

Faktor yang mempengaruhi Kualitas Auditor Internal Di Inspektorat Jenderal Kementerian Keuangan RI

Factors Affecting the Quality of Internal Auditors at the Inspectorate General of the Ministry of Finance of the Republic of Indonesia

Bambang Subiyanto

Universitas Nasional

bams.undip@gmail.com

Abstrak - Kualitas audit adalah dasar untuk memeriksa keberadaan bukti tujuan dari proses yang ada, menaksir seberapa berhasil proses yang telah dilakukan, menilai efektivitas pencapaian target, menyediakan bukti terkait pengurangan dan penghapusan beberapa permasalahan, serta alat pegangan manajemen untuk mencapai peningkatan secara terus-menerus dalam organisasi. Kompetensi seorang auditor pun di pengaruhi oleh beragam faktor. Dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris dan menganalisa variabel independensi organisasi, pengalaman kerja, gaya kepemimpinan serta integritas yang secara langsung berpengaruh terhadap kualitas auditor internal. Populasi dalam penelitian ini adalah para auditor yang bekerja di Inspektorat Jenderal Kementerian Keuangan RI tahun 2017. Kuesioner disebar ke 5 direktorat dengan sampel sebanyak 50 dari jumlah kuesioner yang disebar sebanyak 75 responden. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil menunjukkan bahwa keempat variabel yaitu independensi organisasi, pengalaman kerja, gaya kepemimpinan serta integritas secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kualitas auditor internal.

Kata kunci: independensi, integritas, gaya kepemimpinan, pengalaman kerja,

Abstract - Audit quality is the basis for checking for evidence of the objectives of the process, assessing how well the process has been done, assessing the effectiveness of target achievement, providing evidence relating to the reduction and elimination of some issues, and management tools to achieve continuous improvement in the organization. Competence of an auditor was influenced by various factors. In this study aims to test empirically and analyze the variables of organizational independence, work experience, leadership style and integrity that directly affect the quality of internal auditors.

The population in this study were the auditors who worked at the Inspectorate General of the Ministry of Finance of the Republic of Indonesia in 2017. Questionnaires were distributed to 5 directorates with a sample of 50 of the number of questionnaires distributed as many as 75 respondents. Analyzer used in this research is doubled linear regression. The results showed that the four variables, namely organizational independence, work experience, leadership style and integrity directly influence significant to the quality of internal auditors.

Keyword : independence, integrity, leadership style, work experience.

PENDAHULUAN

Menurut Mardiasmo (2005), terdapat tiga aspek utama yang mendukung terciptanya pemerintahan yang baik (*good governance*), yaitu pengawasan, pengendalian, dan pemeriksaan. Pengawasan merupakan kegiatan yang dilakukan oleh pihak di luar eksekutif, yaitu masyarakat dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) untuk mengawasi kinerja pemerintahan. Pengendalian (*control*) adalah mekanisme yang dilakukan oleh eksekutif untuk menjamin bahwa sistem dan kebijakan manajemen dilaksanakan dengan baik sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Sedangkan pemeriksaan (audit) merupakan kegiatan yang dilakukan oleh pihak yang memiliki independensi dan memiliki kompetensi profesional untuk memeriksa apakah hasil kinerja pemerintah telah sesuai dengan standar yang ditetapkan. Terkait dengan proses pengawasan dan pemeriksaan atas pengelolaan keuangan negara, di Indonesia proses tersebut dilakukan oleh seorang auditor pemerintah yang terdiri dari : Inspektorat Jenderal

Departemen, Satuan Pengawas Intern (SPI) dilingkungan lembaga Negara dan BUMN/BUMD, Inspektorat wilayah Propinsi (Itwilprop), Inspektorat Wilayah Kabupaten/kota (Itwilkab/Itwilkot), Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP) dan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) yang merupakan lembaga pemeriksa eksternal yang independen. Sebagai Auditor haruslah memiliki kode etik yang baik dalam melaksanakan tugas profesinya sebagai auditor yang di sah kan pada aturan-aturan yang telah berlaku di Indonesia. Kode etik yang dimaksud adalah independensi, profesionalisme, objektif, kompetensi, integritas, dan lain-lain sebagaimana yang terdapat pada aturan-aturan yang berlaku. Inspektorat Jenderal Departemen Keuangan adalah unit Audit Internal Departemen Keuangan, yang dibentuk berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 10 tahun 2005 tentang Unit Organisasi dan Tugas Eselon I Kementerian Negara Republik Indonesia. Secara umum auditing merupakan suatu proses sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti secara objektif mengenai pernyataan-pernyataan tentang kegiatan dan kejadian-kejadian ekonomi, dengan tujuan untuk menetapkan tingkat kesesuaian antara pernyataan tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil audit inilah, kemudian auditor menarik sebuah kesimpulan dan menyampaikan kesimpulan tersebut kepada pemakai yang berkepentingan. Hasil akhir dari proses audit laporan keuangan perusahaan adalah hanya mereview laporan keuangan atau mereview hasil kinerja yang telah dilakukan. Keahlian auditor tentang audit akan semakin berkembang dengan bertambahnya pengalaman bekerja. Pengalaman audit akan meningkat seiring dengan semakin meningkatnya kompleksitas kerja.Prinsip-prinsip perilaku yang berlaku bagi auditor antara lain integritas, obyektifitas dan kompetensi. Integritas diperlukan agar auditor dapat bertindak jujur dan tegas dalam melaksanakan audit. Obyektifitas diperlukan agar auditor dapat bertindak adil tanpa dipengaruhi oleh tekanan atau permintaan pihak tertentu yang berkepentingan atas hasil audit serta kompetensi auditor didukung oleh pengetahuan, dan kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas. (Sukriah,dkk 2009). Pemahaman *good governance* dapat meningkatkan kinerja auditor jika auditor tersebut selama dalam pelaksanaan pemeriksaan selalu menegakkan sikap independensi.

Integritas suatu auditor juga diukur pada pengalaman, mentalitas, ketepatan waktu dan kompetensi seorang auditor. Ada beberapa auditor yang baru pertama mengaudit memiliki mentalitas yang kurang mumpuni pada saat mereview laporan keuangan atau mengaudit kinerja para pegawai perusahaan baik swasta maupun pemerintah yang disebabkan kurangnya pengalaman dan pengetahuan. Integritas sangat dibutuhkan dalam proses pengauditan karena apabila integritas seorang auditor lemah maka dapat disimpulkan sikap profesionalisme dan obyektifitas hasil audit tidaklah signifikan.Pengetahuan sangat penting untuk dimiliki oleh seorang auditor, terlebih pengetahuan dalam bidang akuntansi dan auditing. Kedua pengetahuan merupakan suatu dasar yang penting yang menjadi modal selama bekerja sebagai seorang auditor, terlebih pada saat melaksanakan suatu audit atas laporan keuangan. Pengetahuan audit bisa diperoleh dari berbagai pelatihan formal ataupun dari pengalaman khusus, yang berupa kegiatan seminar, loka karya, serta pengarahan dari auditor senior kepada auditor juniornya. Pengetahuan auditor adalah hal yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas audit. Pengetahuan auditor yang tinggi dan luas juga dapat mempengaruhi kualitas audit. Pengetahuan auditor biasanya dapat diukur dengan tingkat pengalaman kerja sebagai seorang auditor. Semakin lama auditor memperoleh pengalaman kerja maka akan dapat dikatakan semakin tinggi juga tingkat pengetahuan yang mereka miliki atau peroleh.Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Kinerja (prestasi kerja) dapat diukur melalui pengukuran tertentu (standar), dimana kualitas adalah berkaitan dengan mutu kerja yang dihasilkan, sedangkan kuantitas adalah jumlah hasil kerja yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, dan ketepatan waktu adalah kesesuaian waktu yang telah direncanakan. Seorang auditor dengan auditor lainnya memiliki kinerja yang berbeda. Gaya kepemimpinan (*leadership style*)

merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melaksanakan kehendak pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi. Menurut Hasibuan (2001 : 170), bahwa gaya kepemimpinan hakikatnya bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Dengan mendasarkan pada pengertian diatas maka dapat dikatakan bahwa pemimpin yang efektif ditentukan oleh kemampuannya membaca situasi yang dihadapi dan menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan menggunakan ciri-ciri kepemimpinan sedemikian rupa agar sesuai dan mampu memenuhi tuntutan situasi yang dihadapi, sehingga para auditor junior mampu dimotivasi dengan baik, dan mampu melaksanakan program kerja yang telah ditetapkan. Dalam sektor publik, *Government Accountability Office (GAO)*, mendefinisikan kualitas audit sebagai ketaatan terhadap standar profesi dan ikatan kontrak selama melaksanakan audit (Lowenshon, et al, 2005). Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Ikatan Akuntan Indonesia, yaitu bahwa audit yang dilakukan oleh auditor dikatakan berkualitas jika memenuhi standar auditing & standar pengendalian mutu (Elfarini, 2005). Proses audit dapat dikatakan telah memenuhi syarat *quality assurance* apabila proses yang dijalani tersebut telah sesuai dengan standar, antara lain : *standar for the professional practice, internal audit charter, kode etik internal audit*, kebijakan, tujuan, dan prosedur audit, serta rencana kerja audit. Menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara nomor PER/05/M.PAN/03/2008, pengukuran kualitas audit atas laporan keuangan, khususnya yang dilakukan oleh APIP, wajib menggunakan Standar Pemeriksaan Keuangan Negara (SPKN) yang tertuang dalam Peraturan Badan Pemeriksaan Keuangan Republik Indonesia Nomor 01 Tahun 2007. Pernyataan standar umum pertama SPKN adalah : "Pemeriksa secara kolektif harus memiliki kecakapan profesional yang memadai untuk melaksanakan tugas pemeriksaan". Dalam pernyataan standar pemeriksaan ini semua organisasi pemeriksa bertanggung jawab untuk memastikan bahwa setiap pemeriksaan dilaksanakan oleh para pemeriksa yang secara kolektif memiliki pengetahuan, keahlian, dan pengalaman yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas tersebut. Dari beberapa penelitian yang terdahulu menyebutkan bahwa terdapat hubungan relasi antara kode etik seorang auditor internal dengan kualitas auditor tersebut yang diteliti di beberapa tempat dan wilayah. Dengan penelitian tersebut penulis ingin membuktikan dan mengembangkan penelitian terdahulu, yaitu dengan meneliti auditor internal Di Inspektorat Jenderal Kementerian Keuangan Republik Indonesia Tahun 2017. Penelitian ini juga mengacu pada Standar Asosiasi Auditor Intern Pemerintah Indonesia atau yang sering disebut AAIPi, Pernyataan Standar Auditing, Dan juga mengacu pada Standar Audit Sektor Publik.

TINJAUAN LITERATUR

Kualitas Auditor

Audit adalah suatu proses dimana asersi manajemen atau pernyataan Manajemen diujikan dengan standar akuntansi keuangan yang berlaku umum yang dimana untuk menguji nilai kewajaran suatu laporan keuangan yang hasilnya akan di gunakan oleh pihak-pihak yang berkepentingan seperti owner, pemegang saham, kreditur, dll. Auditing dimulai dari pengenalan entitas bisnis klien, mengetahui verifikasi person entitas tersebut, pengumpulan bukti-bukti audit sebagai informasi yang dibutuhkan oleh auditor dan pengujian terhadap bukti-bukti yang sudah ada. Dan dilakukan oleh auditor yang berkompeten dan independen".

Independensi organisasi

Audit pada organisasi sektor publik di definisikan sebagai suatu proses sistematis secara objektif untuk melakukan pengujian keakuratan dan kelengkapan informasi yang disajikan dalam suatu laporan keuangan organisasi sektor publik (Indra Bastian: 2014).

Objek audit sektor publik meliputi keseluruhan organisasi di sektor publik dan atau kegiatan yang dikelola oleh organisasi sektor publik tersebut dalam rangka mencapai tujuannya. Setiap

objek audit memiliki wewenang dan tanggung jawab yang berbeda-beda sesuai dengan karakteristik dan sistem pendelegasian wewenang yang di selenggarakan pada organisasi tersebut. Untuk mencapai tujuannya, objek audit menetapkan berbagai program yang pelaksanaannya dijabarkan kedalam berbagai bentuk kegiatan. Setiap program-program / aktivitas yang diselenggarakan pada setiap departemen/divisi harus selaras dengan tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, auditor harus memahami tujuan organisasi dan berbagai program / aktivitas yang diselenggarakan untuk mendapatkan pemahaman tentang keselarasan tujuan tersebut.

Menurut Hery (2010:73) yang dimaksud dengan independensi seorang auditor adalah auditor harus mandiri dan terpisah dari berbagai kegiatan yang diperiksa. Auditor dianggap mandiri apabila dapat melaksanakan pekerjaannya secara bebas dan objektif. Kemandirian auditor sangat penting terutama dalam memberikan penilaian yang tidak memihak (netral). Pengalaman kerja merupakan suatu hal yang menjadikan salah satu indikator dan ciri seorang auditor internal dapat dilihat kemampuannya dalam bidang internal audit.

Pengalaman kerja

Menurut Benardi dalam Priscillia (2004), pengalaman kerja merupakan faktor penting dalam memprediksi dan mendeteksi kinerja auditor, karena auditor yang berpengalaman lebih memiliki ketelitian yang tinggi mengenai kekeliruan dari pada yang kurang atau belum berpengalaman. Menurut Jeffrey dalam Herliansyah (2006) memperlihatkan bahwa seseorang dengan lebih banyak pengalaman dalam suatu bidang memiliki lebih banyak hal yang tersimpan dalam ingatannya dan dapat mengembangkan suatu pemahaman yang baik mengenai peristiwa-peristiwa. Maka dengan adanya pengalaman kerja yang semakin lama diharapkan auditor internal dapat semakin baik dalam mencegah terjadinya fraud di dalam organisasinya.

Gaya Kepemimpinan.

Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seorang manajer pada saat ia mempengaruhi perilaku bawahannya. Seseorang yang menjalankan fungsi manajemen berkewajiban mempengaruhi karyawan yang dibawahinya agar mereka tetap melaksanakan tugas dengan baik, memiliki dedikasi terhadap organisasi dan tetap merasa berkewajiban untuk mencapai tujuan organisasi (Sedarmayanti, 2007).

Jenis gaya kepemimpinan menurut Luthans (2011) ini ada 3 macam, yaitu :Kepemimpinan direktif : disini pemimpin memberikan pedoman, yang memungkinkan bawahan tahu apa yang diharapkan dari mereka, menetapkan standar kinerja bagi mereka, dan mengontrol perilaku ketika standar kinerja tidak terpenuhi. Pemimpin secara bijaksana memberikan penghargaan dan sanksi disiplin. Bawahan diharap mengikuti aturan dan kebijakan yang dikeluarkan.

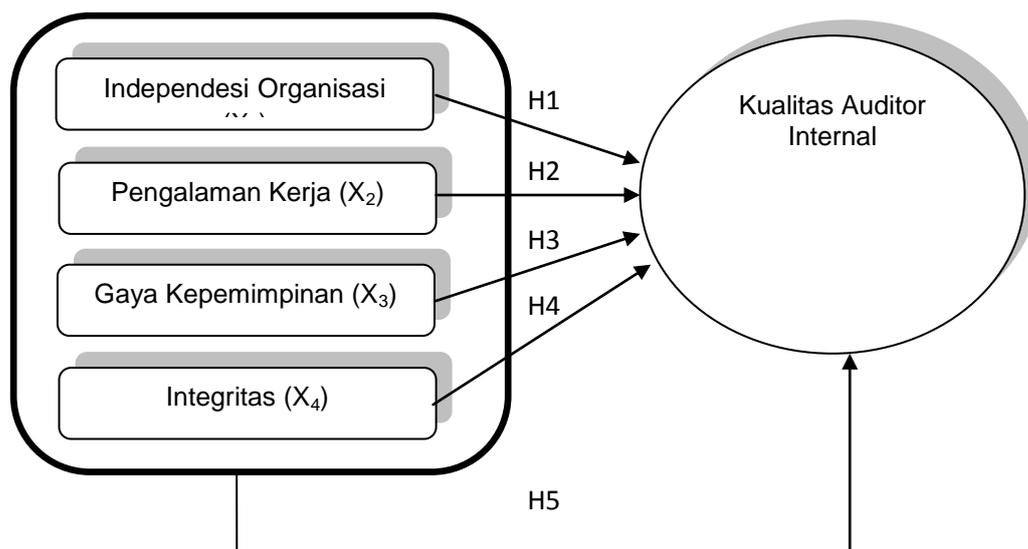
Kepemimpinan suportif : pemimpin yang sifatnya mengayomi bawahan dan menampilkan perhatian pribadi terhadap kebutuhan, dan kesejahteraan mereka. Kepemimpinan partisipatif : pemimpin yang percaya pengambilan keputusan dalam kelompok dan berbagi informasi dengan bawahan. Dia berkonsultasi bawahannya mengenai keputusan penting berkaitan dengan pekerjaan, tujuan tugas, dan cara untuk menyelesaikan tujuan. Berdasarkan pengertian-pengertian Gaya Kepemimpinan di atas dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Integritas

Dalam melakukan audit, seorang auditor harus memiliki mutu personal yang baik, pengetahuan yang memadai, serta keahlian khusus di bidangnya. Standar umum pertama (SA seksi 210 dalam SPAP 2001) menyebutkan bahwa audit harus dilaksanakan oleh seorang atau lebih yang memiliki keahlian dan pelatihan teknis yang cukup sebagai auditor kompetensi berkaitan dengan keahlian profesional yang dimiliki oleh auditor sebagai hasil dari pendidikan formal, ujian profesional maupun keikutsertaan dalam pelatihan, seminar, simposium (Suraida, 2005).

Adapun secara umum ada 5 (lima) pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang auditor Kusharyanti (2003) menjelaskan bahwa pengetahuan terbagi menjadi : Pengetahuan pengauditan umum, Pengetahuan area fungsional, Pengetahuan mengenai isu-isu akuntansi yang paling baru, Pengetahuan mengenai industri khusus, Pengetahuan mengenai bisnis umum serta penyelesaian masalah. Aparat Pengawas Internal Pemerintah adalah unit organisasi di lingkungan pemerintah pusat, pemerintah daerah, kementerian Negara, Lembaga Negara dan Lembaga Negara Non Departemen yang mempunyai tugas dan fungsi melakukan pengawasan dalam lingkup kewenangannya. Auditor BPK RI yang melaksanakan tugas pemeriksaan di lingkungan Auditama dan Perwakilan pada tahun 2004 sebanyak 1.755 pegawai. Data auditor BPK RI dapat dikelompokkan berdasarkan jabatan fungsional auditor dan peran auditor dalam pemeriksaan (Indra Bastian : 2014, 25).

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut:



Sumber : Diolah penulis, 2017

Hipotesis dalam penelitian ini adalah

- H1 : Terdapat pengaruh Independensi Organisasi terhadap Kualitas Auditor Internal Pada Inspektorat Jenderal Kementerian Keuangan RI
- H2: Terdapat pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kualitas Auditor Internal Pada Inspektorat Jenderal Kementerian Keuangan RI
- H3 : Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kualitas Auditor Internal Pada Inspektorat Jenderal Kementerian Keuangan RI
- H4 : Terdapat pengaruh Integritas terhadap Kualitas Auditor Internal Pada Inspektorat Jenderal Kementerian Keuangan RI
- H5 : Terdapat pengaruh Independensi Organisasi, Pengalaman Kerja, Gaya Kepemimpinan & Integritas terhadap Kualitas Auditor Internal Pada Inspektorat Jenderal Kementerian Keuangan RI

METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kausal komparatif, penelitian berguna untuk menganalisis hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih, atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya. Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel independen (bebas). Variabel independen adalah variabel yang menjelaskan atau mampu mempengaruhi variabel lain.

Metode penelitian yang digunakan adalah *survey* yaitu berupa metode pengumpulan data primer melalui pernyataan tertulis berbentuk kuesioner yang bertujuan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah. Menurut analisis jenis datanya, penelitian ini menggunakan data kuantitatif yaitu penelitian yang melihat hubungan variabel terhadap sampel yang diteliti, lebih bersifat sebab-akibat sehingga dalam penelitian ini ada variabel dependen dan variabel independen berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2007).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Inspektorat Jenderal Kementerian Keuangan RI. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Inspektorat Jenderal Kementerian Keuangan RI sebanyak 75 responden. Data penelitian diperoleh dengan menyebarkan kuesioner ini dilakukan dengan sistem *query* (menunggu) dan menitip melalui *contact person*. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *purposive sampling* yaitu dengan menentukan sampel dengan kriteria tertentu. Kriteria tersebut adalah seluruh auditor yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan sebagai auditor. Pengukuran variabel-variabel menggunakan instrument berbentuk pertanyaan tertutup, serta diukur menggunakan skala Likert dari 1 s/d 5. Teknik Analisis Data yang dilakukan pada penelitian ini adalah: Statistik deskriptif Uji Validitas data, Uji Realibilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Analisis Regresi, Uji Hipotesis dan Koefisien Determinasi.

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Statistik Deskriptif

No.	Nama Inspektorat	Yang Disebar	Yang Diisi	Yang Bisa Diolah
1	Direktorat Jenderal Pajak	15	15	15
2	Direktorat Jenderal Bea & Cukai	15	15	15
3	Direktorat Jenderal Perbendaharaan	15	10	5
4	Direktorat Jenderal Kekayaan Negara	15	10	10
5	Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan	15	7	5
Total		75	57	70

Sumber : data primer yang diolah, 2017

Dari tabel 1 terlihat data kuesioner yang diperoleh sebanyak 57 kuesioner dari 75 kuesioner yang disebar. Kuesioner yang memenuhi syarat untuk diolah sebanyak 50 kuesioner karena terdapat 7 kuesioner yang tidak dapat dipakai karena pengisiannya tidak lengkap. Jadi tingkat pengembalian kuesioner untuk responden adalah sebesar 66,66%.

Tabel 2. Deskriptif Responden

Keterangan		Jumlah	Persentase
Usia	20-25	38	76
	26-30	7	14
	≥30	5	10
Jenis Kelamin	Laki-Laki	39	58
	Perempuan	21	42
Pendidikan Terakhir	D3	20	40
	S1	25	50
	S2	5	10
Jabatan	Staff	40	80
	SPV	10	20
	Manajer	0	0

Sumber : data primer diolah, 2017

Tabel 2 menunjukkan bahwa para responden yang berusia 20 – 25 tahun sebesar 76%, usia 26 – 30 tahun sebesar 14% dan untuk usia di atas 30 tahun sebesar 10%. Responden dengan jenis kelamin laki – laki yaitu sebesar 58% dan sisanya 42% berjenis kelamin perempuan. Pendidikan terakhir responden untuk D3 sebesar 40%, untuk pendidikan S1 mendominasi sebesar 50% dan sisanya sebesar 10% adalah S2. Sebagian besar auditor menjabat sebagai staff sebesar 80% dan sisanya adalah SPV sebesar 20%.

Tabel 3

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Independen Organisasi	50	22	43	31,94	5,065
Pengalaman Kerja	50	19	37	28,98	4,177
Gaya Kepemimpinan	50	63	97	78,44	9,322
Integritas	50	4	20	13,60	3,488
Kualitas Auditor Internal	50	34	50	42,12	3,874
Valid N (listwise)	50				

Sumber : data primer diolah, 2017

Dari Tabel 3 hasil uji statistik untuk 50 responden atas variabel Independensi Organisasi mempunyai rata – rata sebesar 31,94 dengan standar deviasi 5,065 serta nilai tertinggi adalah 43 dan nilai minimum adalah 22. Nilai rata – rata untuk variabel Pengalaman Kerja adalah 28,98 dengan standar deviasi adalah 4,177 serta nilai tertinggi adalah 37 dan nilai terendah adalah 19. Nilai rata – rata untuk variabel Gaya Kepemimpinan adalah 78,44 dengan standar deviasi adalah 9,322 serta nilai tertinggi adalah 97 dan nilai terendah adalah 63. Nilai rata – rata untuk variabel Integritas adalah 13,60 dengan standar deviasi adalah 3,488 serta nilai tertinggi adalah 20 dan nilai terendah adalah 4. Nilai rata – rata untuk variabel Kinerja Auditor Internal adalah 42,12 dengan standar deviasi adalah 3,874 serta nilai tertinggi adalah 50 dan nilai terendah adalah 34. Ukuran penyebaran data cukup luas hal ini terlihat dari rentang data minimum dan maksimum cukup jauh.

Uji Validitas

Tabel 4 . Hasil Uji Validitas Variabel Independensi Organisasi

Variabel Independen	Corrected Item-Total Correlation	R Tabel	Keterangan
Independen01	0,556	0,2787	Valid
Independen02	0,486	0,2787	Valid
Independen03	0,499	0,2787	Valid
Independen04	0,462	0,2787	Valid
Independen05	0,581	0,2787	Valid
Independen06	0,492	0,2787	Valid
Independen07	0,527	0,2787	Valid
Independen08	0,638	0,2787	Valid
Independen09	0,588	0,2787	Valid

Sumber : SPSS versi 22.0

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja

Variabel Pengalaman	Corrected Item-Total Correlation	R Tabel	Keterangan
---------------------	----------------------------------	---------	------------

Independen01	0,515	0,2787	Valid
Independen02	0,418	0,2787	Valid
Independen03	0,420	0,2787	Valid
Independen04	0,443	0,2787	Valid
Independen05	0,471	0,2787	Valid
Independen06	0,530	0,2787	Valid
Independen07	0,467	0,2787	Valid
Independen08	0,503	0,2787	Valid

Sumber : SPSS versi 22.0

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Variabel Kepemimpinan	Corrected Item-Total Correlation	R Tabel	Keterangan
Kepemimpinan01	0.437	0,2787	Valid
Kepemimpinan02	0.439	0,2787	Valid
Kepemimpinan03	0.628	0,2787	Valid
Kepemimpinan04	0.494	0,2787	Valid
Kepemimpinan05	0.527	0,2787	Valid
Kepemimpinan06	0.533	0,2787	Valid
Kepemimpinan07	0.476	0,2787	Valid
Kepemimpinan08	0.536	0,2787	Valid
Kepemimpinan09	0.603	0,2787	Valid
Kepemimpinan10	0.498	0,2787	Valid
Kepemimpinan11	0.573	0,2787	Valid
Kepemimpinan12	0.472	0,2787	Valid
Kepemimpinan13	0.484	0,2787	Valid
Kepemimpinan14	0.361	0,2787	Valid
Kepemimpinan15	0.381	0,2787	Valid
Kepemimpinan16	0.331	0,2787	Valid
Kepemimpinan17	0.389	0,2787	Valid
Kepemimpinan18	0.417	0,2787	Valid
Kepemimpinan19	0.519	0,2787	Valid
Kepemimpinan20	0.400	0,2787	Valid
Kepemimpinan21	0.465	0,2787	Valid
Kepemimpinan22	0.461	0,2787	Valid
Kepemimpinan23	0.473	0,2787	Valid

Sumber : SPSS versi 22.0

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel Integritas

Variabel Integritas	Corrected Item-Total Correlation	R Tabel	Keterangan
Integritas01	0,716	0,2787	Valid
Integritas02	0,730	0,2787	Valid
Integritas03	0,652	0,2787	Valid
Integritas04	0,633	0,2787	Valid

Sumber : SPSS versi 22.0

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Variabel Kualitas Auditor Internal

Variabel Kualitas	Corrected Item-Total Correlation	R Tabel	Keterangan
Kualitas01	0.425	0,2787	Valid
Kualitas02	0.508	0,2787	Valid

Kualitas03	0.479	0,2787	Valid
Kualitas04	0.477	0,2787	Valid
Kualitas05	0.617	0,2787	Valid
Kualitas06	0.488	0,2787	Valid
Kualitas07	0.471	0,2787	Valid
Kualitas08	0.493	0,2787	Valid
Kualitas09	0.583	0,2787	Valid
Kualitas10	0.368	0,2787	Valid

Sumber : SPSS versi 22.0

Dari tabel 4,5,6,7 dan 8 dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil pengujian dari indikator yang digunakan untuk mengukur semua variabel pertanyaan ini dinyatakan valid karena memiliki *Corrected Item-Total Correlation* $\geq r$ tabel. Dimana R tabel dalam penelitian ini adalah 0,2787 untuk sampel sebanyak 50 (0,05; df=48) (Singgih Santoso, 2000).

Uji Reliabilitas

Tabel 9. Hasil Uji Reliabiliti Independensi Organisasi

Cronbach's Alpha	N of Items
0,827	9

Sumber : SPSS versi 22.0

Dari tabel 9 di atas menunjukkan bahwa variabel Independensi Organisasi memiliki nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,827 dengan N of Item sebanyak 9 pertanyaan, yang artinya *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0.6. sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Independensi Organisasi dapat dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian berikutnya.

Tabel 10. Hasil Uji Reliabiliti Pengalaman Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
0,764	8

Sumber : SPSS versi 22.0

Dari tabel 10 menunjukkan bahwa variabel Pengalaman Kerja memiliki nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,764 dengan N of Item sebanyak 8 pertanyaan, yang artinya *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0.6. sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Pengalaman Kerja dapat dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian berikutnya.

Tabel 11. Hasil Uji Reliabiliti Gaya Kepemimpinan

Cronbach's Alpha	N of Items
0,881	23

Sumber : SPSS versi 22.0

Dari tabel 11 menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,881 dengan N of Item sebanyak 23 pertanyaan, yang artinya *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0.6. sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dapat dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian berikutnya.

Tabel 12. Hasil Uji Reliabiliti Integritas

Cronbach's Alpha	N of Items
0,844	4

Sumber : SPSS versi 22.0

Dari tabel 12 menunjukkan bahwa variabel Integritas memiliki nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,844 dengan N of Item sebanyak 4 pertanyaan, yang artinya *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0.6. sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Integritas dapat dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian berikutnya.

Tabel 13. Hasil Uji Reliabiliti Kualitas Auditor Internal

Cronbach's Alpha	N of Items
0,81	10

Sumber : SPSS versi 22.0

Dari tabel 13 di atas menunjukkan bahwa variabel Kualitas Auditor Internal memiliki nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,81 dengan N of Item sebanyak 10 pertanyaan, yang artinya *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0.6. sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Kualitas Auditor Internal dapat dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian berikutnya.

Uji Normalitas

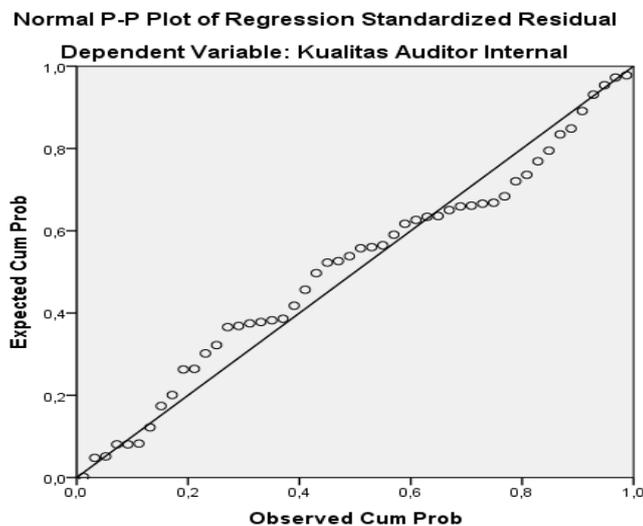
Tabel 14. Tabel Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	2,08676368
	Absolute	0,1
Most Extreme Differences	Positive	0,089
	Negative	-0,1
Test Statistic		0,1
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber : SPSS versi 22.0

Berdasarkan tabel 14 diketahui bahwa hasil uji K - S memberikan nilai probabilitas 0,200 di atas $\alpha=0,05$, maka variabel berdistribusi normal.

Dari gambar grafik *Normal P-P Plot* tersebar disekitar dari diagonalnya. Selanjutnya, data juga terlihat menghimpit dan mengikuti arah garis diagonalnya.



Gambar 1.

Sumber : SPSS versi 22.0

Uji Multikolonieritas

Tabel 15. Tabel Uji Multikolonieritas

Model	Colinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Independen Organisasi	.609	1.643
1 Pengalaman Kerja	.684	1.461
Gaya Kepemimpinan	.630	1.587
Integritas	.817	1.224

a. Dependent Variable : Kualitas Auditor Internal

Sumber : SPSS versi 22.0

Berdasarkan data tabel 15 hasil uji multikolonieritas di atas, dapat dilihat melalui Variance Inflation Factor (VIF) masing-masing variabel independen memiliki VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,10, hal ini berarti bahwa antar variabel bebas, yaitu independensi organisasi, pengalaman kerja, gaya kepemimpinan dan integritas tidak saling berkorelasi. Dengan demikian maka dapat dinyatakan model regresi linear berganda terbebas dari asumsi multikolonieritas.

Uji heteroskedastisitas.

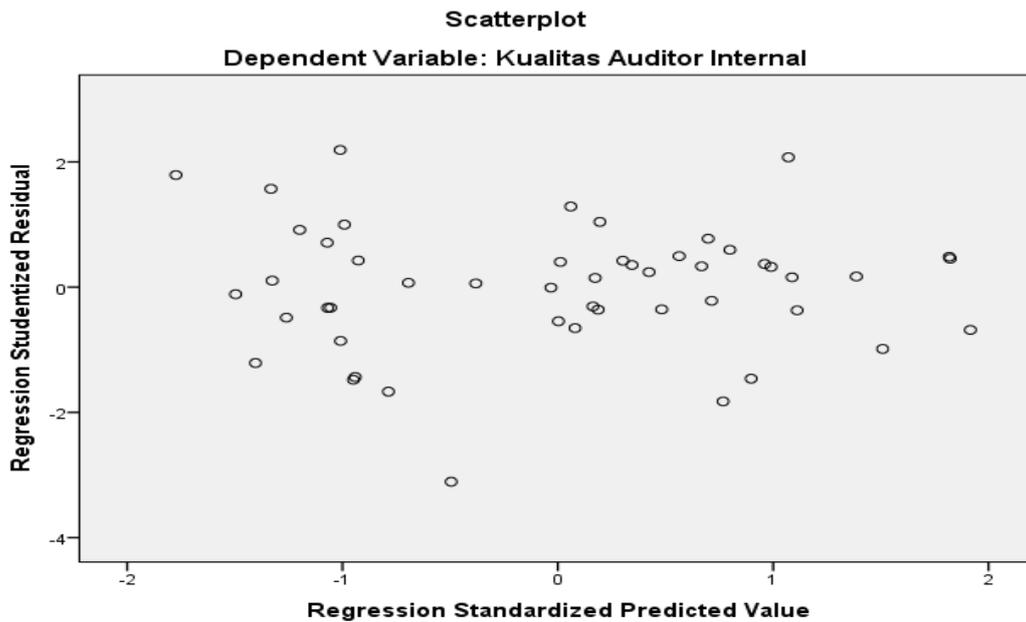
Tabel 16. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.084	1.842		2.217	.032
Independen Organisasi	-.046	.050	-.168	-.913	.366
1 Pengalaman Kerja	.033	.057	.100	.573	.569
Gaya Kepemimpinan	-.024	.027	-.162	-.895	.376
Integritas	-.011	.063	-.028	-.173	.863

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : SPSS versi 22.0

Berdasarkan hasil uji *Glejser* pada tabel 16 diketahui bahwa besarnya signifikansi independensi organisasi adalah 0,366 dan untuk signifikansi pengalaman kerja adalah 0,569 dan untuk signifikansi gaya kepemimpinan adalah 0,376 serta untuk signifikansi integritas adalah 0,863, yang mana dari semua variabel bebas tersebut signifikansinya lebih besar dari 0,05 (5%), maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil uji *Glejser* pada tabel 16 diketahui bahwa besarnya signifikansi independensi organisasi adalah 0,366 dan untuk signifikansi pengalaman kerja adalah 0,569 dan untuk signifikansi gaya kepemimpinan adalah 0,376 serta untuk signifikansi integritas adalah 0,863, yang mana dari semua variabel bebas tersebut signifikansinya lebih besar dari 0,05 (5%), maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas.



Gambar 2.

Berdasarkan gambar grafik *scatterplot*, menunjukkan bahwa sebaran data tidak membentuk pola yang jelas, titik-titik data menyebar di atas dan di bawah angka (0) pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 17. Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13.488	2.905		4.643	.000
Independen Organisasi	.235	.079	.307	2.987	.005
1 Pengalaman Kerja	.277	.090	.298	3.072	.004
Gaya Kepemimpinan	.114	.042	.274	2.705	.010
Integritas	.308	.099	.277	3.120	.003

a. Dependent Variable: Kualitas Auditor Internal

Sumber : SPSS versi 22.0

Dari tabel 17 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 13.488 + 0.235 X_1 + 0.277 X_2 + 0.114 X_3 + 0.308 X_4$$

Persamaan regresi di atas mengandung makna bahwa :Nilai konstanta (a) adalah sebesar 13.488, artinya jika Independensi Organisasi (X1), Pengalaman Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X3) Dan Integritas (X4) nilainya adalah 0, maka besarnya kualitas auditor nilainya adalah 13.488.

Uji t

Tabel 18. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	133.488	2.905		4.643	.000
Independen Organisasi	.235	.079	.307	2.987	.005

1 Pengalaman Kerja	.277	.090	.298	3.072	.004
Gaya Kepemimpinan	.114	.042	.274	2.705	.010
Integritas	.308	.099	.277	3.120	.003

a. Dependent Variable: Kualitas Auditor Internal

Sumber : SPSS versi 22.0

Dari hasil Uji t ini pada tabel 18 diperoleh hasil :

Nilai koefisien regresi variabel Independensi Organisasi (β_1) bernilai positif sebesar 0.235, artinya bahwa setiap peningkatan variable Independensi Organisasi (X1) sebesar 1% dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap, maka besarnya kualitas auditor (Y) akan meningkat sebesar 0.235%, Nilai koefisien regresi variabel Pengalaman Kerja (β_1) bernilai positif sebesar 0.277, artinya bahwa setiap peningkatan variable Pengalaman Kerja (X1) sebesar 1% dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap, maka besarnya kualitas auditor (Y) akan meningkat sebesar 0.277%. Nilai koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan (β_1) bernilai positif sebesar 0.114, artinya bahwa setiap peningkatan variable Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 1% dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap, maka besarnya kualitas auditor (Y) akan meningkat sebesar 0.114%. Nilai koefisien regresi variabel Integritas (β_1) bernilai positif sebesar 0.308, artinya bahwa setiap peningkatan variable integritas (X1) sebesar 1% dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap, maka besarnya kualitas auditor (Y) akan meningkat sebesar 0.308%. Independensi Organisasi memiliki signifikansi sebesar 0.005 lebih kecil dibandingkan 0.05 yang artinya terdapat pengaruh antara Independensi Organisasi dengan Kualitas Auditor Internal. Pengalaman Kerja memiliki signifikansi sebesar 0.004 lebih kecil dibandingkan 0.05 yang artinya terdapat pengaruh antara Pengalaman Kerja dengan Kualitas Auditor Internal. Gaya Kepemimpinan memiliki signifikansi sebesar 0.010 lebih kecil dibandingkan 0.05 yang artinya terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan dengan Kualitas Auditor Internal. Integritas memiliki signifikansi sebesar 0.003 lebih kecil dibandingkan 0.05 yang artinya terdapat pengaruh antara Integritas dengan Kualitas Auditor Internal.

Uji F

Tabel 19. Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regresion	521,905	4	130,48	27,52	,000 ^b
1 Residual	213,375	45	4,742		
Total	735,28	49			

a. Dependent Variable: Kualitas Auditor Internal

b. Predictors: (Constant), Integritas, Pengalaman Kerja, Gaya Kepemimpinan, Independensi Organisasi

Sumber : SPSS versi 22.0

Dari Tabel 19, diperoleh hasil pengaruh antara Independensi Organisasi (X1), Pengalaman Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X3) & Integritas (X4) terhadap Kualitas Auditor Internal (Y). (p-value 0.000 < 0.05).

Tabel 19 menunjukkan nilai F hitung sebesar 27,52 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Karena tingkat signifikan dibawah 0.05 maka artinya variabel independen tersebut secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Koefisien Determinasi

Tabel 20. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	,842	0,71	0,684	2,178
a. Predictors: (Constant), Interitas, Pengalaman Kerja, Gaya Kepemimpinan, Independen Organsasi				
b. Dependent Variable: Kualitas Audio Internal				

Sumber : SPSS versi 22.0

Dari tabel 20 diperoleh nilai R Square adalah 0,71 dimana nilai tersebut mendekati angka 1. Yang artinya dalam penelitian ini variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Dan sisanya 0,29 dapat dijelaskan oleh variabel lain seperti akuntabilitas, due professional care.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil pengolahan dan analisa terhadap keseluruhan data, kesimpulan yang didapat adalah sebagai berikut :Nilai signifikan sebesar $0,005 \leq 0.05$ yang berarti independensi organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas auditor internal secara parsial.

Nilai signifikan sebesar $0,004 \leq 0.05$ yang berarti pengalaman kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas auditor internal secara parsial. Nilai signifikan sebesar $0,01 \leq 0.05$ yang berarti gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas auditor internal secara parsial. Nilai signifikan sebesar $0,003 \leq 0.05$ yang berarti integritas mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas auditor internal secara parsial. Nilai statistik F sebesar 27,52 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 \leq 0.05$ yang berarti independensi organisasi, pengalaman kerja, gaya kepemimpinan dan integritas secara bersama – sama (simultan) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas auditor internal secara parsial.

Saran yang diberikan pada penelitian ini diharapkan pada masa yang akan datang dapat menyajikan hasil penelitan yang lebih berkualitas dan meneliti dari sudut pandang yang berbeda diantaranya .Untuk penelitian selanjutnya hendaknya memperluas objek penelitian. Tidak hanya seputar Inspektorat Jenderal Kementerian Keuangan saja. Untuk penelitian selanjutnya hendaknya menambahkan variabel independent lainnya yang mempengaruhi kualitas auditor.

REFERENSI

- Agoes, S. (2014). *Auditing Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan oleh Akuntan Publik* (4th ed., Vol. I). Jakarta: Salemba Empat.
- Akmal. (2006). *Pemeriksaan Intern (Internal Audit)*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Arens, A. A., Elder, R. J., & Beasley, M. S. (2014). *Jasa Audit dan Assurance*. Jakarta: Salemba Empat.
- Bastian, I. (2014). *Audit Sektor Publik Pemeriksaan Pertanggung Jawaban Pemerintahan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 19* (Vol. V). Semarang.
- Harahap, S. S. (2009). *Analisis Kritis Atas Laporan Keuangan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mardiasmo. (2005). *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Andi.
- Mulyadi. (2002). *Auditing* (6th ed., Vol. II). Jakarta: Salemba Empat.

- Purba, D. H. (2009). Pengaruh Independensi Auditor, Etika Auditor, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor Studi di KAP Surakarta. *Jurnal Akuntansi*.
- Suarina, K. D., Herawati, N. T., & Darmawan, N. A. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor Eksternal. *Jurnal Akuntansi*.
- Sugiyono. (2007). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Sunarsih. (2001). Kepemimpinan Transformasional Dalam Era Perubahan Organisasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, V(2), 106-116.
- Wibowo. (2009). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.