

**PENGARUH INDEPENDENSI DAN KOMPETENSI TERHADAP
EFEKTIVITAS SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL
DENGAN PENGALAMAN KERJA AUDITOR SEBAGAI
VARIABEL MODERASI
PADA KANTOR INSPEKSI PT BANK RAKYAT INDONESIA, Tbk.
WILAYAH MEDAN**

TESIS

Oleh

**Nama : Ridha Alhamdi
NPM : 1620050042
Konsentrasi : Akuntansi Manajemen**



**PROGRAM MAGISTER AKUNTANSI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**

PENGESAHAN TESIS

Nama : **RIDHA ALHAMDI**
NPM : **1620050042**
Program Studi : **Magister Akuntansi / Akuntansi Manajemen**
Judul Tesis : **PENGARUH INDEPENDENSI DAN KOMPETENSI TERHADAP EFEKTIVITAS SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL DENGAN PENGALAMAN KERJA AUDITOR SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA KANTOR INSPEKSI PT BANK RAKYAT INDONESIA, Tbk. WILAYAH MEDAN**

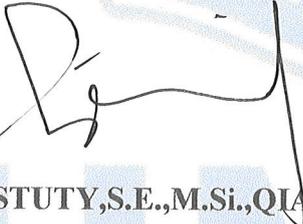
Pengesahan Tesis

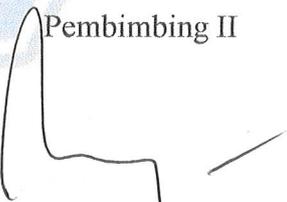
Medan,

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

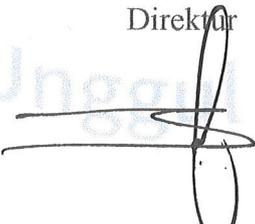

Dr. WIDIA ASTUTY, S.E., M.Si., QIA., Ak., CA., CPA.

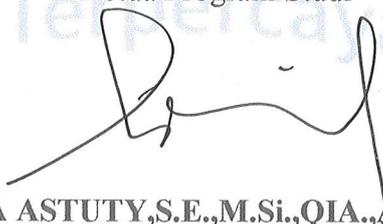

Dr. MAYA SARI S.E., Ak., M.Si, CA .

Diketahui

Direktur

Ketua Program Studi


Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP.


Dr. WIDIA ASTUTY, S.E., M.Si., QIA., Ak., CA., CPA.

PENGESAHAN

**PENGARUH INDEPENDENSI DAN KOMPETENSI TERHADAP
EFEKTIVITAS SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL DENGAN
PENGALAMAN KERJA AUDITOR SEBAGAI VARIABEL MODERASI
PADA KANTOR INSPEKSI PT BANK RAKYAT INDONESIA, Tbk.
WILAYAH MEDAN**

RIDHA ALHAMDI
NPM : 1620050042

Progran Studi : Magister Akuntansi

“Tesis ini Telah Dipertahankan di Hadapan Panitia Penguji, yang dibentuk oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Dinyatakan Lulus Dalam Ujian Tesis dan Berhak Menyandang Gelar Magister Akuntansi (M.Ak) Pada Hari Rabu, Tanggal 21 Januari 2020”

Panitia Penguji

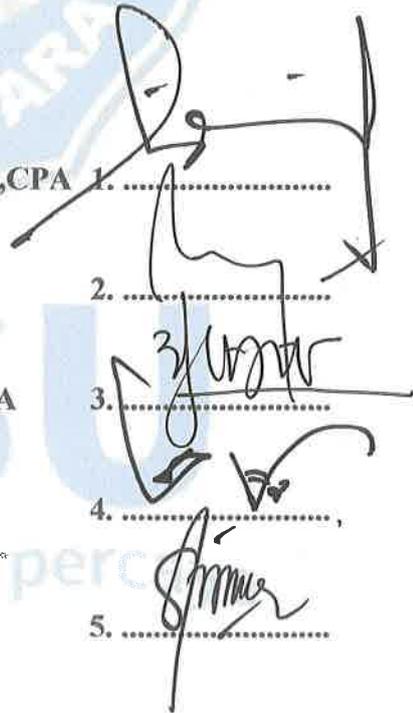
1. **Dr.WIDIA ASTUTY,S.E.,M.Si.,QIA.,Ak.,CA.,CPA** 1.

2. **Dr. MAYA SARI S.E., Ak., M.Si, CA** 2.

3. **Dr. EKA NURMALA SARI S.E., M.Si., Ak.CA** 3.

4. **Dr. IRFAN, S.E., M.M** 4.

5. **SYAFRIDA HANI, S.E, M.Si. (Cand. Dr.)** 5.



PERNYATAAN

PENGARUH INDEPENDENSI DAN KOMPETENSI TERHADAP EFEKTIVITAS SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL DENGAN PENGALAMAN KERJA AUDITOR SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA KANTOR INSPEKSI PT BANK RAKYAT INDONESIA, Tbk. WILAYAH MEDAN

Dengan ini penulis menyatakan bahwa:

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister pada Program Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara benar merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister, dan/atau doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan tinggi lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komisi Pembimbing dan masukan Tim Penguji.
4. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya penulis sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, penulis bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang penulis sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, 06 Maret 2020



Ridha Alhamdi
1620050042

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh independensi dan kompetensi terhadap efektivitas sistem pengendalian internal, pengaruh independensi dan kompetensi secara bersama-sama terhadap efektivitas sistem pengendalian internal, dan apakah pengalaman kerja auditor internal dapat memoderasi independensi dan kompetensi terhadap efektivitas sistem pengendalian internal pada Kantor Inspeksi PT. Bank Rakyat Indonesia. Tbk Wilayah Medan. Populasi penelitian ini adalah 45 orang Auditor yang tersebar pada 5 wilayah kerja Kantor Inspeksi Bank Rakyat Indonesia, Tbk wilayah Medan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner. Responden penelitian ini adalah auditor internal. Pengujian data penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda dan uji residual untuk variabel moderating. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Secara parsial, independensi auditor internal berpengaruh terhadap efektivitas pengendalian internal Kantor Inspeksi PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Wilayah Medan; 2) Secara parsial, kompetensi auditor internal berpengaruh terhadap efektivitas pengendalian internal Kantor Inspeksi PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Wilayah Medan; 3) Secara simultan, independensi dan kompetensi auditor internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pengendalian internal Hal ini independensi dan kompetensi auditor internal merupakan unsur yang saling terkait satu sama lain yang harus dilakukan auditor internal untuk meningkatkan efektivitas pengendalian internal pada Kantor Inspeksi PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Wilayah Medan; 4) Pengalaman kerja tidak terbukti dapat memoderasi (memperkuat atau memperlemah) independensi dan kompetensi terhadap efektivitas pengendalian internal pada Kantor Inspeksi PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Wilayah Medan.

Kata kunci : Independensi, kompetensi, pengalaman kerja, efektivitas sistem pengendalian internal

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of independence and competence on the effectiveness of the internal control system, the effect of independence and competence together on the effectiveness of the internal control system, and whether the internal auditor's work experience can moderate the independence and competence of the effectiveness of the internal control system at the Inspection Office of PT. Bank Rakyat Indonesia. Tbk Medan Region. The population of this study was 45 Auditors spread over 5 working areas of the Bank Rakyat Indonesia Inspection Office, Tbk in Medan. The data used in this study are primary data collected through questionnaires. The respondents of this study were internal auditors. Testing research data using multiple linear regression analysis and residual test for moderating variables. The results of this study indicate that: 1) Partially, the independence of internal auditors influences the effectiveness of the internal control of the Inspection Office of PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Medan Region; 2) Partially, the competence of internal auditors influences the effectiveness of the internal control of the Inspection Office of PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Medan Region; 3) Simultaneously, the independence and competence of internal auditors has a positive and significant effect on the effectiveness of internal control. The independence and competence of internal auditors are interrelated elements that must be carried out by internal auditors to improve the effectiveness of internal control at the Inspection Office of PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Medan Region; 4) Work experience is not proven to moderate (strengthen or weaken) the independence and competence of the effectiveness of internal control at the Inspection Office of PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Medan Region.

Keywords : Independence, competence, work experience, effectiveness of internal control systems

KATA PENGANTAR

Bismillaahirrahmaanirrahim

Assalamu'alaikum Warahmatullaahi wabarakaatuh

Puji syukur saya ucapkan ke hadirat Allah SWT, dengan rahmat dan hidayahnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis ini. Shalawat dan salam semoga selalu tercurah kepada Rasulullah Nabi Muhammad SAW, semoga kita mendapatkan syafaatnya kelak di yaumul akhir. Aamiin yaa Rabbal 'Aalamiin.

Tesis ini berjudul **Pengaruh Independensi Dan Kompetensi Terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Internal Dengan Pengalaman Kerja Auditor Sebagai Variabel Moderasi Pada Kantor Inspeksi PT Bank Rakyat Indonesia, Tbk. Wilayah Medan.**

Penulisan tesis ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Master pada Program Pasca Sarjana Magister Akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam upaya dan proses penyelesaian tesis ini, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada Ayahanda tercinta Dr. Bahril Datuk S dan Ibunda tercinta Eni Patra, Istri Penulis Dian Anggraini Nasution, Anak - Anak, Kakak dan Abang serta teman-teman yang telah banyak memberikan dukungan moril maupun matril, do'a serta semangat yang luar biasa. Penulisan dan penyelesaian tesis ini juga tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, maupun arahan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga kepada :

1. Bapak Dr. Agussani, M.AP., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

2. Bapak Dr. Syaiful Bahri, M.AP., selaku Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Ibu Dr. Widia Astuty, SE.,M.Si.,Ak.,CA.,QIA.,CPA selaku Ketua Program Studi Magister Akuntansi Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sekaligus Pembimbing I dalam penyusunan Tesis ini. yang telah banyak meluangkan waktu dan begitu sabar dalam memberikan bimbingan dan arahan dalam penyelesaian tesis.
4. Ibu Dr. Maya Sari S.E., Ak., M.Si., CA., selaku Dosen Pembimbing II, yang telah banyak meluangkan waktu dalam memberikan arahan dan bimbingan dalam penyelesaian tesis.
5. Seluruh Dosen Pengajar dan Staf Akademik pada Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Seluruh rekan MAKSI Genap 2016/2017 Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang selalu memberikan semangat dan motivasi serta banyak membantu selama proses perkuliahan hingga penyelesaian tesis.
7. Keluarga besar penulis, keluarga besar istri dan seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Semoga kebaikan yang diberikan mendapatkan balasan terbaik dan berlipat ganda dari Allah SWT. Aamiin yaa rabbal'aalamiin...

Akhir kata, penulis memohon ridho, petunjuk serta perlindungan dari Allah SWT, dan harapan penulis, semoga tesis ini dapat menjadi sumbangan bagi ilmu pengetahuan pada masa yang akan datang.

Medan, Agustus 2019
Penulis

Ridha Alhamdi

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Rumusan Maslah	8
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8
1. Tujuan Penelitian.....	8
2. Manfaat Penelitian.....	9
E. Keaslian Penulisan.....	10
BAB II LANDASAN TEORI	13
A. Uraian Teori.....	13
1 Sistem	14
2 Penegndalian Internal	14
3 Sistem Pengendalian Internal	15
4 Independensi Auditor Internal.....	31
5 Kompetensi Auditor Internal.....	35
6 Pengalaman Kerja Auditor Internal.....	39
B. Penelitian Terdahulu.....	41
C. Kerangka Konseptual	48
D. Hipotesis	48
BAB III METODE PENELITIAN.....	50
A. Pendekatan Penelitian.....	50
B. Tempat dan Waktu Penelitian	50
C. Populasi dan Sampel.....	51
D. Defenisi Operasional Variabel.....	52
E. Teknik Pengumpulan data	53
1 Uji Validitas.....	54
2 Uji Reliabilitas.....	56
F. Teknik Analisis Data	58
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	67
A. Hasil Penelitian.....	67
1 Deskripsi Data Penelitian	67
2 Deskripsi Responden	67
3 Statistik Deskriptif.....	69
B. Uji Aumsi Klasik	85
1 Uji Normalitas	85
2 Uji Multikolinieritas	86
3 Uji Heterokedastisitas.....	86
C. Uji Hipotesis	87
1 Uji F.....	87
2 Uji t.....	88
3 Uji Uji Moderated Regression Analysis (MRA).....	89

4 Uji Koefisien Determinasi.....	91
D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	91
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	102
A. Kesimpulan.....	102
B. Saran.....	103
DAFTAR PUSTAKA.....	105
LAMPIRAN.....	109

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu..... 40
Tabel 3.1	Rencana Waktu Penelitian..... 51
Tabel 3.2	Daftar Responden Penelitian 51
Tabel 3.3	Defenisi Operasional Variabel 52
Tabel 3.4	Bobot Skala Likert..... 54
Tabel 3.5	Uji Validitas..... 56
Tabel 3.6	Uji Reliabilitas..... 58
Tabel 4.1	Distribusi Penyebaran Kuesioner 67
Tabel 4.2	Karakteristik Responden 68
Tabel 4.3	Deskriptif Statistik Variabel Independensi..... 70
Tabel 4.4	Deskriptif Statistik Variabel Kompetensi..... 73
Tabel 4.5	Deskriptif Statistik Variabel Pengalaman Kerja..... 77
Tabel 4.6	Deskriptif Statistik Variabel Efektifitas SPI..... 79
Tabel 4.7	Deskriptif Statistik Variabel Penelitian 82
Tabel 4.8	Hasil Uji Normalitas Data 85
Tabel 4.9	Hasil Uji Multikolonearitas 86
Tabel 4.10	Hasil Uji Heterokedasitas 87
Tabel 4.11	Hasil Uji F 87
Tabel 4.12	Hasil Uji t 88
Tabel 4.13	Hasil Uji Moderated Regression Analysis (MRA) Tahap 1..... 90
Tabel 4.14	Hasil Uji Moderated Regression Analysis (MRA) Tahap 2..... 92
Tabel 4.15	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²) 93

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	47

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sejalan dengan konsep era globalisasi dan berkembangnya dunia usaha, maka sebagai konsekuensinya makin banyak masalah yang akan dihadapi oleh suatu perusahaan dalam persaingan usaha yang semakin kompetitif dan kompleks, sehingga keadaan ini menuntut para pemimpin atau manajemen perusahaan untuk dapat mengelola kegiatan perusahaannya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, manajemen berkewajiban untuk dapat mengelola kegiatan perusahaannya dengan sebaik-baiknya sebagai implementasi pertanggungjawaban auditor internal terhadap publik.

Semakin besar perusahaan maka semakin banyak pula kegiatan-kegiatan yang harus dilaksanakan, baik kegiatan yang berhubungan dengan pihak dalam maupun pihak luar. Oleh karena itu, manajemen perusahaan tidak cukup hanya diberi informasi mengenai aktivitas keuangan perusahaan namun juga dibutuhkan adanya pengembangan dalam bidang pemeriksaan, yang secara independen berfungsi melakukan penilaian dalam perusahaan untuk memberikan pelayanan terhadap pelaksanaan pengujian dan penilaian mengenai kecukupan efektivitas pengendalian, dan pada situasi ini dibutuhkan adanya peran auditor internal yang dimaksudkan untuk memperbaiki kinerja perusahaan (Tugiman, 2000, hal 4).

Auditing internal merupakan bagian yang penting dari komponen pemeriksaan atas pengendalian internal suatu entitas. Menurut *Institute of Internal Auditors*, auditing internal adalah aktivitas pemberian keyakinan serta konsultasi yang independen dan objektif, yang dirancang untuk menambah nilai dan memperbaiki operasi organisasi (Willson et, all, 2001, hal 491). Auditing internal dimaksudkan untuk dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan dengan menggunakan pendekatan yang sistematis dan berdisiplin untuk mengevaluasi serta meningkatkan efektivitas proses manajemen risiko, pengendalian, dan pengelolaan. Oleh karena itu, ruang lingkup audit internal tidak hanya menyangkut kebenaran dan kewajaran perhitungan matematis, namun mencakup seluruh aspek organisasi perusahaan.

Fungsi audit internal adalah melakukan kegiatan bebas dan memberikan saran-saran kepada manajemen untuk mengukur dan meneliti aktivitas perusahaan diantaranya adalah efektivitas pelaksanaan pengendalian internal. Pihak yang berhak untuk melakukan fungsi tersebut adalah auditor internal yang merupakan karyawan suatu perusahaan tempat mereka melakukan audit secara independen (Abdul Halim, 2003, hal 11).

Auditor internal merupakan mata dan telinga dari manajemen untuk menetapkan status dari sistem pengendalian internal dan khususnya pengendalian internal akuntansi. Perhatian auditor diarahkan untuk mendeteksi terjadinya kesalahan dan transaksi kecurangan. Melalui penetapan kebijakan, dan fungsinya lebih kepada mendeteksi dan melindungi, tidak ada standar formal yang ditetapkan untuk menentukan tanggungjawab seorang auditor internal untuk

mencegah dan mendeteksi terjadinya kecurangan.

Dalam mencegah dan mendeteksi terjadinya kecurangan, seorang auditor internal haruslah memiliki sikap independensi dan profesionalisme yang tinggi dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang auditor internal di perusahaan. Pada pelaksanaan audit yang dilaksanakan oleh Kantor Inspeksi PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Wilayah Medan beberapa hasil audit yang telah direkomendasikan ke unit-unit terkait tidak dilaksanakan sesuai mekanisme penyelesaian rekomendasi tersebut.

Tabel 1.1
Jumlah Rekomendasi Temuan Pada Kantor Inspeksi PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Wilayah Medan

Unit Kerja	Jumlah Rekomendasi Tahun		
	2015	2016	2017
Kanca Medan Iskandar Muda	54	58	65
Kanca Medan Gatot Subroto	52	58	63
Kanca Medan Sisingamangaraja	57	62	67
Kanca Medan Thamrin	61	57	68

Sumber: Kantor Inspeksi PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Wilayah Medan

Berdasarkan ketentuan yang dimuat dalam buku Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) Standar Auditing (SA) Seksi 220, Pernyataan Standar Auditing (PSA) No. 4, seorang auditor internal haruslah bersikap independen yang berarti tidak mudah dipengaruhi. Hal tersebut dikarenakan seorang auditor bekerja untuk kepentingan umum. Auditor internal merupakan auditor yang bekerja dalam perusahaan sehingga sikap independen sangat dibutuhkan untuk kemajuan perusahaan lewat keputusan-keputusan yang disarankan melalui manajer perusahaan. Sekalipun ia ahli, apabila tidak mempunyai sikap

independen dalam mengumpulkan informasi akan tidak berguna, sebab informasi yang digunakan untuk mengambil keputusan haruslah tidak bias.

Independensi seorang auditor merupakan suatu kemampuan untuk bertindak berdasarkan integritas dan objektivitas. Integritas merupakan prinsip moral yang tidak memihak, jujur, memandang dan mengemukakan fakta seperti apa adanya. Sedangkan objektivitas merupakan suatu sikap yang tidak memihak dalam mempertimbangkan fakta, kepentingan pribadi tidak terdapat dalam fakta yang dihadapi. Pada pelaksanaan audit yang dilaksanakan oleh Kantor Inspeksi PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Wilayah Medan para auditor mendapatkan tekanan dari otoritas lainnya dalam organisasi dalam pelaksanaan audit.

Selain memiliki independensi auditor internal harus memiliki pengetahuan, ketrampilan, dan kompetensi lain yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Standar umum pertama (SA seksi 210 dalam SPAP 2011) menyebutkan bahwa audit harus dilaksanakan oleh seorang atau lebih yang memiliki keahlian dan pelatihan teknis yang cukup sebagai auditor.

Kompetensi seorang auditor dibidang auditing ditunjukkan oleh latar belakang pendidikan dan pengalaman yang dimilikinya. Dari sisi pendidikan, idealnya seorang auditor memiliki latar belakang pendidikan (pendidikan formal atau pendidikan dan latihan sertifikasi) dibidang auditing. Sedangkan pengalaman, lazimnya ditunjukkan oleh lamanya yang bersangkutan berkarir dibidang audit atau intensitas/sering dan bervariasinya melakukan audit

(Fitrawansayah,2014).

Untuk dapat melaksanakan tugasnya sebagaimana yang diharapkan, maka auditor internal harus terdiri dari tenaga-tenaga yang cakap, mempunyai pengetahuan dan kemampuan teknis audit dengan standar yang tinggi, memiliki daya imajinasi serta berinisiatif, dan mampu berhubungan dengan bagian lainnya dalam perusahaan. Pada Kantor Inspeksi PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Wilayah Medan penerimaan karyawan tidak berfokus kepada lulusan yang mengerti tentang audit atau akuntansi tapi dari semua jurusan yang ada.

Hal ini dapat dilihat dari tabel persentase lulusan auditor pada Kantor Inspeksi PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Wilayah Medan sebagai berikut:

Tabel 1.2
Profil Lulusan Auditor Kantor Inspeksi PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Wilayah Medan

Unit Kerja	Jumlah Auditor	Jurusan			
		S1 Umum	S1 Akuntansi	S2 Umum	S2 Akuntansi
Audit Intern Medan	28	17	10	1	0
Kanca Medan Iskandar Muda	5	5	0	0	0
Kanca Medan Gatot Subroto	4	4	0	0	0
Kanca Medan Sisingamangaraja	4	4	0	0	0
Kanca Medan Thamrin	4	4	0	0	0
Total	45	34	10	1	0
Persentase	100%	75,56%	22,22%	2,22%	0%

Sumber: HRD Kantor Inspeksi PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Wilayah Medan

Pengalaman kerja seorang auditor internal akan mendukung keterampilan dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya sehingga tingkat kesalahan akan semakin berkurang (Gede Suantara, 2014). Pengalaman yang dimiliki oleh auditor nantinya akan menjadi modal tersendiri untuk mengungkapkan temuan-

temuan atas proses audit. Pengalaman kerja merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non formal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah yang lebih tinggi.

Audit menuntut profesionalisme yang tinggi. Profesionalisme tersebut tidak hanya dipengaruhi oleh pendidikan yang formal tetapi juga banyak faktor lain yaitu pengalaman. Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun nonformal atau bisa juga diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Pada Kantor Inspeksi PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Wilayah Medan rata-rata auditor memiliki masa bakti dibawah tiga tahun.

Hal ini dapat dilihat dari tabel persentase lama berkerja pada Kantor Inspeksi PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Wilayah Medan sebagai berikut:

Tabel 1.3
Masa Bakti Auditor Kantor Inspeksi PT Bank Rakyat Indonesia
(Persero), Tbk. Wilayah Medan

Unit Kerja	Masa Kerja		
	< 3 tahun	< 5 tahun	> 5 tahun
Audit Intern Medan	13	9	6
Kanca Medan Iskandar Muda	2	1	2
Kanca Medan Gatot Subroto	1	1	2
Kanca Medan Sisingamangaraja	2	1	1
Kanca Medan Thamrin	2	1	1
Total	20	13	12
Persentase (%)	44,44	28,89	26,67

Sumber: HRD Kantor Inspeksi PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk.
Wilayah Medan

Dalam hal yang berkaitan dengan tujuan perusahaan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat meningkatkan efektivitas sistem pengendalian internal dan hubungannya antara independensi, kompetensi melalui pendekatan kontingensi, maka penulis tertarik untuk fokus pada variabel moderating pengalaman kerja auditor internal.

Menyadari pentingnya independensi dan kompetensi untuk meningkatkan efektivitas sistem pengendalian internal serta pengalaman kerja auditor internal dalam melakukan kegiatan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Independensi dan Kompetensi Terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Internal Dengan Pengalaman Kerja Auditor Internal sebagai variabel moderasi Pada Kantor Inspeksi PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Wilayah Medan”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah yang ada dalam penelitian ini adalah :

1. Hasil audit yang telah direkomendasikan ke unit-unit terkait tidak dilaksanakan sesuai mekanisme penyelesaian rekomendasi tersebut.
2. Para auditor mendapatkan tekanan dari otoritas lainnya dalam organisasi dalam pelaksanaan audit.
3. Penerimaan karyawan tidak berfokus kepada lulusan yang mengerti tentang audit atau akuntansi tapi dari semua jurusan yang ada.
4. Auditor Pada Kantor Inspeksi PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Wilayah Medan rata-rata baru berkerja dibawah tiga tahun.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah Independensi berpengaruh terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Internal pada Pada Kantor Inspeksi PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Wilayah Medan.
2. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Internal pada Pada Kantor Inspeksi PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Wilayah Medan
3. Apakah Independensi dan Kompetensi berpengaruh secara bersama-sama terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Internal pada Pada Kantor Inspeksi PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Wilayah Medan.
4. Apakah Pengalaman Kerja Auditor Internal dapat memoderasi Independensi dan Kompetensi terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Internal Pada Kantor Inspeksi PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Wilayah Medan.

D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka dijelaskan tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis:

- a. Pengaruh Independensi terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Internal pada Pada Kantor Inspeksi PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Wilayah Medan.

- b. Pengaruh Kompetensi terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Internal pada Pada Kantor Inspeksi PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Wilayah Medan.
- c. Pengaruh Independensi dan Kompetensi secara bersama-sama terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Internal pada Pada Kantor Inspeksi PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Wilayah Medan.
- d. Apakah Pengalaman Kerja Auditor Internal dapat memoderasi Independensi dan Kompetensi terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Internal Pada Kantor Inspeksi PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Wilayah Medan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

a. Pengembangan Ilmu

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan juga pengetahuan bagi peneliti dan memberikan sumbangan terhadap pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Akuntansi Manajemen yang berkaitan dengan independensi, kompetensi, efektivitas sistem pengendalian internal, pengalaman kerja auditor internal dan sebagai referensi bagi peneliti lain yang berkeinginan melakukan penelitian sejenis.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi peningkatan efektivitas sistem pengendalian internal pada Kantor Inspeksi PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Wilayah Medan dan juga dapat digunakan sebagai bahan acuan untuk perbaikan efektivitas sistem pengendalian internal pada

Pada Kantor Inspeksi PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Wilayah Medan sehingga nantinya diharapkan dapat pengendalian internal yang baik bagi perusahaan.

E. Keahlian Penelitian

Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui pengaruh independensi dan kompetensi terhadap efektivitas sistem pengendalian internal dengan pengalaman kerja auditor internal sebagai variabel moderasi pada Kantor Inspeksi PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Wilayah Medan. Penelitian ini merujuk pada penelitian-penelitian terdahulu mengukur pengaruh independensi dan kompetensi terhadap efektivitas sistem pengendalian internal. Seperti penelitian yang dilakukan Gede Suantara (2015), dengan judul penelitian Pengaruh Independensi, Keahlian Profesional dan Penagalaman kerja Auditor Internal Terhadap Efektifitas Sistem Pengendalian Internal Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi, adapun variabel dalam penelitian ini variabel independen, independensi, keahlian profesional dan penagalaman kerja auditor variabel dependen, efektifitas sistem pengendalian internal, dan variabel moderasi, motivasi.

Selain itu penelitian yang dilakukan Putu Agus Kirana Putra, Dkk (2017), dengan judul penelitian Pengaruh Independensi, Kompetensi, dan Ruang lingkup Pekerjaan Pengawas Internal Terhadap Sistem Pengendalian Intern BUM Desa Se Kecamatan Kubutambahan Kabupaten Buleleng. Adapun variabel dalam penelitian ini variabel independen, independensi, kompetensi, dan ruang lingkup variabel dependen, sistem pengendalian intern.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan Bagus Laksana Hari, Dkk (2015), dengan judul penelitian Pengaruh Kompetensi, Independensi, Pengalaman Kerja Kompleksitas Tugas Terhadap Kualitas Audit Aparat Inspektorat Dalam Pengawasan Keuangan Daerah Reward Sebagai Variabel Moderating. Adapun variabel dalam penelitian ini variabel independen, Kompetensi, Independensi, Pengalaman Kerja Kompleksitas Tugas, variabel dependen, Kualitas Audit, dan variabel moderasi, reward.

Dan juga penelitian yang dilakukan Dianawati dan Ramanta (2013), dengan judul penelitian Pengaruh Independensi, Keahlian Profesional, dan Pengalaman Kerja Auditor Internal terhadap efektivitas struktur pengendalian internal Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Gianyar. Adapun variabel dalam penelitian ini Variabel Independen: Independensi, Keahlian Profesional, dan Pengalaman Kerja Auditor Internal. Variabel Dependen: efektivitas struktur pengendalian internal.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan Tarigan, Dkk (2014), dengan judul penelitian Peranan auditor Internal Terhadap Efektivitas Pengendalian *Internal Process credit granting and collection*, adapun variabel dalam penelitian ini Variabel Independen: Independensi, Internal Auditor Variabel Dependen: efektivitas pengendalian internal. Serta penelitian yang dilakukan Gamage, C, T, et all (2014), dengan judul penelitian *Efectiviness of Internal Control System in State Commercial Banks in Sri Langka*, variabel dalam penelitiannya Variabel Independen: *Efectiviness of Internal Control*. Dan penelitian yang dilakukan oleh Philip ayagre, et al (2014), dengan judul penelitian *The Efectiviness Internal*

Control System Bank: the case of Ghanaian Bank, adapun variabel dalam penelitian Variabel Independen: *The Effectiveness of Internal Control*.

Penelitian ini merupakan replika dari penelitian Gede Suantara (2015), dan Putu Agus Kirana Putra, Dkk (2017). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terdapat pada periode penelitian, objek penelitian yaitu pada penelitian Gede Suantara (2015) pada Kantor BPR di Kota Singaraja, dan pada penelitian Putu Agus Kirana Putra, Dkk (2017) pada BUM Desa Se Kecamatan Kubutambahan Kabupaten Buleleng, sedangkan pada objek penelitian ini adalah pada Kantor Inspeksi PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Wilayah Medan. Serta yang menjadi perbedaan pada penelitian ini peneliti menambah variabel dependen kompetensi dan pengalaman kerja auditor internal sebagai variabel moderating. Diharapkan dengan adanya kompetensi dan pengalaman kerja auditor internal dapat memberikan dampak positif dan juga dapat meningkatkan efektivitas sistem pengendalian internal, dikarenakan pengalaman yang dimiliki oleh auditor nantinya akan modal tersendiri untuk mengungkapkan temuan temuan atas proses audit (Gede Suantara, 2014).

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Sistem

a. Pengertian Sistem

Sistem adalah sekelompok unsur yang erat hubungannya dengan unsur yang lain yang berfungsi bersama-sama untuk mencapai tujuan tertentu. Sistem sangat diperlukan dalam setiap kegiatan ataupun pekerjaan, agar kegiatan itu dapat berjalan dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Sebuah sistem dapat menciptakan suatu hasil pekerjaan maupun kegiatan yang efektif serta efisien. Sistem tersebut terdiri atas prosedur, metode, dan tehnik yang memungkinkan data diolah secara baik. Dalam hal ini sistem akan melibatkan manusia sebagai penggerak dan alat sebagai penunjang pencapaian tujuan.

Menurut Widjajanto (2001, hal 33), menyatakan sistem adalah sesuatu yang memiliki bagian-bagian yang saling berinteraksi untuk mencapai tujuan tertentu melalui tiga tahapan yaitu input, proses, dan output. Menurut Mulyadi (2001, hal 20), menyatakan sistem adalah sekelompok unsur yang erat yang berhubungan satu dengan lainnya yang berfungsi untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan menurut Romney dan Steinbart (2006, hal 17), menyatakan sistem adalah rangkaian dari dua atau lebih komponen-komponen yang saling berhubungan, yang berinteraksi untuk mencapai suatu tujuan.

Dari uraian tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa sistem adalah suatu kesatuan yang terdiri dari komponen atau elemen yang dihubungkan bersama

untuk memudahkan aliran informasi, materi atau energi untuk mencapai suatu tujuan. Sistem juga merupakan kesatuan bagian-bagian yang saling berhubungan yang berada di dalam suatu wilayah serta memiliki item-item penggerak, contoh umum misalnya suatu negara. Negara merupakan suatu kumpulan dari beberapa elemen kesatuan lain seperti provinsi yang saling berhubungan sehingga membentuk suatu negara dimana yang berperan sebagai penggerak yaitu rakyat yang berada di negara tersebut,

2. Pengendalian Internal

Pengendalian intern merupakan kegiatan yang sangat penting sekali dalam pencapaian tujuan usaha. Demikian pula dunia usaha mempunyai perhatian yang makin meningkat terhadap pengendalian intern. Sawyers (2005 : 58) mendefinisikan pengendalian intern “suatu proses yang dipengaruhi oleh aktivitas dewan komisaris, manajemen atau pegawai lainnya yang didesain untuk memberikan keyakinan yang wajar tentang pencapaian tiga golongan tujuan berikut ini:

- a. Keandalan pelaporan keuangan,
- b. Efektivitas dan efisiensi operasi
- c. Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.

Menurut The Institute of Internal Auditors (IIA) (dalam Sanyoto, 2007 : 247) *The attitude and actions of management and the board regarding the significance of control within the organization. The control environment provides the discipline and structure for the achievement of the primary objectives of the system of internal control. The control environment includes the following*

elements : integrity and ethical values, management's philosophy and operating style, organizational structure, assignment of authority and responsibility, human resources policies and practices, and competence of personnel.

Sedangkan menurut Sawyers (2005 : 57) kontrol internal berisi rencana organisasi dan semua metode yang terkoordinasi dan pengukuran-pengukuran yang diterapkan diperusahaan untuk mengamankan aktiva, memeriksa akurasi dan kehandalan data akuntansi, meningkatkan efisiensi operasional, dan mendorong ketaatan terhadap kebijakan manajerial yang telah ditetapkan. Defenisi ini mungkin lebih luas daripada pengertian yang kadang-kadang disebutkan untuk istilah-istilah tersebut. Jadi, sistem kontrol internal melampaui hal-hal tersebut yang secara langsung terkait dengan fungsi departemen akuntansi dan keuangan. Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas maka penulis menyimpulkan pengendalian intern suatu proses yang dipengaruhi oleh sumber daya yang dimiliki perusahaan dalam membantu organisasi untuk mencapai tujuannya.

3. Sistem Pengendalian Internal

a. Pengertian Sistem Pengendalian Internal

Suatu perusahaan menyusun sistem pengendalian internal dalam rangka untuk membantu dalam proses pencapaian tujuannya. Hal tersebut membantu manajemen dalam menjalankan fungsinya yang dapat mengamankan harta perusahaan, memberikan keyakinan bahwa apa yang dilaporkan adalah benar-benar dapat dipercaya dan dapat mendorong adanya efisiensi usaha serta dapat terus-menerus memantau bahwa kebijaksanaan yang telah ditetapkan memang

dijadikan sesuai yang diharapkan.

The American Institute Of Certified Public Accountant (AICPA) mendefinisikan pengertian pengendalian intern sebagaimana dikutip oleh Bastian (2009: 51) pengendalian intern rencana organisasi dan semua metode serta ketentuan yang terkoordinasi yang diterapkan untuk melindungi harta miliknya, sebagai kecermatan dan keandalan data akuntansi, meningkatkan efisiensi usaha, dan mendorong ditaatinnya kebijakan manajemen yang telah ditetapkan.

Menurut Mulyadi (2001 : 167) “sistem pengendalian intern meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan kehandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen”. Sistem pengendalian intern pada hakekatnya adalah suatu mekanisme yang didesain untuk menjaga (*preventif*), mendeteksi (*detectif*), dan memberikan mekanisme pembetulan (*correctif*) terhadap potensi terjadinya kesalahan (kekeliruan, kelalaian, *error*) maupun penyalahgunaan (kecurangan, *fraud*).

Menurut IIA *International Standards for the Practice of Internal Auditing* (2009), pengendalian internal adalah berbagai tindakan yang diambil oleh manajemen, dewan dan bagian lain di dalam organisasi untuk mengelola resiko dan meningkatkan kemungkinan bahwa tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan akan tercapai. Manajemen merencanakan, mengelola, dan mengarahkan tindakan-tindakan memadai yang akan dilakukan untuk memberikan keyakinan yang memadai bahwa tujuan dan sasaran akan tercapai.

Sedangkan dalam laporan *Committee of Sponsoring Organization*

(*COSO*) yang dikutip oleh Boynton, dkk dalam bukunya yang berjudul *Modern Auditing* (2008) mendefinisikan pengendalian intern sebagai suatu proses yang dilaksanakan oleh dewan direksi, manajemen, dan personel lainnya dalam suatu entitas, yang dirancang untuk menyediakan keyakinan yang memadai berkenaan dengan pencapaian tujuan dalam kategori berikut:

- 1) Keandalan pelaporan keuangan
- 2) Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku
- 3) Efektivitas
- 4) Efisiensi operasi

Berdasarkan pendapat ahli di atas maka penulis menyimpulkan bahwa pengendalian internal merupakan suatu proses yang dilakukan oleh direksi, manajemen, dan pihak-pihak lain atau personel lain suatu organisasi atau entitas yang dirancang untuk mengelola risiko dan meningkatkan kemungkinan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dapat tercapai. Manajemen merencanakan, mengelola dan mengarahkan tindakan-tindakan yang memadai untuk memberikan keyakinan yang memadai atas efektivitas dan efisiensi operasi.

b. Tujuan Sistem Pengendalian Internal

Sistem Pengendalian Internal dirancang untuk memberikan jaminan bahwa tujuan organisasi dapat dicapai melalui efisiensi dan efektivitas operasi, reabilitas penyajian laporan keuangan yang dapat dipercaya, dan ketaatan terhadap undang-undang serta kebijakan yang berlaku. Tujuan sistem pengendalian intern pemerintah menurut PP No. 60 Tahun 2008 adalah untuk memberikan keyakinan yang memadai tentang:

- 1) Tercapainya efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan penyelenggaraan

pemerintahan negara

- 2) Keandalan pelaporan keuangan
- 3) Pengamanan aset negara
- 4) Ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

Menurut Hery (2013, hal 160), menyatakan tujuan pengendalian internal adalah untuk memberikan jaminan yang memadai bahwa:

- 1) Aset yang dimiliki oleh perusahaan telah diamankan sebagaimana mestinya dan hanya digunakan untuk kepentingan perusahaan bukan untuk kepentingan individu.
- 2) Informasi akuntansi perusahaan tersedia secara akurat dan dapat diandalkan.
- 3) Karyawan telah mentaati hukum dan peraturan.

Sedangkan menurut *The Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO)* (2013, hal 3) menyatakan tujuan pengendalian internal antara lain sebagai berikut:

1) *Operations objectives*

These pertain to effectiveness and efficiency of the entity's operations, including operational and financial performance goals, and safeguarding assets against loss.

2) *Reporting Objectives*

These pertain to internal and external financial and non-financial reporting and may encompass reliability, timeliness, transparency or other terms as sets forth by regulators, recognized standard setters, or the entity's policies.

3) *Compliance Objectives*

These pertain to adherence to laws and regulations to which the entity is

subjects.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas, bahwa pengendalian internal ditujukan untuk mencapai tujuan, dengan aspek pengendalian internal yang berbebeda, yang mecakup tujuan–tujuan operasi berakitan dengan efektivitas dan efesiensi operasi entitas, tujuan pelaporan, dan ketaatan.

c. Unsur-Unsur Sistem Pengendalian Internal

Kebijakan sistem pengendalian internal perusahaan yang digunakan perusahaan pada umumnya mengacu kepada kerangka sistem pengendalian internal (*Internal Control Framework*) yang diteritkan oleh *The Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Comission* (COSO) (2013, hal 4) menyatakan terdapat lima unsur pengendalian, yaitu:

- 1) Lingkungan Pengendalian
- 2) Penilaian Risiko
- 3) Kegiatan Pengendalian
- 4) Informasi dan komunikasi
- 5) Pemantauan sistem pengendalian internal.

Kelima unsur pengendalian tersebut harus dibangun secara utuh dan bersamaan. Bila salah satu dari unsur tersebut tidak dibangun, maka bangunan atas keempat unsur lainnya menjadi tidak berguna dalam menciptakan sistem pengendalian yang efektif. Masing-masing unsur meliputi beberapa komponen pengendalian yang dirancang dan dilaksanakan agar dapat mengarahkan pelaksanaan kegiatan operasi keuangan maupun operasi non keuangan yang mengarah kepada pencapaian tujuan perusahaan.

Unsur-unsur Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) menurut Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2008 adalah sebagai berikut:

- 1) Lingkungan pengendalian
- 2) Penilaian risiko
- 3) Kegiatan pengendalian
- 4) Informasi dan komunikasi
- 5) Pemantauan pengendalian intern.

Kelima komponen SPI tersebut, komponen lingkungan pengendalian merupakan dasar untuk keseluruhan komponen. Sedangkan komponen informasi dan komunikasi merupakan saluran (*channel*) terhadap tiga komponen pengendalian lainnya (Mahmudi 2010: 22). Penerapan unsur-unsur sistem pengendalian intern pemerintah dilaksanakan menyatu dan menjadi bagian integral dari kegiatan instansi pemerintah. Penjabaran mengenai komponen SPI adalah sebagai berikut:

- 1) Lingkungan pengendalian

Pimpinan Instansi Pemerintah wajib menciptakan dan memelihara lingkungan pengendalian yang menimbulkan perilaku positif dan kondusif untuk penerapan Sistem Pengendalian Intern dalam lingkungan kerjanya, melalui:

- a) Penegakan integritas dan nilai etika

Penegakan integritas dan nilai etika sekurang-kurangnya dilakukan dengan:

- i. Menyusun dan menerapkan aturan perilaku;
- ii. Memberikan keteladanan pelaksanaan aturan perilaku pada setiap tingkat

pimpinan Instansi Pemerintah;

- iii. Menegakkan tindakan disiplin yang tepat atas penyimpangan terhadap kebijakan dan prosedur, atau pelanggaran terhadap aturan perilaku;
- iv. Menjelaskan dan mempertanggungjawabkan adanya intervensi atau pengabaian pengendalian intern; dan
- v. Menghapus kebijakan atau penugasan yang dapat mendorong perilaku tidak etis.

b) Komitmen terhadap kompetensi

Komitmen terhadap kompetensi sekurang-kurangnya dilakukan dengan:

- i. Mengidentifikasi dan menetapkan kegiatan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dan fungsi pada
- ii. Masing-masing posisi dalam Instansi Pemerintah,
- iii. Menyusun standar kompetensi untuk setiap tugas dan fungsi pada masing-masing posisi dalam Instansi Pemerintah;
- iv. Menyelenggarakan pelatihan dan pembimbingan untuk membantu pegawai mempertahankan dan meningkatkan kompetensi pekerjaannya; dan
- v. Memilih pimpinan Instansi Pemerintah yang memiliki kemampuan
- vi. Manajerial dan pengalaman teknis yang luas dalam pengelolaan Instansi Pemerintah.

c) Kepemimpinan yang kondusif

Kepemimpinan yang kondusif sekurang-kurangnya ditunjukkan dengan:

- i. Mempertimbangkan risiko dalam pengambilan keputusan,

- ii. Menerapkan manajemen berbasis kinerja,
- iii. Mendukung fungsi tertentu dalam penerapan SPIP,
- iv. Melindungi atas aset dan informasi dari akses dan penggunaan yang tidak sah,
- v. Melakukan interaksi secara intensif dengan pejabat pada tingkatan yang lebih rendah, dan
- vi. Merespon secara positif terhadap pelaporan yang berkaitan dengan keuangan, penganggaran, program, dan kegiatan.

d) Pembentukan struktur organisasi yang sesuai dengan kebutuhan

Pembentukan struktur organisasi yang sesuai dengan kebutuhan sekurang-kurangnya dilakukan dengan:

- i. Menyesuaikan dengan ukuran dan sifat kegiatan Instansi Pemerintah,
- ii. Memberikan kejelasan wewenang dan tanggung jawab dalam Instansi Pemerintah,
- iii. Memberikan kejelasan hubungan dan jenjang pelaporan intern dalam Instansi Pemerintah,
- iv. Melaksanakan evaluasi dan penyesuaian periodik terhadap struktur organisasi sehubungan dengan perubahan lingkungan strategis, dan
- v. Menetapkan jumlah pegawai yang sesuai, terutama untuk posisi pimpinan.

e) Pendelegasian wewenang dan tanggung jawab yang tepat

Pendelegasian wewenang dan tanggung jawab yang tepat sekurang-kurangnya dilaksanakan dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

- i. Wewenang diberikan kepada pegawai yang tepat sesuai dengan tingkat tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan Instansi Pemerintah;
 - ii. Pegawai yang diberi wewenang memahami bahwa wewenang dan tanggung jawab yang diberikan terkait dengan pihak lain dalam Instansi Pemerintah yang bersangkutan, dan
 - iii. Pegawai yang diberi wewenang memahami bahwa pelaksanaan wewenang dan tanggung jawab terkait dengan penerapan SPIP.
- f) Penyusunan dan penerapan kebijakan yang sehat tentang pembinaan sumber daya manusia.

Penyusunan dan penerapan kebijakan yang sehat tentang pembinaan sumber daya manusia dilaksanakan dengan memperhatikan sekurang-kurangnya hal-hal sebagai berikut:

- i. Penetapan kebijakan dan prosedur sejak rekrutmen sampai dengan pemberhentian pegawai,
- ii. Penelusuran latar belakang calon pegawai dalam proses rekrutmen, dan c. Supervisi periodik yang memadai terhadap pegawai.

g) Perwujudan peran aparat pengawasan intern pemerintah yang efektif

Perwujudan peran aparat pengawasan intern pemerintah yang efektif sekurang-kurangnya harus:

- i. Memberikan keyakinan yang memadai atas ketaatan, kehematan, efisiensi, dan efektivitas pencapaian tujuan penyelenggaraan tugas dan fungsi Instansi Pemerintah
- ii. Memberikan peringatan dini dan meningkatkan efektivitas manajemen

risiko dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi Instansi Pemerintah, dan

iii. Memelihara dan meningkatkan kualitas tata kelola penyelenggaraan tugas dan fungsi Instansi Pemerintah.

h) Hubungan kerja yang baik dengan Instansi Pemerintah terkait

Hubungan kerja yang baik dengan Instansi Pemerintah terkait diwujudkan dengan adanya mekanisme saling uji antar Instansi Pemerintah terkait.

2) **Penilaian risiko**

Pimpinan instansi wajib melakukan penilaian risiko yang terdiri atas Identifikasi risiko, dan analisis risiko. Dalam rangka penilaian risiko, pimpinan instansi pemerintah menetapkan:

a) Tujuan instansi pemerintah

Tujuan instansi pemerintah memuat pernyataan dan arahan yang spesifik, terukur, dapat dicapai, realistis dan terikat waktu dan wajib dikomunikasikan kepada seluruh pegawai. Untuk mencapai tujuan instansi pemerintah pimpinan instansi pemerintah menetapkan:

- i. Strategi operasional yang konsisten, dan
- ii. Strategi manajemen terintegrasi dan penilaian risiko

b) Tujuan pada tingkatan kegiatan

Penetapan tujuan pada tingkatan kegiatan sekurang-kurangnya dilakukan dengan memperhatikan ketentuan sebagai berikut:

- i. Berdasarkan pada tujuan dan rencana strategis
- ii. Saling melengkapi, saling menunjang, dan tidak bertentangan satu dengan yang lainnya,

- iii. Relevan dengan seluruh kegiatan utama instansi pemerintah, dan Mendukung unsur kriteria pengukuran,
- iv. Didukung sumber daya instansi pemerintah yang cukup, dan
- v. Melibatkan seluruh tingkat pejabat dalam proses penetapannya

Dalam melaksanakan Identifikasi risiko sekurang-kurangnya dilaksanakan dengan cara sebagai berikut:

- i. Menggunakan metodologi yang sesuai untuk tujuan instansi pemerintah dan tujuan pada tingkatan kegiatan secara komprehensif,
- ii. Menggunakan mekanisme yang memadai untuk mengenali risiko dari faktor eksternal dan faktor internal, dan
- iii. Menilai faktor lain yang dapat meningkatkan risiko.

Analisis risiko dilaksanakan untuk menentukan dampak dari risiko yang telah diidentifikasi terhadap pencapaian tujuan instansi pemerintah.

Pimpinan instansi pemerintah menerapkan prinsip kehati-hatian dalam menentukan tingkat risiko yang dapat diterima.

3) **Kegiatan pengendalian**

Kegiatan pengendalian intern adalah kebijakan dan prosedur yang dapat membantu memastikan dilaksanakannya arahan pimpinan Instansi Pemerintah untuk mengurangi risiko yang telah diidentifikasi selama proses penilaian risiko. Pimpinan instansi pemerintah wajib menyelenggarakan kegiatan pengendalian sesuai dengan ukuran, kompleksitas, dan sifat dari tugas dan fungsi instansi pemerintah yang bersangkutan. Kegiatan pengendalian dalam instansi sebagaimana telah dijabarkan sebelumnya

terdiri atas:

- a) Reviu atas kinerja instansi pemerintah yang bersangkutan
- b) Pembinaan sumber daya manusia
- c) Pengendalian atas pengelolaan sistem informasi
- d) Pengendalian fisik atas aset
- e) Penetapan dan reviu atas indikator dan ukuran kinerja
- f) Pemisahan fungsi
- g) Otorisasi atas transaksi dan kejadian yang penting
- h) Pencatatan yang akurat dan tepat waktu atas transaksi dan kejadian yang penting
- i) Pembatasan akses atas sumber daya dan pencatatannya
- j) Dokumentasi yang baik atas sistem pengendalian Interen serta transaksi dan kejadian penting.

4) **Informasi dan komunikasi**

Komunikasi atas informasi wajib diselenggarakan secara efektif. Untuk menyelenggarakan komunikasi yang efektif, pimpinan Instansi Pemerintah harus sekurang-kurangnya:

- a) Menyediakan dan memanfaatkan berbagai bentuk dan sarana komunikasi
- b) Mengelola, mengembangkan, dan memperbarui sistem informasi secara terus menerus.

5) **Pemantauan**

Pemantauan Sistem Pengendalian Intern dilaksanakan melalui pemantauan

berkelanjutan, evaluasi terpisah, dan tindak lanjut rekomendasi hasil audit dan revid lainnya.

a) Pemantauan berkelanjutan

Pemantauan berkelanjutan diselenggarakan melalui kegiatan pengelolaan rutin, supervisi, pembandingan, rekonsiliasi, dan tindakan lain yang terkait dalam pelaksanaan tugas.

b) Evaluasi terpisah

Evaluasi terpisah diselenggarakan melalui penilaian sendiri, revid, dan pengujian efektivitas Sistem Pengendalian Intern. Evaluasi terpisah dapat dilakukan oleh aparat pengawasan intern pemerintah atau pihak eksternal pemerintah. Ruang lingkup dan frekuensi pengendalian intern harus memadai bagi instansi pemerintah.

c) Tindak lanjut rekomendasi hasil audit dan revid lainnya

Tindak lanjut rekomendasi hasil audit dan revid lainnya harus segera diselesaikan dan dilaksanakan sesuai dengan mekanisme penyelesaian rekomendasi hasil audit dan revid lainnya yang ditetapkan.

d. Efektivitas Sistem Pengendalian Internal

Efektivitas (*result of operations*) berkaitan dengan seberapa jauh suatu aktivitas telah mencapai tujuan atau manfaat yang diinginkan, selain itu efektivitas lebih melihat mengenai pengukuran atas hasil yang dicapai. Dalam lingkup manajemen efektivitas merupakan suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

Evaluasi sistem pengendalian internal pada dasarnya dilakukan oleh

auditor untuk mengetahui berbagai kelemahan pengendalian dalam suatu sistem dan dampak akibat oleh kelemahan yang ditimbulkan. Evaluasi terhadap struktur pengendalian internal sangat penting untuk dilakukan karena pengendalian internal merupakan salah satu kunci utama dalam memastikan keandalan laporan keuangan.

Menurut Arens, et al. (2008), manajemen dalam merancang sistem pengendalian internal mempunyai kepentingan-kepentingan yaitu keandalan laporan keuangan, mendorong efektivitas dan efisiensi operasional, dan ketaatan pada hukum dan peraturan. Dalam audit, prosedur pemeriksaan ditentukan oleh efektif atau tidaknya sistem pengendalian internal. Penilaian atas sistem pengendalian internal dilakukan untuk menentukan baik atau buruknya sistem pengendalian internal.

Sedangkan Menurut Putri (2011), tujuan dilakukannya penilaian sistem pengendalian internal adalah:

- 1) Mengimplementasikan standar pekerjaan lapangan yang menyatakan bahwa: pemahaman memadai atas pengendalian internal harus diperoleh untuk merencanakan audit dan menentukan sikap, saat, dan lingkup pengujian yang dilakukan.
- 2) Aspek fundamental dan tanggung jawab pengelolaan manajemen. Manajemen harus memberikan informasi untuk memastikan perusahaan telah dikelola dengan baik, dan struktur pengendalian internal merupakan salah satu alat yang dipakai untuk menilai bahwa perusahaan telah dikelola dengan tepat oleh manajemen.

- 3) Struktur pengendalian manajemen yang memadai dapat memberikan keyakinan kepada auditor untuk meyakini bukti-bukti yang dimiliki serta merancang pemeriksaan yang akan dilakukan.

Efektivitas dalam sistem pengendalian internal dapat diartikan sebagai kemampuan sistem pengendalian intern yang direncanakan dan ditetapkan agar mampu mewujudkan tujuannya yaitu keandalan pelaporan keuangan, kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku, serta efektivitas dan efisiensi operasi. Tercapainya tujuan tersebut diwujudkan dalam bentuk adanya unsur-unsur sistem pengendalian internal dalam pengelolaan perusahaan secara efektif dan efisien.

Tujuan perusahaan harus diformulasikan dengan suatu cara dan memungkinkan penilaian pencapaiannya dapat dilakukan terhadap pencapaiannya. Efektivitas pengendalian internal merupakan penerapan yang memadai atas suatu kebijakan dan prosedur pengendalian internal yang telah ditetapkan. Dalam pelaksanaan perlu memperhatikan perihal kepatuhan, aspek kehati-hatian, ketelitian sehingga laporan yang dihasilkan lebih akurat. Untuk itu maka diperlukan peran internal auditor untuk mendukung efektivitas pengendalian internal dalam membantu direksi dan dewan komisaris untuk memberikan keyakinan yang objektif dan harus mengevaluasi efektivitas dan berkontribusi terhadap proses manajemen risiko di dalam perusahaan.

e. Auditor Internal

Peran auditor internal dalam perusahaan sangat dibutuhkan dan penting terhadap efektivitas pengendalian internal di dalam perusahaan, karena peran

auditor internal berpengaruh terhadap peningkatan pengendalian internal dan kinerja perusahaan dalam pencegahan kecurangan. Peran Auditor internal sebagai konsultan lebih kepada upaya pencegahan atau *preventive*, yaitu apabila ditemukan masalah maka auditor internal memberikan rekomendasi perbaikan. Auditor internal merupakan elemen monitoring dari struktur pengendalian internal dalam suatu organisasi, yang dibuat untuk memantau efektivitas dari elemen-elemen struktur pengendalian internal lainnya.

Menurut Sawyer (2008) auditor internal memberikan informasi yang diperlukan manajer dalam menjalankan tanggung jawab secara efektif. Auditor internal bertindak sebagai penilai independen untuk menelaah operasional perusahaan dengan mengukur dan mengevaluasi kecukupan kontrol serta efisiensi dan efektivitas kinerja perusahaan. Auditor internal memiliki peranan yang penting dalam semua hal yang berkaitan dengan pengelolaan perusahaan dan risiko-risiko terkait dalam menjalankan usaha. Adapun definisi internal auditing yang diberikan oleh *the Institute of Internal Auditors* dalam *Statement of Responsibilities of Internal Auditing* adalah sebagai berikut: *Internal Auditing is an independent appraisal function established within an organization to examine and evaluate its activities as a service to the organization. The objective of internal auditing is assist member of the organization in the effective discharge of their responsibilities. To this end, internal auditing furnishes them with analyses, appraisals, recommendations, counsel, and information concerning the activities reviewed. The audit objectives include promoting effective control at reasonable cost.*

Dari definisi diatas dapat penulis menyimpulkan disimpulkan bahwa peran auditor internal dikatakan bebas dan tidak memihak atau *independent* jika auditor internal dapat melaksanakan tugasnya secara bebas dan objektif. Kemandirian ini dapat dicapai melalui status organisasi dan objektivitas. Auditor internal dapat membantu manajemen dengan mengevaluasi sistem pengendalian internal dan menunjukkan kelemahan-kelemahan dalam pengendalian internal tersebut. Auditor internal hanya dapat membantu manajemen dan bukan berperan sebagai manajemen. Selain itu, auditor internal dapat juga berperan sebagai konsultan manajemen terhadap sistem pengendalian internal. Auditor internal dapat memberikan rekomendasi perbaikan yang diperlukan kepada manajemen untuk meningkatkan efektivitas pengendalian internal.

4. Independensi Auditor Internal

a. Pengertian Independensi Auditor Internal

Independensi bisa dikatakan merupakan sikap seseorang untuk bertindak jujur, tidak memihak, dan bertanggung jawab serta melaporkan temuan-temuannya hanya berdasarkan bukti dan kejadian dilapangan. Independensi adalah kondisi bebas dari situasi mengancam kemampuan aktivitas auditor internal untuk dapat melaksanakan tanggung jawabnya secara tidak memihak. (Standar Internasional Praktik Profesional Audit Internal, 2012).

Menurut Mulyadi (2002, hal 26), menyatakan independensi merupakan sikap mental yang bebas dari pengaruh orang lain, tidak tergantung dari orang lain. Independensi juga berarti adanya kejujuran dalam diri auditor dalam mempertimbangkan fakta dan adanya pertimbangan yang objektif tidak meimihak

dalam diri auditor dalam merumuskan dan menyatakan pendapat.

Sedangkan menurut Islahuzzaman (2012, hal 179), menyatakan auditor yang independen adalah auditor yang tidak dipengaruhi oleh berbagai kekuatan yang berasal dari luar diri auditor dalam mempertimbangkan fakta yang dijumpahi dalam audit. Independen lebih banyak ditentukan oleh faktor luar diri auditor.

Berdasarkan pendapat ahli diatas maka penulis menyimpulkan independensi audit internal adalah sikap pikiran dan mental auditor yang tidak memihak dan tidak dikendalikan oleh pihak lain didalam pengujian, evaluasi hasil pemeriksaan, dan penyusunan laporan audit yang sesuai dengan prinsip-prinsip profesionalisme.

b. Jenis-Jenis Independensi Auditor Internal

Dalam menjalankan tugasnya, anggota KAP harus selalu mempertahankan sikap independen di dalam memberikan jasa profesional sebagaimana diatur dalam Standar Akuntan Publik yang ditetapkan oleh IAI.

Randal J, et all (2012, hal 74), menyatakan dalam independensi terdapat dua unsur, yaitu :

1) Independensi dalam fakta

Independensi dalam fakta akan muncul ketika auditor secara nyata menjaga sikap objektif selama melakukan audit.

2) Independensi dalam penampilan

Independensi dalam penampilan merupakan interpretasi orang lain terhadap independensi auditor tersebut.”

Sedangkan menurut Donald dan William (1982) dalam Siti Nurmawar Indah (2010) independensi auditor independen mencakup dua aspek, yaitu:

- 1) Independensi sikap mental berarti adanya kejujuran dalam diri akuntan dalam mempertimbangkan fakta dan adanya pertimbangan yang obyektif, tidak memihak dalam diri auditor dalam merumuskan dan menyatakan pendapatnya.
- 2) Independensi penampilan berarti adanya kesan masyarakat bahwa auditor independen bertindak bebas atau independen, sehingga auditor harus menghindari keadaan atau factor-faktor yang menyebabkan masyarakat meragukan kebebasannya

Berdasarkan jenis-jenis independensi tersebut maka penulis menyimpulkan bahwa auditor harus mempunyai sikap tidak mudah dipengaruhi oleh hal-hal yang mengganggu dalam mempertimbangkan fakta yang dijumpainya dalam pemeriksaan. Auditor harus mempunyai sikap jujur tidak hanya kepada manajemen dan pemilik perusahaan, agar masyarakat dapat menilai sejauh mana auditor telah bekerja dan masyarakat tidak meragukan integritas dan objektivitas auditor.

c. Dimensi Independensi Auditor Internal

Independensi dalam audit berarti merupakan cara pandang yang tidak memihak di dalam penyelenggaraan pengujian audit evaluasi hasil audit, serta penyusunan laporan audit. Menurut Soekrisno Agoes (2012, hal 34), menyatakan independen auditor internal dibagi menjadi 3 (tiga) jenis independensi:

- 1) *Independent in appearance* (independensi dilihat dari penampilannya di

struktur organisasi perusahaan).

In appearance, akuntan publik adalah independen karena merupakan pihak luar perusahaan sedangkan internal auditor tidak independen karena merupakan pegawai perusahaan.

- 2) *Independent in fact* (independensi dalam kenyataan/dalam menjalankan tugasnya).

In fact, akuntan publik seharusnya independen, sepanjang dalam menjalankan tugasnya memberikan jasa profesionalnya, bisa menjaga integritas dan selalu menaati kode etik profesionalnya, profesi akuntan publik, dan standar professional akuntan publik. Jika tidak demikian, akuntan publik in fact tidak independen. In fact internal auditor bisa independen jika dalam menjalankan tugasnya selalu mematuhi kode etik internal auditor dan jasa professional practice framework of internal auditor, jika tidak demikian internal auditor in fact tidak independen.

- 3) *Independent in mind* (independensi dalam pikiran).

In mind, misalnya seorang auditor mendapatkan temuan audit yang memiliki indikasi pelanggaran atau korupsi atau yang memerlukan audit adjustment yang material. Kemudian dia berpikir untuk menggunakan findings tersebut untuk memeras auditee walaupun baru pikiran, belum dilaksanakan. In mind auditor sudah kehilangan independensinya. Hal ini berlaku baik untuk akuntan publik maupun internal auditor

Sedangkan menurut Halim (2001, hal 21), menyatakan ada tiga aspek independensi seorang auditor, yaitu:

1) *Independence in fact* (independensi senyatanya)

Auditor harus mempunyai kejujuran yang tinggi.

2) *Independence in appearance* (independensi dalam penampilan)

Merupakan pandangan pihak lain terhadap diri auditor sehubungan dengan pelaksanaan audit. Auditor harus menjaga kedudukannya sedemikian rupa sehingga pihak lain akan mempercayai sikap independensi dan objektivitasnya.

3) *Independence in competence* (independensi dari sudut keahlian)

Berhubungan erat dengan kompetensi atau kemampuan auditor dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya.

Dalam melaksanakan aktivitasnya, walaupun auditor internal berada dalam organisasi, auditor internal haruslah dapat mempertahankan independensinya. Tingkat independensi auditor internal sangat ditentukan oleh struktur organisasi dan objektivitas auditor internal itu sendiri. Untuk mencapai tingkat independensi yang dibutuhkan dalam rangka melaksanakan tanggung jawab aktivitas audit internal, kepala audit internal harus memiliki akses langsung dan tak terbatas kepada manajemen senior dan dewan. Struktur organisasi yang menempatkan auditor internal pada tingkat yang relatif tinggi akan memberikan lingkup audit yang luas dan keleluasaan bagi auditor internal untuk memberikan pendapatnya secara objektif tanpa tekanan dari otoritas lainnya dalam organisasi.

5. Kompetensi Auditor Internal

a. Pengertian Kompetensi Auditor Internal

Auditor internal harus memiliki pengetahuan, ketrampilan, dan

kompetensi lain yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. (Standar Internasional Praktik Profesional Audit Internal, 2012). Aktivitas audit internal, secara kolektif, harus memiliki atau memperoleh pengetahuan, ketrampilan, kompetensi lain yang dibutuhkan untuk melaksanakan tanggung jawabnya.

Standar umum pertama (SA seksi 210 dalam SPAP 2011) menyebutkan bahwa audit harus dilaksanakan oleh seorang atau lebih yang memiliki keahlian dan pelatihan teknis yang cukup sebagai auditor. Menurut Alvin A. Arens et. All (2012, hal 42), menyatakan kompetensi sebagai berikut: kompetensi sebagai keharusan bagi auditor untuk memiliki pendidikan formal dibidang auditing dan akuntansi, pengalaman praktik yang memadai bagi pekerjaan yang sedang dilakukan, serta mengikut pendidikan profesional yang berkelanjutan.

Sedangkan menurut Mulyadi (2013, hal: 58), menyatakan kompetensi menunjukkan terdapatnya pencapaian dan pemeliharaan suatu tingkatan pemahaman dan pengetahuan yang memungkinkan seorang anggota untuk memberikan jasa dengan kemudahan dan kecerdikan. Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas maka penulis menyimpulkan kompetensi adalah sebagai aspek-aspek pribadi dari seorang pekerja mencakup pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku kognitif, efektif dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya sehingga menjadi keharusan bagi auditor untuk memiliki pendidikan formal di bidang auditing dan akuntansi.

b. Ruang Lingkup Kompetensi Auditor

Kompetensi seorang auditor dibidang auditing ditunjukkan oleh latar belakang pendidikan dan pengalaman yang dimilikinya. Dari sisi pendidikan, idealnya seorang auditor memiliki latar belakang pendidikan (pendidikan formal atau pendidikan dan latihan sertifikasi) dibidang auditing. Sedangkan pengalaman, lazimnya ditunjukkan oleh lamanya yang bersangkutan berkarir dibidang audit atau intensitas/sering dan bervariasinya melakukan audit (Fitrawansayah,2014).

Menurut Siti Kurnia Rahayu dan Ely Suhayati (2010, hal 2), menyatakan kompetensi dalam hal pengetahuan. Adapun SPAP 2011 tentang standar umum, menjelaskan bahwa dalam melakukan audit, auditor harus memiliki keahlian dan struktur pengetahuan yang cukup. Menurut Meinhard et.al, 1987 dalam Harhinto (2004, hal 35), menyatakan bahwa: pengetahuan dapat diukur dari seberapa tinggi pendidikan seorang auditor karena dengan demikian auditor akan mempunyai semakin banyak pengetahuan (pandangan) mengenai bidang yang digelutinya sehingga dapat mengetahui berbagai masalah secara lebih mendalam, selain itu auditor akan lebih mudah dalam mengikuti perkembangan yang semakin kompleks.

Berdasarkan pendapat ahli di atas maka penulis menyimpulkan pengetahuan auditor yang mempunyai pengalaman yang sama mengenai sebab dan akibat menunjukkan perbedaan yang besar. Singkatnya, auditor yang mempunyai tingkatan pengalaman yang sama, belum tentu pengetahuan yang dimiliki sma pula. Jadi ukuran keahlian tidak cukup hanya pengalaman tetapi diperlukan pertimbangan-pertimbangan lain dalam pembuatan suatu keputusan

yang baik karena pada dasarnya manusia memiliki unsur lain disamping pengalaman misalnya pengetahuan.

c. Dimensi Kompetensi Auditor Internal

Auditor internal didorong untuk menunjukkan keahlian/kecakupannya melalui perolehan sertifikasi dan kualifikasi profesi yang sesuai seperti CIA (*Certified Internal Auditor*), QIA (*Qualified Internal Auditor*) atau sertifikasi lain yang ditawarkan oleh organisasi profesi yang sesuai lainnya.

Adapun beberapa karakteristik kompetensi menurut Lyle dan Spencer dalam Syaiful F Pribadi (2004, hal 92), terdapat empat karakteristik dari kompetensi adalah sebagai berikut:

1) Motif (*Motives*)

Motif adalah hal-hal yang berfikir oleh seseorang untuk berfikir dan memiliki keinginan secara konsisten yang akan dapat menimbulkan tindakan.

2) Karakteristik (*Trains*)

Karakteristik adalah karakteristik fisik-fisik dan respons-respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi.

3) Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang- bidang konten tertentu.

4) Keterampilan (*Skil*)

Keterampilan adalah kemampuan untuk melakukan tugas fisik, mental.

Auditor Internal harus memiliki pengetahuan memadai untuk dapat mengevaluasi risiko kecurangan, dan cara organisasi mengelola risiko tersebut.

Auditor internal juga harus memiliki pengetahuan memadai mengenai risiko dan pengendalian kunci/utama, serta teknik audit berbasis teknologi informasi yang dapat digunakan melaksanakan tugasnya. (IIA, 2012)

Untuk dapat melaksanakan tugasnya sebagaimana yang diharapkan, maka auditor internal harus terdiri dari tenaga-tenaga yang cakap, mempunyai pengetahuan dan kemampuan teknis audit dengan standar yang tinggi, memiliki daya imajinasi serta berinisiatif, dan mampu berhubungan dengan bagian lainnya dalam perusahaan.

Dengan adanya pemahaman yang baik akan tugas dan fungsi sebagai seorang auditor internal yang bertugas melakukan pengawasan dan pencegahan terjadinya risiko kerugian pada perusahaan, maka akan menumbuhkan idealisme terhadap tugas dan tanggung jawab, yang akhirnya akan bermuara pada munculnya komitmen yang tinggi untuk membantu perusahaan meningkatkan efektivitas pengendalian internal perusahaan.

6. Pengalaman Kerja Auditor Internal

a. Pengertian Pengalaman Auditor Internal

Pengalaman kerja merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non formal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah yang lebih tinggi. Variabel pengalaman akan diukur dengan menggunakan indikator lamanya bekerja, frekuensi pekerjaan pemeriksaan yang telah dilakukan, dan banyaknya pelatihan yang telah diikutinya (Elisha dan Icuk, 2010).

Menurut Mulyadi (2013, hal 78), menyatakan pengalaman auditor

merupakan akumulasi gabungan dari semua yang diperoleh melalui interaksi. Berdasarkan pendapat di atas maka penulis menyimpulkan bahwa pengalaman auditor merupakan hasil dari lama auditor tersebut berkerja, merupakan sesuatu yang pernah dialami, dijalani, dirasai oleh auditor tersebut.

Audit menuntut profesionalisme yang tinggi. Profesionalisme tersebut tidak hanya dipengaruhi oleh pendidikan yang formal tetapi juga banyak faktor lain yaitu pengalaman. Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun nonformal atau bisa juga diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Pengalaman audit akan memudahkan auditor internal dalam menghadapi konflik audit dengan cara mendapatkan berbagai macam dugaan dalam menjelaskan temuan audit.

b. Indikator Pengalaman Auditor Internal

Pendidikan formal dan pengalaman auditor internal dalam konteksnya merupakan dua hal yang saling melengkapi. Oleh sebab itu, auditor internal yang baru memasuki pekerjaan audit internal harus lebih dulu mencari pengalaman profesi dibawah pengawasan staf auditor internal yang lebih senior dan yang lebih berpengalaman. Menurut Mulyadi (2013, hal 81), menyatakan jika seseorang memasuki karier sebagai akuntan publik, ia harus lebih dulu mencari pengalaman profesi dibawah pengawasan akuntan senior yang lebih berpengalaman. Disamping itu, pelatihan teknis yang cukup mempunyai arti bahwa akuntan harus mengikuti perkembangan yang terjadi dalam dunia usaha dan profesinya, agar akuntan yang baru selesai menempuh pendidikan formalnya dapat segera

menjalani pelatihan teknik profesinya.

Dari penjelasan di atas maka penulis menyimpulkan pengalaman auditor dapat diukur dengan lamanya waktu bekerja sebagai auditor dan banyaknya tugas auditor internal dalam melaksanakan tugasnya. Semakin lama pengalaman yang dimiliki auditor internal, maka semakin tinggi kualitas audit yang dihasilkannya. Pengalaman yang dimiliki auditor internal serta kemampuan menghadapi dan mengatasi konflik dalam proses aktivitas audit internal, sehingga dapat meningkatkan efektivitas pengendalian internal.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berisi tentang data hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh para penelitian sebelumnya yang memiliki relevansi dengan penelitian ini. Adapun beberapa penelitian terdahulu yang relevan sebagai berikut:

Tabel II-1
Penelitian Terdahulu

Nama	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Putu Agus Kirana Putra, Dkk (2017)	Pengaruh Independensi, Kompetensi, dan Ruang lingkup Pekerjaan Pengawas Internal Terhadap Sistem Pengendalian Intern BUM Desa Se Kecamatan Kubutambahan Kabupaten Buleleng	Variabel Independen: Independensi, Kompetensi, dan Ruang lingkup Pekerjaan Pengawas Internal Variabel Dependen: Sistem Pengendalian Intern	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa akuntabilitas publik independensi, kompetensi dan ruang lingkup pekerjaan pengawasan internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Sistem Pengendalian Intern BUM Desa Se Kecamatan Kubutambahan Kabupaten Buleleng
Bagus Laksana Hari, Dkk (2015)	Pengaruh Kompetensi, Independensi, Pengalaman Kerja Kompleksitas Tugas Terhadap Kualitas Audit Aparat Inspektorat Dalam Pengawasan Keuangan Daerah Reward Seabagai	Variabel Independen: Kompetensi, Independensi, dan Pengalaman Kerja Variabel Dependen: Kualitas Audit Variabel Moderasi: Reward	Hasil dari Penelitian ini bahwa reward sebagai variabel moderating mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kompetensi dengan kualitas audit, dan reward mempengaruhi independensi terhadap kualitas audit, reward memperkuat pengaruh pengalaman kerja terhadap kualitas audit, dan reward

Nama	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
	Variabel Moderating		sebagai variabel moderating mempunyai pengaruh signifikan terhadap kompleksitas tugas dengan kualitas audit.
Eka Nurmala Sari (Sari, 2015)	Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Budaya Organisasi, Kompetensi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kesuksesan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Serta Implikasinya Terhadap Kualitas Laporan Keuangan pada Pemerintahan Kabupaten dan Kota se – Sumatera Utara	Independen : Sistem pengendalian intern pemerintah, budaya organisasi, komitmen organisasi Dependen : Penerapan SIA, kualitas laporan keuangan	1. Sistem pengendalian intern pemerintah, budaya organisasi, kompetensi dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap kesuksesan penerapan sistem informasi akuntansi 2. Kesuksesan penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan daerah
Gede Suantara (2014)	Pengaruh Independensi, Keahlian Profesional dan Penagalaman kerja Auditor Internal Terhadap Efektifitas Sistem Pengendalian Internal Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi	Variabel Independen: Independensi, Keahlian Profesional dan Penagalaman kerja Auditor Variabel Dependen: Efektifitas Sistem Pengendalian Interna Variabel Moderasi: Motivasi	Hasil dari Penelitian ini menunjukkan pengaruh positif dan signifikan secara simultan dan parsial, keahlian profesional dan pengalaman kerja terhadap efektifitas sistem pengebdalian intern dan variabel motivasi mampu memoderasi pengaruh variabel independensi, keahlian profesioan, dan pengalaman kerja terhadap Efektifitas Sistem Pengendalian Internal.
Dianawati dan Ramanta (2013)	Pengaruh Independensi, Keahlian Profesional, dan Pengalaman Kerja Auditor Internal terhadap efektifitas struktur pengendalian internal Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Gianyar	Variabel Independen: Independensi, Keahlian Profesional, dan Pengalaman Kerja Auditor Internal Variabel Dependen: efektifitas struktur pengendalian internal	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Independensi, Keahlian Profesional, Pengalaman Kerja berpengaruh positif terhadap efektifitas struktur pengendalian internal Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Gianyar
Tarigan, Dkk (2014)	Peranan auditor Internal Terhadap Efektivitas Pengendalain <i>Internal Process credit granting and</i>	Variabel Independen: Independensi, Internal Auditor Variabel Dependen: efektivitas pengendalian internal	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa audit internal berpengaruh signifikan terhadap efektivitas pengendalian internal.

Nama	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>collection</i>		
Bahara dan Saidin (2013)	<i>Impact of the Effective Internal Control System on The Internal Audit Effectiveness at Local Government Level</i>	Variabel Independen: efektivitas pengendalian intern Variabel Dependen: efektivitas audit internal	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas sistem intern berpengaruh signifikan terhadap efektivitas audit internal.
Caludia, Dkk (2013)	Pengaruh kinerja Auditor Internal Terhadap efektivitas Pengendalian Internal Prosedur Kredit Kendaraan Bermotor Pada Perusahaan Pembiayaan di Kota Manado	Variabel Independen: Kinerja Auditor Internal Variabel Dependen: efektivitas Pengendalian Internal	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa audit internal berpengaruh signifikan terhadap efektivitas pengendalian internal.
Gamage, C, T, et all (2014)	<i>Efectiviness of Internal Control System in State Commercial Banks in Sri Langka</i>	Variabel Independen: <i>Efectiviness of Internal Control</i>	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa <i>there is positve between internal control components and efectiveness of internal control system</i>
Philip ayagre, et all (2014)	<i>The Efectiviness Internal Control System Bank: the case of Ghanaian Bank</i>	Variabel Independen: <i>The Efectiviness of Internal Control</i>	<i>The study results indicate that, strong controls exist in the controle environment and monitoring activities components were highly rated by the repondent.</i>

Sumber: Berbagai Sumber Penelitian

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual bertujuan untuk memberikan gambaran secara ringkas tentang isi dari penelitian, sehingga penelitian dapat terarah sesuai dengan maksud dan tujuan yang diharapkan. Menurut Sugiyono (2010:48), menyatakan kerangka konseptual merupakan sebuah alur yang menggambarkan proses riset secara keseluruhan. Dengan kata lain, kerangka konseptual merupakan miniatur keseluruhan proses riset. Dalam memberikan gambaran dalam kerangka

konseptual pada bagian ini dapat dikembangkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Independensi Terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Internal

Dalam menjalankan kegiatan usahanya, perusahaan senantiasa menghadapi berbagai risiko. Oleh karena itu diperlukan pengendalian internal yang efektif untuk dapat meminimalisir kemungkinan risiko yang akan terjadi. Auditor internal perlu memahami secara tepat struktur pengendalian intern yang baik agar dapat melakukan upaya-upaya untuk mencegah risiko. Cara yang dapat dilakukan adalah dengan mengefektifkan pengendalian internal namun jika sikap komitmen yang tinggi terhadap pemberantasan segala praktik kecurangan tidak terlaksana maka semua langkah pemberantasan yang ditempuh tidak akan berguna.

Dalam tugasnya melakukan penilaian terhadap efektivitas struktur pengendalian internal perusahaan, auditor dituntut untuk mempunyai sikap independensi yang tinggi. Independensi dalam auditor berarti mengambil sudut pandang yang tidak bias (Arens, e all, 2008, hal 111). Independensi pada auditor dapat berhubungan dengan pengungkapan masalah pengendalian internal suatu perusahaan. Independensi juga berarti adanya kejujuran dalam diri auditor dalam mempertimbangkan fakta dan adanya pertimbangan yang obyektif tidak memihak dalam diri auditor dalam merumuskan dan menyatakan pendapatnya.

Evaluasi struktur pengendalian internal dalam suatu sistem pada dasarnya dilakukan oleh auditor untuk mengetahui berbagai kelemahan pengendalian material dalam sebuah system dan dampak akibat oleh kelemahan yang

ditimbulkan. Oleh karena itu dalam melakukan tugasnya, agar opini dan kesimpulan yang nantinya akan diambil tidak bias, independensi sangat penting untuk diterapkan, hal tersebut karena evaluasi terhadap struktur pengendalian internal merupakan kunci utama dalam memastikan keandalan laporan keuangan.

Independen menjadi tuntutan utama dalam pekerjaan auditor internal. Auditor internal yang profesional dalam melakukan pemeriksaan diharapkan akan menghasilkan audit yang memenuhi standar yang ditetapkan oleh Standar Internasional Praktik Profesional Audit Internal. Sikap independen auditor internal dalam melakukan kegiatan audit dapat menghasilkan kualitas audit yang baik sehingga dapat meningkatkan efektivitas sistem pengendalian internal. Gede Suantara (2014), menyatakan dengan adanya independensi auditor akan meningkatkan efektivitas sistem pengendalian internal. Hal ini sejalan dengan penelitian Putu Agus Putra, Dkk (2017), Bagus Laksana Hari, Dkk (2015), dan Dianawati dan Ramanta (2013).

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Internal

Pada dasarnya tujuan audit internal adalah untuk membantu para anggota organisasi agar dapat melaksanakan kewajiban dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk itu auditor internal akan melakukan analisis, penilaian dan mengajukan saran-saran. Tujuan audit mencakup pula pengembangan pengawasan yang efektif dengan biaya yang wajar. Auditor internal merupakan bagian dari organisasi yang integral dan menjalankan fungsinya berdasarkan kebijaksanaan yang telah ditetapkan oleh manajemen

senior atau dewan direksi. Untuk dapat melaksanakan audit internal yang memadai, para auditor internal sebaiknya berpedoman kepada norma-norma praktek profesional audit internal (Tugiman, 2006).

Pengendalian internal adalah kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk memberikan manajemen kepastian yang layak bahwa perusahaan telah mencapai tujuan dan sasarnya (Arens, et al., 2008). Hal ini berarti bahwa pengendalian intern memiliki pengaruh yang besar terhadap kelangsungan perusahaan, dengan sistem pengendalian internal yang baik, maka perusahaan dapat melaksanakan seluruh aktifitasnya sesuai dengan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai, jika tujuan perusahaan telah tercapai berarti tindakan karyawan telah sesuai dengan peraturan dan tidak ada tindakan yang merugikan perusahaan.

Faktanya beberapa tindakan kecurangan terjadi disebabkan oleh lemahnya sistem pengendalian internal. Menurut Sawyer (2008) fungsi dari pengendalian internal untuk mencegah, mendeteksi hal-hal yang tidak diinginkan serta mengarahkan terhadap hal-hal yang diinginkan. Pengungkapan informasi perusahaan secara transparan menjadi salah satu sarana untuk menerapkan sistem pengendalian internal perusahaan dengan sistem pengendalian internal yang efektif perusahaan dapat terhindar dari kerugian yang besar. Tanpa sistem pengendalian internal yang efektif, kendala atau resiko yang dapat menyebabkan kerugian besar dapat berlangsung lama tanpa terdeteksi oleh pemilik perusahaan.

Putu Agus Kirana, Dkk (2017), menyatakan dengan meningkatkan kompetensi auditor akan meningkatkan efektivitas sistem pengendalian internal. Hal ini sejalan dengan penelitian Bagus Laksana Hari, Dkk (2015), dan

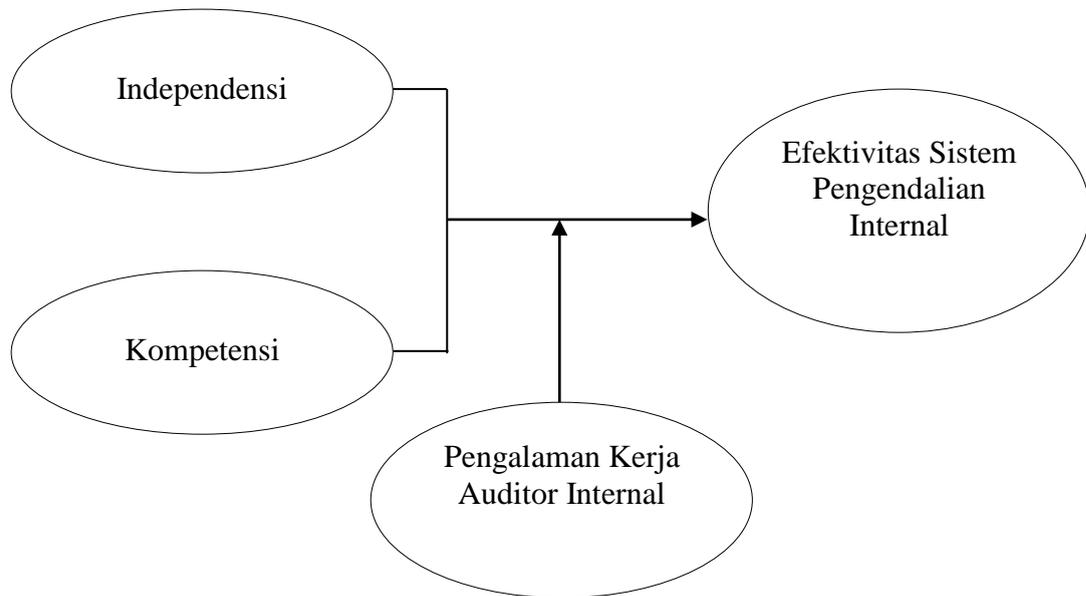
Dianawati dan Ramanta (2013).

3. Pengalam Kerja Auditor Memoderasi Hubungan Independensi dan Kompetensi Terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Internal

Auditor internal dapat melakukan pekerjaan harus mempunyai kompetensi yang baik yang didapat melalui pelatihan audit yang dilakukan di dalam perusahaan dan di luar perusahaan. Kualitas dari hasil audit internal dapat diukur dengan jelas karena sudah mempunyai standar yang berlaku. Semakin banyak pengalaman seorang auditor internal, maka kualitas pekerjaan audit semakin akurat dan lebih banyak mempunyai pengetahuan akan bidang audit internal. Motivasi yang ada pada seseorang auditor internal akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan guna mencapai sasaran akhir yaitu kepuasan kerja sehingga dapat menghasilkan kualitas audit yang baik.

Pengalaman auditor yang meningkat seiring dengan meningkatnya tingkat kerumitan dari tugas audit akan semakin mudah auditor dalam mencari kelemahan dari sistem pengendalian internal yang sedang dia audit. Kualitas audit yang baik yang dihasilkan oleh auditor internal akan dapat meningkatkan efektivitas sistem pengendalian internal.

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan di atas maka dapat digambarkan kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar II-1
Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, dapat dinyatakan bahwa dalam penelitian ini, variabel independen yang digunakan adalah independensi, dan kompetensi yang sedangkan variabel dependennya adalah efektivitas sistem pengendalian internal, dan variabel moderasi pengalaman kerja auditor Internal.

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis menurut Sugiyono (2010, hal 64) adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan jawaban sementara karena hipotesis pada dasarnya merupakan jawaban dari permasalahan yang telah dirumuskan dalam perumusan masalah, sedangkan kebenaran dari hipotesis perlu diuji terlebih dahulu melalui analisis data. Hipotesis dalam

penelitian ini menjelaskan hubungan dan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen:

1. Independensi berpengaruh terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Internal pada Kantor Inspeksi PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Wilayah Medan.
2. Kompetensi berpengaruh terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Internal pada Kantor Inspeksi PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Wilayah Medan.
3. Independensi dan Kompetensi berpengaruh secara Bersama-sama terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Internal pada Kantor Inspeksi PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Wilayah Medan.
4. Pengalaman Kerja Auditor Internal dapat Memoderasi Independensi dan Kompetensi terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Internal pada Kantor Inspeksi PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Wilayah Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Menurut Azuar (2013, hal 14) menyatakan penelitian asosiatif adalah penelitian yang berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau berhubungan dengan variabel lain, atau apakah suatu variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya, atau apakah suatu variabel menjadi sebab perubahan variabel lainnya.

Pendekatan penelitian menggunakan jenis data kuantitatif yang didasari oleh pengujian teori yang disusun dari berbagai variabel, pengukuran yang melibatkan angka-angka dan analisis dengan menggunakan prosedur statistik.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Inspeksi PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Wilayah Medan.

2. Waktu Penelitian

Adapun penelitian direncanakan dimulai pada bulan April 2019 sampai dengan bulan Juli 2019. Jadwal pelaksanaan penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1
Rencana Waktu Penelitian

No	Tahapan Penelitian	Mar 2019				Apr 2019				Mei 2019				Jun 2019				Jul 2019				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Pengajuan Judul																					
2	Penyusunan Proposal																					
3	Seminar Proposal																					
4	Pengumpulan Data																					
5	Pengolahan Data																					
6	Penulisan Laporan																					
7	Seminar Hasil																					
8	Penyelesaian Laporan																					
9	Sidang Meja hijau																					

Sumber : Data Diolah

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan kelompok orang, kejadian, atau peristiwa yang menjadi perhatian para peneliti untuk diteliti. Menurut Sugiyono (2010, hal 61), menyatakan pengertian populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek, atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini terdapat pada Kantor Inspeksi PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Wilayah Medan yang berjumlah 45 (empat puluh lima) orang auditor. Adapun rinciannya sebagai berikut:

Tabel 3.2
Daftar Responden Penelitian

Unit Kerja	Jumlah Auditor
Audit Intern Medan	28
Kanca Medan Iskandar Muda	5
Kanca Medan Gatot Subroto	4

Kanca Medan Sisingamangaraja	4
Kanca Medan Thamrin	4
Total	45

Sumber: Kantor Inspeksi PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Wilayah Medan

2. Sampel

Menurut Azuar (2013:126) sampel adalah wakil dari populasi. Sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh, yaitu keeluruhan populasi digunakan dalam penelitian ini. Sampel pada penilitian ini berjumlah 45 (empat puluh lima) orang auditor pada Kantor Inspeksi PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Wilayah Medan.

D. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan jabaran dari variabel penelitian secara ringkas. Menurut Sugiyono (2010, hal 38), menyatakan definisi operasional variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah kinerja perusahaan.

Tabel 3.3
Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Independensi (X_1)	Keadaan bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan oleh pihak lain, tidak tergantung pada orang lain. (Soekrisno Agoes 2012, Halim 2001)	1. Independensi Senyatanya 2. Independensi Dalam Penampilan 3. Independensi Dalam Sudut Keahliann	Interval

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Kompetensi (X ₂),	Aspek-aspek pribadi dari seorang pekerja mencakup pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya. (Syaiful F Pribadi 2004)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penguasaan Standar Audit Internal 2. Wawasan Tentang organisasi 3. Peningkatan Keahlian 	Interval
Efektivitas Sistem Pengendalian Internal (Y),	Seberapa jauh suatu aktivitas telah mencapai tujuan atau manfaat yang diinginkan, selain itu efektivitas lebih melihat mengenai pengukuran atas hasil yang dicapai, dan menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. (COSO, 2013) (PP No 60 Tahun 2008) (Mahmudi, 2010)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan 2. Pengendalian 3. Penilaian Resiko 4. Informasi dan komunikasi 5. Aktivitas Pengendalian 6. Pemantauan 	Interval
Pengalaman Kerja Auditor Internal (Z)	Pengalaman kerja auditor merupakan hasil dari lama auditor tersebut berkerja, merupakan sesuatu yang pernah dialami, dijalani, dirasai oleh auditor tersebut (Mulyadi, 2013)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lamanya waktu bekerja 2. Banyaknya tugas auditor internal 	Interval

Sumber: Data Diolah Tahun 2019

E. Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh dan harus diolah kembali, yakni kuesioner. Dalam melakukan pengumpulan data yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas dilakukan langsung dilakukan dengan cara metode kuesioner. Metode kuesioner adalah teknik pengumpulan data melalui formulir berisi pertanyaan-pertanyaan

yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan serta informasi yang diperlukan.

Skala yang dipakai dalam penyusunan adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pertanyaan dengan skala penilaian sebagai berikut:

Tabel 3.4
Bobot Skala Likert

Kategori Pertanyaan / Pernyataan	Skala Likert
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2010:93)

Sebelum melakukan pengumpulan data, seluruh kuesioner harus dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Pengertian validitas adalah suatu ukur yang menunjukkan tingkat ketepatan dan kesalahan suatu instrument. Instrumen harus dapat mengukur apa yang seharusnya diukur, jadi validitas menekankan pada alat pengukur pengamatan. Kegunaan validitas yaitu untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrument pengukuran dalam melakukan fungsi ukurnya.

Pengujian validitas menurut Sugiyono (2010, hal 121), menyatakan adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan dan keaslian suatu instrument

dianggap valid mampu mengukur apa yang ingin diukur, dengan kata lain mampu memperoleh data yang tepat dari variabel yang diteliti.

Validitas alat ukur uji dengan menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari setiap butir pertanyaan dengan keseluruhan yang diperoleh pada alat ukur tersebut. Metode yang digunakan adalah *product moment pearson* menggunakan bantuan program SPSS 21.0 dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan

- r_{xy} : korelasi *product moment pearson* item dengan soal
 $\sum x$: total nilai keseluruhan subjek per item
 $\sum y$: total nilai per subjek
 N : jumlah subjek

Nilai korelasi (r) dapat dilihat dari tabel *correlation* kolom skor total baris *pearson correlation*. Menurut Sugiyono, (2010, hal 122), menyatakan bila korelasi tiap faktor positif dan besarnya 0,5 keatas maka faktor tersebut merupakan construct kuat, atau bisa disimpulkan bahwa instrumen tersebut memiliki validitas konstruksi yang baik. Untuk menguji koefisien korelasi ini digunakan level of significant = 5% dengan interpretasi data adalah jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti valid.

Berdasarkan hasil uji validitas data, nilai corrected item-total correlation $> r_{tabel}$ sehingga dinyatakan valid. Nilai t_{tabel} dilihat dari $df : 30 - 2 = 28$, maka $r_{tabel} = 0,3061$. Hasil uji validitas data pada berikut.

Tabel 3.5
Uji Validitas Data

Pertanyaan	Corrected item total correlation	Hasil Uji	Pertanyaan	Corrected item total correlation	Hasil Uji	Pertanyaan	Corrected item total correlation	Hasil Uji
Variabel Independensi (X1)								
Item 1	0.819	Valid	Item 6	0.560	Valid	Item 11	0.697	Valid
Item 2	0.947	Valid	Item 7	0.595	Valid	Item 12	0.595	Valid
Item 3	0.378	Valid	Item 8	0.660	Valid	Item 13	0.869	Valid
Item 4	0.869	Valid	Item 9	0.565	Valid	Item 14	0.703	Valid
Item 5	0.548	Valid	Item 10	0.430	Valid	Item 15	0.377	Valid
Variabel Kompetensi (X2)								
Item 1	0.661	Valid	Item 6	0.695	Valid	Item 11	0.742	Valid
Item 2	0.921	Valid	Item 7	0.601	Valid	Item 12	0.601	Valid
Item 3	0.897	Valid	Item 8	0.668	Valid	Item 13	0.847	Valid
Item 4	0.847	Valid	Item 9	0.592	Valid	Item 14	0.747	Valid
Item 5	0.565	Valid	Item 10	0.729	Valid	Item 15	0.668	Valid
Variabel Pengalaman Kerja Audit Internal (Moderating / Z)								
Item 1	0.650	Valid	Item 5	0.383	Valid	Item 9	0.663	Valid
Item 2	0.784	Valid	Item 6	0.716	Valid	Item 10	0.462	Valid
Item 3	0.680	Valid	Item 7	0.701	Valid			
Item 4	0.835	Valid	Item 8	0.609	Valid			
Variabel Efektifitas Sistem Pengendalian Internal (Y)								
Item 1	0.805	Valid	Item 10	0.837	Valid	Item 19	0.870	Valid
Item 2	0.837	Valid	Item 11	0.827	Valid	Item 20	0.870	Valid
Item 3	0.805	Valid	Item 12	0.805	Valid	Item 21	0.603	Valid
Item 4	0.666	Valid	Item 13	0.827	Valid	Item 22	0.666	Valid
Item 5	0.837	Valid	Item 14	0.837	Valid	Item 23	0.827	Valid
Item 6	0.666	Valid	Item 15	0.805	Valid	Item 24	0.837	Valid
Item 7	0.827	Valid	Item 16	0.805	Valid	Item 25	0.870	Valid
Item 8	0.837	Valid	Item 17	0.827	Valid			
Item 9	0.837	Valid	Item 18	0.837	Valid			

Sumber : Data diolah 2019 SPSS 20

2. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk melakukan uji realibilitas digunakan bantuan program SPSS versi 21.0. Untuk menguji reliabilitas maka digunakan rumus *Alpha* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

- r_{ii} : Realiabilitas Instrumen
 k : Banyaknya butir pertanyaan
 $\Sigma\sigma_b^2$: Jumlah varians butir
 σ_t^2 : Varians total

Arikunto (2009, hal.76) mengemukakan bahwa untuk memperoleh jumlah varians butir, harus dicari terdahulu varians setiap butir dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\Sigma\sigma_b^2 = \frac{\Sigma x^2 - \frac{\Sigma x^2}{N}}{N}$$

Keterangan

- Σx^2 : Jumlah kuadrat varians tiap butir
 N : Jumlah responden

Selanjutnya Arikunto (2009, hal 76) menyatakan bahwa mencari varians total adalah sebagai berikut:

$$\sigma_t^2 = \frac{Jk - \frac{JK}{N}}{N}$$

Keterangan

- JK = Jumlah kuadrat skor total
 N = Jumlah responden

Menurut Ghazali (2016, hal 48), menyatakan suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70. Berdasarkan uji reabilitas terhadap hasil kuesioner mengenai pertanyaan (1) Efektivitas Sistem Pengendalian Internal, (2) Independensi, (3) Kompetensi, dan (4) Pengalaman Kerja diperoleh hasil seperti pada tabel berikut:

Tabel 3.6
Uji Validitas Data

No	Pernyataan	N of Item	Cronbach's Alpha	Hasil uji
1	Independensi (X1)	15	0.934	Reliabel
2	Kompetensi (X2)	15	0.841	Reliabel
3	Pengalaman Kerja (Z)	10	0.850	Reliabel

4	Efektivitas Sistem Pengendalian Internal (Y)	25	0.977	Reliabel
---	--	----	-------	----------

Sumber : Data diolah 2019 SPSS 20

F. Teknik Analisis Data

Teknik penelitian adalah suatu cara mencari, memperoleh, mengumpulkan atau mencatat data, baik yang berupa data primer maupun data sekunder yang digunakan untuk keperluan menyusun suatu karya ilmiah dan kemudian menganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan pokok-pokok permasalahan sehingga akan terdapat suatu kebenaran data-data yang akan diperoleh.

1. Statistik Deskriptif

Metode deskriptif ini merupakan metode yang bertujuan untuk mengetahui sifat serta hubungan yang lebih mendalam antara tiga variabel dengan cara mengamati aspek-aspek tertentu secara spesifik untuk memperoleh data yang sesuai dengan masalah yang ada dengan tujuan penelitian, dimana data tersebut diolah, dianalisis, dan diproses lebih lanjut dengan dasar teori-teori yang telah dipelajari sehingga data tersebut dapat ditarik sebuah kesimpulan.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan peneliti dengan maksud untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Persamaan yang mengatakan bentuk hubungan antara variabel *independent* (X) dan variabel *dependent* (Y) disebut persamaan regresi. Rumus persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$\hat{Y} = b_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Dimana:

\hat{Y} = Afektivitas Sistem Pengendalian Internal

b_0 = Konstanta

X_1 = Independensi

X_2 = Kompetensi

β_1, β_2 = Koefisien arah regresi

3. *Moderated Regression Analysis (MRA)*

Pengujian hipotesis kedua adalah analisis regresi moderasi (untuk variabel moderating). Uji regresi moderasi menggunakan uji interaksi. Uji interaksi sering disebut dengan Moderated Regression Analysis (MRA). Moderated Regression Analysis (MRA) atau uji interaksi adalah aplikasi khusus regresi berganda linear dimana terdapat perkalian dua atau lebih variabel independen. Kriteria untuk uji interaksi adalah sebagai berikut :

- a. Jika $\text{Sig} > 0,05$, maka Pengalaman Kerja Auditor Internal tidak dapat memoderasi hubungan antara independensi dan efektivitas sistem pengendalian internal.
- b. Jika $\text{Sig} < 0,05$, maka Pengalaman Kerja Auditor Internal tidak dapat memoderasi hubungan antara kompetensi dan efektivitas sistem pengendalian internal.

Persamaan regresi moderasi untuk variabel moderating sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 Z + \beta_{1,3} X_1 * Z \quad (\text{Interaksi 1})$$

$$Y = a + \beta_1 X_2 + \beta_2 Z + \beta_{2,3} X_2 * Z \quad (\text{Interaksi 2})$$

Keterangan :

Y = Efektivitas Sistem Pengendalian Internal

a = Konstanta

$\beta_1 - \beta_2$ = Koefisien regresi

X_1 = Independensi

X_2	= Kompetensi
Z	= Pengalaman Kerja Auditor Internal
X_1*Z	= Interaksi antara Independensi dengan Pengalaman Kerja Auditor Internal
X_2*Z	= Interaksi antara Kompetensi dengan Pengalaman Kerja Auditor Internal

4. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda dan *moderated regression analysis* (MRA) dalam penelitian ini, maka terlebih dahulu perlu dilakukan suatu pengujian untuk mengetahui ada tidaknya pelanggaran terhadap asumsi-asumsi klasik. Hasil pengujian hipotesis yang baik adalah pengujian yang tidak melanggar asumsi-asumsi klasik yang mendasari model regresi linier berganda. Asumsi-asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas ini dimaksud untuk menentukan rumus yang akan digunakan dalam uji coba hipotesis dan untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Menurut Ghazali (2016, hal 154), mengatakan uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regrasi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika data tersebut berdistribusi normal maka proses selanjutnya dalam pengujian hipotesis dapat menggunakan perhitungan statistik parametris. Tetapi jika datanya tidak berdistribusi normal maka pengujian hipotesisnya menggunakan perhitungan statistik non parametris. Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan Chi Kuadrat dan bantuan SPSS versi 21.

Untuk uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov test*. Rumus yang digunakan adalah rumus *kolmogorov-smirnov*:

$$KS = \frac{X_i - \bar{X}}{SD}$$

Keterangan

X_i = Angka pada data

Z = Transformasi dari angka ke notasi pada distribusi normal

F_t = Probabilitas kumulatif normal, kumulatif proposalluasan kurva normal berdasarkan notasi Z_i dihitung dari luasan kurva mulai dari ujung kiri kurva sampai dengan titik Z .

F_s = Probabilitas kumulatif empiris (1/data ke n)

Menurut Ghozali (2016, hal 110), kriteria yang digunakan yaitu data dikatakan berdistribusi normal jika harga koefisien *asympt. sig (2 tailed)* pada output *Kolmogorov-Smirnov test* > dari *alpha* yang ditentukan yaitu 5% (0,05).

b. Uji Multikolinearitas

Kolinieritas berarti terjadi korelasi linier yang mendekati sempurna antar dua variabel bebas. Sedangkan multikolinieritas berarti terjadi korelasi linier yang mendekati sempurna antar lebih dua variabel bebas. Menurut Ghozali (2016, hal 103), mengatakan uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Cara mendeteksi adanya multikolinieritas adalah dengan mengamati nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *Tolerance*. Batas VIF adalah 10 dan nilai dari TOL adalah 0,1. Jika nilai VIF lebih besar dari 10 dan nilai TOL kurang

dari 0,1 maka terjadi multikolinearitas. Bila ada variabel independen yang terkena multikolinearitas maka variabel tersebut harus dikeluarkan dari model penelitian.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan nilai TOL (*Tolerance*) dan VIF (*Variance Inflation Factor*), karena merupakan salah satu cara untuk menguji multikolinieritas dalam model regresi adalah dengan melihat nilai TOL (*Tolerance*) dan VIF (*Variance Inflation Factor*) dari masing masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Rumus yang digunakan sebagai berikut: $VIF = 1/1-R^2$.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas berarti ada variabel pada model regresi yang tidak sama (konstan). Sebaliknya, jika varian variabel pada model regresi memiliki nilai yang sama (konstan) maka disebut dengan homoskedastisitas. Menurut Ghazali (2016, hal 134), mengatakan uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah model regresi terjadi kesamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heterokedastisitas dengan metode *Glejser* dilakukan dengan meregresikan semua variabel bebas terhadap nilai mutlak residualnya Dalam hal ini, penulis menggunakan Uji heteroskedastisitas dengan metode *Glejser*. Dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Data dinyatakan signifikan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas jika signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$U_t = a + b x_t + V_i$$

Keterangan :

U_t = Variabel residual

V_i = Variabel kesalahan

5. Uji Hipotesis

Untuk uji hipotesis dalam penelitian ini terdiri dari uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F) diuraikan sebagai berikut:

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas yaitu budaya organisasi dan komunikasi, dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak. Uji t_{hitung} digunakan untuk menguji apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel tergantung atau tidak (Suliyanto, 2011, hal 45). Untuk mengetahui t_{tabel} digunakan untuk ketentuan $df = n - k - 1$ pada level kesalahan 5% atau 0,05 dengan tingkat keyakinan 95% atau 0,95. Perhitungan dibantu dengan menggunakan SPSS versi 21. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r_{xy} \sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r_{xy}^2)}}$$

Keterangan

- t = nilai t_{hitung}
- n = Jumlah responden
- r = koefisien korelasi hasil r_{hitung}

Hipotesis untuk uji parsial adalah sebagai berikut :

- 1) Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, artinya bahwa secara parsial variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen;
- 2) Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya bahwa secara parsial variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Adapun pengujiannya sebagai berikut:

- 1) $H_0 : \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) $H_0 : \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Pengujian ini juga dapat menggunakan pengamatan nilai signifikan t pada tingkat α yang digunakan (penelitian ini menggunakan tingkat α sebesar 5%). Analisis ini didasarkan pada perbandingan antara nilai signifikansi t dengan nilai signifikansi 0,05 dengan syarat-syarat sebagai berikut:

- 1) Jika signifikansi $t < 0,05$ berarti variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen;
- 2) Jika signifikansi $t > 0,05$ berarti variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

b. Uji Simultan (Uji F)

Untuk mengkaji signifikansi hubungan variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan, maka digunakan Uji F. Menurut Suliyanto, (2011, hal 43), mengatakan nilai F digunakan untuk menguji ketepatan model atau *goodness of fit*, apakah model persamaan yang terbentuk masuk dalam kriteria cocok (fit) atau tidak. Perhitungan dibantu dengan menggunakan bantuan SPSS versi 21. Dengan menggunakan batasan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, kriteria keputusan yang digunakan. F_{hitung} dapat dilihat dari turunan rumus sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / K}{(1-R^2) / (n-k-1)}$$

Keterangan

R = koefisien korelasi ganda

- k = Jumlah variable independen
n = Jumlah sampel

Hipotesis untuk uji simultan adalah sebagai berikut :

- 1) Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$, artinya bahwa secara bersama-sama variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen;
- 2) Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya bahwa secara bersama-sama variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Adapun pengujiannya sebagai berikut:

- 1) $H_0 : \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) $H_0 : \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Pengujian ini juga dapat menggunakan pengamatan nilai signifikan F pada tingkat α yang digunakan (penelitian ini menggunakan tingkat α sebesar 5%). Analisis ini didasarkan pada perbandingan antara nilai signifikansi F dengan nilai signifikansi 0,05 dengan syarat-syarat sebagai berikut:

- 1) Jika signifikansi $F < 0,05$ berarti variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) Jika signifikansi $F > 0,05$ berarti variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

6. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model menrangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien

determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2010).

Koefisien ini menunjukkan proporsi variabelitas total pada variabel terikat yang dijelaskan oleh model regresi. Nilai R berada pada interval $0 \leq R \leq 1$.

Adapun rumus untuk menghitungnya adalah:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan

KD = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data Penelitian

Pada penelitian ini data diperoleh dengan menyerahkan langsung kuesioner yang telah disusun oleh peneliti kepada responden yang berada di Kantor Inspeksi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Wilayah Medan pada Divisi Audit Internal dengan jumlah 45 orang karyawan. Dari total 45 kuesioner penelitian yang disebarkan berhasil dikumpulkan keseluruhannya, sehingga tingkat pengembalian kuesioner dalam penelitian ini sebesar 100 %.

Kuesioner yang disebarkan kepada responden, dengan distribusi penyebaran disajikan pada tabel 4.1. sebagai berikut :

Tabel 4.1
Distribusi Penyebaran Kuesioner

Unit Kerja	Kuesioner Disebar	Kuesioner Kembali	Persentase
Audit Intern Medan	28	28	62,22 %
Kanca Medan Iskandar Muda	5	5	11,11 %
Kanca Medan Gatot Subroto	4	4	8,89 %
Kanca Medan Sisingamangaraja	4	4	8,89 %
Kanca Medan Thamrin	4	4	8,89 %
Total	45	45	100 %

Sumber: Data Diolah

2. Deskripsi Responden

Dalam penelitian ini karakteristik responden dinilai berdasarkan jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, dan lama bekerja di Kantor Inspeksi PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Wilayah Medan pada divisi audit internal. Berikut ini dijabarkan karakteristik responden pada Tabel 4.2 berikut.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden

Berdasarkan Jenis Kelamin		
Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Pria	34	75,56 %
Wanita	11	24,44 %
Total	45	100 %
Berdasarkan Umur		
Umur	Frekuensi	Persentase
20 – 30 Tahun	28	62,22 %
31 – 40 Tahun	12	26,67 %
>40 Tahun	5	11,11 %
Total	45	100 %
Berdasarkan Tingkat Pendidikan		
Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA Sederajat	0	0,00 %
S1 Umum	34	75,56 %
S1 Akuntansi	10	22,22 %
S2	1	2,22 %
Total	45	100 %
Berdasarkan Pengalaman Kerja		
Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
< 3 Tahun	32	71,11 %
5 – 10 Tahun	10	22,22 %
>10 tahun	3	6,67 %
Total	45	100 %

Sumber: Data Diolah

Dari hasil penelitian, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh pegawai pria sebanyak 34 orang (75,56%) sedangkan pegawai wanita sebanyak 11 orang (24,44%). Artinya pegawai pria diberikan otorisasi lebih besar dalam peran internal auditor di Kantor Inspektorat Bank Rakyat Indonesia wilayah Medan.

Berdasarkan umur, usia responden didominasi oleh pegawai berusia 20-30 tahun sebanyak 28 orang (62,22%), kemudian diikuti pegawai berusia sebanyak 31 - 40 tahun sebanyak 12 orang (26,67%), serta pegawai berusia diatas 40 tahun sebanyak 5 orang (11,11%). Artinya, pegawai yang memiliki peran dalam

internal audit pada kantor inspektorat Bank Rakyat Indonesia wilayah Medan didominasi pegawai dengan usia produktif, yaitu berusia di antara 20-30 tahun.

Berdasarkan latar belakang pendidikan, tidak ditemukan pegawai auditor internal yang berlatarbelakang pendidikan SMA sederajat, pegawai internal auditor didominasi tamatan S1 Umum sebanyak 34 orang (75,56%), dan S1 Akuntansi sebanyak 10 orang (22,22%) sementara tamatan S2 sebanyak 1 Orang (2,22%).

Berdasarkan pengalaman bekerja, auditor internal didominasi pengalaman bekerja lebih dari 3 tahun sebanyak 32 orang (71,11%), 5-10 tahun 10 orang (22,22%) dan pengalaman bekerja diatas 10 tahun sebanyak 3 orang (6,67 %). Menurut peneliti hal ini sudah layak dilakukan sebagai populasi dan sampel penelitian, karena sebagaimana pendapat Gede Suanntara (2014) yang mengemukakan bahwa Pengalaman kerja seorang auditor internal akan mendukung keterampilan dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya sehingga tingkat kesalahan akan semakin berkurang.

3. Statistik Deskriptif

1) Tanggapan Responden Terhadap Variabel Independensi

Independensi bisa dikatakan merupakan sikap seseorang untuk bertindak jujur, tidak memihak, dan bertanggung jawab serta melaporkan temuan-temuannya hanya berdasarkan bukti dan kejadian dilapangan. Independensi adalah kondisi bebas dari situasi mengancam kemampuan aktivitas auditor internal untuk dapat melaksanakan tanggung jawabnya secara tidak memihak.

Tanggapan responden mengenai variabel independensi auditor internal dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut ini:

Tabel 4.3.
Hasil Statistik Deskriptif Variabel Independensi Auditor Internal

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Rata-Rata Jawaban
	Independensi (X1)						
1	Saya melakukan kegiatan pemeriksaan audit terpisah dengan berbagai kegiatan pekerjaan saya yang lainnya	0	0	0	0	45	5,00
2	Saya memberikan penilaian pemeriksaan audit secara objektif dan netral/tidak memihak siapapun atau pihak manapun.	0	0	0	15	30	4,67
3	Pemeriksaan yang saya lakukan bebas dari pembatasan pemeriksaan pada kegiatan catatan orang tertentu yang seharusnya tercakup dalam pemeriksaan.	0	0	0	22	23	4,49
4	Pelaporan yang saya lakukan bebas dari perasaan kewajiban untuk memodifikasi pengaruh fakta yang dilaporkan pada pihak tertentu dan menghindari praktek untuk meniadakan persoalan penting dari laporan formal ke laporan informal bentuk tertentu yang disenangi.	0	0	0	31	14	4,31
5	Pelaporan yang saya lakukan bebas dari usaha tertentu untuk mengesampingkan pertimbangan akuntan pemeriksa terhadap isi laporan pemeriksaan, baik fakta maupun pendapatnya.	0	0	0	29	16	4,36
	Independensi Dalam Penampilan						
6	Saya bebas dari pengaruh pihak lain dalam menjalankan tugas profesional saya.	0	0	0	33	12	4,27
7	Saya mengakses secara langsung atas seluruh buku mengenai kegiatan perusahaan.	0	0	0	29	16	4,36
8	Saya bebas dari tekanan atau intervensi manajerial atau friksi yang dimaksudkan untuk menghilangkan (eliminate) apapun dalam audit	0	0	0	33	12	4,27

9	Saya bebas dari upaya pimpinan perusahaan untuk menugaskan kegiatan yang harus diperiksa (sesuatu yang mempunyai nilai pembuktian)	0	0	0	19	26	4,58
10	Saya bebas dari kepentingan atau hubungan pribadi yang akan menghilangkan atau membatasi pemeriksaan atas kegiatan dalam lingkungan pemeriksaan	0	0	7	34	4	3,93
Independensi Dalam Sudut Keahlian							
11	Saya menggali informasi objek audit dari dalam dan luar perusahaan untuk menyimpulkan suatu temuan audit untuk memberikan pelaporan yang objektif.	0	0	11	34	0	3,76
12	Pelaporan yang saya lakukan menghindari bahasa atau istilah-istilah yang mendua arti secara sengaja atau tidak dalam pelaporan fakta, pendapat, rekomendasi serta dalam penafsirannya.	0	0	3	42	0	3,93
13	Proses pengumpulan dan pengujian bukti harus dilakukan dengan maksimal untuk mendukung kesimpulan, temuan audit serta rekomendasi yang terkait.	0	0	0	30	15	4,33
14	Setiap temuan audit selalu dilaporkan dengan sebaik-baiknya dan disesuaikan dengan standar pelaporan yang berlaku	0	0	0	35	10	4,22
15	Setiap temuan dan permasalahan audit yang dikemukakan selalu diiringi dengan rekomendasi penyelesaian yang relevan dan objektif	0	0	0	9	36	4,80

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan hasil dari Tabel 4.3, rata-rata maksimum sebesar 5,00 terletak pada melakukan kegiatan pemeriksaan audit terpisah dengan berbagai kegiatan pekerjaan saya yang lainnya. Rata-rata minimum sebesar 3,93 terletak pada bebas dari kepentingan atau hubungan pribadi yang akan menghilangkan atau

membatasi pemeriksaan atas kegiatan dalam lingkungan pemeriksaan, dan pelaporan yang saya lakukan menghindari bahasa atau istilah-istilah yang mendua arti secara sengaja atau tidak dalam pelaporan fakta, pendapat, rekomendasi serta dalam penafsirannya.

Responden menyatakan setuju bahwa independensi menjadi hal yang sangat penting, dimana para auditor memberikan penilaian pemeriksaan audit secara objektif dan netral/tidak memihak siapapun atau pihak manapun, pemeriksaan yang saya lakukan bebas dari pembatasan pemeriksaan pada kegiatan catatan orang tertentu yang seharusnya tercakup dalam pemeriksaan. Pelaporan yang saya lakukan bebas dari perasaan kewajiban untuk memodifikasi pengaruh fakta yang dilaporkan pada pihak tertentu dan menghindari praktek untuk meniadakan persoalan penting dari laporan formal ke laporan informal bentuk tertentu yang disenangi, pelaporan yang saya lakukan bebas dari usaha tertentu untuk mengesampingkan pertimbangan akuntan pemeriksa terhadap isi laporan pemeriksaan, baik fakta maupun pendapatnya, dimana bebas dari pengaruh pihak lain dalam menjalankan tugas profesional saya, mengakses secara langsung atas seluruh buku mengenai kegiatan perusahaan, bebas dari tekanan atau intervensi manajerial atau friksi yang dimaksudkan untuk menghilangkan (eliminate) apapun dalam audit, bebas dari upaya pimpinan perusahaan untuk menugaskan kegiatan yang harus diperiksa (sesuatu yang mempunyai nilai pembuktian), dan pengumpulan dan pengujian bukti harus dilakukan dengan maksimal untuk mendukung kesimpulan, temuan audit serta rekomendasi yang terkait. Setiap temuan audit selalu dilaporkan dengan sebaik-baiknya dan disesuaikan dengan

standar pelaporan yang berlaku, dan temuan dan permasalahan audit yang dikemukakan selalu di iringi dengan rekomendasi penyelesaian yang relevan dan objektif.

2) Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompetensi Auditor Internal

kompetensi adalah sebagai aspek-aspek pribadi dari seorang pekerja mencakup pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku kognitif, efektif dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya sehingga menjadi keharusan bagi auditor untuk memiliki pendidikan formal di bidang auditing dan akuntansi. Kompetensi seorang auditor dibidang auditing ditunjukkan oleh latar belakang pendidikan dan pengalaman yang dimilikinya. Dari sisi pendidikan, idealnya seorang auditor memiliki latar belakang pendidikan (pendidikan formal atau pendidikan dan latihan sertifikasi) dibidang auditing. Sedangkan pengalaman, lazimnya ditunjukkan oleh lamanya yang bersangkutan berkarir dibidang audit atau intensitas/sering dan bervariasinya melakukan audit. Berikut jawaban responden mengenai kompetensi auditor:

Tabel 4.4
Hasil Statistik Deskriptif Variabel Kompetensi Auditor Internal

Kompetensi (X2)		STS	TS	N	S	SS	Rata-Rata Jawaban
	Penguasaan Standar Audit Internal						
1	Untuk memasuki profesi auditor perlu berlatar belakang pendidikan formal	0	0	0	30	15	4,67
2	Saya melakukan pemeriksaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan	0	0	0	24	21	4,47
3	Saya menggunakan kemampuan profesional audit dalam segala	0	0	0	33	12	4,27

	bidang cakupan audit dalam proses pemeriksaan						
4	Dalam melaksanakan audit, auditor harus mematuhi kode etik yang ditetapkan.	0	0	0	38	7	4,16
5	Saya memiliki kecakapan dalam berkomunikasi secara efektif	0	0	0	34	11	4,24
Wawasan Tentang Organisasi							
6	Pimpinan audit internal pada perusahaan bapak/ibu bertanggung jawab terhadap individu dalam organisasi.	0	0	0	29	16	4,36
7	Pimpinan audit internal pada perusahaan bapak/ibu memiliki hubungan langsung dengan dewan.	0	0	0	35	10	4,22
8	Kemandirian/independensi di perusahaan bapak/ibu ditingkatkan bila pengangkatan pimpinan audit internal dilakukan atas persetujuan dewan.	0	0	0	34	11	4,24
9	Kemandirian/independensi di perusahaan bapak/ibu ditingkatkan bila penggantian pimpinan audit internal dilakukan atas persetujuan dewan.	0	0	0	33	12	4,27
10	Tujuan, kewenangan dan tanggung jawab bagian audit internal didefinisikan dalam dokumen tertulis.	0	0	9	32	4	3,89
Peningkatan Keahlian							
11	Sebagai seorang auditor saya mengikuti pelatihan teknis dalam auditing	0	0	10	35	0	3,78
12	Saya mengikuti pendidikan profesi berkelanjutan selama karir profesional Auditor	0	0	10	34	1	3,80
13	Dalam semua pekerjaan saya harus direview oleh atasan secara berjenjang sebelum laporan hasil audit dibuat.	0	0	1	34	10	4,20
14	Meningkatkan kemampuan teknis melalui pendidikan berkelanjutan seperti perkumpulan profesi, kehadiran dalam berbagai konferensi , seminar dll	0	0	0	30	15	4,33

15	Review temuan dan pelaporan audit untuk meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugas audit.	0	0	0	17	28	4,62
----	--	---	---	---	----	----	------

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai maksimal sebesar 4,67 pada Untuk memasuki profesi auditor perlu berlatar belakang pendidikan formal, nilai minimal sebesar 3,78 pada indikator seorang auditor saya mengikuti pelatihan teknis dalam auditing. Responden menyatakan setuju bahwa kompetensi auditor menjadi hal yang sangat penting, dimana para auditor melakukan pemeriksaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, menggunakan kemampuan profesional audit dalam segala bidang cakupan audit dalam proses pemeriksaan, melaksanakan audit, auditor harus mematuhi kode etik yang ditetapkan, dan memiliki kecakapan dalam berkomunikasi secara efektif.

Auditor juga harus memiliki pimpinan audit internal pada perusahaan bapak/ibu bertanggung jawab terhadap individu dalam organisasi, pimpinan audit internal pada perusahaan bapak/ibu memiliki hubungan langsung dengan dewan, Kemandirian/independensi di perusahaan bapak/ibu ditingkatkan bila pengangkatan pimpinan audit internal dilakukan atas persetujuan dewan, Kemandirian/independensi di perusahaan bapak/ibu ditingkatkan bila penggantian pimpinan audit internal dilakukan atas persetujuan dewan, tujuan, kewenangan dan tanggung jawab bagian audit internal didefinisikan dalam dokumen tertulis. Dan harus ausitor harus meningkatkan keahlian mengikuti pendidikan profesi berkelanjutan selama karir profesional Auditor, pekerjaan saya harus direview oleh atasan secara berjenjang sebelum laporan hasil audit dibuat, meningkatkan

kemampuan teknis melalui pendidikan berkelanjutan seperti perkumpulan profesi, kehadiran dalam berbagai konferensi, seminar dll, dan temuan dan pelaporan audit untuk meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugas audit.

3) Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pengalaman Kerja Auditor Internal

Pengalaman kerja merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non formal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah yang lebih tinggi. Audit menuntut profesionalisme yang tinggi. Profesionalisme tersebut tidak hanya dipengaruhi oleh pendidikan yang formal tetapi juga banyak faktor lain yaitu pengalaman. Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun nonformal atau bisa juga diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi.

Pendidikan formal dan pengalaman auditor internal dalam konteksnya merupakan dua hal yang saling melengkapi. Oleh sebab itu, auditor internal yang baru memasuki pekerjaan audit internal harus lebih dulu mencari pengalaman profesi dibawah pengawasan staf auditor internal yang lebih senior dan yang lebih berpengalaman. Berikut hasil jawaban responden mengenai pengalaman kerja auditor.

Tabel 4.5
Hasil Statistik Deskriptif Variabel Pengalaman Kerja Auditor Internal

Pengalaman Kerja Auditor Internal (Z)	STS	TS	N	S	SS	Rata-Rata Jawaban	
Lamanya Waktu Bekerja							
1	Saya telah memiliki banyak pengalaman dalam bidang audit dengan berbagai macam klien sehingga audit yang saya lakukan menjadi lebih baik.	0	0	0	42	3	4,07
2	Kemampuan seorang auditor ditentukan oleh pengalaman	0	0	12	32	1	3,76
3	Semakin lama menjadi auditor, semakin dapat mendeteksi kesalahan yang dilakukan objek pemeriksaan.	0	0	11	34	0	3,76
4	Saya sudah pernah mengaudit pada perusahaan Go Public, sehingga saya dapat mengaudit perusahaan yang belum Go Public lebih baik	0	0	9	32	4	3,89
5	Saya terbiasa mengaudit perusahaan yang belum go public, sehingga belum tentu dapat menyadari perusahaan yang telah go public.	0	0	10	34	1	3,80
Banyaknya Tugas Auditor Internal							
6	Jika saya pernah mengaudit klien perusahaan besar, maka saya dapat melakukan audit lebih baik.	0	0	0	44	1	4,02
7	Banyak klien sudah saya audit, sehingga audit yang saya lakukan lebih baik.	0	0	0	39	6	4,13
8	Walaupun jumlah klien saya banyak, audit yang saya lakukan tidak lebih dari sebelumnya.	0	0	0	39	6	4,13
9	Auditor Eksternal dalam pelaksanaan kegiatan audit selalu mempertimbangkan berbagai tenaga yang diperlakukan untuk melaksanakan audit meliputi : jumlah dan tingkat pengalaman staf auditor, pertimbangan pengetahuan, kecakapan dan disiplin ilmu.	0	0	0	33	12	4,27
10	Kemajemukan tugas auditor tidak mempengaruhi kualitas audit saya.	0	0	0	38	7	4,16

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai maksimum untuk jawaban responden sebesar 4,27 pada indikator Auditor Ekternal dalam pelaksanaan kegiatan audit selalu mempertimbangkan berbagai tenaga yang diperlakukan untuk melaksanakan audit meliputi : jumlah dan tingkat pengalaman staf auditor, pertimbangan pengetahuan, kecakapan dan disiplin ilmu. Nilai minimum jawaban responden 3,76 pada indikator Kemampuan seorang auditor ditentukan oleh pengalaman, dan semakin lama menjadi auditor, semakin dapat mendeteksi kesalahan yang dilakukan objek pemeriksaan.

Seluruh respondnen beranggapan bahwa pengalama kerja menjadi hal yang sangat penting, dimana memiliki banyak pengalaman dalam bidang audit dengan berbagai macam klien sehingga audit yang saya lakukan menjadi lebih baik, pernah mengaudit pada perusahaan Go Public, sehingga saya dapat mengaudit perusahaan yang belum Go Public lebih baik, terbiasa mengaudit perusahaan yang belum go public, sehingga belum tentu dapat menyadari perusahaan yang telah go public, pernah mengaudit klien perusahaan besar, maka saya dapat melakukan audit lebih baik, klien sudah saya audit, sehingga audit yang saya lakukan lebih baik, jumlah klien saya banyak, audit yang saya lakukan tidak lebih dari sebelumnya, dan kemajemukan tugas auditor tidak mempengaruhi kualitas audit saya.

4) Tanggapan Responden Terhadap Variabel Efektiftas Sistem Pengendalian Internal

Sistem pengendalian intern meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek

ketelitian dan kehandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen”. Sistem pengendalian intern pada hakekatnya adalah suatu mekanisme yang didesain untuk menjaga (*preventif*), mendeteksi (*detectif*), dan memberikan mekanisme pembetulan (*correctif*) terhadap potensi terjadinya kesalahan (kekeliruan, kelalaian, *error*) maupun penyalahgunaan (kecurangan, *fraud*). Berikut hasil jawaban responden mengenai efektifitas sistem pengendalian internal:

Tabel 4.6
Hasil Statistik Deskriptif Variabel Efektifitas Sistem Pengendalian Internal

Efektifitas Sistem Pengendalian Internal (Y)	STS	TS	N	S	SS	Rata-Rata Jawaban	
Lingkungan Pengendalian							
1	Karyawan ditempatkan sesuai dengan pengetahuan dan keterampilannya	0	0	0	17	28	4,62
2	Terdapat dewan komisaris/ komite audit yang independen	0	0	0	36	9	4,20
3	Adanya Struktur organisasi dan job deskripsi yang jelas	0	0	0	41	4	4,09
4	perusahaan membuat standar perilaku dan kebijakan yang harus dipatuhi karyawan	0	0	0	38	7	4,16
5	karyawan dapat bertanggung jawab dalam setiap tugas yang diberikan oleh perusahaan	0	0	0	37	8	4,18
Penilaian Resiko							
6	Saya mengetahui proses penilaian risiko yang dilakukan manajemen	0	0	0	44	1	4,02
7	Rotasi pekerjaan dilaksanakan tepat waktu sesuai dengan rutinitas yang diterapkan di bank tempatsaya bekerja	0	0	1	40	4	4,07
8	Terdapat prosedur yang mengatur secara jelas mengenai penggunaan formulir-formulir atau dokumen-dokumen akuntansi	0	0	3	36	6	4,07
9	Saya mengetahui cara-cara yang ditempuh untuk memperoleh pembuktian dalam pengauditan	0	0	15	24	5	3,78

10	Peralihan tiap shif kerja di bank tempat saya bekerja di dasarkan dengan adanya bukti catatan	0	0	0	42	3	4,07
	Informasi dan Komunikasi						
11	Terdapat pelaksanaan verifikasi terhadap akurasi dan kelengkapan dari transaksi dan melaksanakan prosedur otorisasi, sesuai dengan ketentuan intern	0	0	12	32	1	3,76
12	Terdapat pengendalian umum seperti mainframe, server, dan users, workstation, serta jaringan internal - eksternal.	0	0	1	44	0	3,98
13	Terdapat panduan atau pedoman mengenai pengelolaan kas, khususnya penerimaan kas	0	0	11	34	0	3,76
14	Informasi diolah dengan cepat dan tepat waktu	0	0	9	32	4	3,89
15	Melakukan Identifikasi kelas kelas transaksi	0	0	26	18	1	3,44
	Aktifitas Pengendalian						
16	Adanya pemisahan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya	0	0	22	23	0	3,51
17	Sistem otorisasi antara transaksi penerimaan kas di bank tempat saya bekerja sesuai dengan yang diterapkan perusahaan	0	0	10	34	1	3,80
18	Semua arsip – arsip, dokumentasi, faktur – faktur, bukti dan laporan – laporan memiliki nomor urut tercetak diterapkan perusahaan	0	0	0	44	1	4,02
19	Setiap Uang tunai / Cek / Giro yang diterima dari hasil penjualan disetorkan ke bank paling lambat satu minggu dan dilakukan oleh orang yang bergerak dibidangnya (Bagian Keuangan) dan bukti setorannya diberikan kepada kepada bagian pencatatan	0	0	0	39	6	4,13
20	CCTV dipasang pada kantor termasuk gudang dalam meminimalisir kecurangan.	0	0	0	39	6	4,13
	Pemantauan						
21	Melakukan penilaian secara berkala	0	0	0	44	1	4,02
22	Audit internal melakukan pengawasan yang efektif	0	0	0	44	1	4,02

23	Ada pemeriksaan atas transaksi Penerimaan Kas, Cek, Giro dan diadakan pencocokan dengan catatan yang ada oleh bagian Pemeriksaan Intern	0	0	0	45	0	4,00
24	Rekonsiliasi catatan dengan bukti fisik kas yang dilaksanakan perusahaan sesuai dengan jumlah kas yang diperiksa	0	0	0	45	0	4,00
25	Melakukan monitoring progres penyelesaian temuan audit	0	0	0	32	13	4,29

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan data di atas, diketahui hasil jawaban responden maksimum pada angka 4,62 pada indikator ditempatkan sesuai dengan pengetahuan dan keterampilannya, jawaban minimum responden sebesar 3,44 pada indikator melakukan Identifikasi kelas kelas transaksi pengolahan data yang disajikan.

Rata-rata responden setuju bahwa efektifitas sistem pengendalian internal sangat penting, hal ini terlihat dari jawaban respoenden yang setuju terdapat dewan komisaris/ komite audit yang independen, adanya Struktur organisasi dan job deskripsi yang jelas, perusahaan membuat standar perilaku dan kebijakan yang harus dipatuhi karyawan, karyawan dapat bertanggung jawab dalam setiap tugas yang diberikan oleh perusahaan, mengetahui proses penilaian risiko yang dilakukan manajemen, Rotasi pekerjaan dilaksanakan tepat waktu sesuai dengan rutinitas yang diterapkan di bank tempatsaya bekerja, prosedur yang mengatur secara jelas mengenai penggunaan formulir-formulir atau dokumen-dokumen akuntansi, mengetahui cara-cara yang ditempuh untuk memperoleh pembuktian dalam pengauditan, dan peralihan tiap shif kerja di bank tempat saya bekerja di dasarkan dengan adanya bukti catatan.

Auditor setuju bahwa pelaksanaan verifikasi terhadap akurasi dan kelengkapan dari transaksi dan melaksanakan prosedur otorisasi, sesuai dengan ketentuan intern, pengendalian umum seperti mainframe, server, dan users, workstation, serta jaringan internal - eksternal, panduan atau pedoman mengenai pengelolaan kas, khususnya penerimaan kas, pemisahan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya, sistem otorisasi antara transaksi penerimaan kas di bank tempat saya bekerja sesuai dengan yang diterapkan perusahaan, arsip – arsip, dokumentasi, faktur – faktur, bukti dan laporan – laporan memiliki nomor urut tercetak diterapkan perusahaan, CCTV dipasang pada kantor termasuk gudang dalam meminimalisir kecurangan, penilaian secara berkala, Audit internal melakukan pengawasan yang efektif, pemeriksaan atas transaksi Penerimaan Kas, Cek, Giro dan diadakan pencocokan dengan catatan yang ada oleh bagian Pemeriksaan Intern, dan catatan dengan bukti fisik kas yang dilaksanakan perusahaan sesuai dengan jumlah kas yang diperiksa serta monitoring progres penyelesaian temuan audit.

Berdasarkan uji statistik diperoleh deskripsi statistik dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.7
Deskripsi Statistik Variabel Penelitian
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Evektivitas PI	56	63	107	92,59	14,397
Independensi	45	60	70	65,27	2,115
Kompetensi AI	45	58	68	63,51	3,152
Pengalaman Kerja Audit	45	3480	4620	4147,33	278,259
Valid N (listwise)	45				

Dari Tabel 4.3 diatas, deskripsi statistik variabel penelitian menunjukkan bahwa jumlah responden (N) adalah 45 orang. Masing-masing variabel memiliki nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata (mean) dan nilai standar deviasi yang bervariasi.

1) Efektivitas Pengendalian Internal (Y)

Efektifitas Pengendalian Internal diukur dengan menggunakan angket yang terdiri dari 25 item pernyataan yang tertera pada lampiran. Masing-masing butir pernyataan memiliki skor teoritis 1-5, sehingga skor teoritisnya 25 sampai dengan 125. Seperti yang terlihat pada tabel 4.3 diketahui bahwa skor/nilai minimum sebesar 60 dan nilai maksimum sebesar 70. Nilai rata-rata efektivitas pengendalian intern adalah 100 menunjukkan bahwa setiap responden melaksanakan kewajibannya dalam efektivitas pengendalian internal. Nilai standar deviasi efektivitas pengendalian internal adalah sebesar 2,195 yang berarti penyimpangan atas efektivitas pengendalian intern yang dilakukan responden cukup kecil.

2) Independensi (X1)

Independensi diukur dengan menggunakan angket yang terdiri dari 15 item pernyataan yang tertera pada lampiran. Masing-masing butir pernyataan memiliki skor teoritis 1-5, sehingga skor teoritisnya 15 sampai dengan 75. Dari perhitungan statistik, seperti yang terlihat pada tabel 4.3 diketahui bahwa Independensi memiliki nilai minimum sebesar 58 dan nilai maksimum sebesar 68. Nilai rata-rata Independensi adalah sebesar

65.27 menunjukkan bahwa setiap responden menjunjung tinggi nilai Independensi dalam melaksanakan tugasnya. Nilai standar deviasi Independensi adalah sebesar 2.115 yang berarti bahwa penyimpangan atas Independensi cukup kecil.

3) Kompetensi Auditor Internal (X2)

Kompetensi Auditor Internal diukur dengan menggunakan angket yang terdiri dari 15 item pernyataan yang tertera pada lampiran. Masing-masing butir pernyataan memiliki skor teoritis 1-5, sehingga skor teoritisnya 15 sampai dengan 75. Dari perhitungan statistik, seperti yang terlihat pada tabel 4.3 diketahui bahwa variabel Kompetensi Audit Internal memiliki nilai minimum sebesar 96 dan nilai maksimum sebesar 103. Nilai rata-rata kompetensi adalah sebesar 43.84 menunjukkan bahwa setiap responden memiliki kompetensi yang baik. Nilai standar deviasi adalah sebesar 2.931 yang berarti penyimpangan atas kompetensi cukup kecil.

4) Pengalaman Kerja Audit (Z)

Pengalaman Kerja Audit Internal diukur dengan menggunakan menggunakan uji interaksi antara 2 (dua) variabel independen, yaitu variabel X1 dan variabel X2. Dimana variabel Pengalaman Kerja Audit merupakan variabel moderating. Variabel ini bertujuan untuk melihat apakah dengan variabel Z dapat memoderasi hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dari perhitungan statistik, seperti yang terlihat pada tabel 4.3 diketahui bahwa variabel Pengalaman

Kerja Audit Internal memiliki skor/nilai minimum sebesar 3.480 dan nilai maksimum sebesar 4.620. Nilai rata-rata pengalaman kerja adalah sebesar 4.147,33 menunjukkan bahwa setiap responden memerlukan pengalaman kerja dalam melaksanakan tugasnya. Nilai standar deviasi pengalaman kerja adalah sebesar 278,259 yang berarti penyimpangan atas pengalaman kerja cukup kecil.

B. Hasil Uji Asumsi Klasik.

1. Hasil Uji Normalitas.

Untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal dapat dilakukan dengan mengujian Kolmogorov – Smirnov (K-S), adapun hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.8
Pengujian Normalitas Data dengan Kolmogorov – Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,13251109
	Absolute	,150
Most Extreme Differences	Positive	,150
	Negative	-,064
Kolmogorov-Smirnov Z		1,005
Asymp. Sig. (2-tailed)		,264

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Diolah (2019)

Dari Table 4.8 dapat dilihat bahwa Nilai Kolmogorov – Smirnov sebesar 1.005 dengan nilai asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.264, dengan demikian

dapat disimpulkan bahwa nilai dari sig > 0.005 maka data dari penelitian ini memiliki residual terdistribusi secara normal.

2. Hasil Uji Multikolinearitas.

Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk melihat tingkat keeratan antar variabel independent pada model. Model yang baik seharusnya korelasi tidak erat (tidak terjadi korelasi antara variabel independen). Adapun nilai dari tolerance dan VIF dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinearitas dengan Tolerance dan VIF
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error		Tolerance	VIF
(Constant)	43,773	5,765	,000		
1 Independensi	,495	,098	,000	,731	1,367
Kompetensi	,175	,060	,005	,884	1,131
Pengalaman Kerja AI	,292	,068	,000	,787	1,271

a. Dependent Variable: Efektivitas SPI
Sumber: Data Diolah (2019)

Dari Tabel 4.9 diatas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi > 0.1 dan nilai VIF < 10 maka pada pengujian ini tidak terdapat multikolinearitas suatu variabel independen.

3. Hasil Uji Heterokedastisitas.

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan uji Glejser. Hasil uji Glejser dalam penelitian ini ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 4.10
Pengujian Heterokedasitas dengan Uji Glejser

Model	t	Sig.	Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,732	,469		
Independensi	-1,017	,315	,731	1,367
Kompetensi	,681	,500	,884	1,131
Pengalaman Kerja AI	,268	,790	,787	1,271

Sumber : Data Diolah (2019)

Tabel 4.10. di atas menunjukkan bahwa keseluruhan variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini tidak berpengaruh terhadap nilai unstandardized residual yang diabsolutkan, hal ini terlihat dari nilai sig masing – masing variabel $> 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel yang digunakan dalam penelitian ini terbebas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

C. Hasil Uji Hipotesis.

1. Hasil Uji F

Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.11
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	130,300	2	65,150	33,492	,000 ^b
Residual	81,700	42	1,945		
Total	212,000	44			

a. Dependent Variable: Efektivitas SPI

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Independensi

Sumber: Data Diolah (2019)

Berdasarkan Tabel 4.11 diketahui bahwa nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa secara simultan variabel independensi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel efektivitas pengendalian internal. Artinya, Hipotesis 1 secara simultan dapat diterima.

2. Hasil Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.12
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	43,936	6,854		6,410	,000
1 Independensi	,671	,105	,647	6,366	,000
Kompetensi	,193	,071	,277	2,725	,009

a. Dependent Variable: Efektivitas SPI

Sumber: Data Diolah (2019)

Tabel di atas menyatakan bahwa secara parsial:

1. Independensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap efektivitas pengendalian internal pada Kantor Inspeksi PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Wilayah Medan. Hal ini didasarkan atas nilai peran auditor internal $0.000 <$ dari nilai signifikan 0.05.
2. Kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap efektivitas pengendalian internal pada Kantor Inspeksi PT Bank Rakyat Indonesia

(Persero), Tbk. Wilayah Medan. Hal ini didasarkan atas nilai peran auditor internal $0.009 <$ dari nilai signifikan 0.05 .

Berdasarkan nilai koefisien tersebut, dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 43.936 + 0.671 X_1 + 0.193 X_2$

Keterangan :

- 1) Konstanta sebesar **43.936** dengan arah hubungannya positif menunjukkan bahwa apabila variabel independensi dan kompetensi dianggap konstan maka efektivitas sistem pengendalian internal sudah terbentuk sebesar **43.936**.
 - 2) Koefisien regresi independensi terhadap efektivitas sistem pengendalian internal adalah positif sebesar **0,671**. Apabila independensi ditingkatkan satu satuan maka akan meningkatkan efektivitas sistem pengendalian internal sebesar **0,671**.
 - 3) Koefisien regresi kompetensi terhadap efektivitas sistem pengendalian internal adalah positif sebesar **0,193**. Apabila kompetensi ditingkatkan satu satuan maka akan meningkatkan efektivitas sistem pengendalian internal sebesar **0,644**.
3. Hasil Uji Moderated Regression Analysis (MRA)

Uji Moderated Regression Analysis (MRA) dilakukan untuk melihat apakah variabel moderating dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Suatu variabel merupakan variabel moderating dengan melihat nilai koefisien b_1 dari persamaan regresi

bernilai signifikan dan negatif. Hasil uji residual dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 4.13
Hasil Uji Moderated Regression Analysis (MRA) Tahap 1-X1

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	56,849	6,436		8,833	,000
1 X1	1,071	,895	1,032	1,197	,238
X2	-,630	,919	-,904	-,685	,497
X1Z	-,013	,020	-1,428	-,646	,522
X2Z	,018	,020	2,060	,880	,384

Sumber : Data Diolah SPSS 20.0 2019

Berdasarkan Tabel 4.13 memperlihatkan tidak satupun nilai yang signifikan (<0.05) yang berarti independensi dan kompetensi yang diproyeksikan pengalaman kerja auditor tidak layak untuk menjadi variabel moderating (bukan variabel moderating). Pengalaman kerja auditor tidak dapat memperkuat atau melemahkan hubungan independensi dan kompetensi terhadap efektifitas pengendalian internal. Pada tabel 4.9 terlihat nilai signifikansi sebesar 0.522 dan 0.384 lebih besar dari α 0.05. Artinya hipotesis 4 tidak dapat diterima atau hipotesis 4 ditolak.

4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Hasil uji koefisien determinasi (R²) dapat dilihat pada Tabel 4.15

Tabel 4.15
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,789 ^a	,622	,594	1,399

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja AI, Kompetensi, Independensi

Berdasarkan Tabel 4.11, nilai koefisien (R) sebesar 0,789 yang menunjukkan hubungan antara variabel yang kuat, dengan koefisien determinasi (R square) sebesar 0,622 atau 62.20%. Hal ini berarti variabel independensi dan kompetensi serta pengalaman kerja dapat menjelaskan variabel efektivitas pengendalian internal sebesar 62,20% Sedangkan sisanya 37,78 % dijelaskan oleh variabel lain diluar model estimasi ini.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini meneliti tentang pengaruh independensi dan kompetensi terhadap efektivitas pengendalian intern dengan pengalaman kerja sebagai variabel moderating.

1. Independensi dan kompetensi auditor internal terhadap efektivitas pengendalian internal berpengaruh secara parsial dan simultan pada Kantor Inspeksi PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Wilayah Medan.

Semakin besar perusahaan maka semakin banyak pula kegiatan-kegiatan yang harus dilaksanakan, baik kegiatan yang berhubungan dengan pihak dalam maupun pihak luar. Oleh karena itu, manajemen perusahaan tidak cukup hanya diberi informasi mengenai aktivitas keuangan perusahaan namun juga dibutuhkan adanya pengembangan dalam bidang pemeriksaan, yang secara independen berfungsi melakukan penilaian dalam perusahaan

untuk memberikan pelayanan terhadap pelaksanaan pengujian dan penilaian mengenai kecukupan efektivitas pengendalian Internal, untuk memenuhi tuntutan ini suatu perusahaan sangat membutuhkan adanya peran auditor internal yang dimaksudkan untuk memperbaiki kinerja perusahaan (Tugiman, 2000).

Efektivitas (*result of operations*) berkaitan dengan seberapa jauh suatu aktivitas telah mencapai tujuan atau manfaat yang diinginkan, selain itu efektivitas lebih melihat mengenai pengukuran atas hasil yang dicapai. Dalam lingkup manajemen efektivitas merupakan suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Evaluasi sistem pengendalian internal pada dasarnya dilakukan oleh auditor internal untuk mengetahui berbagai kelemahan pengendalian dalam suatu sistem dan dampak akibat oleh kelemahan yang ditimbulkan.

Dalam melakukan evaluasi tersebut, untuk mendapatkan hasil yang real, dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, seorang auditor internal harus dapat menjalankan tanggungjawabnya dengan menjunjung tinggi Independensi dapat membuat laporan. Independensi adalah kondisi bebas dari situasi mengancam kemampuan aktivitas auditor internal untuk dapat melaksanakan tanggung jawabnya secara tidak memihak. (Standar Internasional Praktik Profesional Audit Internal, 2012). Sedangkan menurut Islahuzzaman (2012, hal 179), menyatakan auditor yang independen adalah auditor yang tidak dipengaruhi oleh berbagai kekuatan yang berasal dari luar

diri auditor dalam mempertimbangkan fakta yang dijumpahi dalam audit. Independen lebih banyak ditentukan oleh faktor luar diri auditor.

Berdasarkan jawaban responden, dapat di simpulkan bahawa, dalam menjalankan tanggung jawabnya, masih sering mendapatkan tekanan atau pengarahan dari otoritas tertentu dalam pembuatan laporan temuan audit. Terlihat pada skor penelitian pada variabel independensi, masih terdapat 8,89% responden berada pada kategori rendah, sedangkan mayoritas responden berada pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa, para auditor internal pada Kantor Inspeksi PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk wilayah Medan belum sepenuhnya Independen dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Selain sikap Independensi dalam melaksanakan tugasnya, Auditor internal juga harus memiliki pengetahuan, ketrampilan, dan kompetensi lain yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab (Standar Internasional Praktik Profesional Audit Internal, 2012). Standar umum pertama (SA seksi 210 dalam SPAP 2011) menyebutkan bahwa audit harus dilaksanakan oleh seorang atau lebih yang memiliki keahlian dan pelatihan teknis yang cukup sebagai auditor.

Menurut Mulyadi (2013, hal: 58), menyatakan kompetensi menunjukkan terdapatnya pencapaian dan pemeliharaan suatu tingkatan pemahaman dan pengetahuan yang memungkinkan seorang anggota untuk memberikan jasa dengan kemudahan dan kecerdikan. Sedangkan menurut Alvin A. Arens et. All (2012), menyatakan bahwa kompetensi sebagai

keharusan bagi auditor untuk memiliki pendidikan formal dibidang auditing dan akuntansi, pengalaman praktik yang memadai bagi pekerjaan yang sedang dilakukan, serta mengikut pendidikan profesional yang berkelanjutan.

Hasil uji statistik pada penelitian ini menunjukkan bahwa, hipotesis pertama yang diajukan sebelumnya diperoleh bahwa secara parsial Independensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas sistem pengendalian internal pada Kantor Inspeksi PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Wilayah Medan. Berdasarkan hasil Uji t (Tabel 4.12 dalam penelitian ini), Terlihat pada kolom *coeffecient* model 1 terdapat nilai sig 0.000. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau nilai $0.000 < 0.05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Variabel X_1 mempunyai nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $6.410 > 1.68$. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 memiliki kontribusi terhadap variabel Y secara parsial. Nilai t_1 positif menunjukkan bahwa variabel X_1 mempunyai hubungan yang searah dengan Y, dengan kata lain Independensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Efektifitas Sistem Pengendalian Internal pada Kantor Inspeksi PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Wilayah Medan.

Hal ini tentu mendukung literatur teori-teori dan hasil penelitian terdahulu telah dipaparkan. Independensi merupakan sikap netral atau tidak memihak kemanapun. Seorang audit internal pada Kantor Inspeksi PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Wilayah Medan dalam menjalankan tugasnya harus dalam keadaan yang bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan

pihak manapun atau ketergantungan dengan pihak atau divisi lain sehingga dapat mengungkapkan fakta yang terjadi dalam perusahaan tanpa dipengaruhi oleh kepentingan organisasi maupun pribadi. Selain itu seorang audit internal pada Kantor Inspeksi PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Wilayah Medan harus selalu memegang teguh kode etiknya sehingga akan meningkatkan efektifitas pengendalian internal.

Penelitian ini mendukung penelitian Dianawati dan Ramantha (2013) bahwa independensi auditor internal berpengaruh positif terhadap efektivitas pengendalian internal dan penelitian yang dilakukan Siti Ismi dan S Leny (2015) yang menyatakan bahwa independensi berpengaruh positif terhadap efektifitas pengendalian internal. Juga mendukung penelitian yang dilakukan Handryanto dan Rizky Dwi (2015) yang menyatakan bahwa Independensi berpengaruh positif terhadap efektifitas pengendalian internal pada bank yang berada di kota Bandung.

Demikian juga pada hipotesis kedua secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas sistem pengendalian internal pada Kantor Inspeksi PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Wilayah Medan. Berdasarkan hasil Uji t (Tabel 4.8 dalam penelitian ini), Terlihat pada kolom *coefficient* model 1 terdapat nilai sig 0.009. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau nilai $0.009 < 0.05$, maka H_2 diterima dan H_0 ditolak. Variabel X_2 mempunyai nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $2.725 > 1.68$. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel X_2 memiliki kontribusi terhadap variabel Y secara parsial. Nilai t_2 positif menunjukkan bahwa

variabel X_2 mempunyai hubungan yang searah dengan Y, dengan kata lain Kompetensi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Efektifitas Sistem Pengendalian Internal. Hubungan antara kompetensi audit internal Kantor Inspeksi PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Wilayah Medan adalah semakin tinggi kompetensi auditor maka akan meningkatkan efektifitas pengendalian internal pada Kantor Inspeksi PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Wilayah Medan. Kompetensi auditor sangat membantu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di wilayah kerja masing-masing. Kompetensi juga mendasari para auditor akan mendukung keterampilan dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya sehingga dapat mencapai tujuan dari Kantor Inspeksi PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Wilayah Medan.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Putra dan Rasmini (2014) bahwa kompetensi internal berpengaruh positif terhadap efektivitas pengendalian internal. Hasil ini juga mendukung penelitian yang dilakukan Handryanto dan Rizky Dwi (2015) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap efektifitas pengendalian internal audit.

Hasil uji statistik menunjukkan pada hipotesis ketiga bahwa secara simultan pengaruh independensi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas pengendalian internal pada Kantor Inspeksi PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Wilayah Medan. Berdasarkan hasil Uji F dalam penelitian ini diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 33.492 dengan nilai

probabilitas ($\text{sig} = 0.000$ nilai $F_{\text{hitung}} (33.492) > F_{\text{tabel}} (2.83)$ dan nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau nilai $0.000 < 0.05$ maka H_a diterima, berarti secara bersama-sama (simultan) independensi dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap efektifitas pengendalian internal pada Kantor Inspeksi PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Wilayah Medan.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Dewi, dkk (2015) bahwa independensi, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas pengendalian internal. Penelitian ini juga memperkuat penelitian yang dilakukan Lasando Lumbangaol (2017) bahwa independensi dan kompetensi internal berpengaruh positif terhadap efektivitas pengendalian internal dan penelitian Handryanto dan Rizky Dwi (2015) yang menyatakan bahwa independensi dan kompetensi berpengaruh positif terhadap efektifitas pengendalian internal audit. Peran auditor internal memberikan informasi yang diperlukan manajemen perusahaan dalam menjalankan tanggung jawab secara efektif, auditor internal bertindak sebagai penilai independen untuk menelaah operasional perusahaan dengan mengevaluasi efektivitas pengendalian internal perusahaan.

Peran auditor internal dan efektivitas sistem pengendalian internal memiliki pengaruh yang besar terhadap kelangsungan perusahaan, dengan sistem pengendalian internal yang baik, maka perusahaan dapat melaksanakan seluruh aktivitasnya sesuai dengan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai. Jika tujuan perusahaan telah tercapai berarti tindakan karyawan

telah sesuai dengan peraturan dan tidak ada tindakan yang dapat merugikan perusahaan.

2. Pengalaman kerja auditor internal dapat memoderasi hubungan antara independensi, dan kompetensi, terhadap efektivitas pengendalian internal pada Kantor Inspeksi PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Wilayah Medan.

Pengujian terhadap hipotesis ke-empat dalam penelitian ini menyatakan bahwa pengalaman kerja tidak dapat memoderasi hubungan antara independensi, kompetensi auditor internal terhadap efektivitas pengendalian internal pada Kantor Inspeksi PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Wilayah Medan, hal ini bisa dilihat dari hasil output SPSS dengan analisis regresi dari variabel pengalaman kerja bahwa pada regresi pertama terlihat bahwa nilai independensi dan pengalaman kerja audit internal terhadap efektivitas pengendalian internal adalah signifikan dengan nilai $0.000 < 0.05$. Sedangkan pada regresi kedua dengan memasukkan nilai interaksi antar variabel terhadap efektivitas pengendalian internal terlihat hasil tidak signifikan dengan nilai $0.496 > 0.05$ dan nilai koefisien bernilai positif dengan nilai 0.024.

Begitu juga pada uji interaksi kedua, terlihat bahwa pada saat dilakukan uji regresi antara variabel kompetensi dan pengalaman kerja auditor terhadap efektivitas pengendalian internal diperoleh hasil yang signifikan dengan $0.000 < 0.05$, sedangkan pada regresi kedua dengan menambahkan nilai interaksi antar variabel yaitu variabel kompetensi, pengalaman kerja auditor dan nilai interaksi kedua variabel tersebut terhadap efektivitas pengendalian internal

diperoleh hasil yang tidak signifikan dengan nilai $0.793 > 0.05$ dan nilai koefisien bernilai positif dengan nilai 0.007.

Berdasarkan data yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja auditor internal tidak dapat memoderasi hubungan antara Independensi terhadap efektivitas pengendalian internal dan juga tidak dapat memoderasi hubungan kompetensi terhadap efektivitas pengendalian internal auditor pada Kantor Inspeksi Bank Rakyat Indonesia. Tbk (Persero) Wilayah Medan. Karena suatu variabel dikatakan variabel moderating yaitu dengan melihat nilai koefisien b_1 dari persamaan regresi, harus bernilai signifikan dan negatif. Hal ini dikarenakan dalam pelaksanaan kegiatan audit selalu mempertimbangkan berbagai tenaga yang diperlakukan untuk melaksanakan audit meliputi : jumlah dan tingkat pengalaman staf auditor, pertimbangan pengetahuan, kecakapan dan disiplin ilmu

Penelitian ini sejalan dengan Dianawati dan Ramantha (2013) menyatakan bahwa pengalaman kerja auditor internal berpengaruh positif terhadap efektivitas pengendalian internal. Suantara, dkk (2014), juga menemukan bahwa pengalaman kerja auditor internal berpengaruh positif terhadap efektivitas pengendalian internal. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Siti Ismi Delaila, S Leny (2015) Pengalaman kerja auditor tidak berpengaruh terhadap efektivitas pengendalian internal.

Dalam penelitian ini pengalaman kerja tidak dapat memoderasi hubungan antara independensi dan kompetensi terhadap efektivitas pengendalian internal pada Kantor Inspeksi PT Bank Rakyat Indonesia

(Persero), Tbk. Wilayah Medan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Lasando Lumbangaol (2017) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja tidak terbukti dapat memoderasi (memperkuat atau memperlemah) hubungan antara independensi dan kompetensi terhadap efektivitas pengendalian internal.

Penelitian ini tidak sejalan dengan teori yang mengatakan bahwa pengalaman kerja yang dimiliki auditor internal serta kemampuan menghadapi dan mengatasi konflik dalam proses aktivitas audit internal, akan dapat membantu auditor internal sehingga dapat meningkatkan efektivitas pengendalian internal.

Dari hasil temuan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa seorang auditor internal harus dapat bekerja dan menjalankan tugasnya dengan independen tanpa tekanan dari otoritas manapun untuk memberikan laporan real terhadap manajemen. Dalam memberikan laporannya, seorang auditor harus memiliki kompetensi yang baik pada bidangnya untuk mendapatkan data secara nyata dan real atas temuan dilapangan dan kemudian memuatnya dalam konsep pelaporan yang dibutuhkan perusahaan sehingga efektifitas pengendalian internal dapat menunjang kinerja perusahaan dapat mempertahankan aset dan kekayaan perusahaan dalam mencapai visi dan misi perusahaan tersebut. Seorang audit internal harus mampu menyesuaikan keahliannya dalam bidang pekerjaannya meskipun sebelumnya tidak pernah menangani audit. Seorang auditor yang telah memiliki pengalaman yang cukup baik secara internal maupun eksternal dalam menjalankan tugas

sebagai seorang auditor biasanya lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaannya namun seorang auditor yang belum memiliki banyak pengalaman juga harus dapat bekerja lebih baik dan bertanggung jawab atas pekerjaannya, karena seorang auditor memberikan kontribusi dalam mempertahankan aset perusahaan guna mencapai visi dan misi perusahaan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka peneliti mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial, independensi auditor internal berpengaruh positif terhadap efektivitas pengendalian internal Kantor Inspeksi PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Wilayah Medan
2. Secara parsial, kompetensi auditor internal berpengaruh positif terhadap efektivitas pengendalian internal Kantor Inspeksi PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Wilayah Medan
3. Secara simultan, independensi dan kompetensi auditor internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pengendalian internal pada Kantor Inspeksi PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Wilayah Medan.

Ketebatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan sebagai berikut:

1. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa pengalaman kerja tidak dapat memoderasi hubungan antara independensi dan kompetensi terhadap efektivitas sistem pengendalian internal Kantor Inspeksi PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Wilayah Medan dan diperkirakan ada variabel lain yang dapat digunakan untuk dapat memoderasi hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner yang jawabannya berdasarkan persepsi jawaban responden, sehingga kemungkinan mengandung unsur subjektivitas.

3. Populasi yang digunakan pada penelitian ini hanya difokuskan pada auditor internal pada Kantor Inspeksi PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Wilayah Medan, tanpa melihat unsur-unsur yang terlibat secara langsung terhadap peningkatan efektivitas sistem pengendalian internal perusahaan dan hanya menggunakan 2 variabel independen yaitu independensi dan kompetensi.

B. Saran

1. Untuk Kantor Inspeksi PT. BRI (Persero) Tbk wilayah Medan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh independensi dan kompetensi auditor terhadap efektivitas pengendalian internal. Maka disarankan agar setiap auditor mempetahankan bahkan meningkatkan independensinya dalam menjalankan tugas sebagai auditor dengan tidak terpengaruh oleh kepentingan individu dan otoritas manapun. Auditor juga disarankan untuk terus meningkatkan kompetensi khususnya dalam pelaksanaan tugas sebagai auditor. Selain itu pihak manajemen perbankan juga harus terus memberikan keleluasaan kepada para auditor untuk menjalankan tugasnya secara independen, selama dalam koridor peraturan yang berlaku secara Undang-undang maupun peraturan internal perbankan, pelatihan secara berkala dan berkelanjutan juga merupakan keharusan untuk dilaksanakan baik oleh internal perbankan maupun dengan melibatkan pihak eksternal.

Pihak perbankan juga harus lebih memperhatikan kompetensi calon pegawai audit internal baik dari segi pendidikan maupun pengalaman kerja. Karna kesesuaian pengalaman bekerja juga memberikan pengaruh yang signifikan dalam efektivitas pengendalian internal. Meskipun pada penelitian ini pengalaman kerja tidak terbukti dapat memoderasi hubungan variabel yang diteliti, secara parsial pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas pengendalian internal.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a) Penelitian selanjutnya agar dapat meneliti dengan menggunakan variabel moderating selain variabel pengalaman kerja yang memungkinkan dapat memengaruhi dan memoderasi hubungan auditor internal terhadap efektivitas sistem pengendalian internal perusahaan.
- b) Pada peneliti selanjutnya diharapkan, disamping menggunakan kuesioner juga melakukan wawancara, observasi dan mengidentifikasi data sekunder sebagai pertimbangan menilai objektivitas jawaban responden.
- c) Peneliti selanjutnya agar menggunakan sampel yang lebih besar dan lebih luas agar dapat menggeneralisasi hasil penelitian dan memperhatikan unsur-unsur lain seperti komite audit dan auditor eksternal yang dapat mempengaruhi efektivitas sistem pengendalian internal perusahaan serta menambah variabel diluar variabel independensi dan kompetensi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agoes, Sukrisno. 2012. *Auditing Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan Oleh Akuntan Publik, Jilid 1, Edisi Keempat*. Jakarta: Salemba Empat.
- Arens, Alvin A; Elder, Randal J; dan Beasley Mark. S;. 2008. *Auditing dan Jasa Assurance Pendekatan Terintegrasi Jilid I*. Edisi ke 12, Erlangga. Jakarta.
-2012. *Auditing And Assurance Services An Integrated Approach 14th edition*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Arikunto, S. 2009. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi ke 6. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azuar, Juliandi. 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu – Ilmu Bisnis (cetakan pertama)*. Medan: Percetakan M2000.
- B. Marshal Romney, dan Steibart, Paul John. 2006. *Accounting Infromatian Systems*. USA: Cengage Learning
- Bagus Laksana Hari, Dkk. 2015. Pengaruh Kompetensi, Independensi, Pengalaman Kerja Kompleksitas Tugas Terhadap Kualitas Audit Aparat Inspektorat Dalam Pengawasan Keuangan Daerah Reward Seabagai Variabel Moderating. *Jurnal Sorot*, Vol 10 No.1 April 2015.
- Badara dan Saidin. 2013. *Impact of the Effective Internal Control System on The Internal Audit Effectiveness at Local Goverment Level. Journal Of Social Development Sciences*, Vol 4, No,1 Jan 2013.
- Bastian, Indra. 2009. *Akuntansi Sektor Publik Suatu Pengantar*, Edisi Ketiga. Jakarta: Erlangga.
- Claudi, DKk. 2013. Pengaruh kinerja Auditor Internal Terhadap efektivitas Pengendalian Internal Prosedur Kredit Kendaraan Bermotor Pada Perusahaan Pembiayaan di Kota Manado. *Jurnal Riset Akuntansi dan Auditing*, Vol 4, No 1, 2013.
- COSO, 2004. *Enterprise Risk Management -Integrated Framework, Executive Summary*. Committee of Sponsoring Organizations of The Treadway Commission.
- Dianawati dan Ramantha. 2013. Pengaruh Independensi, Keahlian Profesional, dan Pengalaman Kerja Auditor Internal terhadap efektivitas struktur pengendalian internal Bank Prekreditasi Rakyat di Kabupaten Gianyar. *E-jurnal Akuntansi Udayana* 4.3, 2013.

- Dewi, Budi Cyntia; Purnamawati, Gusti; Atmadja, Tungga. 2015. Pengaruh Independensi, Pengalaman Kerja, Kompetensi, Motivasi, dan Ruang Lingkup Pekerjaan Audit Pengawas pada Efektivitas Pengendalian Intern Koperasi. E-Jurnal S1 Akuntansi, Universitas Pendidikan Ganesha.
- Elisha, Muliani, dan Icut Rangga. 2010. Pengaruh Independensi, Pengalaman, Due Professional Care, dan Akuntabilitas Terhadap Kualitas Audit. Symposium Nasional Akuntansi XIII.
- Ely Suhayati dan Siti Kurnia Rahayu. (2010). Auditing, Konsep Dasar dan Pedoman Pemeriksaan Akuntan Publik. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Fitrawansyah. 2014. Fraud dan Auditing, Edisi Pertama. Jakarta: Mitra wacana Media.
- Gamage C, T, et all. 2014. *Efectiviness of Internal Control System in State Commercial Banks in Sri Langka. International Journal Of Scientific Reserach and Innovative Technology.*
- Gede, Suantara, DKk. 2014. Pengaruh Independensi, Keahlian Profesional dan Penagalaman kerja Auditor Internal Terhadap Efektifitas Sistem Pengendalian Internal Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. E-jurnal Universitas Pendidikan Ganesha Vol.2, No 1 Tahun 2014.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro.
- Halim, Abdul, 2003, *Auditing (Dasar-Dasar Audit Laporan Keuangan)*, Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan STIM YKPN.
- Handryanto, Rizky Dwi (2015) Pengaruh Independensi, Kompetensi dan Pengalaman Kerja terhadap Efektivitas Pengendalian Internal. Study empiris pada Bank yang berada di Kota Bandung
- Harhinto, Teguh. 2004. Pengaruh Keahlian dan Indepensi Terhadap Kualitas Audit Studi Empiris. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hery. 2013. *Auditing (Pemeriksaan Akuntansi I)*, Cetakan Pertama, Jakarta: CAPS` (Center of Academic Publishing Center)
- Ikatan Akuntan Indonesia-Kompartemen Akuntan Publik (IAI-KAP). 2011. Standart Profesional Akuntan Publik. Jakarta: Salemba Empat.
- Islahuzzaman. 2012. Istilah-Istilah Akuntansi dan Auditing, Edisi Kesatu. Jakarta: Bumi Aksara.

- Lumbangaol, Lasando 2017. Pengaruh Independensi, Kompetensi dan Motivasi Auditor Internal dengan Pengalaman Kerja Auditor sebagai variabel Moderating. Study pada Perusahaan *Costomer Good* di Sumatera Utara
- Mahmudi. 2010. Manajemen Keuangan Daerah. Jakarta: Erlangga.
- Meinhard, et al. 1987. *Governmental Audits: An Action Plan For Excellence. Jurnal Of Accountancy* (Juli), pp.
- Mulyadi. 2010. Sistem Akuntansi. Jakarta: Salemba Empat Rudianto. 2013. *Akuntansi Manajemen (Informasi Untuk Pengambilan Keputusan Strategis)*. Jakarta: Erlangga.
- 2001. Sistem Akuntansi, Edisi Tiga. Jakarta: Salemba Empat.
-2002. Auditing, Edisi Keenam, Cetakan Pertama. Jakarta: Salemba Empat.
-2013. Sistem Akuntansi, Edisi Ketiga, Cetakan Keempat. Jakarta: Salemba Empat.
- Philip Ayagre, et all. 2014. *The Efectiviness Internal Control System Bank: the case of Ghanaian Bank. International Journal of Accounting and Financial Reporting* Vol, 4 No2, 2014.
- Putu Agus Kirana Putra, Dkk. 2017. Pengaruh Independensi, Kompetensi, dan Ruang lingkup Pekerjaan Pengawas Internal Terhadap Sistem Pengendalian Intern BUM Desa Se Kecamatan Kubutambahan Kabupaten Buleleng. E-jurnal Universitas pendidikan Ganesha(Vol 8, No. 1 Tahun 2017)
- Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2008. Tentang Sistem Pengendalian Internal.
- Putra Putu B S dan Rasmini, Ni Ketut (2014). Pengaruh Independensi, Kompetensi dan Ruang Lingkup Pekerjaan Audit Pengawas pda Efektivitas Pengendalian Internal Koperasi. E-Jurnal S1 Akuntansi Universitas Udayana, 371-378
- Putri, Agustina. 2011. Psikologi Perkemabngan. Surakarta: PGSD UMS.
- Sari, E. N. (2015). *The Influence of Governmet Internal Control System, Organizational Culture, Competency And Organizational Comitment On The Accounting Information System Implementation's Success And It's Implication On The Financial Statements Quality*. Universitas Padjajaran
- Sanyoto, Gondodiyoto. 2007. Audit Sistem Informasi dan Pendekatan COBIT, Edisi Revisi. Jakarta: Mitra Wacana Media.

- Sawyer, P. Stephen, Mortimer A, Dittenhofer & James H. Scheiner. 2008. *Sawyer's Internal Audit. Audit Internal Sawyer*. Buku 3. Jakarta: Salemba Empat.
- Siti Ismi Delaila, Leny Suzan (2015). Pngaruh Independensi, Keahlian Profesional dan Pengalaman Kerja Auditor terhadap Efektifitas Pengendalian Internal. *Survey* pada Badan Usaha Milik Negara yang berkantor di wilayah Bandung)
- Standart Profesional Akuntan Publik. 2011 No 1 . Tentang Standar Audit.
- Sugiyono, (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* Bandung : Alfabeta.
- Sumantara, Gede: Lucy Sri Musmini, dan Nyoman Trisna Herawati. 2014. "Pengaruh Independensi, Keahlian Profesional, dan Pengalaman Kerja Auditor Internal Terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Internal dengan Motivasi sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Kasus pada BPR di Kota Singaraja)". *EJournal Universitas Pendidikan Ganesha*. Vol 2 No: 1.
- Syaiful F, Pribadi, 2004. *Assement Centre, Identifikasi Pengukuran, dan Pengembangan Pribadi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Tarigan, DKK. 2014. *Internal Terhadap Efektivitas Pengendalain Internal Process credit granting and coleection*.
- Tugiman, Hiro. 2006. *Standar Profesional Audit Internal*. Cetakan Ke-9. Yogyakarta : Kanisius
-, 2004. *Tantangan dan Prospek Profesi Internal Auditor Di Indonesia*, Yogyakarta: Kanisius.
- Widjajanto, Nugroho. 2001. *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta: Erlangga.
- Wilson, James D and Jhon B. Campbell. 2001. *Controllershhip*, Third Edition, yang diterjemahkan oleh Thinjin Fenix Tjendera. Jakarta: Penerbit Erlangga

LAMPIRAN PENYATAAN

KUESIONER

Data Hasil Kuesioner Penelitian**Skor Variabel Penelitian Setiap Pernyataan
Independensi Auditor Internal (X1)**

Sampel	Variabel Independensi (X1)															Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	66
2	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	65
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	70
4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	65
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	63
6	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	65
7	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	66
8	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	63
9	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
10	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	66
11	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	66
12	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	69
13	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	67
14	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	63
15	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	60
16	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	66
17	5	4	5	4	4	5	4	5	5	3	4	4	5	4	5	66
18	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	5	65
19	5	4	4	4	4	5	4	4	5	3	3	4	4	4	5	62
20	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
21	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	65
22	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	63
23	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	66
24	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	67
25	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	67
26	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	66
27	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	65
28	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	66
29	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	64
30	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	62
31	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	66

32	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	66
33	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	3	4	4	4	5	66
34	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	65
35	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	63
36	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	68
37	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	64
38	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	69
39	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	65
40	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	68
41	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	67
42	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	3	4	5	4	5	64
43	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	3	3	4	5	5	66
44	5	4	4	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	5	64
45	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	68

Skor Variabel Penelitian Setiap Pertanyaan

Kompetensi Auditor Internal (X2)

Sampel	Variabel Kompetensi X2															Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	68
2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	63
3	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	66
4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	62
5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	64
6	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	66
7	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	68
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	62
9	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	64
10	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	67
11	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	67
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	62
13	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	68
14	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	62
15	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	58
16	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	62
17	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	63
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
19	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	61
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	58
21	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	62

22	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
23	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	67
24	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	64
25	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	3	4	4	5	62
26	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	4	3	5	5	5	67
27	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	5	60
28	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	68
29	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	60
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	58
31	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	68
32	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	65
33	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	67
34	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	5	63
35	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	64
36	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	60
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
38	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	62
39	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	3	3	5	5	5	66
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
41	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	68
42	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	65
43	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	65
44	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	66
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	58

**Skor Variabel Penelitian Setiap Pertanyaan
Pengalaman Kerja Auditor Internal (Z)**

Sampel	Pengalaman Kerja SPI										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	48
2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
3	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
7	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
10	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	43
11	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	48

12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
13	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	46
14	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	46
17	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	47
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	45
20	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	46
21	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	47
24	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	45
27	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
28	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	46
29	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	45
30	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	43
31	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	48
32	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	44
33	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	42
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
36	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	47
37	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	45
38	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	44
39	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	43
40	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	47
41	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	48
42	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	45
43	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	47
44	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	45
45	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	48

**Skor Variabel Penelitian Setiap Pertanyaan
Efektivitas Sistem Pengendalian Internal (Y)**

Sampel	Variabel Efektifitas SPI																									Total		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25			
1	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	107

Deskriptif Statistik**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Evektivitas PI	56	63	107	92,59	14,397
Independensi	45	60	70	65,27	2,115
Kompetensi AI	45	58	68	63,51	3,152
Pengalaman Kerja Audit	45	3480	4620	4147,33	278,259
Valid N (listwise)	45				

Uji Validitas dan Reliabilitas Data**Uji Validitas Independensi (X1)****Correlations**

	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11	
item1	Pearson Correlation	1	,826**	,551**	,733**	,544**	,528**	,522**	,408*	,295	,249	,343
	Sig. (2-tailed)		,000	,002	,000	,002	,003	,003	,025	,113	,185	,063
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item2	Pearson Correlation	,826**	1	,772**	,815**	,601**	,518**	,530**	,498**	,475**	,367*	,641**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,003	,003	,005	,008	,046	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item3	Pearson Correlation	,551**	,772**	1	,658**	,485**	,331	,333	,414*	,419*	,320	,484**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000		,000	,007	,074	,072	,023	,021	,085	,007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item4	Pearson Correlation	,733**	,815**	,658**	1	,620**	,463**	,372*	,505**	,402*	,229	,582**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,010	,043	,004	,027	,223	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item5	Pearson Correlation	,544**	,601**	,485**	,620**	1	,087	,117	,110	,221	,046	,300
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,007	,000		,649	,536	,562	,241	,807	,107
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item6	Pearson Correlation	,528**	,518**	,331	,463**	,087	1	,209	,473**	,330	,262	,214
	Sig. (2-tailed)	,003	,003	,074	,010	,649		,267	,008	,075	,163	,256
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item7	Pearson Correlation	,522**	,530**	,333	,372*	,117	,209	1	,500**	,273	,126	,322
	Sig. (2-tailed)	,003	,003	,072	,043	,536	,267		,005	,145	,506	,082
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item8	Pearson Correlation	,408*	,498**	,414*	,505**	,110	,473**	,500**	1	,602**	,234	,395*
	Sig. (2-tailed)	,025	,003	,025	,003	,267	,003	,003		,005	,145	,506

Correlations

		item12	item13	item14	item15	Total
	Pearson Correlation	,522	,733**	,634**	,172**	,819**
item1	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,000	,364	,000
	N	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,530**	,815	,677**	,314**	,947**
item2	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,000	,091	,000
	N	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,333**	,658**	,445	,077**	,738**
item3	Sig. (2-tailed)	,072	,000	,014	,685	,000
	N	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,372**	1,000**	,581**	,285	,869**
item4	Sig. (2-tailed)	,043	,000	,001	,127	,000
	N	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,117**	,620**	,375**	,339**	,548
item5	Sig. (2-tailed)	,536	,000	,041	,067	,002
	N	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,209**	,463**	,386	,002**	,560
item6	Sig. (2-tailed)	,267	,010	,035	,991	,001
	N	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	1,000**	,372**	,322	,016*	,595
item7	Sig. (2-tailed)	,000	,043	,083	,931	,001
	N	30	30	30	30	30
item8	Pearson Correlation	,500*	,505**	,412*	,148**	,660

Correlations

		item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11
item8	Sig. (2-tailed)	,025	,005**	,023**	,004**	,562**	,008**	,005**		,000	,214	,031
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item9	Pearson Correlation	,295	,475	,419	,402	,221	,330	,273	,602	1	,445	,316

item10	Sig. (2-tailed)	,113**	,008	,021**	,027**	,241**	,075**	,145**	,000**		,014*	,089**
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,249	,367	,320	,229	,046	,262	,126	,234	,445	1	,313
item11	Sig. (2-tailed)	,185**	,046**	,085	,223**	,807**	,163	,506	,214*	,014*		,092**
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,343	,641	,484	,582	,300	,214	,322	,395	,316	,313	1
item12	Sig. (2-tailed)	,063**	,000**	,007**	,001	,107**	,256**	,082*	,031**	,089*	,092	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,522	,530	,333	,372	,117	,209	1,000	,500	,273	,126	,322
item13	Sig. (2-tailed)	,003**	,003**	,072**	,043**	,536	,267	,000	,005	,145	,506	,082
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,733	,815	,658	1,000	,620	,463	,372	,505	,402	,229	,582
item14	Sig. (2-tailed)	,000**	,000**	,000	,000**	,000	,010	,043	,004**	,027	,223	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,634	,677	,445	,581	,375	,386	,322	,412	,226	,268	,432
item15	Sig. (2-tailed)	,000**	,000**	,014	,001*	,041	,035	,083	,024**	,230	,152	,017
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,172	,314	,077	,285	,339	,002	,016	,148	,164	,099	,692
	Sig. (2-tailed)	,364*	,091**	,685*	,127**	,067	,991**	,931**	,434	,387**	,602	,000*

Correlations

		item12	item13	item14	item15	Total
item8	Sig. (2-tailed)	,005	,004**	,024**	,434**	,000**
	N	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,273	,402	,226	,164	,565
item9	Sig. (2-tailed)	,145**	,027	,230**	,387**	,001**
	N	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,126	,229	,268	,099	,430
item10	Sig. (2-tailed)	,506**	,223**	,152	,602**	,018**
	N	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,322	,582	,432	,692	,697
item11	Sig. (2-tailed)	,082**	,001**	,017**	,000	,000**
	N	30	30	30	30	30

	Pearson Correlation	,683**	1	,836**	,746**	,582**	,622**	,501**	,510**	,485**	,700**	,701**
item2	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,001	,000	,005	,004	,007	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,619**	,836**	1	,728**	,459*	,631**	,502**	,614**	,514**	,607**	,594**
item3	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,011	,000	,005	,000	,004	,000	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,563**	,746**	,728**	1	,527**	,499**	,412*	,457*	,453*	,680**	,638**
item4	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000		,003	,005	,024	,011	,012	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,654**	,582**	,459*	,527**	1	,225	,201	,096	,365*	,506**	,408*
item5	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,011	,003		,232	,288	,615	,047	,004	,025
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,402*	,622**	,631**	,499**	,225	1	,384*	,628**	,336	,305	,430*
item6	Sig. (2-tailed)	,028	,000	,000	,005	,232		,036	,000	,070	,101	,018
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,274	,501**	,502**	,412*	,201	,384*	1	,446*	,153	,250	,344
item7	Sig. (2-tailed)	,143	,005	,005	,024	,288	,036		,014	,420	,183	,062
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item8	Pearson Correlation	,192	,510**	,614**	,457*	,096	,628**	,446*	1	,428*	,225	,448*

Correlations

	item12	item13	item14	item15	Total
Pearson Correlation	,274	,563**	,527**	,192**	,661**
item1 Sig. (2-tailed)	,143	,001	,003	,309	,000
N	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	,501**	,746	,695**	,510**	,921**
item2 Sig. (2-tailed)	,005	,000	,000	,004	,000
N	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	,502**	,728**	,650	,614**	,897*
item3 Sig. (2-tailed)	,005	,000	,000	,000	,000
N	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	,412**	1,000**	,548**	,457	,847**
item4 Sig. (2-tailed)	,024	,000	,002	,011	,000
N	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	,201**	,527**	,298*	,096**	,565
item5 Sig. (2-tailed)	,288	,003	,109	,615	,001
N	30	30	30	30	30
item6 Pearson Correlation	,384*	,499**	,454**	,628**	,695

	Sig. (2-tailed)	,036	,005	,012	,000	,000
	N	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	1,000	,412**	,426**	,446*	,601
item7	Sig. (2-tailed)	,000	,024	,019	,014	,000
	N	30	30	30	30	30
item8	Pearson Correlation	,446	,457**	,384**	1,000*	,668

Correlations

		item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11
item8	Sig. (2-tailed)	,309	,004**	,000**	,011**	,615**	,000*	,014		,018	,232**	,013
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,249	,485	,514	,453	,365	,336	,153	,428	1	,510	,487
item9	Sig. (2-tailed)	,185**	,007	,004**	,012**	,047**	,070**	,420**	,018**		,004**	,006**
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,522	,700	,607	,680	,506	,305	,250	,225	,510	1	,656
item10	Sig. (2-tailed)	,003**	,000**	,000	,000**	,004*	,101**	,183**	,232**	,004**		,000**
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,253	,701	,594	,638	,408	,430	,344	,448	,487	,656	1
item11	Sig. (2-tailed)	,177**	,000**	,001**	,000	,025**	,018**	,062*	,013*	,006*	,000**	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,274	,501	,502	,412	,201	,384	1,000	,446	,153	,250	,344
item12	Sig. (2-tailed)	,143**	,005**	,005*	,024**	,288	,036	,000	,014	,420*	,183**	,062*
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,563	,746	,728	1,000	,527	,499	,412	,457	,453	,680	,638
item13	Sig. (2-tailed)	,001*	,000**	,000**	,000**	,003	,005	,024*	,011**	,012	,000	,000*
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,527	,695	,650	,548	,298	,454	,426	,384	,429	,665	,543
item14	Sig. (2-tailed)	,003	,000**	,000**	,002*	,109	,012*	,019	,036*	,018	,000	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,192	,510	,614	,457	,096	,628	,446	1,000	,428	,225	,448
item15	Sig. (2-tailed)	,309	,004**	,000**	,011*	,615	,000**	,014*	,000	,018*	,232	,013*

Correlations

		item12	item13	item14	item15	Total
item8	Sig. (2-tailed)	,014	,011**	,036**	,000**	,000**
	N	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,153	,453	,429	,428	,592
item9	Sig. (2-tailed)	,420**	,012	,018**	,018**	,001**

	N	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,250	,680	,665	,225	,729
item10	Sig. (2-tailed)	,183**	,000**	,000	,232**	,000*
	N	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,344	,638	,543	,448	,742
item11	Sig. (2-tailed)	,062**	,000**	,002**	,013	,000**
	N	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	1	,412	,426	,446	,601
item12	Sig. (2-tailed)		,024**	,019*	,014**	,000
	N	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,412	1	,548	,457	,847
item13	Sig. (2-tailed)	,024*		,002**	,011**	,000
	N	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,426	,548	1	,384	,747
item14	Sig. (2-tailed)	,019	,002**		,036*	,000
	N	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,446	,457	,384	1	,668
item15	Sig. (2-tailed)	,014	,011**	,036**		,000

Correlations

		item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11
item15	N	30	30**	30**	30**	30**	30*	30	30	30	30**	30
	Pearson Correlation	,661	,921	,897	,847	,565	,695	,601	,668	,592	,729	,742
Total	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,001	,000	,000
	N	30**	30	30**	30**	30**	30**	30**	30**	30**	30**	30**

Correlations

		item12	item13	item14	item15	Total
item15	N	30	30**	30**	30**	30**
	Pearson Correlation	,601	,847	,747	,668	1
Total	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	30**	30	30**	30**	30**

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,841	15

Uji Validitas Efektifitas Sistem Pengendalian Internal (Y)

Correlations

		item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11
item1	Pearson Correlation	1	,524**	1,000**	,337	,524**	,337	,666**	,524**	,524**	,524**	,666**
	Sig. (2-tailed)		,003	,000	,069	,003	,069	,000	,003	,003	,003	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item2	Pearson Correlation	,524**	1	,524**	,552**	1,000**	,552**	,479**	1,000**	1,000**	1,000**	,479**
	Sig. (2-tailed)	,003		,003	,002	,000	,002	,007	,000	,000	,000	,007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item3	Pearson Correlation	1,000**	,524**	1	,337	,524**	,337	,666**	,524**	,524**	,524**	,666**
	Sig. (2-tailed)	,000	,003		,069	,003	,069	,000	,003	,003	,003	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item4	Pearson Correlation	,337	,552**	,337	1	,552**	1,000**	,476**	,552**	,552**	,552**	,476**
	Sig. (2-tailed)	,069	,002	,069		,002	,000	,008	,002	,002	,002	,008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item5	Pearson Correlation	,524**	1,000**	,524**	,552**	1	,552**	,479**	1,000**	1,000**	1,000**	,479**
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,003	,002		,002	,007	,000	,000	,000	,007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item6	Pearson Correlation	,337	,552**	,337	1,000**	,552**	1	,476**	,552**	,552**	,552**	,476**
	Sig. (2-tailed)	,069	,002	,069	,000	,002		,008	,002	,002	,002	,008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item7	Pearson Correlation	,666**	,479**	,666**	,476**	,479**	,476**	1	,479**	,479**	,479**	1,000**
	Sig. (2-tailed)	,000	,007	,000	,008	,007	,008		,007	,007	,007	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item8	Pearson Correlation	,524**	1,000**	,524**	,552**	1,000**	,552**	,479**	1	1,000**	1,000**	,479**

Correlations

		item12	item13	item14	item15	item16	item17	item18	item19	item20	item21	item22
item1	Pearson Correlation	1,000	,666**	,524**	1,000	1,000**	,666	,524**	,688**	,688**	,298**	,337**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,003	,000	,000	,000	,003	,000	,000	,110	,069
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item2	Pearson Correlation	,524**	,479	1,000**	,524**	,524**	,479**	1,000**	,638**	,638**	,587**	,552**
	Sig. (2-tailed)	,003	,007	,000	,003	,003	,007	,000	,000	,000	,001	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item3	Pearson Correlation	1,000**	,666**	,524	1,000	1,000**	,666	,524**	,688**	,688**	,298**	,337**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,003	,000	,000	,000	,003	,000	,000	,110	,069
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item4	Pearson Correlation	,337	,476**	,552	,337	,337**	,476**	,552**	,498**	,498**	,546**	1,000**
	Sig. (2-tailed)	,069	,008	,002	,069	,069	,008	,002	,005	,005	,002	,000

N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item5 Pearson Correlation	,524**	,479**	1,000**	,524**	,524	,479**	1,000**	,638**	,638**	,587**	,552**
item5 Sig. (2-tailed)	,003	,007	,000	,003	,003	,007	,000	,000	,000	,001	,002
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item6 Pearson Correlation	,337	,476**	,552	,337**	,337**	,476	,552**	,498**	,498**	,546**	1,000**
item6 Sig. (2-tailed)	,069	,008	,002	,069	,069	,008	,002	,005	,005	,002	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item7 Pearson Correlation	,666**	1,000**	,479**	,666**	,666**	1,000**	,479	,761**	,761**	,404**	,476**
item7 Sig. (2-tailed)	,000	,000	,007	,000	,000	,000	,007	,000	,000	,027	,008
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item8 Pearson Correlation	,524**	,479**	1,000**	,524**	,524**	,479**	1,000**	,638	,638**	,587**	,552**

Correlations

	item23	item24	item25	Total
item1 Pearson Correlation	,666	,524**	,688**	,805
item1 Sig. (2-tailed)	,000	,003	,000	,000
N	30	30	30	30
item2 Pearson Correlation	,479**	1,000	,638**	,837**
item2 Sig. (2-tailed)	,007	,000	,000	,000
N	30	30	30	30
item3 Pearson Correlation	,666**	,524**	,688	,805
item3 Sig. (2-tailed)	,000	,003	,000	,000
N	30	30	30	30
item4 Pearson Correlation	,476	,552**	,498	,666
item4 Sig. (2-tailed)	,008	,002	,005	,000
N	30	30	30	30
item5 Pearson Correlation	,479**	1,000**	,638**	,837**
item5 Sig. (2-tailed)	,007	,000	,000	,000
N	30	30	30	30
item6 Pearson Correlation	,476	,552**	,498	,666**
item6 Sig. (2-tailed)	,008	,002	,005	,000
N	30	30	30	30
item7 Pearson Correlation	1,000**	,479**	,761**	,827**

	Sig. (2-tailed)	,000	,007	,000	,000
	N	30	30	30	30
item8	Pearson Correlation	,479**	1,000**	,638**	,837**

Correlations

		item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11
item8	Sig. (2-tailed)	,003	,000**	,003**	,002	,000**	,002	,007**		,000**	,000**	,007**
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,524	1,000	,524	,552	1,000	,552	,479	1,000	1	1,000	,479
item9	Sig. (2-tailed)	,003**	,000	,003**	,002**	,000**	,002**	,007**	,000**		,000**	,007**
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,524	1,000	,524	,552	1,000	,552	,479	1,000	1,000	1	,479
item10	Sig. (2-tailed)	,003**	,000**	,003	,002	,000**	,002	,007**	,000**	,000**		,007**
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,666	,479	,666	,476	,479	,476	1,000	,479	,479	,479	1
item11	Sig. (2-tailed)	,000	,007**	,000	,008	,007**	,008**	,000**	,007**	,007**	,007**	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	1,000	,524	1,000	,337	,524	,337	,666	,524	,524	,524	,666
item12	Sig. (2-tailed)	,000**	,003**	,000**	,069**	,003	,069**	,000**	,003**	,003**	,003**	,000**
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,666	,479	,666	,476	,479	,476	1,000	,479	,479	,479	1,000
item13	Sig. (2-tailed)	,000	,007**	,000	,008**	,007**	,008	,000**	,007**	,007**	,007**	,000**
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,524	1,000	,524	,552	1,000	,552	,479	1,000	1,000	1,000	,479
item14	Sig. (2-tailed)	,003**	,000**	,003**	,002**	,000**	,002**	,007	,000**	,000**	,000**	,007**
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	1,000	,524	1,000	,337	,524	,337	,666	,524	,524	,524	,666
item15	Sig. (2-tailed)	,000**	,003**	,000**	,069**	,003**	,069**	,000**	,003	,003**	,003**	,000**

Correlations

	item12	item13	item14	item15	item16	item17	item18	item19	item20	item21	item22
--	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------

item8	Sig. (2-tailed)	,003	,007**	,000**	,003	,003**	,007	,000**	,000**	,000**	,001**	,002**
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,524	,479	1,000	,524	,524	,479	1,000	,638	,638	,587	,552
item9	Sig. (2-tailed)	,003**	,007	,000**	,003**	,003**	,007**	,000**	,000**	,000**	,001**	,002**
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,524	,479	1,000	,524	,524	,479	1,000	,638	,638	,587	,552
item10	Sig. (2-tailed)	,003**	,007**	,000	,003	,003**	,007	,000**	,000**	,000**	,001**	,002**
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,666	1,000	,479	,666	,666	1,000	,479	,761	,761	,404	,476
item11	Sig. (2-tailed)	,000	,000**	,007	,000	,000**	,000**	,007**	,000**	,000**	,027**	,008**
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	1	,666	,524	1,000	1,000	,666	,524	,688	,688	,298	,337
item12	Sig. (2-tailed)		,000**	,003**	,000**	,000	,000**	,003**	,000**	,000**	,110**	,069**
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,666	1	,479	,666	,666	1,000	,479	,761	,761	,404	,476
item13	Sig. (2-tailed)	,000		,007	,000**	,000**	,000	,007**	,000**	,000**	,027**	,008**
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,524	,479	1	,524	,524	,479	1,000	,638	,638	,587	,552
item14	Sig. (2-tailed)	,003**	,007**		,003**	,003**	,007**	,000	,000**	,000**	,001**	,002**
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	1,000	,666	,524	1	1,000	,666	,524	,688	,688	,298	,337
item15	Sig. (2-tailed)	,000**	,000**	,003**		,000**	,000**	,003**	,000	,000**	,110**	,069**

Correlations

		item23	item24	item25	Total
item8	Sig. (2-tailed)	,007	,000**	,000**	,000
	N	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,479	1,000	,638	,837
item9	Sig. (2-tailed)	,007**	,000	,000**	,000**
	N	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,479	1,000	,638	,837
item10	Sig. (2-tailed)	,007**	,000**	,000	,000
	N	30	30	30	30
item11	Pearson Correlation	1,000	,479	,761	,827

	Sig. (2-tailed)	,000	,007**	,000	,000
	N	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,666	,524	,688	,805
item12	Sig. (2-tailed)	,000**	,003**	,000**	,000**
	N	30	30	30	30
	Pearson Correlation	1,000	,479	,761	,827
item13	Sig. (2-tailed)	,000	,007**	,000	,000**
	N	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,479	1,000	,638	,837
item14	Sig. (2-tailed)	,007**	,000**	,000**	,000**
	N	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,666	,524	,688	,805
item15	Sig. (2-tailed)	,000**	,003**	,000**	,000**

Correlations

		item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11
item15	N	30	30**	30**	30	30**	30	30**	30**	30**	30**	30**
	Pearson Correlation	1,000	,524	1,000	,337	,524	,337	,666	,524	,524	,524	,666
item16	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,000	,069	,003	,069	,000	,003	,003	,003	,000
	N	30**	30	30**	30**	30**	30**	30**	30**	30**	30**	30**
	Pearson Correlation	,666	,479	,666	,476	,479	,476	1,000	,479	,479	,479	1,000
item17	Sig. (2-tailed)	,000	,007	,000	,008	,007	,008	,000	,007	,007	,007	,000
	N	30**	30**	30	30	30**	30	30**	30**	30**	30**	30**
	Pearson Correlation	,524	1,000	,524	,552	1,000	,552	,479	1,000	1,000	1,000	,479
item18	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,003	,002	,000	,002	,007	,000	,000	,000	,007
	N	30	30**	30	30	30**	30**	30**	30**	30**	30**	30**
	Pearson Correlation	,688	,638	,688	,498	,638	,498	,761	,638	,638	,638	,761
item19	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,005	,000	,005	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30**	30**	30**	30**	30	30**	30**	30**	30**	30**	30**
	Pearson Correlation	,688	,638	,688	,498	,638	,498	,761	,638	,638	,638	,761
item20	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,005	,000	,005	,000	,000	,000	,000	,000

Sig. (2-tailed)	,069	,008	,002	,069	,069	,008	,002	,005	,005	,002	
N	30**	30**	30**	30**	30**	30**	30**	30	30**	30**	30**

Correlations

		item23	item24	item25	Total
item15	N	30	30**	30**	30
	Pearson Correlation	,666	,524	,688	,805
item16	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,000	,000
	N	30**	30	30**	30**
	Pearson Correlation	1,000	,479	,761	,827
item17	Sig. (2-tailed)	,000	,007	,000	,000
	N	30**	30**	30	30
	Pearson Correlation	,479	1,000	,638	,837
item18	Sig. (2-tailed)	,007	,000	,000	,000
	N	30	30**	30	30
	Pearson Correlation	,761	,638	1,000	,870
item19	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000
	N	30**	30**	30**	30**
	Pearson Correlation	,761	,638	1,000	,870
item20	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000
	N	30	30**	30	30**
	Pearson Correlation	,404	,587	,466	,603
item21	Sig. (2-tailed)	,027	,001	,009	,000
	N	30**	30**	30**	30**
	Pearson Correlation	,476	,552	,498	,666
item22	Sig. (2-tailed)	,008	,002	,005	,000
	N	30**	30**	30**	30**

Correlations

		item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11
item23	Pearson Correlation	,666	,479**	,666**	,476	,479**	,476	1,000**	,479**	,479**	,479**	1,000**
	Sig. (2-tailed)	,000	,007	,000	,008	,007	,008	,000	,007	,007	,007	,000

item24	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,524**	1,000	,524**	,552**	1,000**	,552**	,479**	1,000**	1,000**	1,000**	,479**
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,003	,002	,000	,002	,007	,000	,000	,000	,007
item25	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,688**	,638**	,688	,498	,638**	,498	,761**	,638**	,638**	,638**	,761**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,005	,000	,005	,000	,000	,000	,000	,000
Total	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,805	,837**	,805	,666	,837**	,666**	,827**	,837**	,837**	,837**	,827**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Correlations

		item12	item13	item14	item15	item16	item17	item18	item19	item20	item21	item22
item23	Pearson Correlation	,666	1,000**	,479**	,666	,666**	1,000	,479**	,761**	,761**	,404**	,476**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,007	,000	,000	,000	,007	,000	,000	,027	,008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item24	Pearson Correlation	,524**	,479	1,000**	,524**	,524**	,479**	1,000**	,638**	,638**	,587**	,552**
	Sig. (2-tailed)	,003	,007	,000	,003	,003	,007	,000	,000	,000	,001	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item25	Pearson Correlation	,688**	,761**	,638	,688	,688**	,761	,638**	1,000**	1,000**	,466**	,498**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,009	,005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	,805	,827**	,837	,805	,805**	,827**	,837**	,870**	,870**	,603**	,666**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Correlations

		item23	item24	item25	Total
item23	Pearson Correlation	1	,479**	,761**	,827
	Sig. (2-tailed)		,007	,000	,000
	N	30	30	30	30
item24	Pearson Correlation	,479**	1	,638**	,837**
	Sig. (2-tailed)	,007		,000	,000
	N	30	30	30	30
item25	Pearson Correlation	,761**	,638**	1	,870
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	30	30	30	30

	Pearson Correlation	,827	,837**	,870	1
Total	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,977	25

Hasil Pengujian Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,13251109
	Absolute	,150
Most Extreme Differences	Positive	,150
	Negative	-,064
Kolmogorov-Smirnov Z		1,005
Asymp. Sig. (2-tailed)		,264

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. Uji Multikolinearitas

3. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	43,773	5,765		7,592	,000		
1							
Indepdensi	,495	,098	,477	5,064	,000	,731	1,367
Kompetensi	,175	,060	,252	2,936	,005	,884	1,131
Pengalaman Kerja AI	,292	,068	,389	4,284	,000	,787	1,271

a. Dependent Variable: Efektivitas SPI

4. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	,732	,469
	Independensi	-1,017	,315
	Kompetensi	,681	,500
	Pengalaman Kerja AI	,268	,790

Hasil Pengujian Hipotesis

1. Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,857 ^a	,734	,714	1,173

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja AI, Kompetensi, Independensi

2. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	155,566	3	51,855	37,674	,000 ^b
	Residual	56,434	41	1,376		
	Total	212,000	44			

a. Dependent Variable: Efektivitas SPI

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja AI, Kompetensi, Independensi

3. Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	43,773	5,765		7,592	,000
	Independensi	,495	,098	,477	5,064	,000
	Kompetensi	,175	,060	,252	2,936	,005
	Pengalaman Kerja AI	,292	,068	,389	4,284	,000

a. Dependent Variable: Efektivitas SPI

4. Uji Moderated Regression Analysis (MRA)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,862 ^a	,743	,717	1,167

a. Predictors: (Constant), X2Z, X1, X2, X1Z

5.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	56,849	6,436		8,833	,000
1 X1	1,071	,895	1,032	1,197	,238
X2	-,630	,919	-,904	-,685	,497
X1Z	-,013	,020	-1,428	-,646	,522
X2Z	,018	,020	2,060	,880	,384

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2Z, X1, X2, X1Z

KUESIONER
PENGARUH INDEPENDENSI DAN KOMPETENSI TERHADAP
EFEKTIFITAS SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL DENGAN
PENGALAMAN KERJA AUDITOR SEBAGAI VARIABEL MODERASI
PADA KANTOR INSPEKSI PT. BANK RAKYAT INDONESIA, Tbk
WILAYAH MEDAN.

Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Kepada Yth. Bapak/Ibu
Kantor Inspeksi
PT. Bank Rakyat Indonesia
Di Tempat

Dengan hormat,

Saya adalah Mahasiswa Program Pasca Sarjana (S2) Magister Akuntansi, Prodi Akuntansi Manajemen yang saat ini sedang melakukan penelitian Tesis dengan judul “Pengaruh Independensi Dan Kompetensi Terhadap Efektifitas Sistem Pengendalian Internal Dengan Pengalaman Kerja Auditor Sebagai Variabel Moderasi Pada Kantor Inspeksi PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Wilayah Medan.”. Penelitian ini merupakan tugas akhir untuk mendapat gelar Magister Akuntansi (M.Ak). Berkaitan dengan hal tersebut, saya mohon bantuan Bapak/Ibu untuk bersedia mengisi kuesioner penelitian ini.

Pernyataan-pernyataan dalam kuesioner ini merupakan persepsi atas Independensi, Kompetensi dan Sistem Pengendalian Internal, serta Pengalaman Kerja Auditor. Tidak ada jawaban benar atau salah, hanya pendapat dan pengalaman pribadi dalam menjawab pernyataan-pernyataan tersebut. Kami menjunjung tinggi kejujuran Bapak dalam menjawab pernyataan-pernyataan tersebut. Jawaban dan identitas responden hanya digunakan untuk kepentingan akademis dan akan dijaga kerahasiaannya. Bantuan Bapak sangat saya harapkan demi terselesainya penelitian ini.

Atas bantuan dan kesediaan Bapak dalam mengisi kuesioner penelitian ini, dengan rendah hati saya ucapkan terima kasih.

Medan, Agustus 2019

Hormat saya,

Ridha Alhamdi

NB : Mohon kuesioner dikembalikan Paling lambat 1 minggu setelah kuesioner

DAFTAR PERTANYAAN KUESIONER

Petunjuk Pengisian

Pertanyaan terdiri dari 2 bagian, yaitu bagian A merupakan pertanyaan umum dan bagian B merupakan pertanyaan khusus. Bapak / Ibu dimohon untuk memberi tanda tickmark (√) pada jawaban yang menurut Bapak / Ibu paling sesuai.

A. Pertanyaan Umum

Nama Responden : _____ (Boleh Tidak Diisi)

(Berikan tanda centang () pada kotak yang tersedia)

Jenis Kelamin : Pria Wanita

Umur : 21 – 30 Tahun 31 – 40 Tahun

41 – 50 Tahun 51 – 60 Tahun

Lebih dari 60 Tahun

Pendidikan Terakhir : SLTA Diploma

Sarjana Pasca Sarjana

Nama Departemen /

Bagian : _____

Jabatan : _____

Lama Berkerja pada

Perusahaan (saat ini) : _____

B. Pertanyaan Khusus

Pertanyaan Kuesioner ini mengenai “Peran Internal Audit Dalam Meningkatkan Efektivitas Pengendalian Internal Bank di Semarang” pada bank tempat Bapak / Ibu bekerja. Bapak / Ibu dimohon untuk memberi tanda tickmark (√) pada jawaban yang menurut Bapak / Ibu paling sesuai.

Adapun alternatif Jawaban adalah :

STS = Sangat tidak setuju (1)

TS = Tidak setuju (2)

N = Netral (3)

S = Setuju (4)

SS = Sangat setuju (5)

Atas partisipasinya, Saya mengucapkan terima kasih.

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
	Independensi (X1)					
1	Saya melakukan kegiatan pemeriksaan audit terpisah dengan berbagai kegiatan pekerjaan saya yang lainnya					
2	Saya memberikan penilaian pemeriksaan audit secara objektif dan netral/tidak memihak siapapun atau pihak manapun.					
3	Pemeriksaan yang saya lakukan bebas dari pembatasan pemeriksaan pada kegiatan catatan orang tertentu yang seharusnya tercakup dalam pemeriksaan.					
4	Pelaporan yang saya lakukan bebas dari perasaan kewajiban untuk memodifikasi pengaruh fakta yang dilaporkan pada pihak tertentu dan menghindari praktek untuk meniadakan persoalan penting dari laporan formal ke laporan informal bentuk tertentu yang disenangi.					
5	Pelaporan yang saya lakukan bebas dari usaha tertentu untuk mengesampingkan pertimbangan akuntan pemeriksa terhadap isi laporan pemeriksaan, baik fakta maupun pendapatnya.					
	Independensi Dalam Penampilan					
6	Saya bebas dari pengaruh pihak lain dalam menjalankan tugas profesional saya.					
7	Saya mengakses secara langsung atas seluruh buku mengenai kegiatan perusahaan.					
8	Saya bebas dari tekanan atau intervensi manajerial atau friksi yang dimaksudkan untuk menghilangkan (eliminate) apapun dalam audit					
9	Saya bebas dari upaya pimpinan perusahaan untuk menugaskan kegiatan yang harus diperiksa (sesuatu yang mempunyai nilai pembuktian)					
10	Saya bebas dari kepentingan atau hubungan pribadi yang akan menghilangkan atau membatasi pemeriksaan atas kegiatan dalam lingkungan pemeriksaan					
	Independensi Dalam Sudut Keahlian					

11	Saya menggali informasi objek audit dari dalam dan luar perusahaan untuk menyimpulkan suatu temuan audit untuk memberikan pelaporan yang objektif.					
12	Pelaporan yang saya lakukan menghindari bahasa atau istilah-istilah yang mendua arti secara sengaja atau tidak dalam pelaporan fakta, pendapat, rekomendasi serta dalam penafsirannya.					
13	Proses pengumpulan dan pengujian bukti harus dilakukan dengan maksimal untuk mendukung kesimpulan, temuan audit serta rekomendasi yang terkait.					
14	Setiap temuan audit selalu dilaporkan dengan sebaik-baiknya dan disesuaikan dengan standar pelaporan yang berlaku					
15	Setiap temuan dan permasalahan audit yang dikemukakan selalu di iringi dengan rekomendasi penyelesaian yang relevan dan objektif					
	Kompetensi (X2)					
	Penguasaan Standar Audit Internal					
1	Untuk memasuki profesi auditor perlu berlatar belakang pendidikan formal					
2	Saya melakukan pemeriksaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan					
3	Saya menggunakan kemampuan profesional audit dalam segala bidang cakupan audit dalam proses pemeriksaan					
4	Dalam melaksanakan audit, auditor harus mematuhi kode etik yang ditetapkan.					
5	Saya memiliki kecakapan dalam berkomunikasi secara efektif					
	Wawasan Tentang Organisasi					
6	Pimpinan audit internal pada perusahaan bapak/ibu bertanggung jawab terhadap individu dalam organisasi.					
7	Pimpinan audit internal pada perusahaan bapak/ibu memiliki hubungan langsung dengan dewan.					
8	Kemandirian/independensi di perusahaan bapak/ibu ditingkatkan bila pengangkatan pimpinan audit internal dilakukan atas persetujuan dewan.					
9	Kemandirian/independensi di perusahaan bapak/ibu ditingkatkan bila penggantian pimpinan audit internal dilakukan atas persetujuan dewan.					

10	Tujuan, kewenangan dan tanggung jawab bagian audit internal didefinisikan dalam dokumen tertulis.				
	Peningkatan Keahlian				
11	Sebagai seorang auditor saya mengikuti pelatihan teknis dalam auditing				
12	Saya mengikuti pendidikan profesi berkelanjutan selama karir profesional Auditor				
13	Dalam semua pekerjaan saya harus direview oleh atasan secara berjenjang sebelum laporan hasil audit dibuat.				
14	Meningkatkan kemampuan teknis melalui pendidikan berkelanjutan seperti perkumpulan profesi, kehadiran dalam berbagai konferensi , seminar dll				
15	Review temuan dan pelaporan audit untuk meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugas audit.				
	Efektifitas Sistem Pengendalian Internal (Y)				
	Lingkungan Pengendalian				
1	Karyawan ditempatkan sesuai dengan pengetahuan dan keterampilannya				
2	Terdapat dewan komisaris/ komite audit yang independen				
3	Adanya Struktur organisasi dan job deskripsi yang jelas				
4	perusahaan membuat standar perilaku dan kebijakan yang harus dipatuhi karyawan				
5	karyawan dapat bertanggung jawab dalam setiap tugas yang diberikan oleh perusahaan				
	Penilaian Resiko				
6	Saya mengetahui proses penilaian risiko yang dilakukan manajemen				
7	Rotasi pekerjaan dilaksanakan tepat waktu sesuai dengan rutinitas yang diterapkan di bank tempat saya bekerja				
8	Terdapat prosedur yang mengatur secara jelas mengenai penggunaan formulir-formulir atau dokumen-dokumen akuntansi				
9	Saya mengetahui cara-cara yang ditempuh untuk memperoleh pembuktian dalam pengauditan				
10	Peralihan tiap shif kerja di bank tempat saya bekerja di dasarkan dengan adanya bukti catatan				
	Informasi dan Komunikasi				
11	Terdapat pelaksanaan verifikasi terhadap akurasi dan kelengkapan dari transaksi dan melaksanakan prosedur otorisasi, sesuai dengan				

	ketentuan intern					
12	Terdapat pengendalian umum seperti mainframe, server, dan users, workstation, serta jaringan internal - eksternal.					
13	Terdapat panduan atau pedoman mengenai pengelolaan kas, khususnya penerimaan kas					
14	Informasi diolah dengan cepat dan tepat waktu					
15	Melakukan Identifikasi kelas kelas transaksi					
	Aktifitas Pengendalian					
16	Adanya pemisahan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya					
17	Sistem otorisasi antara transaksi penerimaan kas di bank tempat saya bekerja sesuai dengan yang diterapkan perusahaan					
18	Semua arsip – arsip, dokumentasi, faktur – faktur, bukti dan laporan – laporan memiliki nomor urut tercetak diterapkan perusahaan					
19	Setiap Uang tunai / Cek / Giro yang diterima dari hasil penjualan disetorkan ke bank paling lambat satu minggu dan dilakukan oleh orang yang bergerak dibidangnya (Bagian Keuangan) dan bukti setorannya diberikan kepada bagian pencatatan					
20	CCTV dipasang pada kantor termasuk gudang dalam meminimalisir kecurangan.					
	Pemantauan					
21	Melakukan penilaian secara berkala					
22	Audit internal melakukan pengawasan yang efektif					
23	Ada pemeriksaan atas transaksi Penerimaan Kas, Cek, Giro dan diadakan pencocokan dengan catatan yang ada oleh bagian Pemeriksaan Intern					
24	Rekonsiliasi catatan dengan bukti fisik kas yang dilaksanakan perusahaan sesuai dengan jumlah kas yang diperiksa					
25	Melakukan monitoring progres penyelesaian temuan audit					
	Pengalaman Kerja Auditor Internal (Z)					
	Lamanya Waktu Bekerja					
1	Saya telah memiliki banyak pengalaman dalam bidang audit dengan berbagai macam klien sehingga audit yang saya lakukan menjadi lebih baik.					
2	Kemampuan seorang auditor ditentukan oleh pengalaman					
3	Semakin lama menjadi auditor, semakin dapat mendeteksi kesalahan yang dilakukan objek					

	pemeriksaan.					
4	Saya sudah pernah mengaudit pada perusahaan Go Public, sehingga saya dapat mengaudit perusahaan yang belum Go Public lebih baik					
5	Saya terbiasa mengaudit perusahaan yang belum go public, sehingga belum tentu dapat menyadari perusahaan yang telah go public.					
	Banyaknya Tugas Auditor Internal					
6	Jika saya pernah mengaudit klien perusahaan besar, maka saya dapat melakukan audit lebih baik.					
7	Banyak klien sudah saya audit, sehingga audit yang saya lakukan lebih baik.					
8	Walaupun jumlah klien saya banyak, audit yang saya lakukan tidak lebih dari sebelumnya.					
9	Auditor Ekternal dalam pelaksanaan kegiatan audit selalu mempertimbangkan berbagai tenaga yang diperlakukan untuk melaksanakan audit meliputi : jumlah dan tingkat pengalaman staf auditor, pertimbangan pengetahuan, kecakapan dan disiplin ilmu.					
10	Kemajemukan tugas auditor tidak mempengaruhi kualitas audit saya.					