

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Auditor Internal pada Perusahaan di Semarang. Kuesioner yang disebar sebanyak 156 kuesioner. Dari kuesioner yang tersebar, kuesioner yang kembali sebanyak 49 kuesioner.

Tabel 4.1. Distribusi Kuesioner

No.	Nama Perusahaan	Kuesioner		
		Dikirim	Kembali	Diolah
1	PT Bintraco Dharma Tbk	3	3	3
2	CV Anugrah Perdana	4	4	4
3	PT Marimas Putra Kencana	3	1	1
4	PT Cengkeh Zanzibar	5	5	5
5	PT Sinar Amaril Factory	5	4	4
6	PT Sinar Puspita	4	4	4
7	PT Semarang Diamond Citra	3	3	3
8	PT Ahabe Adhi Citra	4	4	4
9	PT Nasmoco	3	3	3
10	PT Ahabe Mitra Sejahtera	6	6	6
11	PT Ahabe Niaga Selaras	6	6	6
12	PT SHS International	3	3	3
13	PT Singa Mas Indonesia	2	2	2
14	PT Cemerlang Unggas Lestari	3	1	1
15	PT Victoria Care Indonesia	5	0	0
16	PT Artaboga	5	0	0
17	PT. Industri Jamu Djago	2	0	0
18	PT. Kubota Indonesia	2	0	0
19	PT Sinar Sosro	3	0	0
20	PT Erela	5	0	0
21	PT Bitratex Industries	5	0	0
22	PT Nayati	5	0	0
23	PT Sari Husada	5	0	0
24	PT Nippon Indosari Corpindo	5	0	0
25	PT HM Sampoerna Tbk	5	0	0
26	PT Malindo Feedmill Tbk	5	0	0
27	PT Ritra Cargo Indonesia	5	0	0

28	PT Inti Trident Nusantara	5	0	0
29	PT Bahari Haluan Samudera	5	0	0
30	PT Ciubros Farma	5	0	0
31	PT Sampharindo Perdana	5	0	0
32	PT Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Tbk	5	0	0
33	CV Bina Usaha	5	0	0
34	PT Delta Median	5	0	0
35	PT Unico Utama Jaya	5	0	0
36	PT Handayani	5	0	0
Total Kuesioner		156	49	49

Tabel 4.2. Karakteristik Responden (n=49)

Jenis Kelamin	Jumlah	%
Laki – laki	26	53,06
Perempuan	23	46,94
Total	49	100

Sumber : Lampiran 1

Berdasarkan pada 39 elia diatas, dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini terdapat 26 orang berjenis kelamin laki – laki atau 53,06% dan 23 orang berjenis kelamin perempuan atau 46,94 %. Artinya, responden dalam penelitian ini didominasi oleh pria.

Tabel 4.3. Pendidikan Responden (n=49)

Pendidikan	Jumlah	%
D3	1	2,04
S1	38	77,55
S2	10	20,41
S3	0	0
Total	49	100

Sumber : Lampiran 1

Berdasarkan pada 39 elia diatas, dapat diketahui bahwa pada penelitian ini responden yang berpendidikan D3 berjumlah 1 orang (2,04%), berpendidikan S1 berjumlah 38 orang (77,55 %), yang berpendidikan S2 berjumlah 10 orang (20,41

%), dan yang berpendidikan S3 berjumlah 0 orang (0%). Artinya, responden dalam penelitian ini lebih banyak yang berpendidikan terakhir S1.

Tabel 4.4. Jabatan (n=49)

Jabatan	Jumlah	%
Staff Auditor	1	2,04
Auditor Junior	23	46,94
Auditor Senior	19	38,78
Kepala Auditor	6	12,24
Total	49	100

Sumber : Lampiran 1

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa responden yang berada pada posisi sebagai staff auditor terdapat 1 orang (2,04%), sebagai auditor junior terdapat 23 orang (46,94%), sedangkan yang berada pada posisi sebagai auditor senior terdapat 19 orang (38,78%) dan yang berada pada posisi sebagai kepala auditor terdapat 6 orang (12,24%). Artinya, responden dalam penelitian ini lebih banyak yang berada pada posisi auditor junior.

4.2. Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur seberapa besar kuesioner dapat digunakan untuk mengukur masing-masing variabel dalam penelitian ini. Pengujian validitas data dilakukan dengan membandingkan nilai *Cronbach Alpha If Item Deleted* (CAIID) dan nilai *Cronbach Alpha* (CA). Jika nilai *Cronbach Alpha If Item Deleted* lebih kecil daripada nilai *Cronbach Alpha*, maka item dikatakan valid. Sebaliknya, jika nilai *Cronbach Alpha If Item Deleted* lebih besar daripada nilai *Cronbach Alpha*, maka item dikatakan tidak valid. Pengujian validitas yang pertama dilakukan pada variabel Kompetensi.

Tabel 4.5. Hasil Pengujian Validitas Kompetensi

Indikator	CAIID	CA	Keterangan
P1	0,876	0,876	Valid
P2	0,873	0,876	Valid
P3	0,869	0,876	Valid
P4	0,869	0,876	Valid
P5	0,869	0,876	Valid
K1	0,873	0,876	Valid
K2	0,875	0,876	Valid
K3	0,869	0,876	Valid
K4	0,873	0,876	Valid
K5	0,872	0,876	Valid
K6	0,872	0,876	Valid
T1	0,872	0,876	Valid
T2	0,872	0,876	Valid
T3	0,875	0,876	Valid
T4	0,874	0,876	Valid
T5	0,874	0,876	Valid
T6	0,869	0,876	Valid
KS1	0,872	0,876	Valid
KS2	0,874	0,876	Valid
KS3	0,871	0,876	Valid
KS4	0,871	0,876	Valid
KS5	0,874	0,876	Valid
KS6	0,873	0,876	Valid
KS7	0,870	0,876	Valid
KS8	0,870	0,876	Valid
KS9	0,870	0,876	Valid
KS10	0,869	0,876	Valid

Sumber : Lampiran 2

Berdasarkan tabel 4.5 diketahui nilai *Cronbach Alpha If Item Deleted* lebih kecil daripada nilai *Cronbach Alpha*, maka dapat dikatakan bahwa semua pernyataan valid.

Tabel 4.6. Hasil Pengujian Validitas Kemampuan Pemecahan Masalah dalam Tim

Indikator	CAIID	CA	Keterangan
KP2	0,860	0,877	Valid
KP3	0,876	0,877	Valid
KP5	0,871	0,877	Valid
KP6	0,867	0,877	Valid

KP7	0,862	0,877	Valid
KP8	0,852	0,877	Valid
KP9	0,870	0,877	Valid
KP11	0,841	0,877	Valid
KP12	0,865	0,877	Valid

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan tabel 4.6 diketahui nilai *Cronbach Alpha If Item Deleted* lebih kecil daripada nilai *Cronbach Alpha*, maka dapat dikatakan bahwa semua pernyataan valid.

Tabel 4.7. Hasil Pengujian Validitas Aktivitas Komputer Audit

Indikator	CAIID	CA	Keterangan
AK1	0,863	0,868	Valid
AK2	0,860	0,868	Valid
AK4	0,843	0,868	Valid
AK5	0,851	0,868	Valid
AK6	0,848	0,868	Valid
AK7	0,851	0,868	Valid
AK8	0,849	0,868	Valid
AK9	0,865	0,868	Valid
AK11	0,856	0,868	Valid

Sumber : Lampiran 6

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui nilai *Cronbach Alpha If Item Deleted* lebih kecil daripada nilai *Cronbach Alpha*, maka dapat dikatakan bahwa semua pernyataan valid.

Tabel 4.8. Hasil Pengujian Validitas Kematangan Audit

Indikator	CAIID	CA	Keterangan
KA1	0,893	0,895	Valid
KA5	0,884	0,895	Valid
KA6	0,892	0,895	Valid
KA7	0,855	0,895	Valid
KA8	0,891	0,895	Valid
KA9	0,887	0,895	Valid
KA10	0,885	0,895	Valid
KA11	0,885	0,895	Valid

KA12	0,881	0,895	Valid
KA13	0,880	0,895	Valid
KA15	0,886	0,895	Valid
KA16	0,887	0,895	Valid
KA17	0,889	0,895	Valid

Sumber : Lampiran 7

Berdasarkan tabel 4.8 diketahui nilai *Cronbach Alpha If Item Deleted* lebih kecil daripada nilai *Cronbach Alpha*, maka dapat dikatakan bahwa semua pernyataan valid.

Tabel 4.9. Hasil Pengujian Validitas Kematangan Audit

Indikator	<i>Cronbach Alpha If Item Deleted</i>	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
KAI1	0,708	0,713	Valid
KAI2	0,668	0,713	Valid
KAI3	0,681	0,713	Valid
KAI4	0,556	0,713	Valid
KAI5	0,690	0,713	Valid

Sumber : Lampiran 8

Berdasarkan tabel 4.9 diketahui nilai *Cronbach Alpha If Item Deleted* lebih kecil daripada nilai *Cronbach Alpha*, maka dapat dikatakan bahwa semua pernyataan valid.

4.3. Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi atau ketetapan data. Berikut hasil pengujian reliabilitas data:

Tabel 4.10. Hasil Pengujian Reliabilitas

Pernyataan	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
KO	0,876	Tinggi
KP	0,877	Tinggi
AK	0,868	Tinggi
KA	0,895	Tinggi
KAI	0,713	Tinggi

Sumber : Lampiran 2,3,4,5,6,7,8

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* 44eliable Kompetensi (KO) sebesar 0,876, Kemampuan Pemecahan Masalah dalam Tim (KP) sebesar 0,877, Aktivitas Komputer Audit (AK) sebesar 0,868, Kematangan Audit (KA) sebesar 0,895 dan Kinerja Audit Internal (KAI) sebesar 0,713, sehingga masing – masing menunjukkan reliabilitas tinggi. Dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan 44eliable.

4.4. Statistik Deskriptif

Tujuan dari statistik deskriptif dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran jawaban responden terhadap indikator dalam variabel penelitian. Peneliti membagi kategor menjadi 3 bagian yaitu, tinggi, sedang dan rendah. Penentuan rentang skala dari kategori dengan rumus :

$$\text{Rentang Skala} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kategori}} = \frac{5-1}{3} = 1,33$$

Dari perhitungan rentang skala dapat dikategorikan sebagai berikut :

Kategori	Rendah	Sedang	Tinggi
Rentang Skala	1-2.33	2.34-3.66	3.67-5

Tabel 4.11. Hasil Statistik Deskriptif

VARIABEL	N	MIN	RATA 2	MAX	KATEGORI			KESIMPULAN
					RENDAH	SEDANG	TINGGI	
K	49	4,020	4,323	5.00	1 – 2.33	2.34 – 3.66	3.67 – 5	TINGGI
KP	49	4,082	4,299	5.00	1 – 2.33	2.34 – 3.66	3.67 – 5	TINGGI
AK	49	4,122	4,326	5.00	1 – 2.33	2.34 – 3.66	3.67 – 5	TINGGI
KA	49	4,000	4,190	5.00	1 – 2.33	2.34 – 3.66	3.67 – 5	TINGGI
KAI	49	4,286	4,453	5.00	1 – 2.33	2.34 – 3.66	3.67 – 5	TINGGI

Tabel 4.12. Compare Means

Keterangan	Jumlah	P		K		T		KS		KP		AK		KA		KAI	
		Mean	Sig.	Mean	Sig.	Mean	Sig.	Mean	Sig.	Mean	Sig.	Mean	Sig.	Mean	Sig.	Mean	Sig.
Jenis Kelamin:																	
Laki-laki	26	4.361	0.309	4.315	0.951	4.404	0.615	4.292	0.626					4.218	0.492		
Perempuan	23	4.226		4.309		4.459		4.230									
Usia:																	
20 sampai 35	29	4.264	0.639	4.293	0.915	4.429	0.911	4.264	0.417	4.210	0.020	4.257	0.194	4.193	0.607	4.407	0.128
36 sampai 50	16	4.306		4.341		4.412		4.200		4.440		4.387		4.153		4.520	
51 sampai 65	4	4.500		4.325		4.500		4.525		4.450		4.500		4.375		4.600	
Pendidikan Akhir :																	
D3	1	3.600	0.204	3.600	0.059	3.800	0.212	3.800	0.384	3.700	0.073	3.500	0.023	3.700	0.263	4.000	0.133
S1	38	4.285		4.295		4.438		4.248		4.298		4.327		4.178		4.466	
S2	10	4.500		4.488		4.463		4.400		4.400		4.371		4.338		4.471	
Jabatan:																	
Staff	1	3.600	0.485	3.600	0.182	3.800	0.255	3.800	0.515	3.700	0.035	3.500	0.018	3.700	0.422	4.000	0.040
Junior	23	4.322		4.274		4.496		4.283		4.235		4.265		4.226		4.417	
Senior	19	4.384		4.358		4.390		4.211		4.360		4.380		4.137		4.480	
Kepala	6	4.367		4.433		4.400		4.433		4.480		4.460		4.333		4.640	
Total		50.715		50.631		51.991		50.686		42.273		41.947		49.703		44.001	

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui bahwa variabel Kompetensi yang dinilai melalui Pengetahuan (P), Keterampilan (K), Tugas *Self Efficacy* (T) dan Komputer *Self Efficacy* (KS) dengan jenis kelamin, usia, pendidikan dan jabatan dapat diketahui bahwa tidak dapat perbedaan persepsi tentang kinerja audit internal. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan yang lebih besar dari 0,1, yaitu nilai signifikan dengan jenis kelamin sebesar 0,309 (P), 0,951 (K), 0,615 (T) dan 0,092 (KS). Nilai signifikan dengan usia sebesar 0,639 (P), 0,915 (K), 0,911 (T) dan 0,417 (KS). Nilai signifikan dengan pendidikan akhir sebesar 0,204 (P), 0,059 (K), 0,212 (T) dan 0,384 (KS). Nilai signifikan dengan jabatan sebesar 0,485 (P), 0,182 (K), 0,255 (T) dan 0,515 (KS). Hal ini menunjukkan responden menilai bahwa responden sama-sama setuju bila memiliki pengetahuan yang luas, keterampilan dalam mengolah informasi yang tinggi, memahami fungsi audit dalam proses audit dengan baik dan mampu melakukan proses audit dengan menggunakan komputer dengan baik dapat mempengaruhi peningkatan kinerja audit internal menjadi lebih baik.

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui bahwa variabel Kemampuan Pemecahan Masalah dalam Tim (KP) dengan jenis kelamin, usia, pendidikan dan jabatan dapat diketahui bahwa terdapat perbedaan persepsi tentang kinerja audit internal. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,1. Nilai signifikan variabel kemampuan pemecahan masalah dalam tim (KP) dengan usia sebesar 0,020, pendidikan akhir sebesar 0,073 dan jabatan sebesar 0,035 . Hal ini menunjukkan responden menilai bahwa responden tidak setuju bila responden telah melakukan proses audit sesuai visi, dan tingkat pemahaman akan audit dan

auditee tinggi akan mempengaruhi peningkatan kinerja audit internal menjadi lebih baik.

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui bahwa variabel Aktivitas Komputer Audit (AK) dengan jenis kelamin, usia, pendidikan dan jabatan. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan yang lebih besar dari 0,1. Nilai signifikan variabel aktivitas komputer audit (AK) dengan usia sebesar 0,194. Sementara pendidikan akhir sebesar 0,023 dan jabatan sebesar 0,018. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan kurang dari 0,1, yang berarti terdapat perbedaan. Hal ini menunjukkan responden menilai bahwa responden tidak setuju bila memiliki pengetahuan yang luas dan kemampuan dalam melaksanakan proses audit yang sesuai dengan tujuan audit dan mampu mengidentifikasi kelemahan dan penyebab penipuan dengan baik akan mempengaruhi peningkatan kinerja audit internal menjadi lebih baik.

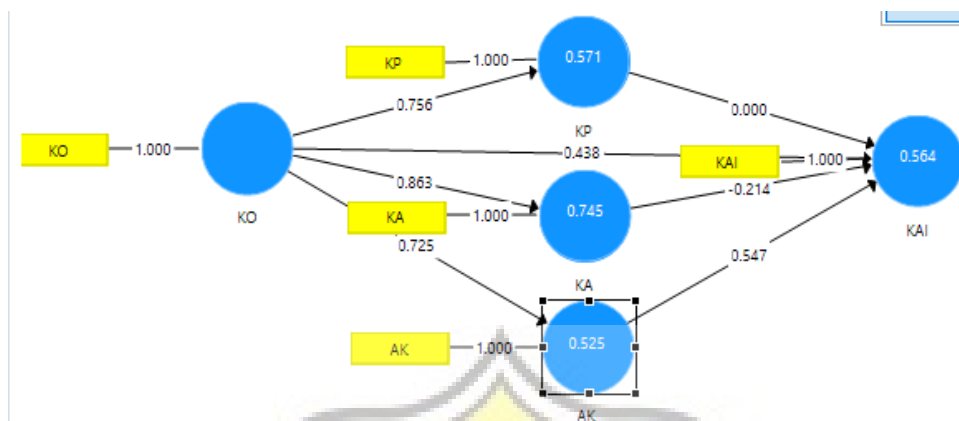
Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui bahwa variabel Kematangan Audit (KA) dengan jenis kelamin, usia, pendidikan dan jabatan dapat diketahui bahwa tidak dapat perbedaan persepsi tentang kinerja audit internal. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan yang lebih besar dari 0,1. Nilai signifikan variabel kematangan audit (KA) dengan jenis kelamin sebesar 0,492, usia sebesar 0,607, pendidikan akhir sebesar 0,263 dan jabatan sebesar 0,422. Hal ini menunjukkan responden menilai bahwa responden sama-sama tidak setuju bila memiliki operasional telah efektif, melakukan proses audit sesuai visi, dan tingkat pemahaman akan audit dan auditee yang tinggi akan mempengaruhi peningkatan kinerja audit internal menjadi lebih baik.

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui bahwa variabel Kinerja Audit Internal (KAI) dengan jenis kelamin, usia, pendidikan dan jabatan dapat diketahui bahwa tidak dapat perbedaan persepsi tentang kinerja audit internal. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan yang lebih besar dari 0,05. Nilai signifikan variabel kinerja audit internal (KAI) dengan usia sebesar 0,128, pendidikan akhir sebesar 0,133, sedangkan jabatan sebesar 0,040 (berarti nilai signifikannya kurang dari 0,1 yang menandakan bahwa terdapat perbedaan). Hal ini menunjukkan responden menilai bahwa responden sama-sama tidak setuju bila operasional dalam perusahaan sudah efisien maka kinerja audit internal semakin baik.

4.5. Hasil Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan *SmartPLS 3* untuk melakukan pengujian hipotesis. Pengujian ini menggunakan model struktural path coefficients untuk memprediksi hubungan antar variabel yang diuji. Pengujian ini melakukan pengukuran dengan melakukan perbandingan antara *t-table* dan *t-statistics*. Tingkat keyakinan yang digunakan adalah 90% dengan tingkat kesalahan yang diinginkan 10%. Apabila nilai signifikansinya $>1,96$ maka hipotesis diterima.

Berikut ini adalah gambar dalam PLS :



Gambar 4.1 PLS Model

Tabel 4.13. Hasil Uji Hipotesis

		<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P Value</i>
H1	Kompetensi - > Kinerja	0,547	0,549	0,147	3,724	0,000
H2	Kemampuan Pemecahan -> Kinerja	0,000	0,001	0,131	0,001	0,999
H3	Kematangan - > Kinerja	-0,214	-0,248	0,197	1,084	0,279
H4	Aktivitas Komputer -> Kinerja	0,547	0,549	0,147	3,724	0,000
H5	Kompetensi - > KP -> Kinerja	0,756 0,000	0,754 0,001	0,077 0,131	9,834 0,001	0,000 0,999
H6	Kompetensi - > KA-> Kinerja	0,863 -0,214	0,861 -0,248	0,043 0,197	20,048 1,084	0,000 0,279
H7	Kompetensi - > AK-> Kinerja	0,725 0,547	0,714 0,549	0,102 0,147	7,121 3,724	0,000 0,000

Sumber : Lampiran 12

Input:		Test statistic:	p-value:	
t_a	7.121	Sobel test:	3.29998785	0.00096689
t_b	3.724	Aroian test:	3.27472995	0.00105763
		Goodman test:	3.32583935	0.00088153
Reset all		Calculate		

Dari tabel 4.13 diatas kita dapat melihat bahwa :

- T-statistik (3,724) > t-tabel 1.67. Hal ini berarti H_a diterima, maka hipotesis 1 yaitu terdapat pengaruh positif antara kompetensi dengan kinerja audit internal diterima karena t-statistik > t-tabel.
- T-statistik (0,001) < 1.96. Hal ini berarti H_a ditolak dan H_0 diterima, maka hipotesis 3 yaitu tidak terdapat pengaruh positif antara kemampuan pemecahan masalah dalam tim dengan kinerja audit internal.
- T-statistik (1,084) < 1.96. Hal ini berarti H_a ditolak dan H_0 diterima, maka hipotesis 3 yaitu tidak terdapat pengaruh positif antara kematangan audit dengan kinerja audit internal.
- T-statistik (3,724) > t-tabel 1.96. Hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima, maka hipotesis 4 yaitu terdapat pengaruh positif antara aktivitas komputer audit dengan kinerja audit internal.
- T-statistik KO – KP (9,834) > t-tabel 1.96. Namun, t -statistik KP – KAI (0,001) < t-tabel 1.96. Hal ini berarti H_a ditolak dan H_0 diterima, maka hipotesis 5 yaitu kompetensi tidak pengaruh positif terhadap kinerja audit internal melalui kemampuan pemecahan masalah dalam tim .
- T-statistik KO – KA(20,048) > t-tabel 1.96. Namun,t -statistik KA – KAI (1,084) < t-tabel 1.96. Hal ini berarti H_a ditolak dan H_0 diterima, maka

hipotesis 6 yaitu kompetensi tidak pengaruh positif terhadap kinerja audit internal melalui kematangan audit .

- g. T-statistik KO – AK (7,121) > t-tabel 1.96 dan t -statistik AK – KAI (3,724) > t-tabel 1.96. Hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima, maka hipotesis 4 yaitu terdapat pengaruh positif antara aktivitas komputer audit dengan kinerja audit internal. Nilai Sobel test (0,0009), Aroian (0,001) dan Goodman (0,0008) menunjukkan angka dibawah 0,1.

4.6. Pembahasan

Hipotesis 1 berbunyi bahwa hipotesis diterima atau terdapat pengaruh positif antara kompetensi terhadap kinerja audit internal. Hal ini sama seperti pendapat dari Abidin dan Ismail dalam (Wu et al., 2016) yang mengatakan bahwa kompetensi adalah hal terbesar yang mempengaruhi kinerja audit internal. Beberapa komponen dari kompetensi sendiri ada yang dapat dibentuk melalui pelatihan seperti pengetahuan dan keterampilan. Dalam meningkatkan kinerjanya sebagai seorang auditor, diperlukan beberapa pengetahuan dasar sebagai seorang auditor untuk dapat mengolah data dan bukti-bukti dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang auditor yang tentunya hal tersebut menunjang peningkatan kinerja sebagai seorang auditor.

Hipotesis 2 berbunyi bahwa kemampuan pemecahan masalah dalam tim tidak berpengaruh positif terhadap kinerja audit internal. Alasan penolakan hipotesis ini adalah kurangnya kerjasama dalam tim audit dengan kurangnya kepercayaan akan rekan kerja satu tim. Dari data yang diolah diketahui bahwa responden berusia 20 sampai 35 terdapat 29 responden, usia 36 sampai 50

terdapat 16 responden dan usia 51 sampai 65 terdapat 4 orang sehingga penyebaran responden tidak merata. Hal ini mengindikasikan bahwa banyak dari responden yang memiliki pengalaman kerja sebagai auditor lebih sedikit, begitu juga responden yang memiliki jabatan sebagai kepala auditor juga lebih sedikit. Sebuah tim terdiri dari individu – individu yang memiliki kemampuan atau kompetensi masing – masing, oleh karena itu menurut Goleman dalam (Fitriastuti, 2013) mengatakan bahwa kecerdasan emosional menyumbang 80% dari faktor penentu kesuksesan seseorang, sedangkan 20% yang lain ditentukan oleh *IQ (Intelligence Quotient)*. Kecerdasan sosial adalah kemampuan memahami dan mengatur orang lain untuk bertindak bijaksana dalam menjalin hubungan, yang meliputi kecerdasan interpersonal dan kecerdasan intrapersonal. Kecerdasan interpersonal adalah kecerdasan untuk memahami orang lain, sedangkan kecerdasan intrapersonal adalah kemampuan mengelola diri sendiri (Goleman dalam (Fitriastuti, 2013)). Menurut Wong dalam (Fitriastuti, 2013) mengatakan bahwa orang yang memiliki kecerdasan emosi tinggi akan mampu memahami dirinya sendiri dan emosi orang lain. Orang tersebut dapat memanfaatkan pemahaman ini untuk meningkatkan perilaku dan sikapnya dalam menuju arah yang lebih positif, sehingga mampu mengendalikan emosi, lebih termotivasi, merasa puas dan mampu mengatasi masalah dengan lingkungan kerja serta kehidupannya.

Sebuah tim terdiri dari individu – individu yang memiliki kemampuan atau kompetensi masing – masing, oleh karena itu menurut Goleman dalam (Fitriastuti, 2013) mengatakan bahwa kecerdasan emosional menyumbang 80% dari faktor penentu kesuksesan seseorang, sedangkan 20% yang lain ditentukan oleh *IQ* (*Intelligence Quotient*). Kecerdasan sosial adalah kemampuan memahami dan mengatur orang lain untuk bertindak bijaksana dalam menjalin hubungan, yang meliputi kecerdasan interpersonal dan kecerdasan intrapersonal. Kecerdasan interpersonal adalah kecerdasan untuk memahami orang lain, sedangkan kecerdasan intrapersonal adalah kemampuan mengelola diri sendiri (Goleman dalam (Fitriastuti, 2013)). Menurut Wong dalam (Fitriastuti, 2013) mengatakan bahwa orang yang memiliki kecerdasan emosi tinggi akan mampu memahami dirinya sendiri dan emosi orang lain. Orang tersebut dapat memanfaatkan pemahaman ini untuk meningkatkan perilaku dan sikapnya dalam menuju arah yang lebih positif, sehingga mampu mengendalikan emosi, lebih termotivasi, merasa puas dan mampu mengatasi masalah dengan lingkungan kerja serta kehidupannya. Kecerdasan emosi sangat mempengaruhi kerjasama yang dilakukan dalam tim. Pentingnya menurut Johnson dalam (Fauzi, 2012) kerjasama dapat menghilangkan hambatan mental akibat terbatasnya pengalaman dan cara pandang yang sempit, sehingga memungkinkan untuk menemukan kekuatan dan kelemahan diri, belajar menghargai orang lain, mendengarkan dengan pikiran terbuka, dan membangun persetujuan bersama. Penelitian ini membuktikan bahwa kemampuan pemecahan masalah dalam tim tidak terbukti secara empiris berpengaruh terhadap kinerja audit internal.

Hipotesis 3 berbunyi bahwa kematangan audit tidak berpengaruh terhadap kinerja audit internal atau hipotesis ditolak. Kematangan audit digunakan untuk mengukur sejauh mana peran seorang auditor dalam peningkatan efektivitas dan efisiensi kinerja audit internal. Pada penelitian ini melakukan analisa terhadap kinerja tim audit sedangkan kematangan audit menilai secara individu, sehingga terdapat perbedaan persepsi yang dilakukan. Juga responden yang mayoritas masih muda menyebabkan proses penilaian kematangan audit rendah karena pengalaman audit yang rendah. Menurut Asy', Prasetyono, & Haryadi (2014) keseluruhan proses penilaian kematangan audit adalah dengan analisa dan studi lapangan proses audit dan penentuan kontrol objektif proses teknologi informasi.

Hipotesis 4 berbunyi bahwa aktivitas komputer audit berpengaruh positif terhadap kinerja audit internal, hipotesis diterima. Auditor internal dapat menggunakan komputer audit dalam melakukan proses audit pada sebuah perusahaan yang kebijakan auditnya dapat dikembangkan. Apabila pelaksanaan proses audit dengan menggunakan basis komputer terlaksana dengan baik dan sesuai dengan rencana dan menghasilkan hasil yang diharapkan, maka tim audit komputer sukses menjaga kualitas dan efisiensi audit mereka. Proses audit yang dilakukan dengan basis komputer menunjang peningkatan kinerja auditor internal menjadi lebih baik.

Hipotesis 5 mengatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja audit internal melalui kemampuan pemecahan masalah dalam tim, hipotesis ditolak. Alasan penolakan hipotesis ini adalah kurangnya kerjasama dalam tim audit tentang kepercayaan akan rekan kerja satu tim. Sebuah tim terdiri

dari individu – individu yang memiliki kemampuan atau kompetensi masing – masing, oleh karena itu menurut Goleman dalam (Fitriastuti, 2013) mengatakan bahwa kecerdasan emosional menyumbang 80% dari faktor penentu kesuksesan seseorang, sedangkan 20% yang lain ditentukan oleh IQ (Intelligence Quotient). Kecerdasan interpersonal adalah kecerdasan untuk memahami orang lain, sedangkan kecerdasan intrapersonal adalah kemampuan mengelola diri sendiri (Goleman dalam (Fitriastuti, 2013)). Menurut Wong dalam (Fitriastuti, 2013) mengatakan bahwa orang yang memiliki kecerdasan emosi tinggi akan mampu memahami dirinya sendiri dan emosi orang lain. Dalam hal ini, kecerdasan interpersonal diperlukan untuk menjalin hubungan dalam sebuah tim yang berguna untuk melakukan pemecahan masalah.

Hipotesis 6 mengatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja audit internal melalui kematangan audit, hipotesis ditolak. Kematangan audit digunakan untuk mengukur sejauh mana peran seorang auditor dalam peningkatan efektivitas dan efisiensi kinerja audit internal. Kematangan audit pada perusahaan yang diteliti belum banyak melakukan analisa dan studi lapangan serta menentukan kontrol akan proses teknologi informasi. Menurut Asy', Prasetyono, & Haryadi (2014) keseluruhan proses penilaian kematangan audit adalah dengan analisa dan studi lapangan proses audit dan penentuan kontrol objektif proses teknologi informasi.

Hipotesis 7 mengatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja audit internal melalui aktivitas komputer audit, hipotesis diterima. Auditor internal dapat menggunakan komputer audit dalam melakukan proses audit pada

sebuah perusahaan yang kebijakan auditnya dapat dikembangkan. Apabila pelaksanaan proses audit dengan menggunakan basis komputer terlaksana dengan baik dan sesuai dengan rencana dan menghasilkan hasil yang diharapkan, maka tim audit komputer sukses menjaga kualitas dan efisiensi audit mereka. Proses audit yang dilakukan dengan basis komputer menunjang peningkatan kinerja auditor internal menjadi lebih baik.

