kedua belah pihak dan pelanggan yang dilayani (Fowzia, 2010).

Endaya (2014) merangkum manfaat koordinasi serta kerja sama antara auditor internal dengan auditor eksternal. Pertama, koordinasi dan kerja sama berdampak kepada klien. Kedua, koordinasi dan kerja sama dapat mendeteksi *fraud*. Ketiga, koordinasi dan kerja sama berdampak kepada biaya audit eksternal. Sejalan dengan temuan (Ho dan Hutchinson, 2010; Abbas dan Aleqab;



2013), terdapat hubungan negatif antara biaya audit eksternal dan karakteristik audit internal. Karakteristik ini meliputi status organisasi audit internal, pekerjaan yang dilakukan, kompetensi, dan perawatan profesional. Studi ini menunjukkan bahwa semakin tinggi karakteristik audit internal, semakin tinggi ketergantungan auditor eksternal terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh auditor internal. Ketergantungan ini dapat menyebabkan penurunan ukuran sampel audit dan prosesnya, yang meminimalkan upaya biaya audit internal.

Koordinasi dan kerja sama dalam sektor publik diperankan oleh APIP sebagai auditor internal dan BPK sebagai auditor eksternal. Alzeban dan Gwilliam (2014) kerja sama yang dilakukan berupa pembahasan rencana audit, berbagi kertas kerja, kepercayaan auditor eksternal terhadap pekerjaan auditor internal, dan dukungan manajemen atas hubungan yang terjalin antara keduanya. Sejalan dengan itu APIP dan BPK dapat bersinergi melalui pendampingan proses pemeriksaan, pembahasan temuan pemeriksaan, pembahasan tindak lanjut pemeriksaan, dan pemanfaatan hasil pengawasan intern (Warta Pengawasan, 2013), metodologi audit, peningkatan kompetensi auditor, penyelarasan perencanaan untuk mengurangi duplikasi pekerjaan, dan pertukaran informasi (<http://www.bpkp.go.id>).

2.1.4 Independensi Organisasi

Keberhasilan audit internal melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam memberikan layanannya mutlak diperlukan adanya independensi organisasi. Independensi merupakan kebebasan dari kondisi yang mengancam kemampuan aktivitas audit internal secara objektif (AAPII, 2014). Adanya independensi organisasi dapat memastikan bahwa auditor internal sebagai ujung tombak pelaksanaan audit internal dapat melakukan aktivitas audit bebas dari intervensi, gangguan, tekanan, maupun intimidasi sehingga aktivitas audit dapat memberikan hasil sesuai dengan harapan.



Aaron dan Cohen (2014) mengungkapkan bahwa Independensi dapat mengurangi konflik antara pekerja dengan pengusaha dan pekerja kepada manajer tertentu, dan memberi auditor lingkungan kerja yang mendukung untuk dapat melakukan aktivitas secara obyektif dan tanpa tekanan. Baharuddin *et al.* (2014) menyatakan bahwa independensi organisasi berkontribusi terhadap kegiatan audit pemerintah yang efektif sehingga memungkinkan aktivitas audit dilakukan tanpa adanya intervensi dari pihak manapun.

Akses tidak terbatas kepada dokumen maupun catatan apapun yang terkait dengan pekerjaan audit merupakan komponen penting dalam aktivitas audit (Baharuddin *et al.*, 2014 dan Alzeban dan Gwilliam, 2014). Standard Audit Intern Pemerintah Indonesia (1110-5, 2014) juga mengatur independensi dalam pemerintahan sebagai upaya menjamin kemandirian organisasi audit internal melakukan aktivitas audit.

2.1.5 Profesionalisme audit

Menurut Wilson *et al.* (2013) *Professionalism* adalah orang yang memiliki pengetahuan dan keterampilan khusus untuk membuat penilaian dan keputusan secara bertanggung jawab. Selanjutnya Siagian (2000:1630) berpendapat bahwa profesionalisme adalah keandalan dalam melaksanakan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan. Terkait bidang audit, Arens *et al.* (2011:43) berpendapat profesionalisme merupakan suatu kecakapan professional yang dimiliki oleh auditor dalam melakukan audit atas laporan keuangan klien.

Merujuk beberapa pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa profesionalisme audit merupakan pekerjaan yang membutuhkan keterampilan yang tinggi untuk dapat menerapkan standar mutu dengan penuh tanggung jawab serta bermanfaat bagi klien. Profesionalisme yang tinggi memastikan



layanan yang diberikan dapat dipertanggungjawabkan. Audit internal dalam memenuhi tanggung jawabnya dalam aktivitas audit wajib memenuhi aturan diatur oleh standar audit.

Sikap professional yang harus dimiliki auditor internal sesuai SPAI sesuai Konsorsium Organisasi Profesi Audit Internal (2004:55) meliputi : pertama, kesesuaian dengan standar profesi, auditor internal harus mematuhi standar professional dalam melakukan pemeriksaan. Kedua, pengetahuan dan kecakapan, auditor internal wajib menguasai serta memperoleh pengetahuan, kecakapan, maupun disiplin ilmu yang relevan melaksanakan pemeriksaan. Ketiga, hubungan antar manusia dan komunikasi, auditor internal wajib mempunyai kemampuan menghadapi orang lain dan dapat berkomunikasi secara efektif. Keempat, auditor internal wajib mengembangkan kemampuan teknisnya melalui pendidikan berkelanjutan. Kelima, ketelitian professional, auditor internal harus bertindak dengan ketelitian professional yang sepatutnya. Kriteria-kriteria tersebut penting dimiliki oleh auditor internal baik untuk memperoleh temuan audit, memberikan rekomendasi, maupun menjalin komunikasi dengan *auditee* yang bermanfaat bagi layanan aktivitas audit secara efektif.

Audit internal sebagai profesi, dituntut bertindak secara professionalisme dalam melaksanakan aktivitas audit. Professionalisme yang dijalankan oleh auditor internal akan meningkatkan citra profesi dan kepercayaan masyarakat. Professionalisme ini tidak dapat diraih secara instan, auditor internal wajib menjaga, mengembangkan diri, memperbaharui kemampuannya melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi lain secara terus menerus. Audit internal dalam memenuhi tanggung jawabnya melaksanakan aktivitas audit membutuhkan auditor yang profesionalisme karena



Profesionalisme audit merupakan penentu utama dari efektivitas audit (Ussahawanitchakit, 2011).

2.1.6 Persepsi Auditee

Persepsi timbul karena adanya interaksi antar individu dengan individu lain dalam lingkungan. Menurut Robbins (2001:88), persepsi merupakan suatu proses yang ditempuh individu untuk mengelola dan menterjemahkan kesan-kesan indera mereka agar memberikan makna bagi lingkungan mereka.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2003:208), persepsi adalah proses kognitif yang memungkinkan kita dapat menafsirkan dan memahami lingkungan disekitar kita.

Selanjutnya menurut Walgito (2004:70), persepsi merupakan suatu proses mengelola dan menterjemahkan stimulus yang diterima oleh individu sehingga menjadi sesuatu yang berarti.

Merujuk beberapa pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa persepsi merupakan proses memberi arti atau makna yang diberikan oleh individu terhadap suatu objek karena adanya stimulus yang diterima oleh panca indera dari lingkungan individu tersebut. Makna atau arti yang diberikan oleh individu dapat berbeda walaupun objek yang diterima sama sehingga dapat menghasilkan persepsi yang berbeda.

Terkait persepsi *auditee* terhadap audit internal, Flesher dan Zanzig (2000) menyatakan kesamaan pemahaman antara auditor internal dan *auditee* merupakan faktor yang harus dipenuhi agar audit internal dapat berjalan dengan efektif. Pendapat yang sama dikemukakan Hailemariam (2014) bahwa auditor internal dan pengguna jasa audit harus memiliki pemahaman yang sama terkait apa yang membuat aktivitas audit internal memiliki nilai tambah. Pemahaman yang sama akan menjadi katalis positif bagi efektivitas audit internal. Persepsi positif *auditee* menganggap bahwa auditor internal adalah *partner* kerja yang dapat memberikan kontribusi berupa saran dan masukan dalam mencapai tujuan



organisasi. Persepsi negatif dari *auditee* menganggap auditor internal adalah musuh yang berperan sebagai pengawas untuk mencari-cari kesalahan dalam melakukan pemeriksaan sehingga rekomendasi audit tidak ditindaklanjuti.

Auditor internal harus mengkomunikasikan kepada *auditee* maksud dan tujuan audit terlebih dahulu sebelum melakukan aktivitas audit untuk menghindari hambatan dalam aktivitas audit. Adanya komunikasi yang baik antara keduanya merupakan langkah awal membentuk persepsi positif atau menyamakan persepsi sehingga terbentuk persepsi *auditee* bahwa audit dilakukan untuk meningkatkan kinerja organisasi. *Image* baik yang dibangun auditor internal ini dapat memberikan dampak positif pada efektivitas audit (Van Gansberghe, 2005).

2.1.7 Dukungan Manajemen

Dukungan manajemen berkontribusi penting dalam menyediakan dan menciptakan kondisi yang diperlukan untuk keberhasilan proyek (Staehr, 2010). Auditor sebagai mitra manajemen berperan penting untuk memastikan tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan. Fungsi audit internal yang diperankan auditor internal tidak akan berfungsi secara optimal memberikan layanannya tanpa dukungan dari manajemen.

Dukungan manajemen penting untuk memberikan arah bagi setiap komponen-komponen organisasi agar dapat mengoptimalkan peran dalam berkontribusi pada tercapainya tujuan organisasi. Cohen dan Sayag (2010) menyatakan bahwa dukungan manajemen terhadap audit internal penting untuk memastikan bahwa fungsi audit internal memiliki sumber daya yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan audit.

Dukungan manajemen dapat dilihat dalam beberapa bentuk seperti membantu tim dalam menangani rintangan, menunjukkan komitmen untuk pekerjaan, dan mendorong bawahan (Kandelousi *et al.*, 2011). Aaron dan Sayag



(2010), dukungan manajemen diberikan dengan mempekerjakan staf audit internal yang mahir, mengembangkan jalur karir bagi staf audit internal, dan memberikan independensi organisasi bagi pekerjaan audit internal. Mihret (2007) dukungan manajemen dalam bentuk sumber daya dan komitmen melaksanakan rekomendasi audit. Selanjutnya Alzeban dan Gwilliam (2014) menyatakan bahwa dukungan manajemen terkait dengan mempekerjakan staf terlatih dan berpengalaman, menyediakan sumber daya yang memadai, meningkatkan koordinasi dan kerja sama dengan auditor eksternal, dan memiliki departemen audit internal independen. Begitu juga Dellai dan Omri (2016), manajemen puncak memberikan dukungan departemen audit internal memiliki staf yang cukup untuk melaksanakan tanggung jawabnya, anggaran audit yang memadai sesuai dengan rencana pekerjaan audit, dan dorongan untuk pelatihan dan pengembangan staf audit internal.

Adanya dukungan yang diberikan oleh manajemen puncak dalam berbagai bentuk terhadap audit internal tentunya dengan harapan akan meningkatkan efektivitas audit internal. Harapan tersebut sesuai dengan penelitian Sarens dan Balde (2006) yang menyatakan bahwa manajemen senior mengharapkan audit internal untuk : Pertama, mengkompensasikan kehilangan pengendalian manajemen karena kompleksitas organisasi; Kedua, menjaga budaya organisasi melalui kontrak pribadi dengan orang-orang dilapangan; Ketiga, menjadi pendukung dalam pemantauan dan perbaikan manajemen risiko dan sistem pengendalian intern; Keempat, menjadi tempat latihan untuk masa depan manajer; dan Kelima, kerja sama antara auditor internal dengan auditor eksternal meningkatkan cakupan audit.



2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu terkait efektivitas audit internal menghasilkan hasil yang beragam. Beberapa penelitian yang menjadi acuan peneliti terkait efektivitas audit internal diantaranya adalah penelitian Cohen dan Sayag (2010), menguji enam variabel yang menjadi penentu efektivitas audit internal pada seratus delapan organisasi di Israel. Hasil penelitian menemukan bahwa dukungan manajemen puncak menjadi penentu utama efektivitas audit internal karena dukungan manajemen merupakan satu satunya variabel yang sangat kuat dan konsisten terkait dengan tiga dimensi efektivitas audit. Dukungan manajemen juga meningkatkan kontribusi tambahan audit internal pada sektor publik dibanding sektor swasta.

Penelitian Mihret dan Yismau (2007) pada organisasi audit internal perguruan tinggi negeri di Ethiopia yang membahas pengaruh kualitas audit internal, dukungan manajemen, pengaturan organisasi, dan atribut *auditee* terhadap efektivitas audit internal. Hasil penelitian menyimpulkan kualitas audit dan dukungan manajemen secara signifikan mempengaruhi efektivitas audit internal pada organisasi yang diteliti. Sementara variabel pengaturan organisasi dan atribut *auditee* tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas audit internal.

Penelitian Alzeban dan Gwilliam (2014), menggunakan responden manajer dan auditor internal untuk menguji variabel independen kompetensi staf audit, ukuran departemen audit internal, koordinasi dan kerja sama auditor internal dengan auditor eksternal, dukungan manajemen, dan independensi organisasi audit internal terhadap efektivitas audit internal. Hasil penelitian menyimpulkan keseluruhan variabel yang diuji berkontribusi terhadap efektivitas audit internal. Dukungan manajemen menjadi pendorong utama efektivitas fungsi audit internal baik dari sisi manajemen maupun audit internal.



Penelitian Hailemariam (2014), meneliti efektivitas audit internal pada lima belas sektor publik di Ethiopia dengan menggunakan responden manajer dan auditor internal. Variabel dukungan manajemen, persepsi manajemen, independensi organisasi auditor internal, kompetensi staf audit internal, dan persetujuan internal audit charter diuji terhadap variabel efektivitas audit internal. Hasil penelitian membuktikan bahwa dukungan manajemen, kompetensi staf audit internal, dan persetujuan internal audit *charter* mendorong efektivitas audit internal secara positif dan signifikan. Sementara dua variabel persepsi manajemen dan Independensi organisasi audit internal mendorong efektivitas secara positif namun secara statistik tidak signifikan.

Penelitian Badara (2016), meneliti faktor spesifik yang mempengaruhi efektivitas audit internal di negara Bauchi. Faktor penting terkait efektivitas audit internal meliputi : dukungan manajemen, kualitas audit internal, kompetensi tim audit internal, serta independensi audit internal. Temuan penelitian mengungkapkan seluruh variabel yang diuji mempengaruhi efektivitas audit internal dengan independensi sebagai faktor yang paling penting mempengaruhi efektivitas audit internal.

Penelitian Endaya dan Hanefah (2016), pada 114 anggota asosiasi akuntan dan auditor Libya menguji karakteristik audit internal terhadap efektivitas audit internal dengan dukungan manajemen sebagai variabel moderasi. Hasil penelitian menunjukkan karakteristik auditor internal berpengaruh signifikan terhadap efektivitas audit internal dan dukungan manajemen memoderasi karakteristik auditor internal terhadap efektivitas audit internal.

Penelitian Tackie *et al.*(2016), pada pemerintah daerah di Ghana menguji kualitas audit, kemahiran profesional, independensi organisasi, dan kemajuan karir, dan dukungan manajemen terhadap efektivitas audit internal. Hasil



penelitian mengungkapkan bahwa hanya dukungan manajemen yang tidak berpengaruh terhadap efektivitas audit internal.

Penelitian Arles *et al.* (2017), pada Bank Pembangunan Daerah (BPD) di Sumatera menguji pengaruh independensi, kompetensi terhadap efektivitas audit internal dengan dukungan manajemen sebagai variabel moderasi. Hasil penelitian menemukan bahwa independensi audit internal dan dukungan manajemen berpengaruh positif terhadap efektivitas audit internal. Disisi lain, kompetensi tidak berpengaruh terhadap efektivitas audit internal dan dukungan manajemen memperlemah hubungan independensi audit internal terhadap efektivitas audit internal.

Penelitian Oktavia (2017), pada inspektorat se Jawa Tengah menguji pengaruh independensi, kualitas pekerjaan audit terhadap efektivitas audit internal dengan dukungan manajemen sebagai variabel moderasi. Penelitian membuktikan bahwa independensi berpengaruh positif terhadap efektivitas audit internal, dukungan manajemen memoderasi hubungan antara independensi terhadap efektivitas audit internal, dan memoderasi hubungan kualitas pekerjaan audit terhadap efektivitas audit internal.

Penelitian Putra (2017), pada Kementerian Keuangan dengan responden auditor internal serta unit eselon I yang diaudit oleh Inspektorat Jenderal. Penelitian menguji pengaruh dukungan manajemen, kompetensi auditor, independensi auditor, persepsi *auditee*, dan kooperasi *auditee* terhadap efektivitas audit internal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan manajemen, kompetensi auditor, independensi auditor, dan persepsi *auditee* berpengaruh positif terhadap efektivitas audit internal. Sementara, tingkat kooperasi *auditee* tidak berpengaruh positif terhadap efektivitas audit internal.



BAB III

RERANGKA KONSEPTUAL DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

3.1 Rerangka Konseptual

Efektivitas audit internal adalah kondisi fungsi-fungsi audit internal mampu memberikan nilai tambah bagi organisasi. Manajemen membutuhkannya sebagai alat untuk memastikan tujuan organisasi dapat dicapai melalui prosedur yang tepat dan sumber daya yang terukur. Efektivitas audit internal dapat memberikan peringatan dini terhadap risiko-risiko yang dihadapi organisasi serta memberikan solusi untuk perbaikan dalam mencapai tujuannya.

Penelitian ini menggunakan Teori Kontinjensi yang menyatakan bahwa satu hal bergantung pada hal-hal lain, dan agar organisasi menjadi efektif harus ada *goodness of fit* antara desain dan berbagai faktor kontingen (Daft, 2015:28).

Penelitian ini mengidentifikasi efektivitas audit internal bergantung kepada kesesuaian antara faktor faktor internal dalam merespon faktor –faktor eksternal (Hakim, 2016). Faktor internal yang mempengaruhi yaitu independensi organisasi dan profesionalisme *audit* serta faktor eksternal yaitu dukungan manajemen, koordinasi dan kerja sama auditor internal dengan auditor eksternal, dan persepsi *auditee*. Dukungan manajemen diprediksi memoderasi hubungan variabel independen terhadap efektivitas audit internal, sesuai dengan pendapat Donaldson (2001) bahwa kontinjensi juga mengacu pada situasi pengaruh satu variabel ke variabel lain tergantung pada variabel ketiga.

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah. PP No 60 Tahun 2008 mengamanatkan Peran APIP yang efektif harus menjalankan fungsi: Memberikan keyakinan yang memadai atas ketaatan, kehematan, efisiensi, dan efektivitas pencapaian tujuan penyelenggaraan tugas dan fungsi Instansi Pemerintah (*assurance activities*);



Memberikan peringatan dini dan meningkatkan efektivitas manajemen risiko dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi Instansi Pemerintah (*anti corruption activities*); dan Memelihara serta meningkatkan kualitas tata kelola penyelenggaraan tugas dan fungsi Instansi Pemerintah (*consulting activities*);

Perwujudan efektivitas tersebut sangat tergantung komitmen manajemen untuk memberikan dukungan atas seluruh aktivitas audit. Adanya dukungan manajemen dapat meningkatkan keberhasilan fungsi audit (Sawyer, 1973).

Dukungan manajemen merupakan segala upaya untuk membantu fungsi audit internal dapat berperan meningkatkan tata kelola organisasi. Faktor lain yang mempengaruhi efektivitas audit internal diantaranya koordinasi dan kerja sama auditor internal dengan auditor eksternal yang dapat memberi manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan terhadap aktivitas audit.

Independensi organisasi dapat mempengaruhi efektivitas audit internal dengan menciptakan dan memelihara lingkungan pengendalian yang baik.

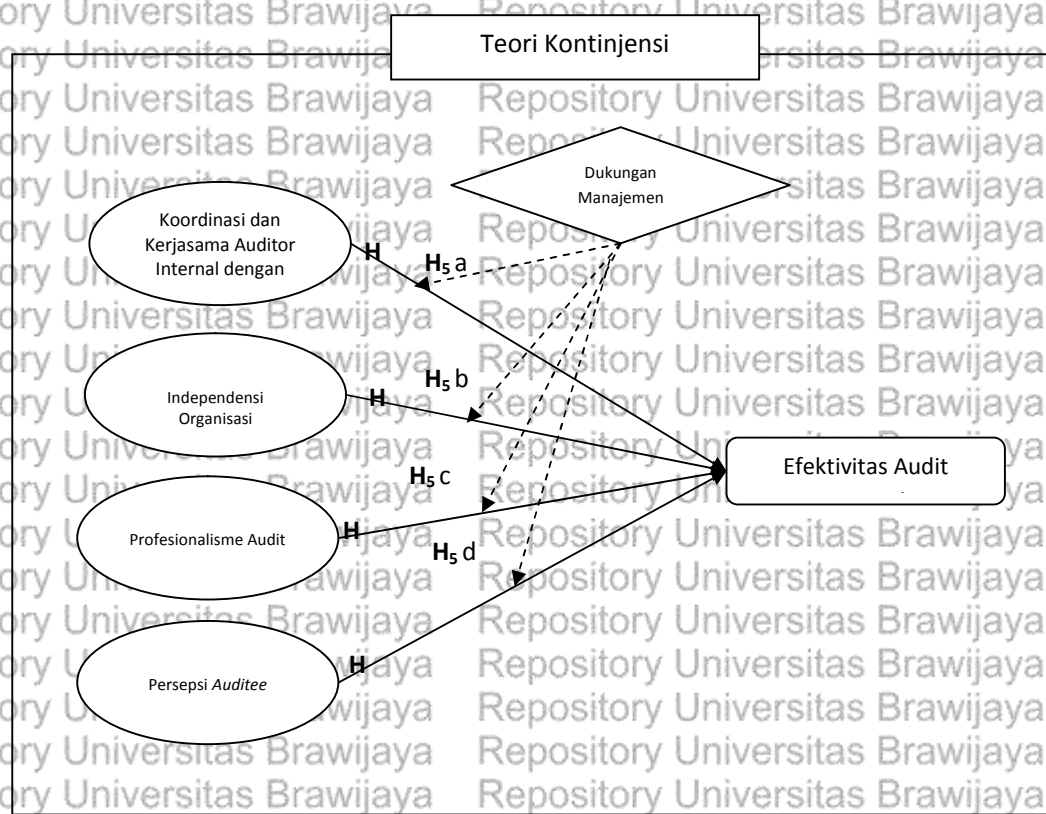
Independensi organisasi ini berupa kewenangan untuk mengakses seluruh informasi, catatan, dokumentasi, aset dan personil pada organisasi. Faktor persepsi *auditee* yang baik terhadap aktivitas audit internal akan meningkatkan efektivitas audit internal (Flesher dan Zanzig, 2000). Persepsi yang sama antara *auditee* dan auditor internal berdampak pada kemudahan auditor mengakses hal-hal yang berkaitan dengan objek audit dan terbukanya kerja sama yang baik dengan *auditee*.

Profesionalisme *audit* yang dimiliki oleh audit internal adalah kunci dari audit internal yang efektif. Standar Audit Internal Pemerintah Indonesia (2014) menyatakan APIP yang efektif dapat diwujudkan jika didukung oleh auditor yang profesional dan kompeten dengan hasil audit internal yang lebih berkualitas.

Profesionalisme *audit* dapat diwujudkan dengan auditor internal memiliki pengetahuan dan keterampilan, dan kompetensi lain yang dibutuhkan dalam



melakukan penugasan (*practice advisory* 1210-1, 2017) dan kewajiban bagi auditor untuk dapat terus menerus meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kompetensi lainnya melalui pengembangan profesional berkelanjutan (*practice advisory* 1230). Berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian terdahulu yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya dapat digambarkan model penelitian, sebagaimana pada gambar 3.1. berikut ini :



Gambar 3.1
Model Penelitian

3.2 Pengembangan Hipotesis

Indriantoro dan Supomo (2016:84) menjelaskan bahwa hipotesis menyatakan hubungan yang diduga secara logis antara dua variabel atau lebih dalam rumusan proposisi yang dapat diuji secara empiris. Hipotesis juga menjadi



dasar untuk membuat suatu kesimpulan penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

3.2.1 Pengaruh Koordinasi dan Kerja Sama Auditor Internal dengan Auditor Eksternal terhadap Efektivitas Audit Internal

Menurut Dobro eanu dan Dobro eanu (2002), koordinasi antara aktivitas audit internal dengan audit eksternal perlu dilakukan. Koordinasi dan Kerja sama mencakup perencanaan bersama dan pertukaran informasi, pendapat, dan laporan untuk memfasilitasi audit berkualitas lebih tinggi dan mencegah duplikasi kerja yang tidak perlu (Alzeban dan Gwilliam, 2014). Kemampuan membina hubungan yang baik dengan auditor eksternal yang dilakukan oleh auditor internal membantu menjaga efektivitas tata kelola organisasi (Gramling *et al.*, 2004).

Koordinasi keduanya diatur standar yang menaungi kedua belah pihak. Standar Audit AAPII (2014) menyatakan pimpinan APIP harus melakukan koodinasi dengan, dan membagi informasi kepada, auditor eksternal dan/atau auditor lainnya dengan menyampaikan kegiatan audit intern tahunan serta hasil, hasil kegiatan audit intern yang telah dilakukan APIP selama periode yang dilakukan pemeriksaan oleh auditor eksternal dan/atau auditor lainnya. Auditor eksternal dapat menggunakan hasil pekerjaan APIP dan APIP dapat menggunakan Standar Pemeriksaan Keuangan Negara (SPKN) dalam melaksanakan audit kinerja dan audit dengan tujuan tertentu (SPKN, 2017). Kerja sama keduanya dimungkinkan karena adanya kepentingan yang sama dan dapat meningkatkan efektivitas audit internal.

Teori Kontinjensi mendukung efektivitas audit ditentukan oleh respon faktor internal terhadap faktor eksternal. Auditor internal dapat meningkatkan efektivitas audit internal apabila mampu membangun koordinasi dan kerja sama dengan auditor eksternal. Penelitian-penelitian sebelumnya telah membuktikan



koordinasi dan kerja sama auditor internal dengan auditor eksternal dapat meningkatkan efektivitas audit internal (Alzeban dan Gwilliam, 2014; Badara dan Saidin, 2014; Shohiha, 2017). Berdasarkan penjelasan dari penelitian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H_1 : Koordinasi dan kerja sama auditor internal dengan auditor eksternal berpengaruh positif terhadap efektivitas audit internal.

3.2.2 Pengaruh Independensi Organisasi Terhadap Efektivitas Audit Internal.

Independensi organisasi adalah kemandirian yang dimiliki organisasi audit internal untuk dapat melakukan aktivitas audit secara tidak bias dan bertanggung jawab. Keberhasilan audit internal dalam melaksanakan aktivitas audit untuk perbaikan organisasi ditentukan oleh independensi organisasi. Independensi organisasi dapat dilakukan dengan kedudukan status organisasi dan kebijakan untuk menjaga objektivitas auditor terhadap audit (Standar Audit AAIFI, 2014).

Standar profesional dan panduan SPPIA di seluruh dunia dan IIA *practice advisory* menunjukkan bahwa independensi dan objektivitas yang sesuai dapat diperoleh dengan melaporkan ke tingkat di dalam organisasi yang memungkinkan departemen audit internal untuk melaksanakan tanggung jawabnya bebas dari gangguan; menghindari konflik kepentingan; berhubungan langsung dengan manajemen senior; memiliki akses tidak terbatas ke catatan, karyawan dan departemen; memiliki pengangkatan dan pengangkatan kepala audit internal yang tidak berada dalam kendali langsung manajemen eksekutif; dan tidak melakukan pekerjaan non audit (Alzeban dan Gwilliam, 2014).

Independensi organisasi sesuai dengan Teori Kontinjensi, dapat diwujudkan dengan kondisi tertentu dan adanya faktor eksternal. Independensi yang diberikan oleh manajemen merupakan ciri dominan program audit yang berhasil (Van Peursem, 2005) dan tidak adanya tekanan dari pihak *auditee*.



Independensi organisasi berpengaruh terhadap efektivitas telah dibuktikan secara empiris (Aaron dan Sayag, 2010; George *et al.*, 2015; Badara, 2015; Dellai dan Omri, 2016). Independensi yang diperoleh organisasi akan memberikan objektivitas bagi auditor dalam melaksanakan aktivitas auditnya, sehingga dapat meningkatkan efektivitas audit internal. Berdasarkan penjelasan dari penelitian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H_2 : Independensi organisasi berpengaruh positif terhadap efektivitas audit internal.

3.2.3 Pengaruh Profesionalisme audit terhadap Efektivitas Audit Internal

Pengendalian intern yang lemah akan mengakibatkan terjadinya kesalahan dan kecurangan yang berakibat tidak tercapainya tujuan dan sasaran organisasi. Kelemahan pengendalian internal ini dapat dengan mudah ditemukan oleh auditor internal yang professional. Kemampuan professional audit internal tidak sebatas menemukan kelemahan pengendalian intern, namun dapat mengungkapkan dalam temuan audit serta mengantisipasi kejadian tersebut dimasa yang akan datang dan melakukan perbaikan.

Profesionalisme *audit* sesuai dengan Teori Kontinjensi dapat diwujudkan dengan kondisi tertentu dan pengaruh dari auditor maupun dari luar diri auditor.

Pengaruh dari dalam diri auditor berupa auditor yang kehilangan independensinya akan mempengaruhi kemampuan profesionalnya dalam melaksanakan aktivitas audit. Begitu juga faktor dari luar diri auditor berupa komitmen organisasi audit untuk meningkatkan audit kemampuan professional melalui pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan auditor untuk menggunakan kemampuan profesionalnya dalam aktivitas auditnya.

Profesionalisme *audit* yang dimiliki oleh auditor diperoleh melalui perolehan kecakapan professional dengan pendidikan formal yang relevan diikuti dengan pendidikan khusus dan pelatihan dengan subjek yang relevan;



selanjutnya peningkatan kecakapan professional dengan pengembangan pengembangan professional berkelanjutan. Penelitian Tackie (2016) menunjukkan Profesionalisme *audit* berpengaruh secara signifikan pada pemerintah daerah di Ghana. Berdasarkan penjelasan dari penelitian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H_3 : Profesionalisme *audit* berpengaruh positif terhadap efektivitas *audit* internal.

3.2.4 Pengaruh Persepsi *Auditee* terhadap Efektivitas *Audit* Internal

Proses pelaksanaan *audit* yang berhasil membutuhkan peran sentral antara auditor internal dan *auditee*. Keduanya bagian dari manajemen dan merupakan mitra kerja yang harus saling mendukung dalam mencapai tujuan organisasi. Auditor sesuai perannya berupaya membuktikan sistem kerja atau prosedur kerja *auditee* sudah sesuai dengan standar yang berlaku, sementara *auditee* berkepentingan mengetahui apakah hasil kerjanya sesuai parameter yang ditetapkan.

Audit internal maupun *auditee* harus dapat menyamakan persepsi terkait aktivitas *audit* internal. Pemahaman yang sama bahwa aktivitas *audit* akan memberi nilai tambah bagi organisasi. Fokus *audit* telah bergeser dari paradigma lama. Paradigma baru, *audit* internal mendeteksi masalah serta menjadi sumber solusi penyelesaian masalah organisasi maupun menemukan peluang untuk perbaikan organisasi.

Teori Kontinjensi dapat menjelaskan pengaruh persepsi *auditee* terhadap efektivitas *audit* internal. Persepsi *auditee* yang positif dipengaruhi oleh kondisi tertentu dengan adanya dukungan dari manajemen. Sejalan dengan pendapat Cohen dan Sayag (2010) bahwa ketika karyawan di semua level mendapatkan pemahaman dari manajemen puncak mengenai pentingnya fungsi *audit* internal, mereka akan bekerja sama dan mendukung proses ini. Kondisi lain yang mempengaruhi adalah auditor internal melaksanakan aktivitas *audit* secara



independen dan objektif untuk memberikan rekomendasi yang bermanfaat dalam pencapaian tujuan akan memberikan persepsi yang positif bagi *auditee*.

Penelitian Putra (2017) menemukan bahwa persepsi *auditee* berpengaruh terhadap efektivitas audit internal pada Kementerian Keuangan. Persepsi *auditee* dalam penelitian tersebut merupakan eselon I mitra audit Inspektorat Jenderal Kementerian Keuangan. Persamaan persepsi antara *auditee* dan auditor internal penting dilakukan untuk keberhasilan organisasi dan meningkatkan efektivitas audit internal. Berdasarkan penjelasan dari penelitian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₄ : persepsi *auditee* berpengaruh positif terhadap efektivitas audit internal.

3.2.5 Pengaruh Koordinasi dan Kerja Sama Auditor Internal dengan Auditor Eksternal, Independensi, Profesionalisme audit, dan Persepsi Auditee terhadap Efektivitas Audit Internal yang dimoderasi oleh Dukungan Manajemen.

Dukungan manajemen dibutuhkan oleh pihak-pihak yang terlibat dalam organisasi baik organisasi audit, audit internal, maupun *auditee* dalam mencapai tujuan. Semakin besar dukungan manajemen akan memberikan berkontribusi optimal bagi pihak-pihak yang terlibat dalam pencapaian tujuan organisasi.

Teori Kontinjensi dapat menjelaskan bahwa efektivitas audit internal bergantung pada kondisi tertentu. Hal ini berarti variabel koordinasi dan kerja sama auditor internal dengan auditor eksternal, independensi, profesionalisme *audit*, dan persepsi *auditee* dalam mencapai efektivitas audit internal akan bergantung adanya dukungan manajemen.

Manajemen dengan segala upaya akan mendukung koordinasi dan kerja sama auditor internal dengan auditor eksternal yang selain bermanfaat bagi kedua belah pihak juga akan bermanfaat bagi manajemen dalam mengambil kebijakan dalam operasi organisasi untuk mencapai tujuan dan sasaran. Terkait independensi Van Peurseem (2005) menyimpulkan bahwa independensi yang



diberikan manajemen merupakan ciri dominan program audit yang berhasil. Hailemariam (2014), menekankan ketika audit internal beroperasi terutama tidak dalam dukungan manajemen, ada kurang objektivitas dirasakan dan hubungan komite audit yang lemah. Namun, persepsi dan dukungan yang baik dari manajemen senior akan mempengaruhi kinerja audit internal dan mempromosikan nilai tambah dan kematangan fungsi audit internal kepada organisasi.

Penelitian yang dilakukan Endaya dan Hanefah (2016) menyebutkan bahwa karakteristik audit internal yang dimoderasi oleh dukungan manajemen dapat meningkatkan efektivitas audit internal. Karakteristik tersebut mengacu pada atribut yang harus dimiliki oleh auditor internal yaitu objektivitas, komunikasi yang efektif, kemahiran dan perawatan professional, dan pelatihan dan pengembangan (Endaya dan Hanefah, 2013). Penelitian tersebut menggambarkan pengetahuan, keterampilan dan kompetensi lain untuk meningkatkan perilaku profesional auditor internal. Berdasarkan penjelasan dari penelitian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H_{5A} : Dukungan manajemen puncak memoderasi secara positif pengaruh koordinasi dan kerja sama auditor internal dengan auditor eksternal terhadap efektivitas audit internal.

H_{5B} : Dukungan manajemen puncak memoderasi secara positif pengaruh Independensi organisasi positif terhadap efektivitas audit internal.

H_{5C} : Dukungan manajemen puncak memoderasi secara positif pengaruh profesionalisme *audit* terhadap efektivitas audit internal.

H_{5D} : Dukungan manajemen puncak memoderasi secara positif pengaruh persepsi *auditee* terhadap efektivitas audit internal.



BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini bertujuan menjelaskan fenomena berbentuk hubungan sebab akibat antar variabel (*explanatory research*). Kategori penelitian merupakan penelitian kausal-komparatif yaitu penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih (Indriantoro dan Supomo, 2016:27). Penelitian ini bertujuan untuk menguji faktor-faktor yang dapat meningkatkan efektivitas audit internal. Variabel-variabel yang digunakan adalah koordinasi dan kerja sama auditor internal dengan auditor eksternal, independensi organisasi, profesionalisme *audit*, persepsi *auditee*, dan dukungan manajemen. Masing-masing akan diuraikan dalam indikator yang sesuai selanjutnya diturunkan menjadi item pertanyaan dalam instrument pertanyaan.

4.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada Kementerian Kelautan dan Perikanan. Alasan pemilihan KKP sebagai lokasi penelitian :

1. Cakupan wilayah kerja KKP yang luas untuk menjangkau visi negara maritim menjadikan penelitian pada KKP ini sangat penting.
2. LKPP pada tahun 2016 dan 2017 memberikan opini *disclaimer* pada KKP, padahal tahun-tahun sebelumnya memperoleh WTP.
3. Anggaran KKP meningkat setiap tahun, namun tidak dibarengi dengan peningkatan penyerapan anggaran
4. Sepengetahuan peneliti, penelitian tentang efektivitas audit internal mulai diteliti sejak tahun 2015 di Indonesia terutama pada sektor publik



(Rahadhitya dan Darsono, 2015; Santoso dan Suryanto, 2016; Baheri *et al.*, 2017; Sari dan Haryanto, 2017; Sutaryo, 2018). Penelitian topik ini untuk KKP belum pernah dilakukan, sehingga penting dilakukan penelitian ini untuk melihat efektivitas audit internal pada Kementerian Kelautan dan Perikanan.

Populasi penelitian dalam penelitian ini adalah pegawai KKP terbagi atas dua kategori yaitu auditor internal dan *auditee*. Auditor internal merupakan fungsional auditor yang bekerja pada Inspektorat Jenderal KKP. *Auditee* merupakan pegawai unit eselon I mitra Inspektorat Jenderal KKP. Sampel penelitian untuk kategori auditor internal adalah semua populasi fungsional auditor yang bekerja pada Inspektorat Jenderal KKP yaitu sebanyak 91 orang. Penentuan jumlah *auditee* berdasarkan jumlah auditor yang ada di KKP.

4.3 Jenis dan Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan jenis data primer. Data primer merupakan data yang langsung diambil dari sumber penelitian yang asli tanpa media perantara (Indriantoro dan Supomo, 2016:142). Data primer yang diambil untuk penelitian ini didapatkan dari hasil kuisisioner yang telah dijawab oleh sampel atau responden yang merupakan auditor internal KKP serta pegawai KKP.

Kuisisioner diberikan kepada auditor internal maupun *auditee* untuk memperoleh data primer dari variabel dukungan manajemen, koordinasi dan kerja sama auditor internal dengan auditor eksternal, independensi, persepsi *auditee* dan profesionalisme *audit*. Kuisisioner berupa pernyataan yang sudah disiapkan oleh peneliti disebar dengan menemui langsung responden auditor internal yang menjadi sampel penelitian. Hal ini dilakukan untuk memaksimalkan tingkat pengembalian kuisisioner dan responden dapat secara langsung menanyakan hal-hal yang tidak jelas terkait pernyataan yang disajikan dalam kuisisioner. Selanjutnya bagi responden *auditee*, kuisisioner disebar melalui aplikasi



online mengingat domisili *auditee* tersebar di seluruh Indonesia. Hal ini dilakukan untuk mempersingkat waktu namun peneliti tetap menindaklanjuti kuisioner yang diterima responden.

4.4 Definisi Operasional dan Pengukurannya

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan peneliti, selanjutnya dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2015:38). Adapun variabel dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Variabel terikat (*Dependent Variable*) : yaitu variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel bebas (*Independent Variable*). Variabel terikat sering disebut variabel respon yang dilambangkan dengan Y. Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu efektivitas audit internal.
2. Variabel bebas (*Independent Variable*): yaitu variabel yang mempengaruhi variabel dependen. Variabel ini disebut sebagai prediktor yang sering dilambangkan dengan X. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu koordinasi dan kerja sama auditor internal dengan auditor eksternal, independensi, profesionalisme *audit*, dan persepsi *auditee*.
3. Variabel moderator (*Moderating Variable*): yaitu variabel yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan variabel variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel moderator sering dilambangkan dengan Z. variabel moderator dalam penelitian ini yaitu dukungan manajemen.

Penjelasan dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

1. Koordinasi dan Kerja Sama Auditor Internal dengan Auditor Eksternal (X1) adalah merujuk pada seberapa baik koordinasi dan kerja sama auditor internal dengan auditor eksternal untuk mewujudkan keberhasilan dalam mencapai tujuan terkait aktivitas audit.



Variabel ini diukur dengan tujuh indikator yang digunakan Alzeban dan Gwilliam (2014). Indikator tersebut adalah sikap terhadap auditor internal, koordinasi yang membahas kepentingan bersama, ketergantungan audit eksternal terhadap pekerjaan audit internal, frekuensi pertemuan, berbagi kertas kerja pemeriksaaan, dan promosi manajemen untuk hubungan antara kedua kelompok ini.

2. Independensi organisasi audit internal (X2) adalah kemandirian organisasi atas kebebasan mengungkapkan pandangan dan pemikirannya tanpa intervensi maupun tekanan dari manajemen dan pihak-pihak lain yang terkait dengan organisasi. Variabel ini diukur dengan delapan indikator yang digunakan Alzeban dan Gwilliam (2014) Indikator-indikator tersebut adalah tingkat kemandirian, tingkat pelaporan, kontak langsung dengan dewan manajemen senior, konflik kepentingan, gangguan, akses tidak terbatas kesemua departemen dan karyawan, serta pemberhentian kepala audit internal.

3. Profesionalisme audit (X3)

Profesionalisme *audit* didefinisikan sebagai pertimbangan profesional individu dalam melakukan tugas audit (Askary, 2006). Variabel ini diukur menggunakan tiga indikator dengan momodifikasi instrumen yang dikembangkan oleh Cohen dan Sayag (2010). Indikator tersebut adalah pendidikan, peningkatan ketrampilan, dan sertifikasi.

4. Persepsi *Auditee* (X4) adalah proses pengamatan, pengorganisasian, penginterpretasian *auditee* sebagai hasil rangsangan yang diterimanya melalui panca indera dan memberikan arti berdasarkan stimulus yang diperoleh dari aktivitas audit internal dapat memberikan nilai tambah bagi organisasi. Persepsi *Auditee* diukur dengan tiga indikator yang digunakan Haillemariam (2014). Indikator tersebut adalah respon positif terhadap



aktivitas audit internal, audit internal memberi nilai tambah, kedudukan organisasi audit internal.

5. Dukungan Manajemen (M) adalah upaya maupun kepedulian manajemen untuk mendukung aktivitas audit internal dengan tujuan meningkatkan kinerja organisasi. Variabel ini diukur dengan dua indikator yang digunakan Mihret dan Yismau (2007). Indikator tersebut adalah respon terhadap temuan dan rekomendasi serta komitmen penguatan audit internal.

6. Efektivitas Audit Internal (Y)

Efektivitas Audit Internal didefinisikan sebagai pencapaian tujuan audit yang dilakukan oleh auditor internal untuk meningkatkan kinerja organisasi. Variabel ini diukur dengan tiga indikator yang digunakan Cohen dan Sayag (2010). Indikator tersebut adalah kualitas audit, evaluasi *auditee*, dan nilai tambah.

Keseluruhan pernyataan yang diajukan menggunakan skala *Likert*, Skala *Likert* dipakai mengukur sikap, pendapat, serta persepsi seseorang maupun kelompok orang terhadap fenomena sosial (Sugiyono, 2015:93). Skala *likert* 1-7 digunakan untuk mengukur responden dalam penelitian ini karena respon 7 titik mempunyai reliabilitas, validitas, kekuatan diskriminasi, dan stabilitas yang cukup baik (Budiadji, 2013).

Tabel 4.1
Skor Pengukuran Skala Likert

No	Jawaban	Nilai/Skor
1	Sangat Setuju (SS)	7
2	Setuju (S)	6
3	Agak Setuju (AS)	5
4	Netral (N)	4
5	Agak Tidak Setuju (ATS)	3
6	Tidak Setuju (TS)	2
7	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Item pernyataan dalam kuisioner penelitian ini diperoleh dari kuisioner yang telah dikembangkan oleh peneliti terdahulu dengan memodifikasi beberapa



item pernyataan agar sesuai dengan variabel efektivitas audit internal yang diteliti. Ringkasan konstruk dan indikator sebagai berikut.

Tabel 4.2
Ringkasan Konstruk dan Indikator

No	Konstruk	Indikator	Kode
1	Koordinasi dan Kerja sama Auditor Internal dengan Auditor Eksternal	1. Bersikap ramah dan mendukung auditor eksternal	KK ₁
		2. Memiliki sikap yang baik	KK ₂
		3. Memberikan kesempatan inspektorat untuk menjelaskan kepentingannya	KK ₃
		4. Koordinasi (termasuk membahas kepentingan bersama)	KK ₄
		5. Pembahasan rencana audit	KK ₅
		6. Ketergantungan audit eksternal terhadap pekerjaan audit internal	KK ₆
		7. Frekuensi pertemuan	KK ₇
		8. Berbagi kertas kerja pemeriksaan	KK ₈
		9. Promosi manajemen terkait hubungan antara audit internal dengan audit eksternal	KK ₉
2	Independensi Organisasi	1. Penugasan audit secara mandiri	IO ₁
		2. Melapor ke pimpinan kementerian	IO ₂
		3. Inspektur Jenderal memiliki akses langsung ke pimpinan kementerian	IO ₃
		4. Inspektorat Jendral memiliki akses langsung ke pimpinan kementerian selain Kabiro Keuangan	IO ₄
		5. Konflik kepentingan	IO ₅
		6. Tidak terjadi intervensi	IO ₆
		7. Akses tidak terbatas ke unit kerja	IO ₇
		8. Pengangkatan dan pemberhentian inspektur oleh pimpinan kementerian	IO ₈
		9. Tidak berkewajiban melakukan fungsi non audit	IO ₉
3	Profesionalisme audit	1. Auditor berpartisipasi dalam program pelatihan dan pengembangan untuk mempertahankan keterampilan dalam audit	AP ₁
		2. Auditor memiliki pendidikan yang sesuai dan relevan dalam audit	AP ₂
		3. Pendidikan untuk meningkatkan pengetahuan	AP ₃
		4. Auditor diberi kesempatan melakukan audit dan proyek khusus untuk meningkatkan keterampilan	AP ₄
		5. Auditor berkesempatan mendapatkan sertifikasi profesional	AP ₅
4	Persepsi <i>Auditee</i>	1. Respon positif terhadap program yang diadakan audit internal	PA ₁
		2. Anggapan praktik audit internal sebagai aktivitas yang memiliki nilai tambah	PA ₂
		3. Respon positif audit internal memberikan jaminan internal melalui penyelidikan, pemeriksaan, penilaian, dan jasa konsultan khususnya kontrol terkait kinerja manajemen dan operasi internal	PA ₃
		4. Posisi atau status audit internal diakui dengan jelas oleh manajemen di lingkungan organisasi	PA ₄
		5. Organisasi mendiskriditkan audit internal sebagai sebuah fungsi pembantu untuk menyelesaikan permasalahan dalam organisasi	PA ₅
5	Dukungan Manajemen	1. Sikap positif terhadap temuan audit.	DM ₁
		2. Komunikasi terhadap temuan dan rekomendasi audit	DM ₂
		3. Tindak lanjut atas temuan dan rekomendasi audit	DM ₃
		4. Anggaran yang cukup untuk pelatihan	DM ₄
		5. Sumber Daya Manusia yang cukup	DM ₅



Lanjutan Tabel 4.2 Ringkasan Konstruk dan Indikator

No	Konstruk	Indikator	Kode
		6. Anggaran yang cukup menjalankan tugas audit	DM ₆
		7. Regulasi yang mendukung	DM ₇
6	Efektivitas Audit Internal	1. Auditor internal menyadari dan peka terhadap kebutuhan dan operasional yang sesuai dengan organisasi. 2. Auditor internal mengidentifikasi risiko dan benar mengevaluasi sistem pengendalian. 3. Auditor internal mendapat perhatian manajemen puncak dan berfokus pada masalah yang telah diaudit. 4. Masalah yang akan diaudit diputuskan setelah mengidentifikasi risiko, mengukur risiko dan menentukan tingkat risiko yang tepat. 5. Auditor internal adalah sumber data yang berharga dan informasi untuk para pengambil keputusan dalam organisasi. 6. Informasi yang diberikan oleh IA sangat penting untuk operasi organisasi. 7. Selain masalah ditentukan dan disetujui untuk dimasukkan dalam audit tahunan, ada permintaan untuk departemen IA untuk mengaudit masalah lain. 8. Jumlah keluhan tentang departemen IA sangat rendah. 9. Rekomendasi dari departemen IA dapat dengan mudah diimplementasikan. 10. Proses pengambilan keputusan manajemen ini sangat dipengaruhi oleh laporan dan temuan departemen IA. 11. Evaluasi auditor internal terhadap laporan pertanggungjawaban yang dibuat oleh pimpinan unit dinilai baik untuk organisasi. 12. Departemen audit internal sangat berarti bagi manajemen dan memberikan kontribusi yang baik. 13. Mereka yang diaudit menunjukkan tingkat kepuasan yang tinggi dengan pekerjaan departemen audit internal. 14. Temuan audit internal selalu berdasarkan atas dokumen dan data yang dapat dipercaya. 15. Laporan audit internal jelas dan disajikan dengan baik. 16. Laporan hasil audit internal bernilai informasi positif bagi auditor eksternal dan otoritas eksternal lainnya. 17. Departemen auditor internal berkontribusi kepada organisasi melebihi biaya yang dihasilkan dari pekerjaannya.	EAI ₁ EAI ₂ EAI ₃ EAI ₄ EAI ₅ EAI ₆ EAI ₇ EAI ₈ EAI ₉ EAI ₁₀ EAI ₁₁ EAI ₁₂ EAI ₁₃ EAI ₁₄ EAI ₁₅ EAI ₁₆ EAI ₁₇

4.5 Metode Analisa Data

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang model penelitiannya terdiri dari beberapa variabel dan juga menggunakan efek moderasi. Teknik statistik *Structural Equation Modelling* (SEM) berbasis varian tepat digunakan dalam penelitian ini. *Partial Least Square* (PLS) merupakan salah satu metode statistika SEM yang berbasis varian yang didesain untuk menyelesaikan dan bertujuan untuk memprediksi pengaruh variabel X terhadap Y dan menjelaskan hubungan teoritikal diantara kedua variabel (Hartono dan Abdillah, 2015: 163).



Berdasarkan penjelasan tersebut maka metode analisa data yang digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan menggunakan *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan *WrapPLS*. Beberapa alasan lainnya mengapa peneliti menggunakan PLS adalah :

1. PLS tepat digunakan dalam menguji efek prediksi hubungan antara variabel laten dalam satu model (Hartono dan Abdillah, 2015:165).

Dalam penelitian ini menggunakan variabel laten yang dibentuk atau direfleksikan oleh indikator-indikator.

2. PLS dapat digunakan pada sampel dengan jumlah kecil dan tidak mensyaratkan data berdistribusi normal (Hartono dan Abdillah, 2015:165).
3. Hasil tetap kokoh (*robust*) walaupun terdapat data yang tidak normal dan hilang (Hartono dan Abdillah, 2015:165).

4.6 Persamaan Struktural

Bentuk Persamaan dalam penelitian ini adalah :

$$EAI = + 1KK + 2IO + 3AP + 4PA + 5DM + 1KK*DM + 2IA*DM + 3AP*DM + 4PA*DM + e$$

Keterangan :

EAI =	Efektivitas Audit Internal	=	Bilangan Konstanta
1	Koefisien Garis Regresi	KK =	Koordinasi dan Kerja sama Auditor Internal dengan Auditor Eksternal
IA =	Independensi Organisasi	PA =	Persepsi <i>Auditee</i>
AP =	Profesionalisme <i>auditor</i>	DM =	Dukungan Manajemen
e =	Error		

4.7 Evaluasi Model Penelitian

Evaluasi model dalam *Partial Least Square* dengan melakukan evaluasi pada model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*).



4.7.1 Outer Model

Hartono dan Abdillah (2015:193) menjelaskan *outer model* sebagai model pengukuran yang digunakan menguji validitas serta reabilitas suatu model.

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur (Hartono dan Abdillah, 2015:59).

Penelitian ini akan menguji validitas item pada setiap konstruk melalui pengujian validitas konstruk, yaitu uji validitas konvergen dan uji validitas diskriminan. Uji validitas dengan PLS dinilai berdasarkan nilai *factor loading* lebih dari 0,7 serta nilai AVE dan *communality* setiap konstruk harus diatas 0,5. Sementara itu uji validitas diskriminan dengan PLS dinilai berdasarkan nilai *cross loading* tiap indikator yang harus lebih dari 0,7.

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengukur akurasi, konsistensi, serta ketelitian alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau konsistensi responden menjawab item pertanyaan kuisiner atau instrument penelitian (Hartono dan Abdillah 2015:194). Uji reliabilitas dengan PLS dapat menggunakan dua metode yaitu dengan *cronbach's alpha* serta *composite reliability*. Nilai *cronbach's alpha* serta *composite reliability* lebih besar dari 0,7. Namun, nilai 0,5 masih dapat diterima.

4.7.2 Inner Model

Inner Model merupakan model struktural yang menguji hubungan antara variabel laten didasari teori substansif penelitian. Model struktural dalam PLS diuji dengan mengukur nilai *R Square* yang menggambarkan tingkat variasi perubahan variabel eksogen terhadap variabel endogen. Evaluasi selanjutnya dilakukan dengan Q^2 predictive relevance untuk menghitung nilai observasi yang dihasilkan oleh model serta estimasi parameternya. nilai estimasi memiliki rentang $0 < Q^2 < 1$, dimana semakin mendekati 1 berarti model semakin baik.



Terakhir, evaluasi model dilakukan dengan melihat nilai signifikansi untuk mengetahui pengaruh antar variabel melalui prosedur *bootstrapping*. Kriteria pengukuran dari *inner model* adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3

Kriteria Evaluasi Model Struktural

Kriteria	Rule of Thumb
R-Square	0,19; 0,33 dan 0,67 menunjukkan model lemah, moderat, dan kuat (chin,1998)
Effect Size	0,02; 0,15; 0,35 menunjukkan efek kecil, menengah dan besar
Q Predictive Relevance	$Q^2 > 0$ menunjukkan model mempunyai predictive relevance $Q^2 < 0$ menunjukkan model kurang mempunyai predictive relevance

Sumber : Ghozali dan Latan (2015: 78-81)

4.8 Pengujian Hipotesis

Pengujian H1 hingga H4 merupakan pengujian langsung tanpa moderasi, sedangkan pengujian H5 (H5a,b,c,dan d) merupakan uji efek moderasi.

Pengujian Hipotesis secara umum dalam penelitian ini akan dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Menentukan level signifikan atau nilai kritis (α) yaitu sebesar 5%.
2. Melihat signifikansi *p value* dan arah koefisien. Jika signifikansi *p value* 0,05 (5%) dan arah dari koefisien sesuai dengan arah yang ditentukan pada hipotesis maka hipotesis tersebut didukung, jika sebaliknya maka hipotesis tidak didukung.

4.9 Pilot Test

Kuisisioner yang akan diisi oleh responden yang sebenarnya dilakukan *pilot test* terlebih dahulu untuk menguji validitas dan reliabilitas instrument.

Peneliti menyebarkan kuisisioner *pilot test* terhadap 40 nonresponden yang dianggap mampu memahami tujuan penelitian ini yakni alumni akuntansi yang bekerja sebagai auditor pada pemerintah yang disebar melalui group alumni Universitas Negeri Medan serta mahasiswa program magister akuntansi Universitas Brawijaya malang semester akhir.



Peneliti dalam melakukan pilot test menggunakan alat analisis WarpPLS

6.0. Parameter yang digunakan untuk uji validitas konvergen adalah *factor loading* serta nilai AVE dan *communality* setiap konstruk, begitu juga untuk Uji validitas diskriminasi digunakan parameter *cross loading* tiap indikator serta membandingkan akar kuadrat AVE terhadap korelasi antar konstruk. Selanjutnya reliabilitas instrument diuji dengan *cronbach alpha* dan *composite reliability*. Adapun hasil *pilot test* sebagai berikut :

a. Uji Validitas

1) Hasil uji validitas konvergen

Hasil uji validitas konvergen mensyaratkan *loading factor* indikator harus lebih dari 0,7 serta nilai AVE dan *communality* setiap konstruk harus diatas

0,5. Adapun hasil uji sebagai berikut :

Tabel 4.4

Hasil Pilot Test- Validitas Konvergen Tahap Pertama

Variabel	Indikator	Loading Factor	P Value	Kesimpulan	AVE	Kesimpulan
Koordinasi dan Kerja sama Auditor Internal dengan Auditor Eksternal	KK.1	0,782	<0,001	Valid	0,457	Tidak Valid
	KK.2	0,753	<0,001	Valid		
	KK.3	0,867	<0,001	Valid		
	KK.4	-0,164	0,137	tidak valid		
	KK.5	0,784	<0,001	Valid		
	KK.6	-0,186	0,105	tidak valid		
	KK.7	0,908	<0,001	Valid		
	KK.8	0,064	0,34	tidak valid		
	KK.9	0,823	<0,001	Valid		
Independensi Organisasi	IO.1	0,356	0,006	tidak valid	0,505	Valid
	IO.2	0,804	<0,001	Valid		
	IO.3	0,823	<0,001	Valid		
	IO.4	0,814	<0,001	Valid		
	IO.5	0,908	<0,001	Valid		
	IO.6	0,897	<0,001	Valid		
	IO.7	0,733	<0,001	Valid		
	IO.8	0,482	<0,001	Tidak Valid		
	IO.9	0,182	0,111	tidak valid		
Profesionalisme audit	AP1	0,812	<0,001	Valid	0,737	Valid



Lanjutan Tabel 4.4 Hasil Pilot Test- Validasi Konvergen Tahap Pertama

Variabel	Indikator	Loading Factor	P Value	Kesimpulan	AVE	Kesimpulan
Persepsi Auditee	AP2	0,754	<0,001	Valid	0,638	Valid
	AP3	0,932	<0,001	Valid		
	AP4	0,892	<0,001	Valid		
	AP5	0,891	<0,001	Valid		
	PA1	0,804	<0,001	Valid		
Dukungan Manajemen	PA2	0,700	<0,001	Valid	0,630	Valid
	PA3	0,850	<0,001	Valid		
	PA4	0,896	<0,001	Valid		
	PA5	0,726	<0,001	Valid		
	DM.1	0,836	<0,001	Valid		
	DM.2	0,839	<0,001	Valid		
	DM.3	0,780	<0,001	Valid		
Efektivitas Audit Internal	DM.4	0,785	<0,001	Valid	0,683	Valid
	DM.5	0,711	<0,001	Valid		
	DM.6	0,828	<0,001	Valid		
	DM.7	0,768	<0,001	Valid		
	EAI.1	0,815	<0,001	Valid		
	EAI.2	0,798	<0,001	Valid		
	EAI.3	0,860	<0,001	Valid		
	EAI.4	0,793	<0,001	Valid		
	EAI.5	0,773	<0,001	Valid		
	EAI.6	0,752	<0,001	Valid		
	EAI.7	0,757	<0,001	Valid		
	EAI.8	0,736	<0,001	Valid		
	EAI.9	0,939	<0,001	Valid		
	EAI.10	0,925	<0,001	Valid		
	EAI.11	0,864	<0,001	Valid		
	EAI.12	0,868	<0,001	Valid		
	EAI.13	0,793	<0,001	Valid		
EAI.14	0,744	<0,001	Valid			
EAI.15	0,798	<0,001	Valid			
EAI.16	0,859	<0,001	Valid			
EAI.17	0,929	<0,001	Tidak Valid			

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengujian tabel 4.4 di atas terdapat 6 (enam) indikator yang harus dihilangkan karena nilai *loading factor* nya kurang dari 0,7 serta *Average Variance Extracted* (AVE) masih dibawah 0,5. Selanjutnya setelah 6 indikator tersebut dibuang didapat perhitungan *pilot test* sebagai berikut :



Tabel 4.5
Hasil Pilot Test- Validitas Konvergen Tahap Kedua

Variabel	Indikator	Loading Factor	P Value	Kesimpulan	AVE	Kesimpulan
Koordinasi dan kerja sama Auditor Internal dengan Auditor Eksternal	KK.1	0,789	<0,001	Valid	0,679	Valid
	KK.2	0,770	<0,001	Valid		
	KK.3	0,855	<0,001	Valid		
	KK.5	0,782	<0,001	Valid		
	KK.7	0,913	<0,001	Valid		
Independensi Organisasi	KK.9	0,825	<0,001	Valid	0,704	Valid
	IO.2	0,799	<0,001	Valid		
	IO.3	0,840	<0,001	Valid		
	IO.4	0,786	<0,001	Valid		
	IO.5	0,923	<0,001	Valid		
	IO.6	0,922	<0,001	Valid		
	IO.7	0,749	<0,001	Valid		
Profesionalisme audit	AP1	0,812	<0,001	Valid	0,737	Valid
	AP2	0,754	<0,001	Valid		
	AP3	0,932	<0,001	Valid		
	AP4	0,892	<0,001	Valid		
	AP5	0,891	<0,001	Valid		
Persepsi Auditee	PA1	0,804	<0,001	Valid	0,638	Valid
	PA2	0,700	<0,001	Valid		
	PA3	0,850	<0,001	Valid		
	PA4	0,896	<0,001	Valid		
	PA5	0,726	<0,001	Valid		
Dukungan Manajemen	DM.1	0,836	<0,001	Valid	0,63	Valid
	DM.2	0,839	<0,001	Valid		
	DM.3	0,780	<0,001	Valid		
	DM.4	0,785	<0,001	Valid		
	DM.5	0,711	<0,001	Valid		
	DM.6	0,828	<0,001	Valid		
	DM.7	0,768	<0,001	Valid		
Efektivitas Audit Internal	EAI.1	0,815	<0,001	Valid	0,683	Valid
	EAI.2	0,798	<0,001	Valid		
	EAI.3	0,860	<0,001	Valid		
	EAI.4	0,793	<0,001	Valid		
	EAI.5	0,773	<0,001	Valid		
	EAI.6	0,752	<0,001	Valid		
	EAI.7	0,757	<0,001	Valid		
	EAI.8	0,736	<0,001	Valid		
	EAI.9	0,939	<0,001	Valid		



Lanjutan Tabel 4.5 Hasil Pilot Test-Validasi Konvergen Tahap kedua

Variabel	Indikator	Loading Factor	P Value	Kesimpulan	AVE	Kesimpulan
	EAI.10	0,925	<0,001	Valid		
	EAI.11	0,864	<0,001	Valid		
	EAI.12	0,868	<0,001	Valid		
	EAI.13	0,793	<0,001	Valid		
	EAI.14	0,744	<0,001	Valid		
	EAI.15	0,798	<0,001	Valid		
	EAI.16	0,859	<0,001	Valid		
	EAI.17	0,929	<0,001	Valid		

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

2) Hasil uji validitas diskriminan

Uji validasi diskriminan mensyaratkan nilai *cross loading* diatas 0,70 dan akar kuadrat AVE lebih besar dari pada korelasi antar konstruk. Hasil uji validasi diskriminan melalui perbandingan *cross loading* dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut :

Tabel 4.6
Perbandingan *cross loading*

	KK	IO	AP	PA	DM	EAI	Keterangan
KK.1	0,789	0,192	0,400	-0,489	0,145	0,004	Valid
KK.2	0,770	0,060	0,035	0,200	0,086	-0,215	Valid
KK.3	0,855	-0,051	-0,235	0,113	-0,003	0,093	Valid
KK.5	0,782	-0,031	-0,678	0,199	0,359	0,313	Valid
KK.7	0,913	-0,157	0,036	0,141	-0,169	0,023	Valid
IO.9	0,825	0,016	0,431	-0,181	-0,341	-0,222	Valid
IO.2	-0,025	0,799	-0,176	-0,174	0,191	-0,184	Valid
IO.3	-0,010	0,840	0,424	-0,065	-0,111	-0,15	Valid
IO.4	0,040	0,786	-0,206	0,059	0,075	0,173	Valid
IO.5	-0,084	0,923	-0,347	0,162	0,044	0,142	Valid
IO.6	-0,143	0,922	0,174	-0,138	-0,183	-0,027	Valid
IO.7	-0,275	0,749	0,140	-0,173	0,012	0,043	Valid
AP.1	-0,122	0,059	0,812	0,302	-0,082	-0,148	Valid
AP.2	-0,184	0,288	0,754	0,065	0,093	0,070	Valid
AP.3	-0,102	0,041	0,932	0,289	0,152	-0,138	Valid
AP.4	-0,216	0,003	0,892	-0,592	0,066	0,195	Valid

Lanjutan Tabel 4.6 Perbandingan *Cross Loading*

	KK	IO	AP	PA	DM	EAI	Keterangan
AP.5	0,157	-0,343	0,891	-0,040	-0,229	0,025	Valid
PA.1	0,077	-0,016	-0,263	0,804	0,055	0,195	Valid
PA.2	0,068	-0,165	-0,364	0,700	0,265	-0,151	Valid
PA.3	-0,047	0,010	0,139	0,850	-0,066	-0,205	Valid
PA.4	0,084	-0,179	0,197	0,896	-0,235	0,184	Valid
PA.5	-0,200	0,386	0,236	0,726	0,051	-0,058	Valid
DM.1	0,294	-0,139	0,652	-0,291	0,836	0,063	Valid
DM.2	-0,147	0,016	0,632	-0,228	0,839	-0,073	Valid
DM.3	-0,171	-0,446	-0,070	0,279	0,780	0,234	Valid
DM.4	-0,190	-0,103	0,449	-0,204	0,785	0,134	Valid
DM.5	0,148	0,112	-0,611	-0,199	0,711	-0,098	Valid
DM.6	-0,011	0,283	-0,803	0,167	0,828	-0,077	Valid
DM.7	0,083	0,282	-0,356	0,495	0,768	-0,189	Valid
EAI.1	0,177	0,178	0,259	-0,244	-0,105	0,815	Valid
EAI.2	-0,03	0,088	-0,331	0,046	0,227	0,798	Valid
EAI.3	0,108	0,061	0,298	0,027	-0,116	0,860	Valid
EAI.4	0,226	0,167	0,412	-0,345	-0,150	0,793	Valid
EAI.5	-0,236	-0,282	-0,075	0,360	-0,032	0,773	Valid
EAI.6	0,190	-0,357	-0,110	0,033	-0,196	0,752	Valid
EAI.7	0,093	-0,312	0,424	0,122	-0,420	0,757	Valid
EAI.8	-0,636	0,163	-0,218	0,059	0,497	0,736	Valid
EAI.9	-0,138	0,022	-0,504	0,150	0,247	0,939	Valid
EAI.10	0,045	-0,116	0,141	-0,021	-0,041	0,925	Valid
EAI.11	0,083	-0,031	0,158	0,138	-0,121	0,864	Valid
EAI.12	0,049	-0,256	0,545	0,097	-0,442	0,868	Valid
EAI.13	0,226	0,167	0,412	-0,345	-0,150	0,793	Valid
EAI.14	0,074	0,322	-0,018	-0,281	0,157	0,744	Valid
EAI.15	-0,030	0,088	-0,331	0,046	0,227	0,798	Valid
EAI.16	-0,046	0,056	-0,429	-0,055	0,150	0,859	Valid
EAI.17	-0,165	0,052	-0,536	0,153	0,251	0,929	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018



Selanjutnya uji kedua validasi diskriminan dilakukan dengan perbandingan akar AVE dan koefisien korelasi (tabel 4.7).

Tabel 4.7
Perbandingan akar AVE dan koefisien korelasi

	KK	IO	AP	PA	DM	EAI	Keterangan
KK	0,824	0,354	0,506	0,617	0,505	0,461	Valid
IO	0,354	0,839	0,249	0,345	0,014	0,543	Valid
AP	0,506	0,249	0,859	0,501	0,599	0,436	Valid
PA	0,617	0,345	0,501	0,799	0,455	0,377	Valid
DM	0,505	0,014	0,599	0,455	0,794	0,319	Valid
EAI	0,461	0,543	0,436	0,377	0,319	0,826	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas mensyaratkan suatu instrument dikatakan reliabel apabila memiliki nilai koefisien *cronbach alpha* dan *composite reliability* lebih besar dari 0,7. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut ini.

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas

Konstruk	KK	IO	AP	PA	DM	EAI	Keterangan
Cronbach's alpha coefficients	0.904	0.914	0.909	0.855	0.901	0.970	Reliable
Composite reliability coefficients	0.927	0.934	0.933	0.897	0.922	0.973	Reliable

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.8 nilai *cronbach alpha* diatas 0,7 dan nilai *composite reliability* juga diatas 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat akurasi, konsistensi dan ketepatan indikator dalam melakukan pengukuran valid.



BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Deskripsi Objek Penelitian

Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 6/Permen-KP/2017 tentang Organisasi Tata Kerja Kementerian Kelautan dan Perikanan mengamanatkan Inspektorat Jenderal sebagai bagian integral dari KKP memiliki tanggung jawab sesuai dengan visi "katalisator pembaharuan kinerja KKP" dan misi "memberikan pengawasan terbaik untuk peningkatan kinerja KKP". Perwujudan visi dan misi tersebut dilakukan dengan penyelenggaraan pengawasan meliputi fungsi: penyusunan kebijakan teknis pengawasan intern, pelaksanaan pengawasan intern terhadap kinerja dan keuangan melalui audit; reviu, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lainnya; pelaksanaan pengawasan untuk tujuan tertentu atas penugasan menteri; penyusunan laporan hasil pengawasan; pelaksanaan administrasi Inspektorat Jenderal; dan pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh menteri.

Pelaksanaan tugas Inspektorat Jenderal dalam mewujudkan peningkatan kinerja KKP dilakukan oleh bidang-bidang dengan pembagian kerja sebagai berikut : Inspektorat Bidang I terdiri dari 15 auditor menyelenggarakan pengawasan pada Sekretaris Jenderal dan Direktorat Jenderal Pengelolaan Ruang Laut; Inspektorat II terdiri dari 19 auditor menyelenggarakan pengawasan pada Direktorat Jenderal Perikanan Tangkap dan Direktorat Jenderal Pengawasan Sumber Daya Perikanan; inspektorat III terdiri dari 19 auditor menyelenggarakan pengawasan pada Direktorat Jenderal Perikanan Budidaya dan Badan Riset Sumberdaya Manusia Kelautan dan Perikanan; inspektorat IV terdiri dari 18 auditor menyelenggarakan pengawasan pada Direktorat Jenderal Penguatan Daya Saing Produk Kelautan dan Perikanan dan Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan; serta inspektorat V



terdiri dari 20 auditor menyelenggarakan pengawasan pada Inspektorat Jenderal dan pengawasan tujuan tertentu.

Penelitian ini dilakukan terhadap auditor Inspektorat Jenderal Kementerian Kelautan dan Perikanan serta pegawai Kementerian Kelautan dan Perikanan yang berhubungan dengan kegiatan auditor dengan sampel dengan sampel 182 responden. Penyebaran kuisioner dilakukan sesuai prosedur birokrasi melalui kepegawaian masing masing eselon I. Peneliti mengumpulkan data dari responden selama 15 Hari yaitu mulai tanggal 21 September s.d 10 Oktober 2018. Hasil pengumpulan data yang diperoleh sebagai berikut :

Tabel 5.1

Tingkat Pengembalian Kuisioner

Keterangan	Auditor	Auditee	Jumlah	Persentase	
				Auditor	Auditee
Kuisioner yang dibagikan	91	91	182	100 %	100 %
Kuisioner yang tidak kembali	58	-	55	63.74 %	100 %
Kuisioner yang kembali	33	91	124	36.26 %	100 %
Kuisioner yang tidak dapat diolah	2	60	62	6.06 %	65.93 %
Kuisioner yang dapat diolah	31	31	62	93.94 %	34.06 %

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

5.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Deskripsi karakteristik responden dilakukan dengan mengamati tanggapan responden terhadap variabel-variabel penelitian yang digunakan serta data demografi responden. Analisa data ini menggunakan *scoring* skala likert yang sudah menyantumkan nilai masing-masing skor (Solimun *et al.*, 2017).

5.2.1 Karakteristik Responden Auditor

Berdasarkan kuisioner yang diterima dari responden, karakteristik demografi responden auditor pada penelitian ini terdiri dari usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, latar belakang pendidikan, jabatan auditor, lama bekerja, dan



diklat kompetensi yang pernah diikuti. Rincian karakteristik responden disajikan pada tabel 5.2.

Tabel 5.2
Karakteristik Responden Auditor

Keterangan	Frekuensi	%
Usia		
21-30 Tahun	3	9,68
31-40 Tahun	16	51,61
41-50 Tahun	7	22,58
Diatas 50 Tahun	5	16,13
Total Responden	31	100
Jenis Kelamin		
Laki laki	23	74,19
Perempuan	8	25,81
Total Responden	31	100
Pendidikan Terakhir		
D3	-	-
S1	19	61,29
S2	11	35,48
S3	1	3,23
Total Responden	31	100
Latar Belakang Pendidikan		
Akuntansi	6	19,35
Non Akuntansi	25	85,42
Total Responden	31	100
Jabatan Auditor		
Utama	2	6,45
Madya	3	9,68
Muda	14	45,16
Pertama	12	38,71
Terampil	-	-
Total Responden	31	100
Lama Bekerja		
5 Tahun	4	12,90
6-10 Tahun	6	19,35
11-15 Tahun	14	45,16
>15 Tahun	7	22,58
Total Responden	31	100
Jam Pelatihan Per Tahun		
<= 20 Jam	8	25,81
21-40 Jam	10	32,26
41-80 Jam	10	32,26
>80 Jam	3	9,68
Total Responden	31	100
Diklat Kompetensi yang pernah diikuti		
Tidak Pernah	2	6,45
1 kali	5	16,13
2 kali	3	9,68
3 kali	7	22,58
4 kali atau lebih	14	45,16
Total Responden	31	100

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Tabel 5.2 menunjukkan karakteristik responden auditor mayoritas berusia 31-40 Tahun. Jumlah responden tersebut sebesar 16 orang (51,61%), dua kali



lebih banyak dari jumlah responden usia 41-50 Tahun dengan jumlah sebesar 7 orang (22,58%) , responden yang berusia lebih dari 50 tahun dengan jumlah 5 orang (16,13%) dan responden paling sedikit dalam penelitian ini berusia 21-30 tahun sebesar 3 orang (9,68%). Komposisi tersebut menunjukkan auditor di KKP tergolong kebanyakan usia produktif. Jenis kelamin responden auditor didominasi oleh laki laki dengan perbandingan 3:1. Tingkat pendidikan responden auditor cukup tinggi. Responden didominasi pendidikan S1 sebanyak 19 orang (61,29%) Latar belakang pendidikan auditor didominasi oleh non akuntansi sebanyak 25 orang (85,42%) dan akuntansi sebesar 6 orang (19,35 %).

Jabatan auditor muda mendominasi total responden berdasarkan jabatan fungsional. Auditor muda dalam responden penelitian ini sebanyak 14 orang (45,16 %), diikuti responden auditor pertama sebanyak 12 orang (38,71 %), selanjutnya berturut auditor madya sebanyak 3 orang atau (9,68 %) dan auditor utama sebanyak 2 orang (6,45 %). Responden auditor memiliki pengalaman yang tinggi berdasarkan masa kerja. Masa kerja 11-15 tahun mendominasi sebanyak 14 orang (45,16 %), selanjutnya masa kerja >15 tahun sebanyak 7 orang (22,58 %), masa kerja 6-10 tahun sebanyak 6 orang (19,35 %) dan masa kerja dibawah 5 tahun sebanyak 4 orang (12,90%).

Jam pelatihan pertahun responden auditor cukup merata dalam penelitian ini. Jam pelatihan 21-40 jam pertahun diperoleh 10 auditor (32,26 %) dan 10 auditor juga memperoleh jam kerja 41-80 jam, selanjutnya ada 8 auditor memperoleh jam pelatihan <20 jam pertahun dan 3 auditor memperoleh jam kerja >80 jam pertahun. Diklat kompetensi yang diikuti oleh responden auditor dalam penelitian ini cukup tinggi. Auditor yang mengikuti diklat 4 kali atau lebih menduduki peringkat paling banyak yaitu 14 auditor (45,16%), selanjutnya auditor mengikuti diklat kompetensi 3 kali ada 7 auditor (22,58 %), auditor mengikuti diklat sebanyak 2 kali ada 3 auditor (9,68 %), auditor mengikuti diklat



sebanyak 1 kali ada 5 auditor (16,13%), sementara yang belum mengikuti diklat sama sekali berjumlah 2 auditor (6,45%).

5.2.2 Karakteristik Responden Auditee

Karakteristik responden auditee pada tabel 5.3 dibawah menunjukkan bahwa karakteristik responden terbanyak ada di rentang 41-50 tahun dengan jumlah 13 orang (41,94 %). Hal ini menunjukkan responden merupakan personil yang berusia cukup matang dan produktif. Berdasarkan jenis kelamin kebanyakan jenis kelamin laki-laki dengan jumlah 22 orang (70,9 %). Hal ini diduga pada KKP personil banyak di suplay dari sekolah kedinasan yang penerimaan membutuhkan tenaga laki-laki dikarenakan sumber daya pengelolaan kelautan perikanan banyak membutuhkan tenaga laki-laki.

Partisipasi responden untuk tingkat pendidikan cukup baik dengan jumlah S1 sebanyak 19 orang (61,29 %) dan S2 sebanyak 12 orang (38,71 %). Rata-rata responden yang mengisi adalah pejabat pada KKP. Perekrutan pejabat salah satu kriterianya adalah kompetensi yang dibuktikan dengan gelar kesarjanaan. Latar belakang pendidikan responden paling banyak merupakan berasal dari latar belakang perikanan dengan jumlah 12 orang (38,71 %). Komposisi latar belakang pendidikan wajar mengingat tugas dan fungsi KKP adalah melaksanakan perumusan, penetapan dan kebijakan di bidang kelautan dan perikanan.

Responden dilihat dari lama bekerja didominasi lama bekerja >15 tahun dengan jumlah 18 orang (58,06 %) dan berdasarkan jabatan keseluruhan responden merupakan pejabat eselon IV. Masa jabatan > 15 tahun ini menunjukkan bahwa responden sudah berpengalaman. Selain itu untuk menduduki jabatan eselon membutuhkan waktu dan disesuaikan dengan golongan kepegawaian. Klasifikasi dari profil responden dapat dilihat pada tabel

5.3.

Tabel 5.3
Karakteristik Responden Auditee

Keterangan	Frekuensi	%
Usia		
21-30 Tahun	1	3,23
31-40 Tahun	7	22,58
41-50 Tahun	13	41,94
Diatas 51 Tahun	10	32,26
Total Responden	31	100
Jenis Kelamin		
Laki laki	22	70,97
Perempuan	9	29,03
Total Responden	31	100
Pendidikan Terakhir		
D3	-	-
S1	19	61,29
S2	12	38,71
S3		
Total Responden	31	100
Latar Belakang Pendidikan		
Ekonomi	5	16,13
Hukum	3	9,68
Teknik	2	6,45
Perikanan	12	38,71
Lainnya	9	29,03
Total Responden	31	100
Lama Bekerja		
5 Tahun		
6-10 Tahun	2	6,45
11-15 Tahun	11	35,48
>15 Tahun	18	58,06
Total Responden	31	100
Jabatan		
Eselon II		
Eselon III		
Eselon IV	31	100
Total Responden	31	100

Sumber : data primer yang diolah,2018

5.3 Deskripsi Jawaban Responden

Analisa data jawaban responden bertujuan untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden terhadap pernyataan dari setiap item indikator yang ada pada kuisioner yang diajukan. Item indikator tersebut harus mempunyai skala dengan tujuan menghasilkan data kualitatif yang akurat (Sugiyono, 2015: 92).



5.3.1 Deskripsi Variabel Koordinasi dan Kerja Sama Auditor Internal dengan Auditor Eksternal

Variabel Koordinasi dan Kerja sama Auditor Internal dengan Auditor Eksternal diukur dengan 6 item pernyataan. Hasil analisis deskripsi jawaban responden pada variabel koordinasi dan kerja sama auditor internal dengan auditor eksternal disajikan pada tabel 5.4. Berikut ini :

Tabel 5.4
Statistik Deskriptif Variabel Koordinasi dan Kerja sama Auditor Internal dengan Auditor Eksternal

Indikator	Frekuensi Jawaban (%)						Rata-rata Indikator		
	STS (1)	TS (2)	ATS (3)	N (4)	AS (5)	S (6)		SS (7)	
KK.1		6,5	6,5	41,9	16,1	25,8	3,2	4,58	
KK.2		6,5	6,5	38,7	12,9	32,3	3,2	4,68	
KK.3			16,1	9,7	35,5	35,5	3,2	5,00	
KK.5			16,1	16,1	12,9	22,6	29,0	3,2	4,42
KK.7	6,5	9,7	35,5	19,4	6,5	19,4	3,2	3,81	
KK.9	3,2	6,5	3,2	22,6	22,6	35,5	6,4	4,87	
Rata-rata Variabel								4,56	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Indikator (KK.1) menyatakan Auditor eksternal bersikap ramah dan mendukung auditor Inspektorat Jenderal. Responden penelitian cenderung memilih skor angka 4 (netral) sebanyak 41,9 % responden pada skala likert.

Rata-rata indikator menunjukkan angka 4,58 yang berarti dapat disimpulkan responden agak setuju dengan pernyataan yang diajukan.

Indikator (KK.2) menyatakan Auditor eksternal memiliki sikap yang baik terhadap auditor Inspektorat Jenderal. Sebagian responden penelitian cenderung memilih skor angka 4 (Netral) sebanyak 38,7 % responden pada skala likert. Rata-rata indikator menunjukkan angka 4,68 yang berarti dapat disimpulkan responden agak setuju dengan pernyataan yang diajukan.



Indikator (KK.3) menyatakan auditor eksternal bersedia memberikan kesempatan Inspektorat Jenderal untuk menjelaskan kepentingan mereka.

Sebagian responden cenderung memilih skor angka 5 dan 6 masing-masing 35,5 % responden pada skala likert. Rata-rata indikator menunjukkan 5 yang berarti dapat disimpulkan responden setuju dengan pernyataan yang diajukan.

Indikator (KK.5) menyatakan auditor eksternal mendiskusikan rencana mereka dengan auditor Inspektorat Jenderal. Data tabel 5.5 menunjukkan sebagian responden cenderung memilih skor angka 6 sebanyak 29 % responden pada skala likert. Rata-rata indikator menunjukkan 4,42 yang berarti dapat disimpulkan responden berpendapat netral terhadap pernyataan yang diajukan.

Indikator (KK.7) menyatakan auditor eksternal dan auditor Inspektorat Jenderal bertemu secara berkala. Data tabel 5.5 menunjukkan sebagian responden cenderung memilih skor angka 3 sebanyak 35,5 % responden pada skala likert. Rata-rata indikator menunjukkan 3,81 yang berarti dapat disimpulkan responden netral tidak berpendapat terhadap pernyataan yang diajukan.

Indikator (KK.9) menyatakan pimpinan kementerian membantu mendukung terjalinnya hubungan antara auditor Inspektorat Jenderal dengan auditor eksternal. Data tabel 5.5 menunjukkan sebagian responden cenderung memilih skor angka 4 dan 5 masing-masing 22,6 % responden pada skala likert. Rata-rata indikator menunjukkan 4,87 yang berarti dapat disimpulkan responden agak setuju terhadap pernyataan yang diajukan.

Nilai rata-rata Variabel KK menurut tanggapan responden sebesar 4,56 kondisi ini menunjukkan secara umum responden agak setuju terhadap koordinasi dan kerja sama auditor dengan auditor eksternal. Persepsi responden tersebut tidak jauh berbeda dengan persepsi dari setiap indikator yang disajikan kecuali pada indikator KK.7 yang berpendapat cenderung netral.



5.3.2 Deskripsi Variabel Independensi Organisasi

Variabel Independensi Organisasi diukur dengan 6 item pernyataan. Hasil analisis deskripsi jawaban responden pada variabel Independensi Organisasi disajikan pada tabel 5.5 Berikut ini :

Tabel 5.5
Statistik Deskriptif Variabel Independensi Organisasi

Indikator	Frekuensi %				Rata-rata Indikator
	STS (1)	TS (2)	ATS (3)	N AS S SS (4) (5) (6) (7)	
IO.2				3,2 3,2 29 64,5	6,55
IO.3				3,2 6,5 25,8 64,5	6,52
IO.4		3,2	3,2	3,2 6,5 29 54,8	6,19
IO.5	3,2		12,9	25,8 25,8 29 3,2	4,71
IO.6		6,5	12,9	16,1 22,6 19,4 22,6	5,03
IO.7		6,5	25,8	3,2 16,1 32,3 16,1	4,90
Rata-rata Variabel					5,65

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Indikator (IO.2) menyatakan Inspektorat Jenderal melapor ke pimpinan kementerian/lembaga sebagai bentuk tanggung jawab atas pengawasan internal yang telah ditentukan Inspektorat Jenderal. Mayoritas responden memilih skor angka 7 sebanyak 64,5 % pada skala likert. Rata-rata indikator menunjukkan 6,55 yang berarti dapat disimpulkan responden sangat setuju terhadap pernyataan yang diajukan.

Indikator (IO.3) menyatakan Inspektorat Jenderal memiliki akses langsung dengan pimpinan kementerian/lembaga. Mayoritas responden memilih skor angka 7 sebanyak 64,5 % pada skala likert. Rata-rata indikator menunjukkan 6,52 yang berarti dapat disimpulkan responden sangat setuju terhadap pernyataan yang diajukan.

Indikator (IO.4) menyatakan Inspektorat Jenderal memiliki akses langsung dengan pimpinan kementerian/lembaga selain kabiro keuangan.

Sebagian responden cenderung memilih skor angka 7 sebanyak 54,8 %



responden pada skala likert. Rata-rata indikator menunjukkan 6,19 yang berarti dapat disimpulkan responden setuju terhadap pernyataan yang diajukan.

Indikator (IO.5) menyatakan konflik kepentingan dalam penugasan audit tidak terjadi. Sebagian responden memilih skor angka 6 sebanyak 29 % pada skala likert. Rata-rata indikator menunjukkan 4,07 yang berarti dapat disimpulkan responden cenderung netral terhadap pernyataan yang diajukan.

Indikator (IO.6) menyatakan auditor Inspektorat Jenderal tidak menghadapi intervensi atau gangguan dari *auditee* maupun manajemen ketika melakukan aktivitas audit. Sebagian responden cenderung memilih skor angka 5 dan 7 sebanyak masing-masing 22,6 % pada skala likert. Rata-rata indikator menunjukkan 5,03 yang berarti dapat disimpulkan responden agak setuju terhadap pernyataan yang diajukan.

Indikator (IO.7) menyatakan auditor Inspektorat Jenderal mempunyai akses tidak terbatas pada seluruh unit dan para pegawai unit kerja di lingkungan kementerian/lembaga. Sebagian responden cenderung memilih skor angka 6 sebanyak 32,3 % pada skala likert. Rata-rata indikator menunjukkan 4,90 yang berarti dapat disimpulkan responden agak terhadap pernyataan yang diajukan.

Nilai rata-rata Variabel IO menurut tanggapan responden sebesar 5,65. Kondisi ini menunjukkan secara umum responden agak setuju terhadap independensi organisasi. Persepsi responden tersebut tidak jauh berbeda dengan persepsi dari setiap indikator yang disajikan.

5.3.3 Profesionalisme audit

Variabel Profesionalisme *audit* diukur dengan 5 item pernyataan. Hasil analisis deskripsi jawaban responden pada variabel Profesionalisme audit disajikan pada tabel 5.6 Berikut ini :



Tabel 5.6
Statistik Deskriptif Variabel Profesionalisme audit

Indikator	Frekuensi (%)							Rata-rata Indikator
	STS (1)	TS (2)	ATS (3)	N (4)	AS (5)	S (6)	SS (7)	
AP.1			6,5	6,5	16,1	41,9	35,5	6,03
AP.2		3,2	6,5	6,5	25,8	48,4	9,7	5,39
AP.3				12,9	16,1	38,7	32,3	5,90
AP.4			3,2	6,8	38,7	41,9	9,7	5,48
AP.5					22,6	54,8	22,6	6,00
Rata-rata Variabel								5,76

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Indikator (AP.1) menyatakan Organisasi mengizinkan auditor internal untuk berpartisipasi dalam program pelatihan dan pengembangan untuk mempertahankan keterampilan mereka dan tetap mengikuti perkembangan di lapangan. Sebagian responden cenderung memilih skor angka 6 sebanyak 41,9 % pada skala likert. Rata-rata indikator menunjukkan 6,03 yang berarti dapat disimpulkan responden setuju terhadap pernyataan yang diajukan.

Indikator (AP.2) menyatakan Auditor internal memiliki pendidikan yang sesuai dan relevan dalam audit yang memungkinkan auditor internal mengaudit semua sistem organisasi (keuangan, operasional, logistik, dan komputerisasi). Sebagian responden mayoritas memilih skor angka 6 sebanyak 48,4 % responden pada skala likert. Rata-rata indikator menunjukkan 5,39 yang berarti dapat disimpulkan responden agak setuju terhadap pernyataan yang diajukan.

Indikator (AP.3) menyatakan Auditor internal diberikan kesempatan melakukan audit dan proyek-proyek khusus untuk meningkatkan keterampilan audit. Sebagian responden cenderung memilih skor angka 6 sebanyak 38,7 % responden pada skala likert. Rata-rata indikator menunjukkan 5,90 yang berarti dapat disimpulkan responden setuju terhadap pernyataan yang diajukan.

Indikator (AP.4) menyatakan rencana audit mengalokasikan waktu bagi auditor internal mengikuti pendidikan profesional berkelanjutan secara berkala.



Sebagian responden cenderung memilih skor angka 6 sebanyak 41,9 responden pada skala likert. Rata-rata indikator menunjukkan 5,48 yang berarti dapat disimpulkan responden agak setuju terhadap pernyataan yang diajukan.

Indikator (AP.5) menyatakan organisasi mendorong audit internal mendapatkan sertifikat profesional (CIA atau QIA). Mayoritas responden memilih skor angka 5 sebanyak 54,8 % pada skala likert. Rata-rata indikator menunjukkan 6,00 yang berarti dapat disimpulkan responden setuju terhadap pernyataan yang diajukan.

Nilai rata-rata Variabel AP menurut tanggapan responden sebesar 5,76. Kondisi ini menunjukkan secara umum responden setuju terhadap Profesionalisme *audit*. Persepsi responden tersebut tidak jauh berbeda dengan persepsi dari setiap indikator yang disajikan.

5.3.4 Persepsi Auditee

Variabel Persepsi *Auditee* diukur dengan 5 item pernyataan. Hasil analisis deskripsi jawaban responden pada variabel Persepsi *Auditee* disajikan pada tabel 5.7 Berikut ini :

Tabel. 5.7

Statistik Deskriptif Variabel Persepsi Auditee

Indikator	Frekuensi (%)							Rata-rata Indikator
	STS (1)	TS (2)	ATS (3)	N (4)	AS (5)	S (6)	SS (7)	
PA.1				9,7	19,4	51,64	19,4	5,81
PA.2			3,2	12,9	19,4	38,7	25,8	5,71
PA.3			3,2	32,3	45,2	19,4		5,81
PA.4				12,9	45,2	41,9		6,29
PA.5	6,5	9,7	19,4	12,9	16,1	25,8	9,7	4,39
Rata-rata Variabel								5,60

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Indikator (PA.1) menyatakan Organisasi memiliki respon positif terhadap program yang diadakan oleh Inspektorat Jenderal. Mayoritas responden memilih



skor angka 6 sebanyak 51,64 % dan secara berimbang memilih skor angka 5 dan 7 masing-masing sebanyak 19,4 % pada skala likert. Rata-rata indikator menunjukkan 5,81 yang berarti dapat disimpulkan responden setuju terhadap pernyataan yang diajukan.

Indikator (AP.2) menyatakan organisasi menganggap praktik audit internal sebagai aktivitas yang memiliki nilai tambah. Sebagian responden cenderung memilih skor angka 6 sebanyak 38,7 % pada skala likert. Rata-rata indikator menunjukkan 5,71 yang berarti dapat disimpulkan responden setuju terhadap pernyataan yang diajukan.

Indikator (PA.3) menyatakan organisasi melihat audit internal memberikan jaminan internal melalui penyelidikan, pemeriksaan dan penilaian dan jasa konsultasi khusus dalam kontrol terkait dengan kinerja manajemen dan operasi internal. Sebagian esponden cenderung memilih skor angka 6 sebanyak 45,2 % pada skala likert. Rata-rata indikator menunjukkan 5,81 yang berarti dapat disimpulkan responden setuju terhadap pernyataan yang diajukan.

Indikator (AP.4) menyatakan posisi atau status Inspektorat Jenderal diakui dengan jelas oleh manajemen di lingkungan organisasi. Sebagian responden cenderung memilih skor angka 6 sebanyak 45,2 % dan skor angka 7 sebanyak 41,9 % pada skala likert. Rata-rata indikator menunjukkan 6,30 yang berarti dapat disimpulkan bahwa auditor setuju terhadap pernyataan yang diajukan.

Indikator (AP.5) menyatakan organisasi mendiskreditkan audit internal sebagai sebuah fungsi pembantu untuk menyelesaikan permasalahan dalam organisasi. Sebagian responden cenderung memilih secara merata skor skala likert dengan angka 5 skor terbesar sebanyak 25,8 % Rata-rata indikator menunjukkan 4,38 yang berarti dapat disimpulkan responden cenderung netral terhadap pernyataan yang diajukan.



Nilai rata-rata Variabel PA menurut tanggapan responden sebesar 5,60, kondisi ini menunjukkan secara umum responden setuju terhadap Persepsi *Auditee*. Persepsi responden tersebut tidak jauh berbeda dengan persepsi dari setiap indikator yang disajikan.

5.3.5 Deskripsi Variabel Dukungan Manajemen

Variabel Dukungan Manajemen diukur dengan 7 item pernyataan. Hasil analisis deskripsi jawaban responden pada variabel Dukungan Manajemen disajikan pada tabel 5.8 Berikut ini :

Tabel 5.8
Statistik Deskriptif Variabel Dukungan Manajemen

Indikator	Frekuensi (%)							Rata-rata Indikator
	STS (1)	TS (2)	ATS (3)	N (4)	AS (5)	S (6)	SS (7)	
DM.1	3,2	6,5	3,2	12,9	12,9	45,2	16,1	5,26
DM.2			3,2	9,7	16,1	48,4	22,6	5,77
DM.3		3,2	12,9	6,5	32,3	38,7	6,5	5,10
DM.4			3,2	6,5		41,9	32,3	5,94
DM.5	3,2	6,5	25,8	25,8	19,4	16,1	3,2	4,13
DM.6			22,6	12,9	25,8	19,4	19,4	5,00
DM.7			6,5	22,5	25,8	35,5	9,7	5,19
Rata-rata Variabel								5,20

Sumber : data primer yang diolah, 2018

Indikator (DM.1) menyatakan pimpinan kementerian merasa senang dengan adanya temuan rekomendasi yang diberikan oleh inspektorat. Sebagian responden cenderung memilih skor angka 6 sebanyak 45,2 % responden dan skor angka 7 sebanyak 16,1 % pada skala likert. Rata-rata indikator menunjukkan 5,26 yang berarti dapat disimpulkan responden agak setuju terhadap pernyataan yang diajukan.

Indikator (DM.2) adalah pimpinan kementerian berusaha berkomunikasi terhadap temuan dan rekomendasi dari audit internal. Sebagian responden cenderung memilih skor angka 7 sebanyak 22,6 % dan skor angka 3 sebanyak 9



responden pada skala likert. Rata-rata indikator menunjukkan 5,77 yang berarti dapat disimpulkan auditor setuju terhadap pernyataan yang diajukan.

Indikator (DM.3) menyatakan pimpinan selalu menindaklanjuti hasil temuan yang diberikan oleh inspektorat. Sebagian responden cenderung memilih skor angka 6 sebanyak 38,7 % dan skor angka 5 sebanyak 32,3 % pada skala likert. Rata-rata indikator menunjukkan 5,10 yang berarti dapat disimpulkan responden agak setuju terhadap pernyataan yang diajukan.

Indikator (DM.4) menyatakan terdapat anggaran khusus untuk mengikutsertakan auditor internal dalam pelatihan. Sebagian responden cenderung memilih skor angka 6 sebanyak 41,9 % dan skor angka 7 sebanyak 32,3 % skala likert. Rata-rata indikator menunjukkan 5,94 yang berarti dapat disimpulkan responden setuju terhadap pernyataan yang diajukan.

Indikator (DM.5) menyatakan jumlah auditor internal telah memadai dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Responden memilih secara berimbang semua skor, namun cenderung memilih skor angka 3 dan 4 masing-masing 25,8 % pada skala likert. Rata-rata indikator menunjukkan 4,13 yang berarti dapat disimpulkan auditor netral terhadap pernyataan yang diajukan.

Indikator (DM.6) menyatakan anggaran yang diberikan manajemen telah memadai dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Pilihan terbesar sebanyak 25,8 % pada skala likert. Rata-rata indikator menunjukkan 5,00 yang berarti dapat disimpulkan responden agak setuju terhadap pernyataan yang diajukan.

Indikator (DM.7) menyatakan regulasi yang ada telah mendukung kegiatan operasional Inspektorat Jenderal. Sebagian responden cenderung memilih skor angka 6 sebanyak 35,5 % pada skala likert. Rata-rata indikator menunjukkan 5,19 yang berarti dapat disimpulkan responden agak setuju terhadap pernyataan yang diajukan.



Nilai rata-rata Variabel DM menurut tanggapan responden sebesar 5,20, kondisi ini menunjukkan secara umum responden agak setuju terhadap Dukungan Manajemen. Persepsi responden tersebut tidak jauh berbeda dengan persepsi dari setiap indikator yang disajikan kecuali indikator DM.5 yang cenderung netral.

5.3.6 Deskripsi Variabel Efektivitas Audit Internal

Variabel Efektivitas Audit Internal diukur dengan 17 item pernyataan. Hasil analisis deskripsi jawaban responden pada variabel Efektivitas Audit Internal disajikan pada tabel 5.9 Berikut ini :

Tabel 5.9
Statistik Deskriptif Variabel Efektivitas Audit Internal

Indikator	Frekuensi						Rata-rata Indikator	
	STS (1)	TS (2)	ATS (3)	N (4)	AS (5)	S (6)		SS (7)
EAI.1			3,2	3,2	29,0	54,8	9,7	5,65
EAI.2			3,2	3,2	22,6	48,4	22,5	5,84
EAI.3		3,2		3,2	9,7	67,7	16,1	5,87
EAI.4			3,2	9,7	25,8	51,6	9,7	5,55
EAI.5			3,2	3,2	25,8	48,4	19,4	5,77
EAI.6					32,3	54,8	12,9	5,81
EAI.7			3,2	3,2	25,8	61,3	6,5	5,65
EAI.8		6,5	6,5	25,8	29	16,1	6,5	4,52
EAI.9			6,5	3,2	35,5	45,2	9,7	5,48
EAI.10			3,2	19,4	25,8	45,2	6,5	5,32
EAI.11					22,6	61,3	16,1	5,94
EAI.12				9,7	22,6	51,6	16,1	5,74
EAI.13			3,2	32,3	25,8	22,6	16,1	5,13
EAI.14				9,7	32,3	45,2	12,9	5,61
EAI.15			3,2	3,2	25,8	58,1	9,7	5,68
EAI.16		3,2		6,5	12,9	48,4	29	5,90
EAI.17		3,2	6,5	29	25,8	32,3	3,2	4,87
								Rata-rata Variabel 5,55

Sumber : data primer yang diolah, 2018



Indikator (EAI.1) menyatakan auditor internal menyadari dan peka terhadap kebutuhan dan operasional yang sesuai dengan organisasi. Sebagian responden cenderung memilih skor angka 6 sebanyak 61,3 % pada skala likert.

Rata-rata indikator menunjukkan 5,94 yang berarti dapat disimpulkan responden setuju terhadap pernyataan yang diajukan.

Indikator (EAI.2) menyatakan auditor internal mengidentifikasi risiko dan benar mengevaluasi sistem pengendalian. Sebagian responden cenderung memilih skor angka 6 sebanyak 48,4 % pada skala likert. Rata-rata indikator menunjukkan 5,84 yang berarti dapat disimpulkan responden setuju terhadap pernyataan yang diajukan.

Indikator (EAI.3) menyatakan auditor internal mendapat perhatian manajemen puncak dan berfokus pada masalah yang diaudit. Mayoritas responden memilih skor angka 6 sebanyak 67,7 % pada skala likert. Rata-rata indikator menunjukkan 5,87 yang berarti dapat disimpulkan responden setuju terhadap pernyataan yang diajukan.

Indikator (EAI.4) menyatakan masalah yang akan diaudit setelah mengidentifikasi risiko dan menentukan tingkat risiko yang tepat. Mayoritas responden memilih skor angka 6 sebanyak 51,6 % pada skala likert. Rata-rata indikator menunjukkan 5,55 yang berarti dapat disimpulkan responden setuju terhadap pernyataan yang diajukan.

Indikator (EAI.5) menyatakan auditor internal adalah sumber data yang berharga dan informasi untuk para pengambil keputusan dalam organisasi. Sebagian responden cenderung memilih skor angka 6 sebanyak 48,4 % pada skala likert. Rata-rata indikator menunjukkan 5,77 yang berarti dapat disimpulkan responden setuju terhadap pernyataan yang diajukan.

Indikator (EAI.6) menyatakan informasi yang diberikan Inspektorat Jenderal sangat penting untuk operasi organisasi. Mayoritas responden memilih



skor angka 6 sebanyak 54,8 % pada skala likert. Rata-rata indikator menunjukkan 5,80 yang berarti dapat disimpulkan responden setuju terhadap pernyataan yang diajukan.

Indikator (EAI.7) menyatakan selain masalah ditentukan dan disetujui untuk dimasukkan dalam audit tahunan, ada permintaan untuk Inspektorat Jenderal untuk mengaudit masalah lain. Mayoritas responden memilih skor angka 6 sebanyak 61,3 % pada skala likert. Rata-rata indikator menunjukkan 5,64 yang berarti dapat disimpulkan responden setuju terhadap pernyataan yang diajukan.

Indikator (EAI.8) menyatakan jumlah keluhan terhadap Inspektorat Jenderal sangat rendah. Pilihan responden tersebar dengan memilih skor angka 5 sebanyak 29 % pada skala likert. Rata-rata indikator menunjukkan 4,52 yang berarti dapat disimpulkan responden agak setuju terhadap pernyataan yang diajukan.

Indikator (EAI.9) menyatakan rekomendasi dari Inspektorat Jenderal dapat dengan mudah diimplementasikan. Sebagian responden cenderung memilih skor angka 6 sebanyak 45,2 % pada skala likert. Rata-rata indikator menunjukkan 5,48 yang berarti dapat disimpulkan responden agak setuju terhadap pernyataan yang diajukan.

Indikator (EAI.10) menyatakan proses pengambilan keputusan manajemen ini sangat dipengaruhi oleh laporan dan temuan Inspektorat Jenderal. Sebagian responden cenderung memilih skor angka 6 sebanyak 48,2 % pada skala likert. Rata-rata indikator menunjukkan 5,32 yang berarti dapat disimpulkan responden agak setuju terhadap pernyataan yang diajukan.

Indikator (EAI.11) menyatakan evaluasi auditor internal terhadap laporan pertanggungjawaban yang dibuat oleh pimpinan unit dinilai baik oleh organisasi. Mayoritas responden memilih skor angka 6 sebanyak 61,3 % pada skala likert.



Rata-rata indikator menunjukkan 5,93 yang berarti dapat disimpulkan responden setuju terhadap pernyataan yang diajukan.

Indikator (EAI.12) menyatakan audit internal sangat berarti bagi manajemen dan memberikan kontribusi yang baik. Mayoritas responden memilih skor angka 6 sebanyak 51,6 % pada skala likert. Rata-rata indikator menunjukkan 5,74 yang berarti dapat disimpulkan responden setuju terhadap pernyataan yang diajukan.

Indikator (EIA.13) menyatakan mereka yang diaudit menunjukkan tingkat kepuasan yang tinggi dengan pekerjaan audit internal. Sebagian responden cenderung memilih skor angka 4 sebanyak 32,3 % pada skala likert. Rata-rata indikator menunjukkan 5,13 yang berarti dapat disimpulkan responden agak setuju terhadap pernyataan yang diajukan.

Indikator (EAI.14) menyatakan temuan audit internal selalu berdasarkan atas dokumen dan data yang dapat dipercaya. Sebagian responden cenderung memilih skor angka 6 sebanyak 45,2 % pada skala likert. Rata-rata indikator menunjukkan 5,61 yang berarti dapat disimpulkan responden setuju terhadap pernyataan yang diajukan.

Indikator (EAI.15) menyatakan laporan audit internal jelas dan disajikan dengan baik. Mayoritas responden memilih skor angka 6 sebanyak 58,1 % pada skala likert. Rata-rata indikator menunjukkan 5,67 yang berarti dapat disimpulkan responden setuju terhadap pernyataan yang diajukan.

Indikator (EIA.16) menyatakan laporan audit internal bernilai informasi positif bagi audit eksternal dan otoritas eksternal lainnya. Sebagian responden cenderung memilih skor angka 6 sebanyak 48,4 % pada skala likert. Rata-rata indikator menunjukkan 5,90 yang berarti dapat disimpulkan responden setuju terhadap pernyataan yang diajukan.



Indikator (EAI.17) menyatakan audit internal berkontribusi kepada organisasi melebihi biaya yang dihasilkan dari pekerjaannya. Responden memilih secara berimbang angka skor skala likert dengan memilih skor angka 6 sebanyak 32,3 % pada skala likert. Rata-rata indikator menunjukkan 4,87 yang berarti dapat disimpulkan bahwa responden agak setuju terhadap pernyataan yang diajukan.

5.4 Evaluasi Model

Tahapan analisa data dalam penelitian ini menggunakan PLS model yang harus dianalisis yaitu evaluasi pengukuran (*Outer Model*) dan model struktural (*Inner Model*) dan selanjutnya pengujian hipotesis penelitian.

5.4.1 Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Evaluasi Model Pengukuran (*outer model*) dilakukan sebelum menguji hipotesis penelitian. Model pengukuran dilakukan untuk menggambarkan hubungan indikator yang dapat mengetahui validitas dan reliabilitas indikator yang mengukur variabel laten. Model pengukuran pada penelitian ini terdiri dari empat bagian, yaitu uji validasi konvergen, uji validasi diskriminan, dan uji reliabilitas.

5.4.1.1 Uji Validasi Konvergen

Seperangkat indikator dikatakan dapat mewakili satu variabel laten dan mendasari variabel laten tersebut apabila sudah diuji validasi konvergen. Uji validasi konvergen dengan indikator reflektif dinilai berdasarkan *factor loading* dimodel penelitian (Rule of Thumb $> 0,7$) dan parameter nilai AVE lebih besar dari 0,5, dan nilai *communality* lebih besar dari 0,5. Jika *factor loading* antara 0,5-0,7 sebaiknya peneliti tidak menghapus indikator yang memiliki skor loading tersebut sepanjang skor AVE dan *communality indicator* tersebut $>0,5$ (Hartono, 2011). Berikut merupakan hasil uji validasi konvergen dalam penelitian.



Tabel. 5.10

Uji Validasi Konvergen Tahap Pertama

Indikator	Loading Factor	P Value	Kesimpulan	AVE	Kesimpulan	
Koordinasi dan Kerja sama Auditor Internal dengan Auditor Eksternal	KK1	0,837	<0,001			
	KK2	0,909	<0,001			
	KK3	0,839	<0,001			
	KK5	0,759	<0,001		0,643	
	KK7	0,504	<0,001			
	KK9	0,893	<0,001			
	IO2	0,803	<0,001			
Independensi Organisasi	IO3	0,885	<0,001			
	IO4	0,726	<0,001			
	IO5	-0,047	0,396	Tidak Valid	0,363	Tidak Valid
	IO6	0,465	0,001	Tidak Valid		
	IO7	0,052	0,385	Tidak Valid		
	Profesionalisme audit	AP1	0,903	<0,001		
		AP2	0,798	<0,001		
AP3		0,890	<0,001		0,703	
AP4		0,890	<0,001			
AP5		0,693	<0,001			
Persepsi Auditee	PA1	0,928	<0,001			
	PA2	0,872	<0,001			
	PA3	0,896	<0,001		0,593	
	PA4	0,676	<0,001			
	PA5	-0,289	0,037	Tidak Valid		
Dukungan Manajemen	M	1	<0,001		1	
Efektivitas Audit Internal	Y1	0,948	<0,001			
	Y2	0,860	<0,001	Tidak Valid	0,804	
	Y3	0,880	<0,001			

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan hasil uji validasi konvergen diketahui masih terdapat beberapa item yang tidak memenuhi syarat. Item yang tidak memenuhi syarat tersebut diantaranya IO.5, IO.6, IO.7, dan PA.5. Item-item yang tidak memenuhi syarat tersebut harus dikeluarkan dari model dan selanjutnya dilakukan pengujian ulang. Hasil pengujian ulang validasi konvergen diperoleh hasil sebagai berikut :



Tabel 5.11
Uji Validasi Konvergen Tahap Kedua

Indikator		Loading Factor	P Value	Kesimpulan	AVE	Kesimpulan
Koordinasi dan Kerja Sama Auditor Internal dengan Auditor Eksternal	KK1	0,837	<0,001	Valid	0,643	Valid
	KK2	0,909	<0,001	Valid		
	KK3	0,839	<0,001	Valid		
	KK5	0,759	<0,001	Valid		
	KK7	0,504	<0,001	Valid		
Independensi Organisasi	IO2	0,893	<0,001	Valid	0,682	Valid
	IO3	0,840	<0,001	Valid		
	IO4	0,930	<0,001	Valid		
	IO4	0,689	<0,001	Valid		
Profesionalisme audit	AP1	0,903	<0,001	Valid	0,703	Valid
	AP2	0,798	<0,001	Valid		
	AP3	0,890	<0,001	Valid		
	AP4	0,890	<0,001	Valid		
	AP5	0,693	<0,001	Valid		
Persepsi Auditee	PA1	0,917	<0,001	Valid	0,727	Valid
	PA2	0,858	<0,001	Valid		
	PA3	0,903	<0,001	Valid		
	PA4	0,718	<0,001	Valid		
Dukungan Manajemen	M		<0,001	Valid	1	Valid
Efektivitas Audit Internal	Y1	0,948	<0,001	Valid	0,804	Valid
	Y2	0,860	<0,001	Valid		
	Y3	0,880	<0,001	Valid		

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui semua indikator yang tersedia telah memenuhi syarat uji validasi konvergen.

5.4.1.2 Uji Validasi Diskriminan

Uji validasi diskriminan dilakukan dengan melihat nilai *loading* dan *cross loading* untuk validasi setiap indikator. Uji dikatakan memenuhi validasi bila nilai *loading* setiap indikator lebih besar dibanding dengan *cross loading*. Uji validasi diskriminan dilakukan dengan membandingkan akar dari *Average Variance Extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antar konstruk dengan konstruk



lainnya dalam model. Hasil uji validasi diskriminan diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 5.12
Perbandingan Cross Loading

	KK	IO	AP	PA	DM	EIA	Keterangan
KK.1	0,837	-0,147	-0,194	-0,098	0,149	0,311	Valid
KK.2	0,909	0,077	0,015	-0,157	-0,132	0,158	Valid
KK.3	0,839	-0,075	0,136	-0,050	0,264	0,223	Valid
KK.5	0,759	0,127	-0,190	0,204	-0,132	-0,428	Valid
KK.7	0,504	-0,015	-0,161	0,204	-0,077	-0,423	Valid
KK.9	0,893	0,030	0,290	0,011	-0,097	-0,059	Valid
IO.2	0,044	0,840	0,344	0,179	-0,212	-0,464	Valid
IO.3	0,084	0,930	-0,127	-0,051	-0,086	0,181	Valid
IO.4	-0,167	0,689	-0,248	-0,149	0,375	0,322	Valid
AP.1	-0,186	-0,111	0,903	-0,049	0,052	0	Valid
AP.2	0,006	-0,170	0,798	0,057	0,018	0,484	Valid
AP.3	-0,268	-0,226	0,890	0,014	0,125	0,062	Valid
AP.4	-0,087	0,249	0,890	-0,222	-0,096	0,144	Valid
AP.5	0,468	0,311	0,693	0,265	-0,126	-0,821	Valid
PA.1	-0,303	-0,160	-0,110	0,917	-0,061	0,524	Valid
PA.2	0,018	-0,352	-0,150	0,858	0,092	-0,017	Valid
PA.3	-0,128	-0,120	0,035	0,903	0,081	0,233	Valid
PA.4	0,527	0,777	0,278	0,718	-0,133	-0,942	Valid
M	0	0	0	0	1	0	Valid
Y1	-0,249	-0,234	-0,170	0,1	0,078	0,948	Valid
Y2	0,491	0,245	-0,084	0,057	-0,067	0,860	Valid
Y3	-0,212	0,013	0,266	-0,164	-0,018	0,880	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Tabel 5.13
Perbandingan Akar AVE dan Koefisien Korelasi

Variabel	KK	IO	AP	PA	DM	EAI	Keterangan
KK	0,802	0,070	0,658	0,464	0,365	0,753	Valid
IO	0,070	0,826	0,202	0,195	0,348	0,417	Valid
AP	0,658	0,202	0,839	0,397	0,348	0,708	Valid
PA	0,464	0,195	0,397	0,853	0,466	0,635	Valid
DM	0,365	0,348	0,348	0,466	1	0,476	Valid
EAI	0,753	0,417	0,708	0,635	0,476	0,897	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018



Berdasarkan tabel 5.12 di atas diketahui bahwa seluruh indikator telah lolos uji validasi diskriminan. Setiap indikator nilai *loading* > *cross loading* dan berdasarkan tabel 5.13 akar AVE pada diagonal utama lebih besar dari korelasi variabel yang bersangkutan. Berdasarkan hal tersebut, semua kuisioner pada variabel yang terdiri dari beberapa indikator telah lolos uji validasi diskriminan:

5.4.1.3 Uji Reliabilitas

Parameter yang digunakan dalam uji reliabilitas adalah *cronbach alpha* dan *composite reliability*. Kriteria yang dapat digunakan dalam mengukur reliabilitas adalah nilai *cronbach alpha* dan *composite reliability* diatas 0,7 (Solihin dan Ratmono, 2013:125). Berikut merupakan hasil uji reliabilitas.

Tabel 5.14
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	KK	IO	AP	PA	DM	EAI	Keterangan
<i>Cronbach's alpha coefficients</i>	0,882	0,759	0,892	0,872	1,00	0,880	Reliable
<i>Composite reliability coefficients</i>	0,913	0,864	0,922	0,914	1,00	0,925	Reliable

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *composite* lebih besar dari 0,7 dan nilai *cronbach* lebih besar dari 0,7. Dengan demikian, berdasarkan nilai *cronbach alpha* dan nilai *composite reliability* dapat dinyatakan seluruh item kuisioner telah reliabel.

5.4.2 Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

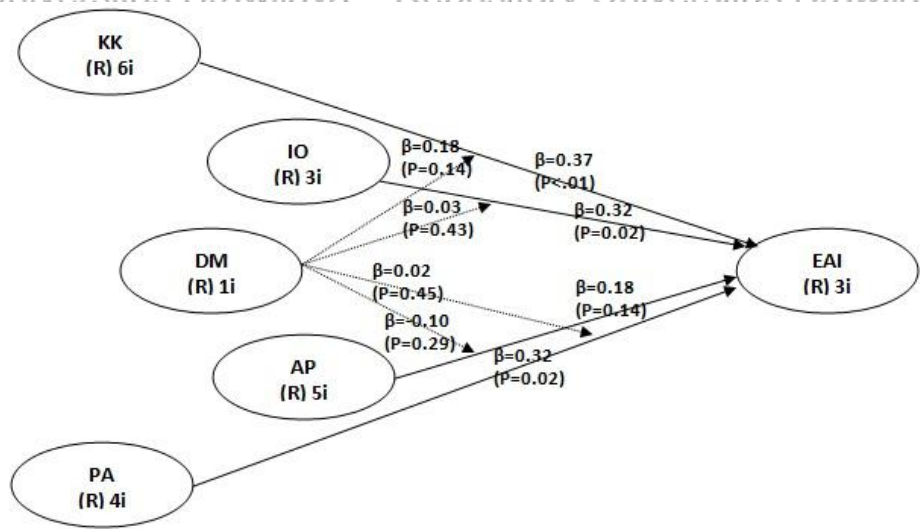
Evaluasi model struktural dilakukan untuk menguji hubungan antar konstruk laten (Vincenzo, 2010). Pengujian model struktural dilakukan dengan melihat Koefisien determinasi (*R-Square*) yang merupakan uji *goodness fit model* dan nilai *Q Square* untuk menilai validitas prediktif atau relevansi dari sekumpulan variabel laten *predictor* pada variabel *criterion*. Nilai R^2 dan Q^2 dapat dilihat pada tabel 5.15 berikut :



Konstruk
Efektivitas Audit Internal

R²
0,781

Q²
0,895





masing variabel independen yang diberikan kepada variabel dependen.

Pengelompokan sumbangan ini dibagi menjadi sumbangan relatif yaitu besarnya sumbangan variabel independen terhadap variabel dependen terhadap jumlah kuadrat regresi. Jumlah SR terhadap semua variabel independen adalah 100% atau sama dengan 1. Sumbangan efektif adalah ukuran sumbangan variabel independen terhadap variabel dependen dalam analisa regresi. Penjumlahan dari SE sama dengan nilai R Square. Sumbangan *predictor* di hitung dengan menggunakan rumus :

$$S_j = \frac{\sum \frac{IK}{IK^2}}{\sum \frac{IK}{IK^2} + \frac{J}{J^2}}, \text{ Nilai total SR harus 1}$$

$$SE = \frac{S_j \cdot v}{r_{si} \cdot a} \cdot n, \text{ Nilai total SE harus sebesar nilai r square}$$

Berdasarkan rumus diatas maka didapat perhitungan Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif sbb :

Tabel 5.16

Sumbangan Prediktor

Kontribusi Variabel	SR	SE
KK-----→ EAI	0,335	26,18
IO-----→ EAI	0,246	19,18
AP-----→ EAI	0,080	6,23
PA-----→ EAI	0,238	18,59
KK*DM----→ EAI	0,076	5,96
IO*DM----→ EAI	0,002	0,18
AP*DM----→ EAI	0,001	0,10
PA*DM----→ EAI	0,022	1,68
Total	1	78.1

Tabel 5.16 dapat menjelaskan besarnya pengaruh dalam hitungan persentase masing-masing terhadap variabel efektivitas audit internal. variabel koordinasi dan kerja sama auditor internal dengan auditor eksternal mampu berkontribusi terhadap efektivitas audit internal sebesar 26,18 %. Variabel independensi



organisasi mampu berkontribusi terhadap efektivitas audit internal sebesar 19,18 %. Variabel profesionalisme audit organisasi mampu berkontribusi terhadap efektivitas audit internal sebesar 6,23 %. Variabel persepsi *auditee* mampu berkontribusi terhadap efektivitas audit internal sebesar 18,59%.

Dukungan manajemen mampu memoderasi koordinasi dan kerja sama auditor internal dengan auditor eksternal terhadap efektivitas audit internal sebesar 5,96 %. Dukungan manajemen mampu memoderasi independensi organisasi terhadap efektivitas audit internal sebesar 0,18%. Dukungan manajemen mampu memoderasi profesionalisme audit terhadap efektivitas audit internal sebesar 0,10%. Dukungan manajemen mampu memoderasi persepsi *auditee* terhadap efektivitas audit internal sebesar 1,68%.

5.5 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan metode persamaan struktural melalui pendekatan PLS, yaitu melihat nilai koefisien jalur (*path coefficient*). Signifikansi koefisien jalur yang ada pada model digunakan untuk menguji hipotesis dalam menemukan pengaruh variabel independen (eksogen) dan variabel moderator terhadap variabel dependen (endogen). Oleh karena itu, penyimpulan apakah hipotesis penelitian diterima atau ditolak melalui nilai p (*P Value*). Apabila *P value* pada jalur yang diuji $< 0,05$ ($=5\%$), maka hipotesis penelitian diterima. Hasil pengujian hipotesis disajikan pada tabel 5.17 berikut :



Tabel 5.17
Hasil Pengujian Hipotesis

Pengaruh antar variabel Laten		H	Koefisien Jalur	P-Value	Kesimpulan
KK	--> EAI	H1	0,375	0,009	Diterima
IO	--> EAI	H2	0,321	0,023	Diterima
AP	--> EAI	H3	0,183	0,137	Ditolak
PA	--> EAI	H4	0,316	0,025	Diterima
DM*KK	--> EAI	H5a	0,179	0,143	Ditolak
DM*IO	--> EAI	H5b	0,031	0,430	Ditolak
DM*AP	--> EAI	H5c	0,023	0,450	Ditolak
DM*PA	--> EAI	H5d	-0,095	0,291	Ditolak

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 5.17. dapat disimpulkan bahwa :

Hipotesis 1 (H₁) yang dirumuskan adalah koordinasi dan kerja sama auditor internal dengan auditor eksternal berpengaruh positif terhadap efektivitas audit internal. Uji hipotesis variabel koordinasi dan kerja sama auditor internal dengan auditor eksternal menghasilkan koefisien jalur sebesar 0,375 dengan nilai *p-value* sebesar 0,009. Hasil tersebut menunjukkan bahwa koordinasi dan kerja sama auditor internal dengan auditor eksternal berpengaruh positif terhadap efektivitas audit internal. Sesuai dengan hal tersebut, dinyatakan **hipotesis 1 diterima**.

Hipotesis 2 (H₂) yang dirumuskan adalah independensi organisasi berpengaruh positif terhadap efektivitas audit internal. Hasil uji hipotesis menunjukkan variabel independensi organisasi menghasilkan koefisien jalur sebesar 0,321 dengan nilai *p-value* sebesar 0,023. Hasil tersebut menunjukkan bahwa independensi organisasi berpengaruh positif terhadap efektivitas audit internal. Sesuai dengan hal tersebut, dinyatakan **hipotesis 2 diterima**.



Hipotesis 3 (H₃) yang dirumuskan adalah profesionalisme audit berpengaruh positif terhadap efektivitas audit internal. Uji hipotesis menunjukkan variabel profesionalisme *audit* menghasilkan koefisien jalur sebesar 0,183 dengan nilai *p-value* sebesar 0,137. Hal tersebut menunjukkan bahwa profesionalisme *audit* tidak berpengaruh terhadap efektivitas audit internal. Sesuai dengan hal tersebut, dinyatakan **hipotesis 3 ditolak**.

Hipotesis 4 (H₃) yang dirumuskan adalah persepsi *auditee* berpengaruh positif terhadap efektivitas audit internal. Uji hipotesis menunjukkan variabel persepsi *auditee* menghasilkan koefisien jalur sebesar 0,316 dengan nilai *p-value* sebesar 0,025. Hasil tersebut menunjukkan bahwa persepsi *auditee* berpengaruh terhadap efektivitas audit internal. Sesuai dengan hal tersebut, dinyatakan **hipotesis 4 ditolak**.

Hipotesis 5 (H_{5a}) yang dirumuskan adalah dukungan manajemen puncak memoderasi secara positif pengaruh koordinasi dan kerja sama auditor internal dengan auditor eksternal terhadap efektivitas audit internal. Uji hipotesis menunjukkan variabel interaksi dukungan manajemen dengan koordinasi dan kerja sama auditor internal dengan auditor eksternal terhadap efektivitas audit internal menghasilkan koefisien jalur sebesar 0,179 dengan nilai *p-value* sebesar 0,143. Hasil tersebut menunjukkan bahwa interaksi dukungan manajemen dengan koordinasi dan kerja sama auditor internal dengan auditor eksternal berpengaruh tidak signifikan terhadap efektivitas audit internal. Sesuai dengan hal tersebut, dinyatakan **hipotesis 5_a ditolak**.

Hipotesis 5 (H_{5b}) yang dirumuskan adalah dukungan manajemen puncak memoderasi secara positif pengaruh independensi organisasi terhadap efektivitas audit internal. Hasil uji hipotesis menunjukkan variabel interaksi



dukungan manajemen dengan independensi organisasi terhadap efektivitas audit internal menghasilkan koefisien jalur sebesar 0,031 dengan nilai *p-value* sebesar 0,43. Hal tersebut menunjukkan bahwa interaksi dukungan manajemen dengan independensi organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap efektivitas audit internal. Sesuai dengan hal tersebut, dinyatakan **hipotesis 5_b ditolak**.

Hipotesis 5 (H5_c) yang dirumuskan adalah dukungan manajemen puncak memoderasi secara positif pengaruh profesionalisme audit terhadap efektivitas audit internal. Uji hipotesis menunjukkan variabel interaksi dukungan manajemen dengan profesionalisme audit terhadap efektivitas audit internal menghasilkan koefisien jalur sebesar 0,023 dengan nilai *p-value* sebesar 0,45. Hal tersebut menunjukkan bahwa interaksi dukungan manajemen dengan profesionalisme *audit* berpengaruh tidak signifikan terhadap efektivitas audit internal. Sesuai dengan hal tersebut, dinyatakan **hipotesis 5_c ditolak**.

Hipotesis 5 (H5_a) yang dirumuskan adalah dukungan manajemen puncak memoderasi secara positif pengaruh persepsi *auditee* terhadap efektivitas audit internal. Uji hipotesis menunjukkan variabel interaksi dukungan manajemen dengan persepsi *auditee* terhadap efektivitas audit internal menghasilkan koefisien jalur sebesar -0,095 dengan nilai *p-value* sebesar 0,291. Hal tersebut menunjukkan bahwa interaksi dukungan manajemen dengan persepsi *auditee* berpengaruh tidak signifikan terhadap efektivitas audit internal. Sesuai dengan hal tersebut, dinyatakan **hipotesis 5_a ditolak**. Angka negatif pada koefisien jalur menjelaskan pengaruh yang terjadi adalah pengaruh negatif, yaitu interaksi dukungan manajemen dengan persepsi *auditee* berpengaruh negatif terhadap efektivitas audit internal.



5.6 Pembahasan Hasil Penelitian

5.6.1 Pengaruh Koordinasi dan Kerja sama Auditor Internal dengan Auditor Eksternal terhadap efektivitas audit internal

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, hipotesis pertama yang dirumuskan bahwa koordinasi dan kerja sama auditor internal dengan auditor eksternal berpengaruh positif terhadap efektivitas audit internal diterima. Hal ini berarti efektivitas audit internal dipengaruhi oleh koordinasi dan kerja sama auditor internal dengan auditor eksternal. Efektivitas audit internal semakin meningkat melalui koordinasi dan kerja sama audit internal dengan auditor eksternal yang semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Alzeban dan Gwilliam (2014) yang menunjukkan bahwa koordinasi dan kerja sama auditor internal dengan auditor eksternal berkontribusi terhadap efektivitas audit internal. Hal yang sama juga ditunjukkan penelitian Badara dan Saidin (2014); Salehi (2016) yang mengemukakan pendapat terdapat hubungan positif antara koordinasi dan kerja sama auditor internal dengan auditor eksternal terhadap efektivitas audit internal.

Hasil penelitian ini juga mendukung Teori Kontinjensi yang dikembangkan oleh Daft (2015:28) bahwa suatu hal bergantung pada hal-hal lain, dan agar organisasi menjadi efektif harus ada *goodness of fit* antara desain dan berbagai faktor kontinjen. Koordinasi dan kerja sama auditor internal dengan auditor eksternal dapat meningkatkan efektivitas audit internal bergantung pada kondisi tertentu diantaranya faktor dari dalam yaitu auditor internal sendiri untuk mampu membangun koordinasi dan kerja sama dengan auditor eksternal dan faktor dari luar yaitu auditor eksternal memiliki kepentingan terhadap auditor internal. Hubungan yang saling menguntungkan dan adanya ketergantungan satu sama



lainnya akan menarik kedua belah pihak untuk saling bekerja sama dalam meminimalisir kesalahan yang berulang dan duplikasi pekerjaan audit.

5.6.2 Pengaruh Independensi Organisasi terhadap Efektivitas Audit Internal

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis kedua yang dirumuskan independensi organisasi berpengaruh positif terhadap efektivitas audit internal diterima. Hal ini berarti efektivitas audit internal dipengaruhi oleh independensi organisasi. Efektivitas audit internal semakin meningkat melalui independensi organisasi yang semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Cohen dan Sayag (2010) yang membuktikan bahwa independensi organisasi berpengaruh terhadap efektivitas audit internal. Hal yang sama juga ditunjukkan penelitian (Badaruddin *et al.*, 2014; Alzeban dan Gwilliam, 2014; Badara, 2015; Saleh, 2015; Tackie *et al.*, 2016; Dellai dan Omri, 2016; Alshbiel, 2017; Arles *et al.*, 2017; Anto *et al.*, 2016) yang menemukan bahwa independensi berpengaruh positif pada efektivitas audit internal.

Hasil penelitian ini juga mendukung Teori Kontinjensi yang dikembangkan oleh Daft (2015:28) bahwa suatu hal bergantung pada hal-hal lain, dan agar organisasi menjadi efektif harus ada *goodness of fit* antara desain dan berbagai faktor kontinjen. Independensi organisasi dapat meningkatkan efektivitas audit internal bergantung pada kondisi tertentu diantaranya faktor dari dalam yaitu auditor internal sendiri seperti konflik kepentingan dan faktor dari luar yaitu tidak adanya intervensi dari *auditee*.

5.6.3 Pengaruh Profesionalisme audit terhadap Efektivitas Audit Internal

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis ketiga yang dirumuskan profesionalisme *audit* berpengaruh positif terhadap efektivitas audit internal



ditolak. Hal ini berarti profesionalisme *audit* tidak mempengaruhi efektivitas *audit* internal.

Hasil penelitian tidak mendukung penelitian Tackie (2016) yang membuktikan bahwa profesionalisme *audit* berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas *audit* internal. Hasil pengujian hipotesis ketiga ini relevan dengan penelitian (Arena dan Azone, 2009; Cohen dan Sayag, 2010; Mahmudah dan Riyanto, 2016) yang membuktikan Profesionalisme *audit* tidak mempengaruhi efektivitas *audit*. Hipotesis ini tidak terdukung diduga profesionalisme *audit* masih sebatas pada fungsi *audit* sebagai pelayan manajemen dan organisasi yang lebih memprioritaskan kepada kepatuhan bukan penambah nilai organisasi dan mempengaruhi efektivitas *audit* dengan memberikan layanan *audit* yang berkualitas dan penambah nilai.

Hasil penelitian ini juga tidak mendukung Teori Kontinjensi yang dikembangkan Daft (2015:28) bahwa suatu hal bergantung pada hal-hal lain, dan agar organisasi menjadi efektif harus ada *goodness of fit* antara desain dan berbagai faktor kontinjen. Adanya campur tangan dari organisasi *audit* dalam bentuk pendidikan, pelatihan, maupun penugasan tidak mampu membawa dampak meningkatnya profesionalisme *audit* untuk menjalankan tugas dan fungsinya dalam meningkatkan efektivitas *audit* internal. Selain itu, ketidakmampuan auditor internal merespon peraturan terkait tata kelola keuangan menunjukkan profesionalisme *audit* masih rendah, hal ini patut diduga mengingat tidak ada perubahan opini yang diberikan oleh Badan Pemeriksa Keuangan atas laporan keuangan.

Apabila dihubungkan dengan demografi responden yang ada, yaitu mayoritas auditor internal merupakan bukan berlatar belakang pendidikan akuntansi. Setyaningrum (2012) berpendapat bahwa latar belakang pendidikan



akuntansi menjadi sebuah keharusan bagi pemeriksa laporan keuangan, dan semakin tinggi jenjang pendidikan maka pengetahuan akuntansi akan semakin komprehensif. Hasil penelitian Syamsidah (2014) menemukan latar belakang pendidikan berpengaruh positif terhadap kualitas audit. Penelitian ini memperkuat hasil penelitian Fergurson *et al*, (2000) yang menyatakan bahwa perolehan pengetahuan melalui pendidikan formal dengan perolehan pengetahuan dari pengalaman kerja tidak sepenuhnya dapat saling menggantikan. Latar belakang pendidikan yang dimiliki auditor internal dapat meningkatkan kemampuan profesionalnya untuk melakukan aktivitas audit serta memberikan rekomendasi yang bermanfaat memberikan nilai tambah bagi organisasi.

5.6.4 Pengaruh Audit Persepsi Auditee terhadap Efektivitas Audit Internal

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis keempat yang dirumuskan persepsi *auditee* berpengaruh positif terhadap efektivitas audit internal diterima. Hal ini berarti efektivitas audit internal dipengaruhi oleh persepsi *auditee*. Efektivitas audit internal semakin meningkat melalui persepsi *auditee* yang semakin baik.

Hasil penelitian mendukung penelitian Putra (2017) yang membuktikan bahwa persepsi *auditee* berpengaruh terhadap efektivitas audit internal. Hasil penelitian relevan dengan pendapat (Flesher dan Zanzig, 2000) yang menyatakan persepsi *auditee* yang baik terhadap aktivitas audit internal akan meningkatkan efektivitas audit internal.

Hasil penelitian ini juga mendukung Teori Kontinjensi yang dikembangkan Daft (2015:28) bahwa suatu hal bergantung pada hal-hal lain, dan agar organisasi menjadi efektif harus ada *goodness of fit* antara desain dan berbagai faktor kontingen. Adanya persepsi *auditee* yang positif akan meningkatkan efektivitas audit. Persepsi positif ini terjadi apabila auditor internal dianggap melakukan aktivitas audit untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan;



bukan berorientasi mencari kesalahan. Adanya persepsi positif dari *auditee* maka auditor dapat melaksanakan tugas auditnya secara optimal untuk melaksanakan tanggung jawab tugasnya.

5.6.5 Dukungan Manajemen Memoderasi Pengaruh Koordinasi dan Kerja sama Auditor Internal dengan Auditor Eksternal, Independensi Organisasi, Profesionalisme audit, dan Persepsi auditee Terhadap Efektivitas Audit Internal.

Hipotesis 5_a yang dirumuskan bahwa dukungan manajemen memoderasi secara positif pengaruh koordinasi dan kerja sama auditor internal dengan auditor eksternal terhadap efektivitas audit internal ditolak. Hal ini menunjukkan dukungan manajemen tidak mampu memoderasi koordinasi dan kerja sama auditor internal dengan auditor eksternal terhadap efektivitas audit internal. Hasil penelitian ini tidak mendukung temuan Fowzia (2010) yang membuktikan bahwa kerja sama auditor internal dengan auditor eksternal didukung oleh adanya promosi dari manajemen dan komite audit akan meningkatkan efektivitas audit dan pengawasan.

Dikaitkan dengan Teori Kontinjensi yang dikembangkan Daft (2015:28) bahwa suatu hal bergantung pada hal-hal lain, dan agar organisasi menjadi efektif harus ada *goodness of fit* antara desain dan berbagai faktor kontinjen.

Teori menjelaskan bahwa efektivitas audit internal akan meningkat dalam kondisi tertentu jika adanya dukungan manajemen. Adanya dukungan manajemen dapat mempengaruhi koordinasi dan kerja sama audit internal dengan audit eksternal terhadap efektivitas audit internal tidak terbukti.

Hipotesis 5_b yang dirumuskan bahwa dukungan manajemen memoderasi secara positif pengaruh independensi organisasi terhadap efektivitas audit internal ditolak. Hal ini berarti dukungan manajemen tidak mampu memoderasi independensi organisasi terhadap efektivitas audit internal. Hasil penelitian ini tidak mendukung pendapat Van Peursem (2005) yang menyimpulkan bahwa



dukungan manajemen yang diberikan dalam bentuk independensi organisasi merupakan ciri dominan dari keberhasilan program audit. Dukungan yang diberikan manajemen terhadap independensi organisasi akan meningkatkan efektivitas audit. Dukungan manajemen ini sangat penting untuk memberikan keleluasaan bagi audit internal melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya bebas intervensi dan dapat memberikan rekomendasi yang berarti bagi organisasi yang diaudit.

Dikaitkan dengan Teori Kontinjensi yang dikembangkan Daft (2015:28) bahwa suatu hal bergantung pada hal-hal lain, dan agar organisasi menjadi efektif harus ada *goodness of fit* antara desain dan berbagai faktor kontinjen. Adanya dukungan dari manajemen dapat mempengaruhi independensi organisasi terhadap efektivitas audit internal tidak terbukti.

Hipotesis 5_c yang dirumuskan bahwa dukungan manajemen memoderasi secara positif pengaruh profesionalisme audit terhadap efektivitas audit internal ditolak. Hal ini berarti dukungan manajemen tidak mampu memoderasi profesionalisme audit terhadap efektivitas audit internal. Hasil penelitian tidak mendukung penelitian Endaya dan Hanefah (2016) yang menyimpulkan bahwa hubungan karakteristik auditor internal dengan efektivitas audit internal dimoderasi oleh dukungan manajemen. Hubungan karakteristik auditor internal terhadap efektivitas audit internal bergantung kepada dukungan manajemen.

Karakteristik Auditor Internal mengacu pada atribut yang harus dimiliki masing-masing auditor internal; objektivitas, komunikasi efektif, kemahiran dan perawatan profesional, dan pelatihan dan pengembangan (Endaya dan Hanefah, 2013).

Dikaitkan dengan Teori Kontinjensi yang dikembangkan Daft (2015:28) bahwa suatu hal bergantung pada hal-hal lain, dan agar organisasi menjadi efektif harus ada *goodness of fit* antara desain dan berbagai faktor kontinjen.



Adanya dukungan dari manajemen dapat mempengaruhi profesionalisme audit terhadap efektivitas audit internal tidak terbukti

Hipotesis 5_c yang dirumuskan bahwa dukungan manajemen memoderasi secara positif pengaruh persepsi *auditee* terhadap efektivitas audit internal ditolak. Hal ini berarti dukungan manajemen tidak mampu memoderasi persepsi *auditee* terhadap efektivitas audit internal. Hasil penelitian tidak mendukung pendapat Cohen dan Sayag (2010) yang menyatakan dukungan manajemen yang diberikan kepada karyawan di semua tingkatan terkait pentingnya fungsi audit internal akan berdampak pada meningkatnya kerja sama *auditee* dan mendukung proses audit. Adanya dukungan manajemen pada penelitian ini tidak memberikan efek moderasi terhadap hubungan persepsi *auditee* terhadap efektivitas audit internal. Hal yang sama juga pada penelitian Mihret dan Yismau (2007) yang menemukan bahwa tidak adanya dukungan manajemen secara negatif mempengaruhi fungsi audit internal dengan menciptakan sikap buruk terhadap fungsi tersebut oleh *auditee*.

Dikaitkan dengan Teori Kontinjensi yang dikembangkan Daft (2015:28) bahwa suatu hal bergantung pada hal-hal lain, dan agar organisasi menjadi efektif harus ada *goodness of fit* antara desain dan berbagai faktor kontinjen.

Adanya dukungan dari manajemen dapat mempengaruhi persepsi *auditee* terhadap efektivitas audit internal tidak terbukti.

Idealnya dukungan manajemen dapat meningkatkan efektivitas audit internal telah banyak dibuktikan pada penelitian-penelitian terdahulu. Pada penelitian ini dukungan manajemen tidak memberikan efek moderasi diduga dukungan manajemen bersifat netral. Menurut Tugiman (2000:173) dukungan manajemen terhadap fungsi pengawasan dapat berbentuk positif, negatif, dan netral. Dukungan yang positif dan negatif dapat bersifat kuat dan lemah. Dukungan manajemen bersifat netral dapat diartikan dukungan yang diberikan



bersifat umum dan standar sebatas aturan dan belum menyentuh komitmen yang tinggi dari manajemen.

Bila dilihat dari sisi auditor, menurut pendapat Angel dan Perry (1981), komitmen organisasi yang kuat akan mendorong para individu untuk berusaha lebih keras dalam mencapai tujuan organisasi. Relevan dengan pendapat tersebut dapat diduga komitmen organisasi auditor masih rendah sehingga apapun bentuk dukungan yang diberikan manajemen tidak mampu meningkatkan performa auditor dalam menjalankan aktivitasnya.

Dikaitkan dengan data responden dapat dilihat keterkaitan jumlah auditor berdasarkan latar belakang pendidikan akuntansi dibandingkan dengan latar belakang pendidikan non akuntansi diduga merupakan sikap netral manajemen dalam penguatan fungsi audit internal. Manajemen tidak memiliki komitmen yang tinggi dalam merekrut auditor dengan latar belakang akuntansi. Begitu juga pada indikator dukungan manajemen pada tabel 5.9 pernyataan jumlah auditor telah memadai dalam menjalankan tugas dan fungsinya menunjukkan rata-rata indikator 4.13. Jawaban responden mendekati netral yang dapat diartikan manajemen mendukung fungsi audit internal bersifat umum dan tidak berhubungan langsung kepada peningkatan efektivitas audit internal.



BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa efektivitas audit internal dipengaruhi oleh koordinasi dan kerja sama auditor internal dengan auditor eksternal, independensi organisasi, dan persepsi *auditee*.

Ketiga variabel mampu memberikan daya prediksi sebesar 63,94 % terhadap efektivitas audit internal. Peningkatan kontribusi ketiga variabel tersebut akan mampu meningkatkan efektivitas audit internal. Upaya peningkatan efektivitas audit internal dapat dilakukan dengan memperbaiki ketiga variabel tersebut. Hasil penelitian juga mendukung Teori Kontinjensi yang menyatakan bahwa suatu hal tergantung pada hal-hal lain. Teori ini mengargumenkan bahwa koordinasi dan kerja sama auditor internal dengan auditor eksternal, independensi organisasi, dan persepsi *auditee* untuk meningkatkan efektivitas audit internal bergantung pada kondisi tertentu yaitu adanya saling ketergantungan kepentingan auditor internal dengan auditor eksternal sehingga dapat meningkatkan hubungan yang baik, tidak adanya intervensi dari *auditee* maupun pihak-pihak yang berkepentingan lainnya, serta persepsi positif dari *auditee* yang dapat meningkatkan percaya diri auditor melakukan aktivitas audit dan memberikan rekomendasi untuk menambah nilai organisasi.

Pengujian empiris penelitian ini juga menghasilkan temuan bahwa profesionalisme *audit* tidak dapat mempengaruhi efektivitas audit internal. Hasil penelitian tidak mendukung Teori Kontinjensi yang menyatakan bahwa suatu hal bergantung pada hal-hal lain, dan agar organisasi menjadi efektif harus ada *goodness of fit* antara desain dan berbagai faktor kontingen. Campur tangan dari organisasi audit untuk meningkatkan efektivitas audit dengan memberikan



auditor pendidikan dan pelatihan serta penugasan audit tidak memberikan dampak peningkatan efektivitas audit internal. Selain itu adanya latar belakang pendidikan auditor yang berbeda dimungkinkan penolakan pada hipotesis ini.

Dukungan manajemen sebagai variabel moderasi tidak mampu memperkuat maupun memperlemah pengaruh koordinasi dan kerja sama auditor internal dengan auditor eksternal, independensi organisasi, profesionalisme *audit*, dan persepsi *auditee* terhadap efektivitas audit internal. Hasil penelitian tidak mendukung Teori Kontinjensi bahwa suatu hal bergantung pada hal-hal lain, dan agar organisasi menjadi efektif harus ada *goodness of fit* antara desain dan berbagai faktor kontinjen. Dukungan manajemen bersifat netral terhadap koordinasi dan kerja sama auditor internal dengan auditor eksternal, independensi organisasi, profesionalisme *audit*, dan persepsi *auditee* sehingga tidak mampu mempengaruhi efektivitas audit internal.

6.2 Implikasi Penelitian

6.2.1 Implikasi Teoritis

Hasil penelitian ini memberikan kontribusi tambahan terhadap Teori Kontinjensi dalam peningkatan efektivitas audit internal. Teori Kontinjensi yang mengargumenkan bahwa tidak ada satu sistem rancangan pengendalian yang dapat diterapkan secara efektif untuk semua kondisi. Keefektifan suatu sistem ditentukan oleh situasi tertentu baik dari luar maupun dari dalam lingkungan organisasi.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa efektivitas audit internal dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor kontinjensi koordinasi dan kerja sama auditor internal dengan auditor eksternal, independensi organisasi, dan persepsi *auditee*. Faktor-faktor tersebut dapat meningkatkan efektivitas audit internal pada Kementerian Kelautan dan Perikanan.



Teori Kontinjensi pada penelitian ini tidak dapat diterapkan pada variabel profesionalisme *audit*. Teori tidak dapat membuktikan bahwa profesionalisme *audit* dapat meningkatkan efektivitas audit internal. Hal yang sama juga Teori Kontinjensi tidak dapat membuktikan pengaruh dukungan manajemen mampu memoderasi koordinasi dan kerja sama auditor internal dengan auditor eksternal, independensi organisasi, profesionalisme audit, dan persepsi *auditee* terhadap efektivitas audit internal.

6.2.2 Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini memberikan implementasi praktis bagi semua pihak yang terlibat dalam meningkatkan efektivitas audit internal di lingkungan KKP baik pimpinan KKP, Inspektorat Jenderal, auditor, *auditee* maupun pihak-pihak yang berkepentingan. Masing-masing pihak dengan tugas dan fungsinya dapat memberikan andil meningkatkan efektivitas audit internal untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi.

6.2.3 Implikasi Kebijakan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara empiris telah terbukti koordinasi dan kerja sama auditor internal dengan auditor eksternal, independensi organisasi, dan persepsi *auditee* dapat meningkatkan efektivitas audit internal pada Kementerian Kelautan dan Perikanan. Pimpinan KKP sebagai pembuat kebijakan dan pihak yang berkepentingan terhadap peningkatan sasaran dan kinerja organisasi perlu merumuskan dan mempertimbangkan suatu kebijakan baru dengan melihat hasil dalam penelitian ini yang dapat mengoptimalkan peran auditor dan *auditee* serta pihak-pihak lain, terutama peran auditor sebagai *consulting* maupun *catalyst* yang dapat mengidentifikasi risiko dan memberikan saran perbaikan bagi pimpinan Kementerian Kelautan dan Perikanan.



6.3 Keterbatasan Penelitian dan Saran

Keterbatasan yang dihadapi dalam penelitian ini adalah respon pengembalian kuisioner untuk responden auditor belum optimal. Hal ini dikarenakan adanya pembatasan dari Plh. sekretaris Inspektorat Jenderal yang menyetujui pemberian kuisioner hanya kepada 50 responden dengan alasan kesibukan auditor. Disamping itu, kunjungan langsung ke inspektorat serta koordinasi dengan bagian personalia tidak memberikan dampak kenaikan respon.

Saran peneliti untuk penelitian selanjutnya dapat menyesuaikan dengan waktu dan kegiatan responden yang diteliti jika menggunakan objek penelitian dengan karakteristik yang sama sehingga didapat responden yang optimal. Melibatkan auditor eksternal serta mempertimbangkan teknik wawancara bagi manajemen untuk lebih mendalami kajian efektivitas audit internal serta mengembangkan penelitian dengan menambah variabel komitmen organisasi.



DAFTAR PUSTAKA

- AAPII.(2014a). Standar Audit Intern Pemerintah Indonesia.
- .(2014b). Pedoman Telaah Sejawat.
- Abbass, D. A., & Aleqab, M. M. (2013). Internal auditors' Characteristics and Audit fees: Evidence from Egyptian Firms. *International Business Research*, 6(4), 67.
- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). *Partial Least Square (PLS): Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Ahmad, N., Othman, R., Othman, R., & Jusoff, K. (2009). The effectiveness of Internal Audit in Malaysian Public Sector. *Journal of Modern Accounting and Auditing*, 5(9), 53.
- Al-Shbail, A. M., & Turki, T. (2017). A theoretical discussion of internal audit effectiveness in kuwaiti industrial smes. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 7(1), 107-116.
- Al-Twajiry, A. A., Brierley, J. A., & Gwilliam, D. R. (2004). An Examination of the Relationship Between Internal and External Audit in the Saudi Arabian Corporate Sector. *Managerial Auditing Journal*, 19(7), 929-944.
- Azaban, A., & Gwilliam, D. (2014). Factors Affecting the Internal Audit Effectiveness: A survey of the Saudi Public Sector. *Journal of International Accounting, Auditing and Taxation*, 23(2), 74-86.
- Angel, H.L. and Perry, J.L. (1981). Empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 15 No. 4, pp. 1-14.
- Anto et al., (2016). Determinan Efektivitas Audit Internal Pemerintah di Indonesia. *Simposium Nasional Akuntansi*, 19, 1-27.
- Arena, M., & Azzone, G. (2009). Identifying Organizational Drivers of Internal Audit Effectiveness. *International Journal of Auditing*, 13(1), 43-60.
- Arens, A.A., Elder, R.J., Beasley, M.S. (2011). *Auditing dan Pelayanan Verifikasi: Pendekatan Terpadu*, alih bahasa oleh Tim Dejakarta, edisi kesembilan, Jakarta: Indeks.
- Arles, L., & Anugrah, R. (2017). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Audit Internal: Peran Penting Dukungan Manajemen. *Jurnal Akuntansi (Media Riset Akuntansi & Keuangan)*, 5(2), 125-133.



Askary, S. (2006). Accounting professionalism—a cultural perspective of developing countries. *Managerial Auditing Journal*, 21(1), 102-111.

Asrori, M. (2009). *Psikologi Pembelajaran*. Bandung : CV Wacana Prima.

Badan Pemeriksaaan Keuangan Republik Indonesia.(2017). *Standar Pemeriksaan Keuangan Negara No. 1 Tahun 2017*.

Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. (2018). Ikhtisar Hasil Pemeriksaan Semester I Tahun 2017. www.bpk.go.id/ihips/. diakses 05 Maret 2018.

Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan. (2013). Membangun Sistem Pengendalian Intern yang Efektif. Jakarta. *Warta Pengawasan*, Vol. XX, No. 5 p.25

Badara, M. A. S., and Saidin, S. Z. (2013). Empirical Evidence of Antecedents of Internal Audit Effectiveness from Nigerian Perspective. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 19(4), 460-469.

----- (2015). Important Elements Connected with Internal Audit Effectiveness: Perception of Internal Buditors in Bauchi State. *Nigerian Journal of Management Technology & Development*, 6(1), 79-86.

Baharuddin, Z., Shokiyah, A., & Ibrahim, M. S. (2014). Factors that Contribute to the Effectiveness of Internal Audit in Public Sector. *International Proceedings of Economics Development and Research*, 70, 126.

Baheri, J., Rosidi, & Nurkholis (2016). Analisis Determinan Efektivitas Internal Audit Pada Perguruan Tinggi Negeri Di Kota Malang. *Tesis* Tidak Dipublikasikan, Universitas Brawijaya, Malang.

Budiaji, W. (2013). Skala pengukuran dan jumlah respon skala likert (The measurement scale and the number of responses in likert scale). *Jurnal Ilmu Pertanian dan Perikanan*, 2(2), 127-133.

Bungkaes, H. R., Posumah, J. H., & Kiyai, B. (2013). Hubungan Efektivitas Pengelolaan Program Raskin Dengan Peningkatan Kesejahteraan Masyarakat Di Desa Mamahan Kecamatan Gemeh Kabupaten Kepulauan Talaud. *Jurnal Acta Diurna*, 2(2).

Chenhall, R. H. (2003). Management Control Systems Design Within its Organizational Context: Findings from Contingency-Based Research and Directions for the future. *Accounting, Organizations and Society*, 28(2-3), 127-168.



- Cohen, A., & Sayag, G. (2010). The Effectiveness of Internal Auditing: an Empirical Examination of its Determinants in Israeli Organisations. *Australian Accounting Review*, 20(3), 296-307.
- Daft, R. L. (2015). *Organization Theory and Design*. Boston : Cengage learning.
- Dellai, H., & Omri, M. A. B. (2016). Factors Affecting the Internal Audit Effectiveness in Tunisian Organizations. *Research Journal of Finance and Accounting*, 16, 16.
- Dobroeanu, L., & Dobroeanu, C. L. (2002). *Audit: Concepte și Practici; Abordare Națională și Internațională*. București : Editura Economică.
- Donaldson, L. (2001). *The Contingency Theory of Organizations*. California : Sage Publications.
- Endaya, K. A., & Hanefah, M. M. (2013). Internal Audit Effectiveness: An approach Proposition to Develop the Theoretical Framework. *Research Journal of Finance and Accounting*, 4(10), 92-102.
- (2014). Coordination and Cooperation Between Internal and External Auditors. *Research Journal of Finance and Accounting*, 5(9), 76-80.
- (2016). Internal Auditor Characteristics, Internal Audit Effectiveness, and Moderating Effect of Senior Management. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 32(2), 160-176.
- El-Sayed Ebaid, I. (2011). Internal audit function: an exploratory study from Egyptian listed firms. *International Journal of law and management*, 53(2), 108-128.
- Ferguson, C. B., Richardson, G. D., & Wines, G. (2000). Audit education and training: the effect of formal studies and work experience. *Accounting Horizons*, 14(2), 137-167.
- Flesher, D. L., & Zanzig, J. S. (2000). Management Accountants Express a Desire for Change in the Functioning of Internal Auditing. *Managerial Auditing Journal*, 15(7), 331-337.
- Fowzia, R. (2010). Co-operation Between Internal and External Auditors: a Comparative Study on Nationalized and Foreign Banks in Bangladesh. *World Journal of management*, 2(2), 22-35.
- George, D., Theofanis, K., & Konstantinos, A. (2015). Factors Associated with Internal Audit Effectiveness: Evidence from Greece. *Journal of Accounting and Taxation*, 7(7), 113-122.
- Gramling, A. A., Maletta, M. J., Schneider, A., & Church, B. K. (2004). The Role of the Internal Audit Function in Corporate Governance: A Synthesis of the



Extant Internal Auditing Literature and Directions for Future Research. *Journal of Accounting Literature*, 23, 194.

Hailemariam, S. (2014). *Determinants of Internal Audit Effectiveness in the Public Sector, Case Study in Selected Ethiopian Public Sector Offices*. Doctoral Dissertation, Jimma University.

Hakim, F. A. R. (2016). Pengaruh Mediasi Kemampuan Perbaikan Berkelanjutan Dan Moderasi Dinamika Lingkungan Perusahaan Dalam Tata Hubungan Kepemimpinan Stratejikal, Struktur Organisasi, Kemampuan Perbaikan Berkelanjutan Dan Kinerja Perusahaan (Studi perusahaan manufaktur besar di Indonesia). *Doctoral Dissertation*, Widya Mandala Catholic University Surabaya.

Hartono, Jogiyanto. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-pengalaman*. Yogyakarta :BPFE.

Ho, S., & Hutchinson, M. (2010). Internal Audit Department Characteristics/Activities And Audit Fees: Some Evidence From Hong Kong Firms. *Journal of International Accounting, Auditing and Taxation*, 19(2), 121-136.

Indriantoro, N., & Supomo, B. (2016). *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFE.

Kandelousi, N. S. (2011). Key Success Factors For Managing Projects. World Academy of Science, Engineering and Technology. *International Journal of Social, Behavioral, Educational, Economic, Business and Industrial Engineering*, 5(11), 1541-1545.

Karagiorgos, T., Drogalas, G., & Giovanis, N. (2011). Evaluation of the Effectiveness of Internal Audit in Greek Hotel Business. *International Journal of Economic Sciences and Applied Research*. 4(1), 19-34.

Konsorsium Organisasi Profesi Audit Internal.(2004).

Kreitner, Robert, and Kinicki, Angelo, (2003), *Perilaku Organisasi, Dalam: Early Suandy (penterjemah)*, Jakarta: Salemba Empat.

Kumaat, V. G. (2011). *Audit Internal*. Jakarta : Erlangga.

Lawrence, P. R., & Lorsch, J. W. (1967). Managing Differentiation and Integration. *Organization And Environment*, 2(2), 267-274.

Lenz, R. (2013). Insights Into The Effectiveness Of Internal Audit: A Multi-Method and Multi -Perspectivestudy. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2541580>

Mahmudah, H. dan Riyanto (2016). Keefektifan Audit Internal Pemerintah Daerah. *Universitas Tarumanagara Journal of Accounting*, 20(1).



- Mihret, D.G., and Wondim Yismaw, A. (2007). Internal Audit Effectiveness: An Ethiopian Public Sector Case Study. *Managerial Auditing Journal*, 22(5), 470-484.
- , (2010). Antecedents And Organizational Performance Im-Plications Of Internal Audit Effectiveness: Some Propositions And Research Agenda. *Pacific Accounting Review*, 22(3), 224 – 252.
- Morrill, C., & Morrill, J. (2003). Internal auditors and the external audit: a transaction cost perspective. *Managerial Auditing Journal*, 18(6/7), 490-504.
- Negara, M. N. P. A., & Birokrasi, R. (2008). Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/05/M. *Pan*, 3, 2008.
- Oktavia, I. R. (2017). Independensi, Kualitas Pekerjaan Audit, Dan Efektivitas Audit Internal: Peranan Dukungan Manajemen (Studi Pada Inspektorat Di Jawa Tengah). *Tesis*, Universitas Sebelas Maret, Surakarta.
- Putra, A. Y. K. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Audit Internal Pada Kementerian Keuangan. *Tesis*, Universitas Sebelas Maret, Surakarta.
- Rahadhitya, R., & Darsono, D. (2015). Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Efektivitas Audit Internal (Studi Pada Inspektorat Provinsi Jawa Tengah). *Tesis*, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ransan, T.H. (1955). Effectiveness of internal Auditing. *A paper presented at the 14th Annual Conference of the IFA*.
- Ratmono, D., & Solihin, M. (2013). *Analisis SEM PLS dengan WrapPLS 3.0 untuk hubungan nonlinear dalam Penelitian Sosial dan Bisnis*. Yogyakarta : Andi.
- Republik Indonesia. 2004. *Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2015*.
- Robbins, S. (2001). *Prilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks Gramedia.
- Salehi, T. (2016). Investigation Factors Affecting the Effectiveness of Internal Auditors in the Company: Case Study Iran. *Review of European Studies*, 8(2), 224.
- Santoso, B. W. (2016). *Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Efektivitas Audit Internal (Studi Empiris Pada Inspektorat dan SKPD di Kota dan Kabupaten Magelang)*. Tesis, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Yogyakarta
- Sarens, G., & De Beelde, I. (2006). The Relationship Between Internal Audit And Senior Management: A Qualitative Analysis Of Expectations And Perceptions. *International Journal of Auditing*, 10(3), 219-241.



Sarens, G. (2009). Internal auditing research: where are we going? Editorial: *International Journal of Auditing*, 13(1), 1-7.

Sari, D. N., & Haryanto, H. (2016). Analisis Determinan Efektivitas Auditor Internal Pada Inspektorat Provinsi Daerah Istimewa YOGYAKARTA. *Jurnal Akuntansi dan Auditing*, 13(2), 191-210.

Sari, G. (2011). Pengaruh Independensi, Kompetensi, dan Keahlian Profesional Auditor Internal Terhadap Efektivitas Penerapan Struktur Pengendalian Intern pada Perusahaan Bersertifikat ISO di Surabaya. *Skripsi Sarjana Jurusan Akuntansi pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, Surabaya*.

Sawyer, L. B. (1973). *The Practice Modern Internal Auditing*. Institute of Internal Auditors. Altamonte Springs.FL.

----- (1988). *Sawyer's Internal Auditing*. Institute of Internal Auditors. Altamonte Springs.FL.

Sawyer, L. B., Dittenhofer, M. A., & Scheiner, J. H. (2005). *Audit Internal Sawyer* Buku 1. 5th Edition. Jakarta: Salemba Empat.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill building approach* (7th Ed). West Sussex : John Wiley & Sons.

Setyaningrum, D. (2012). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas audit BPK-RI. *Paper dipresentasikan pada Simposium Nasional Akuntansi XV*, Banjarmasin.

Shohihah, I., Djamhuri, A., & Purwanti, L. (2018). Determinants of Internal Audit Effectiveness and Implication on Corruption Prevention in The Religious Ministry. *Wacana, Jurnal Sosial dan Humaniora*, 21(1).

Siagian, Sondang. (2002). *Kepemimpinan Organisasi & Prilaku Administrasi*. Jakarta : Penerbit Gunung Agung.

Solimun, N., Rinaldo, A. & A., Nurjannah. (2017). *Metode Statistika Multivariat Pemodelan Persamaan Struktural (SEM) Pendekatan WarpPLS*. Malang: UBPress.

Staehr, L. (2010). Understanding The Role Of Managerial Agency In Achieving Business Benefits From Erp Systems. *Information Systems Journal*, 20(3), 213-238.

Sugiyono, P. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutaryo (2018). Determinan Efektivitas Audit Internal di Inspektorat Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis*, Vol.13, No.1.



Syamsidah. (2016). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman, Pendidikan Berkelanjutan, Ukuran Organisasi, dan Kompleksitas Pemerintahan terhadap Kualitas Audit BPK RI. *Tesis. Universitas Lampung. Lampung.*

Tackie, G., Marfo-Yiadom, E., & Achina, S. O. (2016). Determinants of internal audit effectiveness in decentralized local government administrative systems. *International Journal of Business and Management*, 11(11), 184.

Tugiman, H. (2000). *Pandangan Baru Internal Auditing*, Edisi ke-4, Yogyakarta: Kanisius.

Ussahawanitchakit, A., & Intakhan, A. (2011). Audit Professionalism, Audit Independence And Audit Effectiveness Of Cpas In Thailand. *International Journal of Business Research*, 11(2), 1-11.

Van Gansberghe, C.N. (2005). Internal auditing in the public sector: A consultative forum in Nairobi, Kenya, shores up best practices for government audit professionals in developing nations. *Internal Auditor*, 62(4), 69-73.

Van Peurse, K. A. (2005). Conversations with internal auditors: The power of ambiguity. *Managerial Auditing Journal*, 20(5), 489-512.

Vinzi, V. E., Trinchera, L., & Amato, S. (2010). PLS path modeling: from foundations to recent developments and open issues for model assessment and improvement. In *Handbook of partial least squares* (pp. 47-82). Springer, Berlin, Heidelberg.

Walgito, B. (2004). *Pengantar psikologi Umum*. Jakarta: Penerbit Andi.

White, A. W. (1976). The essentials for the effective internal audit department. *Internal Auditor*, 12(3), 30-33.

Wilson, A., Akerlind, G., Walsh, B., Stevens, B., Turner, B., & Sheild, A. (2013). Making 'professionalism' meaningful to students in higher education. *Studies in Higher Education*, 38(8), 1222-1238. doi:10.1080/03075079.2013.833035

Woodward, J. (1958). *Management and technology* (No. 3), HM Stationery Off.

<https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2017/12/27/2017-kpk-catat-operasi-tangkap-tangan-terbesar>. diakses 28 Februari 2018

<http://www.dpr.go.id/berita/detail/id/19126/t/Komisi+IV+Sesalkan+Penyerapan+Anggaran+KKP+Tahun+2017+Sangat+Rendah>. Diakses 06 Maret 2018.

https://www.transparency.org/news/feature/corruption_perceptions_index_2017. diakses 06 Maret 2018



Lampiran 1. Kuisisioner Auditor

**Yth. Bapak/Ibu Auditor
Inspektorat Jenderal Kementerian Kelautan dan Perikanan**

Perkenalkan, Saya Hendra Poltak. Saya sedang melakukan penelitian untuk tugas akhir Program Magister (S2) Akuntansi Fakultas Akuntansi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang. Tujuan penelitian ini untuk mendapatkan bukti empiris determinan efektivitas audit internal dengan dukungan manajemen sebagai variabel moderasi (Studi pada Kementerian Kelautan dan Perikanan).

Dalam rangka melengkapi data yang diperlukan, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk membantu penelitian ini dengan mengisi secara lengkap kuisisioner kuisisioner yang terlampir. Pertanyaan yang diajukan dalam kuisisioner ini semata-mata untuk kepentingan akademik, karenanya peneliti akan menjamin kerahasiaan identitas responden dan informasi yang diberikan.

Peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan bapak/ibu meluangkan waktu untuk menjawab semua pertanyaan dalam kuisisioner ini. Apabila Bapak/Ibu memerlukan hasil penelitian ini dapat menghubungi saya di HP. 085261052479 atau email : hendra.poltak@kkp.go.id

Malang, September 2018
Peneliti

Hendra Poltak



KUESIONER

**DETERMINAN EFEKTIVITAS AUDIT INTERNAL DENGAN DUKUNGAN MANAJEMEN
SEBAGAI VARIABEL MODERASI
(STUDI PADA KEMENTERIAN KELAUTAN DAN PERIKANAN)**

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Usia : 21-30 31-40
 41-50 51 Tahun ke atas
2. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
3. Pendidikan Terakhir :
S3 S2 S1 D3
4. Latar Belakang Pendidikan: Akuntansi Non Akuntansi
5. Jabatan Auditor Utama Madya Muda Pertama Terampil
6. Masa Kerja 5 6-10 11-15 >15 Tahun
7. Jam Pelatihan Pertahun 20 Jam 21-40 Jam 41-80 Jam > 80Jam
8. Diklat Kompetensi yang pernah diikuti :
 Tidak pernah 1 Kali 2 Kali 3 Kali 4 Kali atau lebih

B. PETUNJUK PENGISIAN KUISIONER

1. Beri tanda “ ” (cheklist) pada jawaban yang bapak/ibu pilih

2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban.

3. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert yaitu :

Sangat Tidak Setuju (STS) diberi bobot 1

Tidak Setuju (TS) diberi bobot 2

Agak Tidak Setuju (ATS) diberi bobot 3

Netral (N) diberi bobot 4

Agak Setuju (AS) diberi bobot 5

Setuju (S) diberi bobot 6

Sangat Setuju (SS) diberi bobot 7



DAFTAR PERNYATAAN KUISIONER PENELITIAN

Koordinasi dan Kerja Sama Auditor Internal dan Eksternal (BPK)

Pernyataan	STS 1	TS 2	ATS 3	N 4	AS 5	S 6	SS 7
(Skala Pengukuran 1= Sangat Tidak Setuju, 2= Tidak Setuju 3=Agak Tidak Setuju, 4=Netral, 5=Agak Setuju, 6=Setuju, dan 7=Sangat Setuju)							
1. Auditor Eksternal bersikap ramah dan mendukung Auditor Inspektorat Jenderal.							
2. Auditor Eksternal memiliki sikap yang baik terhadap Auditor Inspektorat Jenderal.							
3. Auditor Eksternal bersedia memberikan kesempatan Inspektorat Jenderal untuk menjelaskan kepentingan mereka.							
4. Auditor Eksternal mendiskusikan rencana mereka dengan Auditor Inspektorat Jenderal.							
5. Auditor Eksternal dan Auditor Inspektorat Jenderal bertemu secara berkala.							
6. Pimpinan kementerian membantu mendukung terjalinnya hubungan antara auditor Inspektorat Jenderal dengan auditor eksternal.							

Independensi Organisasi

Pernyataan	STS 1	TS 2	ATS 3	N 4	AS 5	S 6	SS 7
(Skala Pengukuran 1= Sangat Tidak Setuju, 2= Tidak Setuju 3=Agak Tidak Setuju, 4=Netral, 5=Agak Setuju, 6=Setuju, dan 7=Sangat Setuju)							
1. Inspektur Jenderal melapor ke pimpinan kementerian/lembaga sebagai bentuk tanggung jawab atas pengawasan internal yang telah dilakukan Inspektorat Jenderal							
2. Inspektur Jenderal memiliki akses langsung dengan pimpinan Kementerian/Lembaga							
3. Inspektorat Jenderal memiliki akses langsung dengan pimpinan Kementerian/Lembaga selain kabirol keuangan							
4. Konflik kepentingan dalam penugasan audit internal tidak terjadi							
5. Auditor Inspektorat Jenderal tidak menghadapi intervensi atau gangguan dari auditee maupun manajemen ketika melakukan aktivitas audit							
6. Auditor Inspektorat Jenderal mempunyai akses tidak terbatas pada seluruh unit dan para pegawai unit kerja di lingkungan kementerian/lembaga							

**Audit Profesionalism**

Pernyataan	STS 1	TS 2	ATS 3	N 4	AS 5	S 6	SS 7
(Skala Pengukuran 1= Sangat Tidak Setuju, 2= Tidak Setuju 3=Agak Tidak Setuju, 4=Netral, 5=Agak Setuju, 6=Setuju, dan 7=Sangat Setuju)							
1. Organisasi mengizinkan Auditor Internal untuk berpartisipasi dalam program pelatihan dan pengembangan untuk mempertahankan ketrampilan mereka dan tetap mengikuti perkembangan di lapangan.							
2. Auditor internal memiliki pendidikan yang sesuai dan relevan dalam audit yang memungkinkan auditor internal mengaudit semua sistem organisasi (Keuangan, operasional, logistik, dan komputerisasi)							
3. Auditor internal diberikan kesempatan melakukan audit dan proyek-proyek khusus untuk meningkatkan ketrampilan audit							
4. Rencana audit mengalokasikan waktu bagi auditor internal pendidikan professional berkelanjutan secara berkala							
5. Organisasi mendorong auditor internal mendapatkan sertifikasi profesional (CIA atau QIA)							

Persepsi Auditee

Pernyataan	STS 1	TS 2	ATS 3	N 4	AS 5	S 6	SS 7
(Skala Pengukuran 1= Sangat Tidak Setuju, 2= Tidak Setuju 3=Agak Tidak Setuju, 4=Netral, 5=Agak Setuju, 6=Setuju, dan 7=Sangat Setuju)							
1. Organisasi memiliki respon positif terhadap program yang diadakan oleh Inspektorat Jenderal.							
2. Organisasi menganggap praktik audit internal sebagai aktivitas yang memiliki nilai tambah.							
3. Organisasi melihat audit internal memberikan jaminan internal melalui penyelidikan, pemeriksaan dan penilaian, dan jasa konsultasi khususnya dalam kontrol terkait dengan kinerja manajemen dan operasi internal.							
4. Posisi atau status Inspektorat Jenderal diakui dengan jelas oleh manajemen di lingkungan organisasi.							
5. Organisasi mendiskreditkan audit internal sebagai sebuah fungsi pembantu untuk menyelesaikan permasalahan dalam organisasi.							



Dukungan Manajemen

Pernyataan		STS 1	TS 2	ATS 3	N 4	AS 5	S 6	SS 7
<p>(Skala Pengukuran 1= Sangat Tidak Setuju, 2= Tidak Setuju 3=Agak Tidak Setuju, 4=Netral, 5=Agak Setuju, 6=Setuju, dan 7=Sangat Setuju)</p>								
1	Pimpinan kementerian merasa senang dengan adanya temuan dan rekomendasi yang diberikan oleh inspektorat.							
2	Pimpinan kementerian berusaha berkomunikasi terhadap temuan dan rekomendasi dari audit internal.							
3	Pimpinan selalu menindaklanjuti hasil temuan yang diberikan oleh inspektorat.							
4	Terdapat anggaran khusus untuk mengikutsertakan auditor internal dalam pelatihan							
5	Jumlah auditor internal telah memadai dalam menjalankan tugas dan fungsinya.							
6	Anggaran yang diberikan manajemen telah memadai dalam menjalankan tugas dan fungsinya							
7	Regulasi yang ada telah mendukung kegiatan operasional Inspektorat Jenderal							



Lampiran 2. Kuisisioner Auditee

Yth. Bapak/Ibu responden

Di Tempat

Perkenalkan, Saya Hendra Poltak. Saya sedang melakukan penelitian untuk tugas akhir Program Magister (S2) Akuntansi Fakultas Akuntansi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang. Tujuan penelitian ini untuk mendapatkan bukti empiris determinan efektivitas audit internal dengan dukungan manajemen sebagai variabel moderasi (Studi pada Kementerian Kelautan dan Perikanan).

Dalam rangka melengkapi data yang diperlukan, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk membantu penelitian ini dengan mengisi secara lengkap kuisisioner kuisisioner yang terlampir. Pertanyaan yang diajukan dalam kuisisioner ini semata-mata untuk kepentingan akademik, karenanya peneliti akan menjamin kerahasiaan identitas responden dan informasi yang diberikan.

Peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan bapak/ibu meluangkan waktu untuk menjawab semua pertanyaan dalam kuisisioner ini. Apabila Bapak/Ibu memerlukan hasil penelitian ini dapat menghubungi saya di HP. 085261052479 atau email :

hendra.poltak@kkp.go.id

Malang, September 2018
Peneliti

Hendra Poltak



KUESIONER

**DETERMINAN EFEKTIVITAS AUDIT INTERNAL DENGAN DUKUNGAN MANAJEMEN
SEBAGAI VARIABEL MODERASI
(STUDI PADA KEMENTERIAN KELAUTAN DAN PERIKANAN)**

A. IDENTITAS RESPONDEN

- 1. Nama : (Boleh tidak diisi)
- 2. Jabatan :
- 3. Lama menduduki Jabatan: 1 1-5 Tahun > 5 Tahun
- 4. Usia : 21-30 31-40
 41-50 51 Tahun ke atas
- 5. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
- 6. Pendidikan Terakhir S2 S1 S3 D3
- 7. Latar Belakang Pendidikan: Akuntansi Hukum Teknik Non Akuntansi
 Perikanan Lainnya
- 8. Masa Kerja 5 6-10 11-15 >15 Tahun
- 9. Bagian/Bidang Kerja :

B. PETUNJUK PENGISIAN KUISIONER

- 1. Beri tanda “ ” (cheklist) pada jawaban yang bapak/ibu pilih
- 2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban.
- 3. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert yaitu :
Sangat Tidak Setuju (STS) diberi bobot 1
Tidak Setuju (TS) diberi bobot 2
Agak Tidak Setuju (ATS) diberi bobot 3
Netral (N) diberi bobot 4
Agak Setuju (AS) diberi bobot 5
Setuju (S) diberi bobot 6
Sangat Setuju (SS) diberi bobot 7



DAFTAR PERNYATAAN KUISIONER PENELITIAN

Efektivitas Audit Internal

Pernyataan	STS	TS	ATS	N	AS	S	SS
(Skala Pengukuran 1= Sangat Tidak Setuju, 2= Tidak Setuju 3=Agak Tidak Setuju, 4=Netral, 5=Agak Setuju, 6=Setuju, dan 7=Sangat Setuju)	1	2	3	4	5	6	7
1 Auditor Internal menyadari dan peka terhadap kebutuhan dan operasional yang sesuai dengan organisasi.							
2 Auditor Internal mengidentifikasi risiko dan benar mengevaluasi sistem pengendalian.							
3 Auditor Internal mendapat perhatian manajemen puncak dan berfokus pada masalah yang diaudit.							
4 Masalah yang akan diaudit diputuskan setelah mengidentifikasi risiko dan menentukan tingkat risiko yang tepat.							
5 Auditor internal adalah sumber data yang berharga dan informasi untuk para pengambil keputusan dalam organisasi.							
6 Informasi yang diberikan oleh Inspektorat Jenderal sangat penting untuk operasi organisasi.							
7 Selain masalah ditentukan dan disetujui untuk dimasukkan dalam audit tahunan, ada permintaan untuk Inspektorat Jenderal untuk mengaudit masalah lain.							
8 Jumlah keluhan terhadap Inspektorat Jenderal sangat rendah.							
9 Rekomendasi dari Inspektorat Jenderal dapat dengan mudah diimplementasikan.							
10 Proses pengambilan keputusan manajemen ini sangat dipengaruhi oleh laporan dan temuan inspektorat jenderal.							
11 Evaluasi auditor internal terhadap laporan pertanggungjawaban yang dibuat oleh pimpinan unit dinilai baik untuk organisasi							
12 Audit internal sangat berarti bagi manajemen dan memberikan kontribusi yang baik.							
13 Mereka yang diaudit menunjukkan tingkat kepuasan yang tinggi dengan pekerjaan audit internal.							
14 Temuan audit internal selalu berdasarkan atas dokumen dan data yang dapat dipercaya.							
15 Laporan audit internal jelas dan disajikan dengan baik.							
16 Laporan audit internal bernilai informasi positif bagi auditor eksternal dan otoritas eksternal lainnya.							
17 Audit internal berkontribusi kepada organisasi melebihi biaya yang dihasilkan dari pekerjaannya.							

Lampiran 3. Data Primer Kuisisioner Penelitian

No.Responden	KK.1	KK.2	KK.3	KK.5	KK.7	KK.9	IO.2	IO.3
1	5	5	5	5	3	5	6	6
2	6	6	5	5	3	6	5	6
3	6	6	6	6	6	6	6	6
4	6	5	6	6	4	6	7	7
5	2	3	4	3	3	5	7	7
6	4	4	5	5	3	5	7	7
7	6	6	6	4	4	4	6	6
8	6	6	6	6	6	7	7	7
9	3	4	3	3	6	2	7	7
10	4	4	6	6	6	6	7	7
11	7	7	7	7	7	7	7	7
12	4	4	5	4	3	4	6	6
13	4	4	3	4	3	3	7	7
14	4	4	4	4	5	4	4	5
15	4	4	3	5	5	4	7	6
16	5	6	6	6	6	6	7	7
17	4	6	5	6	3	6	7	7
18	3	3	3	3	3	4	6	4
19	5	6	6	6	6	6	7	7
20	4	4	5	5	3	5	7	7
21	4	4	5	2	2	4	7	7
22	2	2	5	2	2	2	7	7
23	4	4	5	5	4	5	7	7
24	4	4	5	6	4	5	6	7
25	4	2	3	2	2	1	7	7
26	6	6	6	6	4	6	7	7
27	6	6	6	2	1	6	7	7
28	5	5	6	5	3	6	6	5
29	5	5	5	3	3	5	6	6
30	4	4	4	3	4	4	6	6
31	6	6	6	2	1	6	7	7



No.Responden	IO.4	IO.5	IO.6	IO.7	AP.1	AP.2	AP.3	AP.4
1	6	5	5	5	7	6	7	7
2	6	5	5	6	6	5	6	5
3	6	6	6	6	6	6	6	6
4	6	5	5	5	7	7	6	6
5	7	4	7	7	7	6	6	5
6	7	4	4	6	5	6	5	5
7	5	6	4	6	6	5	6	5
8	7	6	7	7	7	6	7	6
9	7	3	3	3	6	3	6	6
10	7	6	6	7	7	7	7	7
11	7	7	7	7	7	7	7	7
12	6	4	3	2	6	6	6	5
13	7	5	6	5	5	5	5	5
14	5	4	4	4	4	4	4	4
15	3	5	5	5	5	5	4	5
16	7	3	6	3	6	6	6	6
17	7	6	7	6	6	6	5	6
18	4	4	4	3	6	5	6	4
19	7	3	6	3	6	6	6	6
20	7	4	5	3	7	5	7	6
21	6	6	6	6	6	6	6	6
22	7	5	3	3	6	3	5	5
23	7	1	2	2	5	4	4	5
24	7	3	3	5	5	5	5	5
25	7	5	4	6	3	2	4	3
26	2	6	2	7	7	6	7	6
27	7	4	7	3	7	6	7	6
28	6	5	5	6	7	5	7	5
29	6	6	5	6	6	6	6	5
30	6	6	7	6	6	6	7	6
31	7	4	7	3	7	6	7	6

No.Responden	AP.5	PA.1	PA.2	PA.3	PA.4	PA.5	DM.1	DM.2
1	7	6	6	6	6	3	5	6
2	6	6	7	6	6	3	3	7
3	6	6	6	6	6	6	4	6
4	6	6	6	7	7	7	7	7
5	5	7	6	6	7	4	7	7
6	7	7	5	7	6	4	6	5
7	6	6	6	6	6	6	1	7
8	7	6	7	7	7	7	6	6
9	6	5	3	5	5	5	5	6
10	7	7	7	7	7	2	7	7
11	7	7	7	7	7	1	7	6
12	6	4	4	5	5	4	2	3
13	5	6	6	6	6	3	6	7
14	6	6	6	5	6	4	4	4
15	5	5	5	5	6	5	2	5
16	6	6	6	6	7	6	6	6
17	6	7	7	6	7	1	6	6
18	6	5	6	5	6	3	6	6
19	6	6	6	6	7	6	6	6
20	7	4	4	5	7	6	4	4
21	6	6	6	6	6	2	6	6
22	6	5	5	5	6	5	6	6
23	5	5	4	5	6	5	6	6
24	6	4	4	4	5	5	5	5
25	5	6	7	6	7	7	4	4
26	7	7	7	7	7	3	6	6
27	6	6	5	6	7	6	6	5
28	5	6	7	6	5	2	6	6
29	5	5	5	5	6	3	7	7
30	6	6	6	6	6	6	5	5
31	6	6	5	5	7	6	6	6



No.Responden	DM.3	DM.4	DM.5	DM.6	DM.7	EAI.1	EAI.2	EAI.3
1	3	5	5	4	5	7	7	7
2	4	5	3	3	4	5	5	6
3	6	7	5	6	6	6	7	6
4	7	7	7	7	7	6	6	6
5	3	4	2	3	3	6	6	6
6	5	6	3	5	4	6	7	6
7	7	7	1	7	4	5	6	6
8	5	6	4	6	6	6	6	7
9	5	5	3	6	5	5	5	6
10	6	7	6	6	7	6	6	6
11	6	7	4	7	6	7	7	7
12	2	3	3	3	3	5	5	5
13	6	7	6	7	6	6	6	7
14	5	6	6	5	5	6	6	6
15	3	4	2	3	5	6	6	2
16	6	6	3	5	6	6	7	6
17	6	6	3	5	6	6	6	6
18	6	6	4	3	4	3	4	5
19	6	7	5	7	6	6	6	6
20	5	6	6	5	5	5	5	6
21	6	7	5	6	6	6	6	6
22	6	6	4	3	4	4	3	4
23	6	6	4	3	4	6	5	6
24	4	7	4	4	5	6	6	6
25	5	6	6	5	5	5	5	5
26	6	6	4	4	6	6	6	6
27	5	6	3	5	4	5	7	6
28	5	5	4	4	6	6	6	6
29	5	7	5	7	7	7	7	7
30	3	6	3	6	5	5	5	6
31	5	5	5	5	6	5	6	6

No.Responden	EAI.4	EAI.5	EAI.6	EAI.7	EAI.8	EAI.9	EAI.10	EAI.11
1	6	5	5	6	7	6	5	5
2	5	6	6	6	5	6	5	6
3	4	7	6	5	5	6	7	6
4	6	6	6	6	6	6	6	6
5	7	7	5	5	6	6	6	7
6	5	7	6	5	4	5	5	6
7	6	6	6	6	6	6	6	6
8	6	5	6	6	3	7	6	7
9	6	5	5	6	3	6	6	6
10	4	6	6	6	5	6	6	6
11	7	7	7	6	6	7	7	7
12	5	5	5	5	5	5	4	5
13	6	6	5	5	4	5	5	7
14	5	6	7	6	2	4	6	6
15	6	5	6	6	4	5	6	6
16	5	6	6	6	5	5	5	6
17	6	6	6	6	5	6	6	6
18	4	5	5	6	4	3	4	6
19	7	6	6	6	4	6	6	6
20	5	6	6	6	3	5	4	5
21	6	6	6	6	4	5	4	6
22	3	7	7	5	4	5	4	5
23	6	6	5	5	4	5	5	6
24	6	4	6	6	3	6	3	6
25	5	6	6	3	3	3	5	5
26	6	6	6	6	5	5	6	6
27	6	7	7	7	2	6	6	7
28	6	6	6	6	5	5	4	6
29	6	5	5	5	6	6	6	5
30	5	5	5	7	7	7	6	5
31	6	3	5	4	5	6	5	6



No.Responden	EAI.12	EAI.13	EAI.14	EAI.15	EAI.16	EAI.17
1	5	7	6	6	6	6
2	6	5	6	6	6	5
3	6	7	5	5	6	5
4	7	7	6	6	7	6
5	6	6	6	6	6	6
6	6	5	6	6	6	6
7	6	6	6	5	6	6
8	6	6	6	7	7	6
9	5	4	5	6	5	4
10	7	5	6	6	7	6
11	7	7	7	7	7	6
12	5	4	4	5	5	5
13	6	5	7	6	7	2
14	4	4	5	4	4	4
15	4	4	4	5	6	4
16	6	5	5	6	6	6
17	6	6	6	6	6	5
18	4	2	4	3	2	3
19	6	5	6	6	6	5
20	6	5	6	6	6	5
21	6	4	5	6	6	5
22	5	4	5	5	4	4
23	5	5	6	5	6	4
24	6	6	6	6	6	4
25	5	4	5	6	5	3
26	7	6	7	7	6	4
27	7	4	6	6	7	4
28	6	4	5	6	7	4
29	5	7	7	5	5	5
30	6	4	5	5	7	7
31	6	6	5	6	7	6



Lampiran 4. Output Hasil PLS

* General SEM analysis results *

General project information

Version of WarpPLS used: 6.0

Project path (directory): D:\HasilOlahDataResponden\

Project file: olahdatafinal.prj

Last changed: 20-Oct-2018 16:15:12

Last saved: 20-Oct-2018 14:43:00

Raw data path (directory): D:\HasilOlahDataResponden\

Raw data file: DataResponden.txt

Model fit and quality indices

Average path coefficient (APC)=0.190, P=0.064

Average R-squared (ARS)=0.781, P<0.001

Average adjusted R-squared (AARS)=0.701, P<0.001

Average block VIF (AVIF)=1.737, acceptable if <= 5, ideally <= 3.3

Average full collinearity VIF (AFVIF)=2.887, acceptable if <= 5, ideally <= 3.3

Tenenhaus GoF (GoF)=0.750, small >= 0.1, medium >= 0.25, large >= 0.36

Sympson's paradox ratio (SPR)=0.750, acceptable if >= 0.7, ideally = 1

R-squared contribution ratio (RSCR)=0.942, acceptable if >= 0.9, ideally = 1

Statistical suppression ratio (SSR)=1.000, acceptable if >= 0.7

Nonlinear bivariate causality direction ratio (NLBCDR)=0.750, acceptable if >= 0.7

* Path coefficients and P values *

Path coefficients

	HA	IO	AP	PA	DM	EIA	DM*HA	DM*IO	DM*PA	DM*AP
EIA	0.375	0.321	0.183	0.316			0.179	0.031	-0.095	0.023

P values

	HA	IO	AP	PA	DM	EIA	DM*HA	DM*IO	DM*PA	DM*AP
EIA	0.009	0.023	0.137	0.025			0.143	0.430	0.291	0.450



*** Latent variable coefficients ***

R-squared coefficients

HA	IO	AP	PA	DM	EIA	DM*HA	DM*IO	DM*PA	DM*AP
					0.781				

Adjusted R-squared coefficients

HA	IO	AP	PA	DM	EIA	DM*HA	DM*IO	DM*PA	DM*AP
					0.701				

Composite reliability coefficients

HA	IO	AP	PA	DM	EIA	DM*HA	DM*IO	DM*PA	DM*AP
0.913	0.864	0.922	0.914	1.000	0.925	0.789	0.818	0.956	0.923

Cronbach's alpha coefficients

HA	IO	AP	PA	DM	EIA	DM*HA	DM*IO	DM*PA	DM*AP
0.882	0.759	0.892	0.872	1.000	0.877	0.730	0.648	0.938	0.894

Average variances extracted

HA	IO	AP	PA	DM	EIA	DM*HA	DM*IO	DM*PA	DM*AP
0.643	0.682	0.703	0.727	1.000	0.804	0.491	0.611	0.846	0.706

Q-squared coefficients

HA	IO	AP	PA	DM	EIA	DM*HA	DM*IO	DM*PA	DM*AP
					0.895				

*** Correlations among latent variables and errors ***

Correlations among l.vs. with sq. rts. of AVEs

	HA	IO	AP	PA	DM	EIA	DM*HA	DM*IO	DM*PA	DM*AP
HA	0.802	0.070	0.658	0.464	0.365	0.753	0.058	0.111	0.076	0.164
IO	0.070	0.826	0.202	0.195	0.348	0.417	0.082	-0.261	0.006	0.080
AP	0.658	0.202	0.839	0.397	0.348	0.708	0.103	0.124	0.151	0.045
PA	0.464	0.195	0.397	0.853	0.466	0.635	-0.034	0.019	-0.213	0.222



DM	0.365	0.348	0.348	0.466	1.000	0.476	-0.089	-0.105	-0.340	0.171
EIA	0.753	0.417	0.708	0.635	0.476	0.897	-0.005	-0.033	-0.109	0.047
DM*HA	0.058	0.082	0.103	-0.034	-0.089	-0.005	0.701	0.305	0.382	0.581
DM*IO	0.111	-0.261	0.124	0.019	-0.105	-0.033	0.305	0.782	0.659	0.427
DM*PA	0.076	0.006	0.151	-0.213	-0.340	-0.109	0.382	0.659	0.920	0.370
DM*AP	0.164	0.080	0.045	0.222	0.171	0.047	0.581	0.427	0.370	0.840

Note: Square roots of average variances extracted (AVEs) shown on diagonal.

P values for total effects

	HA	IO	AP	PA	DM	EIA	DM*HA	DM*IO	DM*PA	DM*AP
EIA	0.009	0.023	0.137	0.025			0.143	0.430	0.291	0.450

Effect sizes for total effects

	HA	IO	AP	PA	DM	EIA	DM*HA	DM*IO	DM*PA	DM*AP
EIA	0.283	0.174	0.133	0.213			0.044	0.007	0.026	0.003

R-squared contributions

	HA	IO	AP	PA	DM	EIA	DM*HA	DM*IO	DM*PA	DM*AP
EIA	0.283	0.174	0.133	0.213			-0.044	-0.007	0.026	0.003

Notes: R-squared contributions of predictor lat. vars.; columns = predictor lat. vars.; rows = criteria lat. vars.; negative sign = reduction in R-squared.

Path-correlation ratios

	HA	IO	AP	PA	DM	EIA	DM*HA	DM*IO	DM*PA	DM*AP
EIA	0.496	0.592	0.253	0.467			0.722	0.132	0.348	0.16

Notes: absolute path-correlation ratios; ratio > 1 indicates statistical suppression; 1 < ratio <= 1.3; weak suppression; 1.3 < ratio <= 1.7; medium; 1.7 < ratio: strong.