

## BAB IV

### HASIL DAN ANALISIS

#### 4.1. Diskripsi Responden

**Tabel 4.1**  
**Hasil Penyebaran Kuesioner**

No	Nama Dinas	Kuesioner yang dibagikan	Kuesioner yang kembali	Kuesioner yang dapat diolah
1	Dinas Pertanian	7	7	7
2	Dinas Perindustrian	3	3	3
3	Dinas Koperasi & Usaha Mikro	2	2	2
4	Dinas Ketahanan Pangan	3	3	3
5	Dinas Perikanan	3	3	3
6	Dinas Komunikasi & Informasi	2	2	2
7	Dinas Keuangan & Aset Daerah	10	7	7
8	Dinas Kependudukan	2	2	2
9	Dinas Penanaman Modal	5	5	5
10	Dinas Kesehatan	5	5	5
11	Dinas Perdagangan	6	6	6
12	Dinas Sosial	6	5	5
13	Dinas Pemadam Kebakaran	6	4	4
14	Dinas Tenaga Kerja	3	3	3
15	Dinas Penataan Ruang	4	4	4
16	Dinas Perumahan & Permukiman	4	4	4
		71	65	65

Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

Responden dalam penelitian ini adalah Kepala Dinas dan Auditor Internal yang bekerja di 16 Kantor Dinas yang ada di Kota Semarang. Berdasarkan data pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa dari 71 kuesioner yang dibagikan pada 16 Kantor Dinas, hanya 65 kuesioner yang kembali dan dapat diolah. Sehingga dengan demikian tingkat pengembalian kuesioner (*Response Rate*) sebesar 91,55%. Data responden yang diperoleh akan dikelompokan berdasarkan jenis kelamin, pendidikan terakhir, usia dan jabatan.

**Tabel 4.2**

**Demografi Responden**

<b>Keterangan</b>	<b>Kriteria</b>	<b>Jumlah</b>	<b>%</b>
Jenis Kelamin	Laki-laki	27	41,5 %
	Perempuan	38	58,5 %
Pendidikan Terakhir	Diploma	6	9,2 %
	S1	46	70,8 %
	Lainnya	13	20 %
Usia	21 – 25 tahun	1	1,5 %
	26 – 30 tahun	3	4,6 %
	31 – 40 tahun	20	30,8 %
	41 – 50 tahun	24	36,9 %
	51 tahun ke atas	17	26,2 %
Jabatan	Kepala Dinas	15	23,1 %
	Sekretaris Dinas	1	1,5 %
	Auditor Internal	49	75,4 %

Sumber : Lampiran 1

Dapat dilihat profil dari responden yang tersaji dalam data demografi responden pada tabel 4.2, diketahui terdapat 27 responden laki-laki dengan presentase 41,5 % dan 38 responden perempuan dengan presentase 58,5%. Sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan S1 yaitu sebanyak 46 responden dengan presentase 70,8% dan sisanya 6 responden lulusan Dlpoma dengan presentase 9,2% dan 13 responden memiliki latar belakang pendidikan yang lebih tinggi dari S1 dengan presentase 20%. Dengan rentang usia mayoritas 41-50 tahun sebanyak 24 responden (36,9%), usia 51 tahun ke atas sebanyak 17 responden (26,2%), usia 31-40 tahun sebanyak 20 responden (30,8%), usia 26-30 tahun sebanyak 3 responden (4,6%) dan yang paling muda usia 21-25 tahun hanya 1 responden (1,5%).

Dari keseluruhan responden yang telah mengisi kuesioner yaitu 65 responden, diantaranya sebanyak 49 responden dengan jabatan auditor internal (75,4%), sebanyak 15 responden dengan jabatan kepala dinas (23,1%) dan 1 responden dengan jabatan sekretaris dinas dengan presentase 1,5%.

## **4.2. Uji Kualitas Data**

### 4.2.1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Dalam penelitian ini, tingkat *confidence interval* yang digunakan adalah 95 % , dengan alpha 0,05.

## a. Uji Validitas Kompetensi Departemen Audit Internal

**Tabel 4.3****Hasil Pengujian Validitas Kompetensi Departemen Audit Internal**

Pertanyaan	Koefisien Korelasi	p-value	Keterangan
X1	0,824**	0,000	Valid
X2	0,765**	0,000	Valid
X3	0,767**	0,000	Valid
X4	0,898**	0,000	Valid

Sumber : Lampiran 2

Dari tabel 4.3 dihasilkan bahwa pengujian variabel Kompetensi Departemen Audit Internal, semua pertanyaan dinyatakan valid, karena semua indikator memiliki  $\text{Sig} < \alpha (0,05)$ .

## b. Uji Validitas Hubungan antara Audit Internal dan Audit Eksternal

**Tabel 4.4****Hasil Pengujian Validitas Hubungan antara Audit Internal dan Audit Eksternal**

Pertanyaan	Koefisien Korelasi	p-value	Keterangan
X1	0,574**	0,000	Valid
X2	0,659**	0,000	Valid
X3	0,647**	0,000	Valid
X4	0,766**	0,000	Valid
X5	0,753**	0,000	Valid

X6	0,729**	0,000	Valid
X7	0,786**	0,000	Valid
X8	0,800**	0,000	Valid
X9	0,787**	0,000	Valid

Sumber : Lampiran 2

Dari tabel 4.4 dihasilkan bahwa pengujian variabel Hubungan antara Audit Internal dan Audit Eksternal, semua pertanyaan dinyatakan valid, karena semua indikator memiliki  $\text{Sig} < \alpha$  (0,05).

c. Uji Validitas Dukungan Manajemen untuk Audit Internal

**Tabel 4.5**  
**Hasil Pengujian Validitas Dukungan Manajemen untuk Audit Internal**

Pertanyaan	Koefisien Korelasi	p-value	Keterangan
X1	0,842**	0,000	Valid
X2	0,831**	0,000	Valid
X3	0,879**	0,000	Valid
X4	0,831**	0,000	Valid
X5	0,887**	0,000	Valid
X6	0,821**	0,000	Valid

Sumber : Lampiran 2

Dari tabel 4.5 dihasilkan bahwa pengujian variabel Dukungan Manajemen untuk Audit Internal, semua pertanyaan dinyatakan valid, karena semua indikator memiliki  $\text{Sig} < \alpha$  (0,05).

## d. Uji Validitas Independensi Audit Internal

**Tabel 4.6****Hasil Pengujian Validitas Independensi Audit Internal**

Pertanyaan	Koefisien Korelasi	p-value	Keterangan
X1	0,794**	0,000	Valid
X2	0,794**	0,000	Valid
X3	0,884**	0,000	Valid
X4	0,856**	0,000	Valid
X5	0,649**	0,000	Valid
X6	0,798**	0,000	Valid
X7	0,825**	0,000	Valid
X8	0,821**	0,000	Valid
X9	0,747**	0,000	Valid

Sumber : Lampiran 2

Dari tabel 4.6 dihasilkan bahwa pengujian variabel Independensi Audit Internal, semua pertanyaan dinyatakan valid, karena semua indikator memiliki  $\text{Sig} < \alpha (0,05)$ .

## e. Uji Validitas Efektivitas Audit Internal

**Tabel 4.7****Hasil Pengujian Validitas Efektivitas Audit Internal**

Pertanyaan	Koefisien Korelasi	p-value	Keterangan
X1	0,815**	0,000	Valid
X2	0,706**	0,000	Valid

X3	0,853**	0,000	Valid
X4	0,815**	0,000	Valid
X5	0,737**	0,000	Valid
X6	0,727**	0,000	Valid
X7	0,718**	0,000	Valid
X8	0,920**	0,000	Valid
X9	0,761**	0,000	Valid
X10	0,909**	0,000	Valid
X11	0,530**	0,000	Valid
X12	0,846**	0,000	Valid
X13	0,872**	0,000	Valid
X14	0,891**	0,000	Valid
X15	0,917**	0,000	Valid

Sumber : Lampiran 2

Dari tabel 4.7 dihasilkan bahwa pengujian variabel Efektivitas Audit Internal, semua pertanyaan dinyatakan valid, karena semua indikator memiliki  $\text{Sig} < \alpha (0,05)$ .

#### 4.2.2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang telah dinyatakan valid. Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi data atau ketepatan dari keseluruhan kuesioner. Reliabilitas diukur dengan menggunakan uji statistik *Cronbach's Alpha*. Jika  $\alpha < 0,5$  variabel tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang rendah.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Pertanyaan	N valid	Alpha ( $\alpha$ )	Keterangan
Efektivitas Audit Internal	15	0,959	Reliabilitas Sempurna
Kompetensi Dep. Audit Internal	4	0,819	Reliabilitas Tinggi
Hub. Audit Internal & Eksternal	9	0,881	Reliabilitas Tinggi
Dukungan Manajemen	6	0,921	Reliabilitas Sempurna
Independensi Audit Internal	9	0,923	Reliabilitas Sempurna

Sumber : Lampiran 2

Dari tabel 4.8 dapat dilihat bahwa semua variabel memiliki koefisien  $\alpha > 0,5$  sehingga dapat dikatakan pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel. Untuk selanjutnya item-item pada masing-masing variabel layak untuk digunakan sebagai alat ukur dalam pengujian statistik.

#### 4.3. Analisis Statistik Deskriptif

Berdasarkan data yang diperoleh dari penelitian ini, didapatkan statistik deskriptif variabel penelitian kompetensi departemen audit internal, ukuran departemen audit internal, hubungan antara auditor internal dan eksternal, dukungan manajemen untuk audit internal dan independensi audit internal, yang disajikan pada tabel berikut :



**Tabel 4.9****Statistik Deskriptif Variabel**

Variabel	Minimum	Maximum	Mean	Rentang Skala			Keterangan
				Rendah 1 - 2,33	Sedang 2,34 - 3,67	Tinggi 3,68 - 5	
EAI	3,80	5,00	4,45			√	Tinggi
KOMP	2,00	5,00	3,82			√	Tinggi
UKR	1,00	4,00	1,92	√			Rendah
HUB	3,22	5,00	4,08			√	Tinggi
DKG	3,00	5,00	4,19			√	Tinggi
INDP	3,00	5,00	4,06			√	Tinggi

Berdasarkan tabel 4.9, dapat diketahui bahwa variabel efektivitas audit internal memiliki nilai minimum 3,80 dan nilai maksimum sebesar 5,00 dari 15 pernyataan kuesioner. Sedangkan untuk nilai rata-ratanya adalah 4,45 (termasuk rentang skala tinggi). Artinya menurut responden pada penelitian ini, bahwa proses audit yang dilakukan oleh auditor internal dalam departemennya sudah berjalan sangat efektif.

Sedangkan pada variabel kompetensi departemen audit internal memiliki nilai minimum 2,00 dan nilai maksimum sebesar 5,00 dari 4 pernyataan kuesioner. Sedangkan untuk nilai rata-ratanya adalah 3,82 (termasuk rentang skala tinggi). Artinya menurut responden pada penelitian ini, responden merasa bahwa kompetensi yang dimiliki auditor internal sudah kompeten dalam menjalankan tugas pengauditannya.

Lalu pada variabel ukuran departemen audit internal memiliki nilai minimum 1,00 dan nilai maksimum sebesar 4,00 dari 1 pernyataan kuesioner. Sedangkan untuk nilai rata-ratanya adalah 1,92 (termasuk rentang skala rendah). Artinya menurut responden pada penelitian ini, responden merasa bahwa jumlah staff audit internal dalam departemennya masih kurang memadai.

Selanjutnya pada variabel hubungan antara audit internal dan eksternal memiliki nilai minimum 3,22 dan nilai maksimum sebesar 5,00 dari 9 pernyataan kuesioner. Sedangkan untuk nilai rata-ratanya adalah 4,08 (termasuk rentang skala tinggi). Artinya menurut responden pada penelitian ini, responden merasa bahwa hubungan audit internal dan eksternal baik dan saling membutuhkan guna pencapaian efektivitas audit.

Pada variabel dukungan manajemen untuk audit internal memiliki nilai minimum 3,00 dan nilai maksimum sebesar 5,00 dari 6 pernyataan kuesioner. Sedangkan untuk nilai rata-ratanya adalah 4,19 (termasuk rentang skala tinggi). Artinya menurut responden pada penelitian ini, responden merasa bahwa dukungan manajemen telah memberikan dukungan yang optimal dalam menjalankan proses audit.

Terakhir, pada variabel independensi audit internal memiliki nilai minimum 3,00 dan nilai maksimum sebesar 5,00 dari 9 pernyataan kuesioner. Sedangkan untuk nilai rata-ratanya adalah 4,06 (termasuk rentang skala tinggi). Artinya menurut responden pada penelitian ini, responden merasa bahwa sikap independensi audit internal dalam menjalankan tugas pengauditannya sudah sangat independen.

#### 4.4. Uji Asumsi Klasik

##### 4.4.1. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan dengan Uji Kolmogorov Smirnov dimana normalitas residual ditunjukkan dengan nilai signifikansi diatas 0,05. Berikut adalah Uji Normalitas pada model persamaan pada penelitian ini :

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Standardized Residual
N		49
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,94648472
Most Extreme Differences	Absolute	,069
	Positive	,069
	Negative	-,055
Kolmogorov-Smirnov Z		,482
Asymp. Sig. (2-tailed)		,974

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari tabel 4.10 diketahui bahwa nilai *Sig (2 tailed)* = 0,974 >  $\alpha$  (0,05), maka data dikatakan terdistribusi secara normal, sehingga data memenuhi asumsi normalitas dan dapat dianalisis lebih lanjut dengan menggunakan analisis regresi.

#### 4.4.2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan Uji *Glejser*. Jika hasil Uji *Glejser* diperoleh angka  $> \alpha$  (0,05) maka tidak terjadi penyimpangan heteroskedastisitas atau dengan kata lain, lolos Uji Heteroskedastisitas.

**Tabel 4.11**

#### Hasil Uji Heteroskedastisitas

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,088	5	,018	,429	,826 <sup>a</sup>
	Residual	1,755	43	,041		
	Total	1,843	48			

a. Predictors: (Constant), INDP, UKR, KOMP, HUB, DKG

b. Dependent Variable: ABS\_RES

Dari tabel 4.11 diketahui bahwa nilai Signifikansi Simultan  $0,826 > \alpha$  (0,05) yang artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan pada *absolut standardized residual*. Maka dapat disimpulkan tidak terdapat heteroskedastisitas.

#### 4.4.3. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar satu atau semua variabel bebas (independen). Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Multikolinearitas tidak terjadi apabila nilai VIF  $< 10$  dan nilai *Tolerance*  $< 1$

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4,031	,536		7,523	,000		
KOMP	,170	,095	,297	1,804	,078	,583	1,716
UKR	,199	,061	,484	3,243	,002	,707	1,415
HUB	,521	,217	,589	2,400	,021	,262	3,818
DKG	,148	,229	,159	,648	,520	,261	3,826
INDP	,356	,130	,385	2,774	,008	,199	5,037

a. Dependent Variable: EAI

Dari tabel 4.12 diatas, dapat dilihat bahwa tidak ada nilai *Tolerance* > 1 dan tidak ada nilai *VIF* > 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi, sehingga model ini layak untuk dipakai.

#### 4.5. Uji Hipotesis

##### 4.5.1. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi atau *R-Square* bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

**Tabel 4.13**

#### Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

##### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,568 <sup>a</sup>	,322	,243	,37053

a. Predictors: (Constant), INDP, UKR, KOMP, HUB, DKG

b. Dependent Variable: EAI

Dari tabel 4.13, dapat dilihat nilai  $R^2$  sebesar 0,322 atau 56,8%. Artinya bahwa variabel Kompetensi Dep. Audit Internal, Ukuran Dep. Audit Internal, Hubungan antara Audit Internal dan Eksternal, Dukungan Manajemen, serta Independensi Audit Internal menjelaskan 56,8% variasi Efektivitas Audit Internal.

#### 4.5.2. Uji Signifikansi Model Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk menguji apakah semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Signifikansi Model Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,805	5	,561	4,087	,004 <sup>a</sup>
	Residual	5,903	43	,137		
	Total	8,709	48			

a. Predictors: (Constant), INDP, UKR, KOMP, HUB, DKG

b. Dependent Variable: EAI

Dapat dilihat dari tabel 4.14 bahwa hasil F hitung sebesar 4,087 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,004 < \alpha (0,05)$ . Karena probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka model penelitian ini fit dan regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen dengan variabel independen.

#### 4.5.3. Uji Signifikansi Individual (Uji t)

Uji t bertujuan untuk menguji seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4.15

## Hasil Uji Signifikansi Individual (Uji t)

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Sig/2	Keterangan
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	4,031	,536		7,523	,000		
	KOMP	,170	,095	,297	1,804	,078	0,039	Diterima
	UKR	,199	,061	,484	3,243	,002	0,001	Diterima
	HUB	,521	,217	,589	2,400	,021	0,010	Diterima
	DKG	,148	,229	,159	,648	,520	0,260	Ditolak
	INDP	,356	,130	,385	2,774	,008	0,004	Diterima

a. Dependent Variable: EAI

Berdasarkan nilai koefisien regresi pada tabel 4.15 diatas, maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut :

$$EAI = 4,031 + 0,170 KOMP + 0,199 UKR + 0,521 HUB + 0,148 DKG + 0,356 INDP + e$$

#### 4.6. Pembahasan

##### 4.6.1. Pengaruh Kompetensi Departemen Audit Internal terhadap Efektivitas Audit Internal

Hasil pengujian hipotesis 1 diterima, dapat dilihat di tabel 4.15 tingkat signifikansi variabel kompetensi departemen audit internal sebesar  $0,039 < \alpha$  (0,05) hal ini menunjukkan bahwa kompetensi departemen audit internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas audit internal. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kompeten audit internal yang ada dalam suatu departemen, maka semakin tinggi pula tingkat efektivitas audit internal tersebut. Kompetensi sebagai keharusan yang dimiliki oleh auditor internal,

yang dimaksudkan disini adalah seorang auditor internal haruslah memiliki kompetensi yang unggul seperti memiliki ketrampilan dalam melakukan wawancara atau komunikasi dengan klien, ketrampilan dalam menganalisis data yang diperoleh, melakukan pengujian terhadap hasil temuannya, merekomendasikan hasil dan tindakan korektif, serta memiliki pengetahuan dan pengalaman kerja yang luas. Sehingga dengan demikian kompetensi audit internal sangat penting untuk dapat melakukan audit secara efektif, dengan adanya kompetensi yang unggul dari tiap auditor internal, maka akan menghasilkan audit yang berkualitas yang nantinya hasil audit ini sangat berguna bagi perkembangan tata kelola organisasi ke arah yang lebih baik lagi.

Adanya hasil penelitian ini didukung oleh Standar Audit Intern Pemerintah Indonesia (SAIPI) nomor 2010 tentang kompetensi auditor yang menyatakan bahwa auditor harus mempunyai pendidikan, pengetahuan, keahlian, dan ketrampilan, pengalaman, serta kompetensi lain yang diperlukan untuk melaksanakan tanggung jawabnya. SAIPI menegaskan bahwa penugasan audit internal harus dilakukan dengan kompetensi dan kecermatan profesional. Penelitian dari (Desai, Roberts, & Srivastava, 2010) mengatakan bahwa efektivitas audit internal dalam suatu organisasi akan semakin meningkat apabila auditor internalnya kompeten. Ia mengatakan bahwa kompetensi di definisikan sebagai tingkat pendidikan dan pengalaman profesional yang dimiliki oleh auditor internal. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yaitu penelitian dari (Alzeban, 2014) dan (Kisoka, 2012)



yang mengatakan bahwa kompetensi departemen audit internal berpengaruh positif terhadap efektivitas audit internal.

#### **4.6.2. Pengaruh Ukuran Departemen Audit Internal terhadap Efektivitas Audit Internal**

Hasil pengujian hipotesis 2 diterima, dapat dilihat di tabel 4.15 tingkat signifikansi variabel ukuran departemen audit internal sebesar  $0,001 < \alpha (0,05)$  hal ini menunjukkan bahwa ukuran departemen audit internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas audit internal. Hal ini menunjukkan bahwa semakin banyak jumlah auditor internal dalam suatu departemen itu maka akan semakin tinggi pula tingkat efektivitas audit internal dalam departemen tersebut. Sehingga dengan semakin tingginya tingkat efektivitas audit internal dalam suatu departemen itu akan menjadikan tata kelola yang lebih baik lagi, sehingga tujuan organisasi untuk dapat menciptakan organisasi yang baik dan bersih akan tercapai. Adanya hasil penelitian ini diperkuat oleh (Ahmad, Othman, & Jusoff, 2009) yang mengatakan bahwa jumlah auditor internal yang kecil atau sedikit, akan menghambat fungsi audit internal, sehingga proses audit tidak berjalan efektif.

Adanya hasil penelitian ini didukung oleh penelitian (Ali, Gloeck, Ahmi, & Sahdan, 2007) yang mengatakan bahwa kualitas pekerjaan audit internal akan lebih tinggi, ketika ada jumlah staff audit yang memadai. Ia mengatakan didalam pemerintahan malaysia masalah terberat yang dihadapi audit internal adalah masalah kekurangan staff audit internal. Penelitian lain dari (Brierley, El-nafabi, & David, 2001) mengatakan bahwa kekurangan staff audit internal

disektor publik Sudan, membatasi kemampuan staff audit internal untuk melaksanakan tugas mereka. Juga penelitian dari (Alzeban, 2014) mengatakan bahwa ukuran departemen audit internal berpengaruh positif terhadap efektivitas audit internal, fungsi audit internal harus dilengkapi dengan sumber daya yang cukup untuk dapat melaksanakan tanggung jawabnya secara tepat.

#### **4.6.3. Pengaruh Hubungan antara Auditor Internal dan Eksternal terhadap Efektivitas Audit Internal**

Hasil pengujian hipotesis 3 diterima, dapat dilihat di tabel 4.15 tingkat signifikansi variabel hubungan antara audit internal dan eksternal sebesar  $0,010 < \alpha (0,05)$  hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara audit internal dan eksternal berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas audit internal. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik hubungan antara auditor internal dan eksternal, dapat meningkatkan efektivitas audit internal. Kerjasama yang baik antara auditor internal dan eksternal tentu saja harus dilakukan, karena auditor eksternal membutuhkan auditor internal, untuk dapat meningkatkan efisiensi dalam mengaudit laporan keuangan karena telah dibantu laporan pemeriksaan yang telah dilakukan oleh audit internal, sedangkan auditor internal membutuhkan auditor eksternal untuk mendapatkan informasi tambahan yang mungkin saja dimiliki oleh auditor eksternal untuk mengontrol dan menemukan masalah-masalah yang akan timbul dimasa yang akan datang. Kerjasama yang baik antara audit internal dan eksternal berpotensi untuk dapat meningkatkan nilai ekonomi, efisiensi, dan efektivitas dari keseluruhan aktivitas audit, dibutuhkannya kerjasama yang baik antara audit internal dan

eksternal, agar tidak terjadi tumpang tindih, ataupun duplikasi kerja yang dapat mempertinggi biaya audit dan membuat rumit pertanggungjawaban audit sehingga perlunya untuk dapat melakukan kerjasama dan komunikasi yang baik antara 2 belah pihak, agar proses audit dapat berjalan secara efektif.

Adanya hasil penelitian ini didukung oleh penelitian (Badara & Saidin, 2014) yang mengatakan bahwa hubungan yang baik antara auditor internal dan eksternal berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas audit internal, hubungan ini mengacu pada tindakan berkumpul bersama antara auditor internal dan eksternal dalam mencapai sasaran atau tujuan tertentu organisasi. Juga penelitian (Brierley et al., 2001) yang mengatakan bahwa adanya kerjasama yang baik antara auditor internal dan eksternal, akan meningkatkan efisiensi dan efektivitas audit sehingga kerjasama tersebut dapat membantu manajemen untuk memberikan pelayanan kepada publik yang berkualitas.

#### **4.6.4. Pengaruh Dukungan Manajemen untuk Auditor Internal terhadap Efektivitas Audit Internal**

Hasil pengujian hipotesis 4 ditolak, dapat dilihat di tabel 4.15 tingkat signifikansi variabel dukungan manajemen untuk audit internal sebesar  $0,260 > \alpha (0,05)$  hal ini menunjukkan bahwa dukungan manajemen untuk audit internal tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas audit internal. Dukungan manajemen diperlukan untuk mendukung auditor internal agar dapat menjalankan tugas pengauditannya secara efektif. Akan tetapi hasil penelitian ini mengatakan bahwa dukungan manajemen untuk audit internal tidak mempengaruhi efektivitas audit internal, berdasarkan pada data demografi

responden sebagian besar responden memiliki usia diatas 40 tahun, dimana usia tersebut tergolong usia tua, dimana menurut (Spisak, Grabo, & Van Vugt, 2013) bahwa responden yang berusia muda lebih semangat untuk perubahan, sementara responden yang berusia tua lebih cenderung pada stabilitas. Dalam penelitian ini responden yang berusia tua lebih dominan, Responden dengan usia tua merasa bahwa dirinya telah memiliki banyak pengalaman dalam melakukan pekerjaannya, sehingga mereka cenderung kurang *respect* terhadap dukungan dari manajemen, karena mereka menganggap dukungan dari manajemen sudah hal biasa dan tidak dapat membangkitkan semangatnya. Berbeda dengan responden usia muda yang merasa membutuhkan dukungan dari manajemen untuk dapat *support*-nya agar bisa lebih maksimal lagi dalam melakukan pekerjaannya. Karena bagi responden usia muda mereka membutuhkan dukungan manajemen untuk dapat semangat dan mendapat pengalaman yang lebih banyak untuk perubahan ke arah yang lebih baik lagi. Adanya perbedaan tersebut dapat dilihat secara statistik, pada hasil Uji beda independent sample test (Lampiran 8). Terlihat bahwa F hitung levene test sebesar 1,329 dengan probabilitas 0,255 karena probabilitas  $> 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima. Dari hasil output terlihat bahwa nilai t pada equal variance assumed adalah 2,495 dengan probabilitas signifikansi 0,018. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dukungan manajemen untuk responden usia muda dan usia tua berbeda secara signifikan, Mean usia  $< 40$  th sebesar 4,4357 dan usia  $> 40$  th sebesar 3,9448 yang artinya bahwa usia  $< 40$  th lebih membutuhkan dukungan dari manajemen.

Tidak terdukungnya hipotesis 4 pada penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rahadhitya, 2015), yang mengatakan bahwa dukungan manajemen tidak berpengaruh terhadap efektivitas audit internal. Ia mengatakan bahwa, kepala daerah provinsi Jawa Tengah tidak memberikan dukungan yang optimal, sehingga hal ini menyebabkan melemahnya fungsi audit internal, sehingga audit internal di provinsi Jawa Tengah tidak mampu untuk meningkatkan efektivitas audit internal.

Namun penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hailemariam, 2014) yang mengatakan bahwa dukungan manajemen berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas audit internal, ia mengatakan bahwa dukungan manajemen dapat mendorong proses audit internal sehingga efektivitas audit internal dapat meningkat.

#### **4.6.5. Pengaruh Independensi Auditor Internal terhadap Efektivitas Audit Internal**

Hasil pengujian hipotesis 5 diterima, dapat dilihat di tabel 4.15 tingkat signifikansi variabel independensi audit internal sebesar  $0,004 < \alpha (0,05)$  hal ini menunjukkan bahwa independensi audit internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas audit internal. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi independensi yang dimiliki oleh tiap audit internal akan meningkatkan efektivitas audit internal. Independensi adalah sikap mental yang harus dipertahankan oleh audit internal, dimana audit internal harus bebas dari pengaruh pihak lain dan tidak berpihak kepada hal yang salah atau tidak

semestinya, yang dimaksudkan disini adalah auditor harus berpihak kepada kebenaran yang faktual (kebenaran yang disertai bukti dan data yang relevan dan otentik). Sehingga independensi sangat penting untuk dimiliki tiap audit internal dalam menjalankan tugas pengauditannya. Dengan adanya independensi yang tinggi dari tiap auditor, maka hal ini akan menjadi keuntungan juga bagi organisasi karena tujuan organisasi untuk menciptakan tata kelola organisasi yang baik dan bersih, akan lebih mudah dicapai. Dalam penelitiannya (Schyf, 2000) mengatakan bahwa kurangnya independensi audit internal dalam suatu organisasi merupakan masalah dalam menjalankan fungsi audit internal yang baik.

Adanya hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari (Usman, 2015) yang mengatakan bahwa, independensi berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas audit internal, ia mengatakan untuk mencapai kinerja audit yang baik dan efektif dalam menjalankan peran dan fungsinya, auditor dituntut untuk mematuhi ketentuan dan norma profesi yang berlaku, diantaranya adalah independensi. Semakin independen auditor yang melakukan audit, maka akan semakin efektif kinerja yang mereka hasilkan. Penelitian lain dari (D'Onza, 2006) mengatakan bahwa independensi audit internal berpengaruh positif terhadap efektivitas audit internal, sehingga dengan demikian dapat memberikan nilai tambah bagi organisasi. Penelitian dari (CIPFA, 2006) juga mengatakan bahwa independensi dan objektivitas telah diidentifikasi sebagai elemen kunci dari efektivitas.