

**PENGARUH DUKUNGAN MANAJEMEN, KOMPETENSI,  
OBJEKTIVITAS DAN INTEGRITAS TERHADAP  
KINERJA APARAT PENGAWASAN INTERN PEMERINTAH**

**(Studi Empiris pada Kantor Pusat BPKP)**

**(SKRIPSI)**

**Oleh**

**YOGI GUMILAR**



**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JURUSAN AKUNTANSI  
2017**

## **Abstract**

### **THE IMPACT OF MANAGEMENT SUPPORT, COMPETENCY, OBJECTIVITY AND INTEGRITY ON PERFORMANCE OF APARAT PENGAWASAN INTERN PEMERINTAH**

**By**

**Yogi Gumilar**

The importance of the role of the Government Internal Supervisory Apparatus in guiding and overseeing Government Institutions compels every APIP to always maintain and improve its performance. This research investigates the effect of Management Support, Competence, Objectivity and Integrity to Performance of Government Internal Supervisory Apparatus. Research data obtained from the primary data in the form of questionnaires obtained from 87 respondents scattered at the Head Office BPKP. The tool used in this data processing is SPSS. The results show that Management Support, Objectivity and Integrity have a significant effect on APIP performance, while for competence have an effect but not significant to APIP performance. Governments should participate in supporting the performance of APIP by creating policies that can improve Management of Internal Supervisory Officers.

**Keywords :** Internal Audit, Internal Auditor Competency, Objectivity, Integrity, Management Support, APIP Performance.

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH DUKUNGAN MANAJEMEN, KOMPETENSI, OBJEKTIVITAS DAN INTEGRITAS TERHADAP KINERJA APARAT PENGAWASAN INTERN PEMERINTAH (Studi Empiris pada Kantor Pusat BPKP)**

**Oleh**

**Yogi Gumilar**

Pentingnya peran Aparatur Pengawas Intern Pemerintah dalam membimbing dan mengawasi Institusi Pemerintahan memaksa setiap APIP untuk selalu senantiasa menjaga dan meningkatkan kinerjanya. Penelitian ini menginvestigasi pengaruh Dukungan Manajemen, Kompetensi, Objektivitas dan Integritas terhadap Kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah. Data penelitian diperoleh dari data primer berupa kuesioner yang diperoleh dari 87 responden yang tersebar pada Kantor Pusat BPKP. Alat yang digunakan dalam mengolah data ini adalah SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Dukungan Manajemen, Objektivitas dan Integritas berpengaruh signifikan terhadap kinerja APIP, sedangkan untuk kompetensi berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja APIP. Pemerintah harus turut serta dalam mendukung kinerja APIP dengan membuat kebijakan yang dapat meningkatkan Dukungan Manajemen, Objektivitas dan Integritas dalam menjaga dan meningkatkan kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah.

**Kata Kunci:** Audit Internal, Internal Auditor Kompetensi, Objektivitas, Integritas, Dukungan Manajemen, Kinerja APIP

**PENGARUH DUKUNGAN MANAJEMEN, KOMPETENSI,  
OBJEKTIVITAS DAN INTEGRITAS TERHADAP  
KINERJA APARAT PENGAWASAN INTERN PEMERINTAH**

**(Studi Empiris pada Kantor Pusat BPKP)**

**Oleh**

**YOGI GUMILAR**

**Skripsi**

**Sebagai Salah Satu Syarat Mencapai Gelar**

**SARJANA EKONOMI**

**Pada**

**Jurusan Akuntansi  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Lampung**



**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JURUSAN AKUNTANSI  
2017**

**Judul Skripsi** : **PENGARUH DUKUNGAN MANAJEMEN,  
KOMPETENSI, OBJEKTIVITAS DAN  
INTEGRITAS TERHADAP KINERJA APARAT  
PENGAWASAN INTERN PEMERINTAH  
(STUDI EMPIRIS PADA KANTOR PUSAT  
BPKP)**

**Nama Mahasiswa** : **Yogi Gumilar**

**Nomor Pokok Mahasiswa** : 1511031121

**Jurusan** : Akuntansi

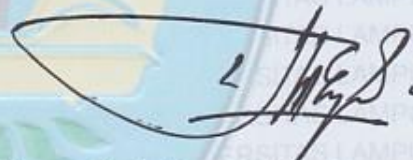
**Fakultas** : Ekonomi dan Bisnis

**MENYETUJUI**

**1. Komisi Pembimbing**

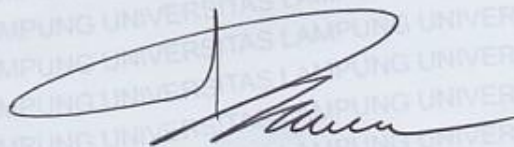


**Dr. Farichah, S.E., M.Si., Ak.**  
NIP 19620612 199010 2 001



**Mega Metalia, S.E. M.Si., M.S.Ak., Akt.**  
NIP 19780309 200812 2 001

**2. Ketua Jurusan Akuntansi**

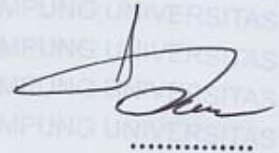


**Dr. Farichah, S.E., M.Si., Ak.**  
NIP 19620612 199010 2 001

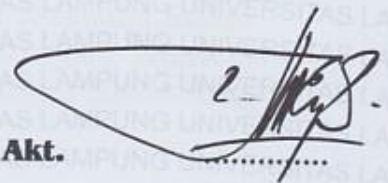
**MENGESAHKAN**

**1. Tim Penguji**

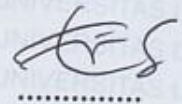
**Ketua : Dr. Farichah, S.E., M.Si., Akt.**



**Sekretaris : Mega Metalia, S.E., M.Si., M.S.Ak., Akt.**



**Penguji Utama : Dr. Fajar Gustlawaty Dewi, S.E., M.Si., Akt.**



**2. Dekan Fakultas Ekonomi**



**Prof. Dr. Hl. Satria Bangsawan, S.E., M.Si.**  
NIP 19610904 198703 1 011



**Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 27 September 2017**

## LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan dengan sebenarnya bahwa

1. Skripsi dengan judul “Pengaruh Dukungan Manajemen, Kompetensi, Objektivitas Dan Integritas Terhadap Kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (Studi Empiris Pada Kantor Pusat BPKP)” adalah hasil karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan atas karya orang lain dengan cara yang tidak sesuai dengan tata ilmiah yang berlaku dalam masyarakat akademik atau yang disebut **plagiarisme**.
2. Hak intelektual atas karya ilmiah ini diserahkan sepenuhnya kepada Universitas Lampung.

Atas pernyataan saya ini, apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya ketidakbenaran, saya bersedia menanggung akibat dan sanksi yang diberikan kepada saya, saya bersedia dan sanggup dituntut sesuai dengan hukum yang berlaku.

Bandarlampung, September 2017  
Penulis,



Yogi Gumilar  
NPM 1511031121

## RIWAYAT HIDUP



Yogi Gumilar lahir di Jakarta pada tanggal 25 Februari 1991 dari pasangan Bapak Solehudin dan Ibu Nani Iriantini, merupakan anak ketiga dari tiga bersaudara dan seorang suami dari Yanti Setiawati Yasin. Penulis menyelesaikan Pendidikan Taman Kanak-kanak di TK Nurussaadah di Jakarta pada tahun 1997 dilanjutkan dengan Pendidikan Sekolah Dasar di SDN Jatinegara Kaum 05 Jakarta dan lulus pada tahun 2003. Kemudian penulis menyelesaikan Pendidikan menengah pertama pada SMP Negeri 92 Jakarta pada tahun 2006. Penulis melanjutkan jenjang pendidikannya pada Pendidikan Menengah Atas di SMA N 3 Jakarta, pada jenjang Pendidikan tersebut penulis mengambil kelas akselerasi yang seharusnya diselesaikan selama 3 tahun dipercepat menjadi 2 tahun. Kemudian pada tahun 2008 penulis melanjutkan jenjang pendidikannya pada tingkat Perguruan Tinggi pada Diploma III Sekolah Tinggi Akuntansi Negara dengan mengambil jurusan Administrasi Perpajakan. Pada tahun 2012 penulis melanjutkan jenjang karirnya dengan bekerja pada sebuah Instansi Pemerintah sebagai auditor pada Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Maluku, dan pada tahun 2014 dipindah tugaskan ke Kantor Pusat BPKP yang berada di Jakarta, hingga akhirnya pada tahun 2015 mendapat kesempatan melanjutkan pendidikan sarjana di Jurusan Akuntansi Universitas Lampung melalui program *State Accountability Revitalization Project* (STAR) yang diselenggarakan oleh BPKP bekerjasama dengan *Asian Development Bank* (ADB).



## **MOTTO**

*Education is the most powerful weapon which you can use to change the world*

*-Nelson Mandela-*

## **PERSEMBAHAN**

“Karya ini kupersembahkan untuk istri dan keluargaku”

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT karena atas segala Rahmat dan Karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Dukungan Manajemen, Kompetensi, Objektivitas Dan Integritas Terhadap Kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (Studi Empiris Pada Kantor Pusat BPKP)”. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung. Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini masih ditemukan banyak kekurangan, karenanya penulis terbuka terhadap berbagai saran dan masukan guna perbaikan di masa depan. Akhir kata penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat, baik bagi penulis pribadi maupun bagi pembaca.

Bandarlampung, September 2017

Yogi Gumilar

## SANWACANA

Puji syukur penulis haturkan atas kehadiran Allah SWT, karena berkat petunjuk-Nya lah skripsi berjudul “Pengaruh Dukungan Manajemen, Kompetensi, Objektivitas Dan Integritas Terhadap Kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (Studi Empiris Pada Kantor Pusat BPKP)” dapat diselesaikan. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

Dalam proses penyelesaian skripsi ini, penulis mendapatkan dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Sehingga dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ayahanda di Jakarta yang selalu mendukung dengan doa dan istri saya yang selalu mendampingi setiap saat.
2. Bapak Prof. Dr. Hi. Satria Bangsawan, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Ibu Dr. Farichah S.E., M.Si., Akt., selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung sekaligus sebagai Dosen Pembimbing I dan Ibu Yuztitya Asmaranti, S.E., M.Si., selaku Sekretaris Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
4. Ibu Mega Metalia, S.E., M.Si., M.S.Ak., Akt. sebagai Dosen Pembimbing II sekaligus pembimbing akademik selama melanjutkan studi di Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung. Terima kasih

atas segala motivasi, bimbingan, dan masukan yang diberikan selama proses penyelesaian skripsi.

5. Ibu Dr. Fajar Gustiawaty Dewi, S.E., M.Si., Akt. selaku Dosen Penguji. Terima kasih atas segala motivasi, bimbingan, dan masukan yang diberikan guna penyempurnaan skripsi.
6. Ibu Agustina Awan, Bapak Noveriadi, Bapak Sulaiman, Bapak Yogi, beserta seluruh dosen, karyawan, dan civitas akademika di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung, terima kasih atas segala pelayanan dan bantuan yang diberikan.
7. Seluruh rekan-rekan STAR BPKP Batch II Universitas Lampung, terima kasih atas kebersamaan yang diberikan selama ini.
8. Seluruh pihak yang telah membantu penyelesaian penyusunan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT memberikan balasan terbaik atas segala bantuan yang telah diberikan dan skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak.

Bandarlampung, September 2017

Penulis,

Yogi Gumilar

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
ABSTRACT .....	ii
ABSTRAK .....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN .....	v
HALAMAN PENGESAHAN .....	vi
PERNYATAAN .....	vii
RIWAYAT HIDUP .....	viii
MOTTO .....	ix
PERSEMBAHAN .....	x
KATA PENGANTAR .....	xi
SANWACANA .....	xii
DAFTAR ISI .....	xiv
DAFTAR TABEL .....	xvi
DAFTAR GAMBAR .....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xviii
I. PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	7
1.3. Ruang Lingkup .....	7
1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	7
II. KERANGKA TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS .....	9
2.1. Landasan Teori .....	9
2.1.1 Teori Kontigensi .....	9
2.1.2 <i>Internal Control</i> .....	11
2.1.3 Objektivitas .....	13
2.1.4 Kompetensi .....	14
2.1.5 Integritas .....	15
2.1.6 Dukungan Manajemen .....	16
2.1.7 <i>Internal Audit Capability Model (IACM)</i> .....	16
2.2 Penelitian Terdahulu .....	17
2.3 Kerangka Pemikiran .....	19
2.4 Pengembangan Hipotesis .....	20
III. METODE PENELITIAN .....	24
3.1 Objek Penelitian .....	24
3.2 Operasionalisasi Variabel .....	24
3.3 Instrumen Penelitian, Jenis Data dan Alat Ukur Penelitian .....	28
3.4 Populasi dan Teknik Pengambilan Sample .....	29

3.5 Metode Analisis Data .....	29
3.5.1. Uji Kualitas Data .....	30
3.5.1.1 Uji Validitas.....	30
3.5.1.2 Uji Reliabilitas .....	31
3.5.2. Uji Hipotesis .....	31
3.5.2.1. Uji F .....	31
3.5.2.2. Uji T.....	32
3.5.2.3. Koefisien Determinasi .....	32
3.5.2.4. Alat Analisi Data .....	33
 IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	 34
4.1 Analisis Deskriptif .....	34
4.1.1 Gambaran Responden.....	34
4.1.2 Gambaran Variabel.....	39
4.1.2.1 Gambaran Dukungan Manajemen .....	39
4.1.2.2 Gambaran Kompetensi .....	40
4.1.2.3 Gambaran Objektivitas .....	41
4.1.2.4 Gambaran Integritas .....	41
4.1.2.5 Gambaran Kinerja APIP .....	42
4.2 Hasil Analisis Data .....	43
4.2.1 Pengujian Kualitas Data .....	43
4.2.1.1 Uji Validitas.....	43
4.2.1.2 Uji Reliabilitas .....	47
4.3 Uji Hipotesis .....	48
4.3.1 Uji Persamaan Linier Berganda.....	48
4.3.2 Uji Adjusted R Square .....	50
4.3.3 Uji Statistik F.....	50
4.3.4 Uji Statistik t.....	51
4.4 Pembahasan .....	53
4.4.1 Pengaruh Dukungan Manajemen Terhadap Kinerja APIP..	53
4.4.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja APIP .....	54
4.4.3 Pengaruh Objektivitas Terhadap Kinerja APIP.....	55
4.4.4 Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja APIP .....	56
 V. SIMPULAN DAN SARAN .....	 58
5.1 Simpulan .....	58
5.2 Saran .....	59
 DAFTAR PUSTAKA .....	 61

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	17
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel .....	24
Tabel 4.1 Rincian Jumlah Sampel dan Tingkat Pengembalian Kuesioner	35
Tabel 4.2 Responden berdasarkan Jenis Kelamin .....	35
Tabel 4.3 Responden berdasarkan umur.....	36
Tabel 4.4 Responden berdasarkan Pendidikan .....	37
Tabel 4.5 Responden berdasarkan Jabtan Auditor .....	37
Tabel 4.6 Responden berdasarkan Masa Kerja.....	38
Tabel 4.7 Rekapitulasi rata-rata variabel Dukungan Manajemen .....	39
Tabel 4.8 Rekapitulasi rata-rata variabel Kompetensi.....	40
Tabel 4.9 Rekapitulasi rata-rata variabel Objektivitas .....	41
Tabel 4.10 Rekapitulasi rata-rata variabel Integritas .....	41
Tabel 4.11 Rekapitulasi rata-rata variabel Kinerja APIP .....	42
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Instrumen Dukungan Manajemen .....	43
Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Instrumen Kompetensi.....	44
Tabel 4.14 Hasil Uji Validitas Instrumen Objektivitas .....	45
Tabel 4.15 Hasil Uji Validitas Instrumen Integritas .....	45
Tabel 4.16 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja APIP .....	46
Tabel 4.17 Hasil Uji Reliabilitas .....	47
Tabel 4.18 Hasil Perhitungan Analisis Regresi Linier Berganda.....	48
Tabel 4.19 Hasil Uji Koefisien Determinasi R Square.....	50
Tabel 4.20 Hasil Uji Statistik F .....	51
Tabel 4.21 Hasil Uji Statistik t .....	52



## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Kondisi Kapabilitas APIP .....	3
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....	19

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran:

1. Desain Kuesioner
2. Rekapitulasi Kuesioner
3. Uji Validitas Variabel Dukungan Manajemen
4. Uji Validitas Variabel Kompetensi
5. Uji Validitas Variabel Objektivitas
6. Uji Validitas Variabel Integritas
7. Uji Validitas Variabel Kinerja APIP
8. Uji Reliabilitas
9. Uji Persamaan Regresi Linier Berganda, Koefisien Determinasi dan Uji Statistik F

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Profesi sebagai seorang auditor memiliki tanggung jawab terhadap tugas pengawasan yaitu audit yang mereka lakukan untuk menjaga profesionalisme kinerja yang dilaksanakan, sehingga dapat menghasilkan hasil audit yang kompeten dan reliable (dapat dijamin kesahiannya). Kinerja suatu profesi dapat diukur dari standar yang telah ditetapkan, dimana kualitas berkaitan dengan mutu kinerja yang dihasilkan dan kuantitas merupakan jumlah hasil kerja yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu yang telah direncanakan (Permatasari, 2016).

Kondisi dan kinerja internal audit sebuah organisasi dapat menentukan bagaimana organisasi tersebut berjalan kedepannya. Semakin baik sebuah internal audit yang ada dalam organisasi tersebut maka semakin mudah organisasi tersebut mencapai tujuannya (Sanjiwani, 2016). Salah satu faktor penentu kinerja auditor adalah Kode Etik dari Internal Audit itu sendiri (Kirana, 2016). Kode etik dalam sebuah internal audit terdiri dari beberapa unsur yaitu Indendensi, Integritas, Objektivitas dan Kerahasiaan (Kede Etik dan Standar Audit, 2008).

Selain faktor dari auditornya, kinerja dari internal audit juga dipengaruhi oleh manajemennya. Seperti yang diungkapkan Lenz (2015),

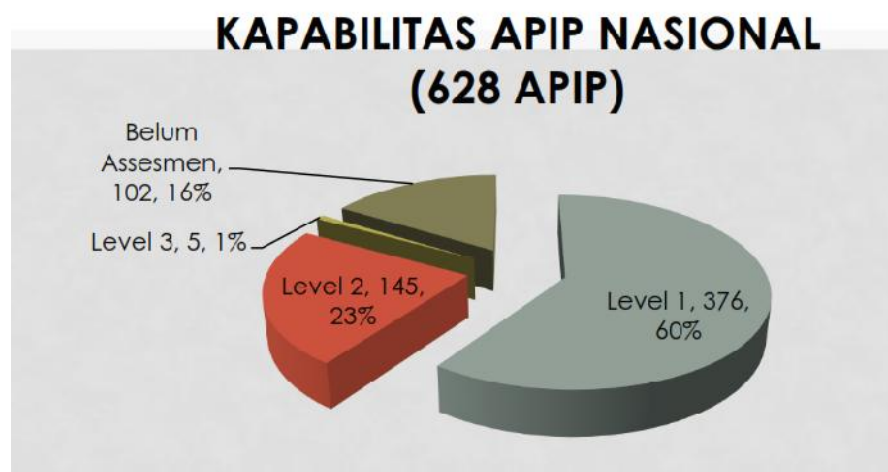
tekanan stakeholder mempengaruhi kinerja Internal Audit serta objektivitas dan independensi dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor individu dan organisasi.

Pada era globalisasi seperti sekarang ini, kinerja pengawasan intern yang berkaitan erat dengan kapabilitas pengawasan intern dalam rangka memenuhi persyaratan tata kelola organisasi dan harapan profesional sudah menjadi suatu keharusan. Bersamaan dengan hal tersebut seluruh komponen pemerintah yang berada pada tingkat kementerian/lembaga, pemerintah pusat, provinsi maupun kabupaten/kota menyadari pentingnya fungsi pengawasan intern merupakan suatu komponen yang tidak dapat terpisahkan dari sebuah sistem pemerintahan. Bukan hanya di Indonesia, di seluruh dunia juga menyadari pentingnya pengawasan intern melalui kapabilitas aparatnya dalam rangka mencapai tata kelola sektor publik yang efektif dan efisien.

Menyadari pentingnya hal tersebut, Institute Internal Audit (IIA) melalui asosiasi lembaga risetnya yaitu The Institute of Internal Auditor Research Foundation (IIARF) membangun sebuah model pengukuran secara umum untuk tata kelola sektor publik yang mengukur kapabilitas pengawasan intern sudah berjalan secara efektif dan efisien. Model penilaian yang disebut *Internal Audit Capability Model* (IA-CM) dikembangkan sejak tahun 2006. Metode penilaian pengawasan intern yang dikembangkan oleh IIARF tersebut diadopsi oleh pemerintahan di Indonesia yang dikenal dengan Penilaian Kapabilitas Aparat

Pengawasan Intern Pemerintah (APIP). Kondisi Aparat Pengawasan Intern Pemerintah yang ada di Indonesia menurut data Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan:

Gambar 1.1. Kondisi Kapabilitas APIP Nasional



Sumber : bkp.go.id, diambil pada 25 Februari 2017

Berdasarkan diagram di atas, penilaian terhadap kapabilitas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah yang ada di Indonesia dari total 628 APIP yang tersebar di Kementerian/Lembaga, Pemerintah Pusat, Provinsi maupun Kabupaten/Kota terdapat 102 APIP atau sebesar 16% yang belum dilakukan *Assesment*, 376 APIP atau sebesar 60% yang berada pada level 1, 145 APIP atau sebesar 23 % yang berada pada level 2, dan 5 APIP atau sebesar 1% berada pada level 3. APIP yang berada pada level 1 berarti APIP belum dapat memberikan jaminan atas proses tata kelola sesuai peraturan yang berlaku dan mencegah tindak korupsi, level 2 berarti APIP mampu memberikan keyakinan yang memadai proses

sesuai dengan peraturan, mampu mendeteksi terjadinya korupsi, level 3 berarti APIP mampu menilai efisiensi, efektifitas dan ekonomis suatu kegiatan dan mampu memberikan konsultasi pada tata kelola, manajemen resiko dan pengendalian intern (The Institute of Internal Auditors Research Foundation, 2011).

Dalam rangka mencapai efisiensi, efektivitas dan keekonomisan pada setiap kegiatannya hal paling utama yang perlu ditingkatkan yaitu kinerja dari Aparat Pengawasan Intern Pemerintah itu sendiri. Dengan kinerja dari Aparat Pengawasan Intern yang meningkat maka akan semakin mudah dalam mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Karena dengan kinerja yang baik dari para Aparat Pengawas Intern Pemerintah maka tindakan penyelewengan yang terjadi akan semakin kecil dengan ketatnya pengawasan yang dilakukan.

Sehubungan dengan peningkatan kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah terdapat penelitian-penelitian sebelumnya yang menunjukkan faktor-faktor apa saja yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah. Hasil penelitian Lenz (2015) menyimpulkan bahwa stakeholder atau manajemen mempengaruhi kinerja dari pengendalian internal. Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian Sanjiwani (2016) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pengendalian internal. Hal ini berarti kinerja dari pengendalian internal APIP dapat tercapai secara baik jika adanya dukungan dari manajemen. Namun menurut Santosa (2016), sumber daya manusia merupakan hal yang lebih penting

dibandingkan dengan dukungan manajemen dalam peningkatan efektifitas pengendalian internal.

Kompetensi dari para Aparat Pengawasan Internal Pemerintah juga mempengaruhi kinerja yang akan dicapai. Hal tersebut didukung oleh penelitian Permatasari (2016), yang menyimpulkan bahwa kompetensi mempengaruhi kinerja dari para auditor. Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gamayuni (2016) yang menyimpulkan bahwa kompetensi mempengaruhi kualitas dari internal audit. Penelitian-penelitian tersebut dapat diartikan jika ingin memperoleh kinerja yang baik salah satu faktor yang perlu ditingkatkan adalah kompetensi. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2015), dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kualitas internal audit. Dalam penelitian tersebut dikatakan bahwa kompetensi yang dimiliki para auditor tidak menjamin tercapainya kualitas internal audit yang baik baik.

Faktor lain yang mempengaruhi Kinerja dari Aparat Pengawasan Intern Pemerintah diantaranya adalah objektivitas. Hal tersebut didukung oleh penelitian-penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya. Pada penelitiannya Kirana (2016), menyimpulkan bahwa objektivitas berpengaruh terhadap kinerja *dari internal control*. Hasil penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian Permatasari (2016) yang menyimpulkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja auditor adalah objektivitas. Penelitian-penelitian tersebut mengartikan bahwa semakin

tinggi tingkat objektivitas seorang auditor maka semakin baik pula kinerja yang akan dicapainya. Tetapi penelitian yang dilakukan Gamayuni (2016) mengatakan bahwa objektivitas auditor internal berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kualitas internal audit.

Integritas juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja dari Aparat Pengawasan Intern Pemerintah. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Permatasari (2016) dan Kirana (2016) yang menyimpulkan bahwa integritas berpengaruh positif terhadap kinerja dari auditor internal. Hal tersebut berarti semakin tinggi tingkat integritas yang dimiliki para auditor internal maka semakin tinggi kinerja yang akan dicapai. Namun hasil yang berbeda didapatkan pada penelitian yang dilakukan Sukriah (2009), pada penelitiannya menyatakan bahwa integritas auditor tidak mempengaruhi kualitas dari internal audit itu sendiri, hal tersebut dikarenakan auditor masih mempertimbangkan keadaan dari auditee yang membuat *auditee* nya melakukan pelanggaran terhadap ketentuan yang berlaku.

Atas dasar uraian tersebut diatas, peneliti menulis penelitian ini ditulis dengan judul Pengaruh Dukungan Manajemen, Kompetensi, Objektivitas dan Integritas terhadap Kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah.



## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, maka dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Pengaruh Dukungan Manajemen terhadap Kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah
2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah
3. Pengaruh Objektivitas terhadap Kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah
4. Pengaruh Integritas terhadap Kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah

## **1.3. Ruang Lingkup**

Penelitian ini berfokus pada penjabaran pengaruh Dukungan Manajemen, Kompetensi, Objektivitas dan Integritas yang terjadi pada sektor publik Aparat Pengawasan Intern Pemerintah, yang sebenarnya pada penerapannya tidak hanya terjadi pada sektor publik melainkan diterapkan juga pada sektor privat.

## **1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Berdasarkan teori dan fenomena yang telah dipaparkan dan hasil-hasil pada penelitian sebelumnya maka penulis tertarik untuk melakukan pembuktian secara empiris pengaruh Dukungan Manajemen, Kompetensi, Objektivitas dan Integritas terhadap Kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah.

Penelitian ini akan bermanfaat bagi akademisi dan para pengambil kebijakan guna melihat lebih mendalam mengenai kebijakan yang terkait dalam

penerapan Dukungan Manajemen, Kompetensi, Objektivitas dan Integritas yang dapat meningkatkan Kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah

## **BAB 2**

### **KERANGKA TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

#### **2.1. Tinjauan Pustaka**

##### **2.1.1. Teori Kontigensi**

Teori atau model kontingensi sering disebut teori situasional karena teori ini mengemukakan kepemimpinan yang tergantung pada situasi. Model atau teori kontingensi Fiedler melihat bahwa kelompok efektif tergantung pada kecocokan antara gaya pemimpin yang berinteraksi dengan subordinatnya sehingga situasi menjadi pengendali dan berpengaruh terhadap pemimpin. Kepemimpinan tidak akan terjadi dalam satu kehampaan sosial atau lingkungan. Para pemimpin mencoba melakukan pengaruhnya kepada anggota kelompok dalam kaitannya dengan situasi-situasi yang spesifik.

Karena situasi dapat sangat bervariasi sepanjang dimensi yang berbeda, oleh karenanya hanya masuk akal untuk memperkirakan bahwa tidak ada satu gaya atau pendekatan kepemimpinan yang akan selalu terbaik. Namun, sebagaimana telah kita pahami bahwa strategi yang paling efektif mungkin akan bervariasi dari satu situasi ke situasi lainnya. Penerimaan kenyataan dasar ini melandasi teori tentang efektifitas pemimpin yang dikembangkan oleh Fiedler, yang menerangkan teorinya sebagai *Contingency Approach*. Asumsi sentral teori ini adalah bahwa kontribusi seorang pemimpin kepada kesuksesan kinerja oleh kelompoknya ditentukan oleh

kedua hal yakni karakteristik pemimpin dan oleh berbagai variasi kondisi dan situasi. Untuk dapat memahami secara lengkap efektifitas pemimpin, kedua hal tersebut harus dipertimbangkan.

Teori kontingensi melihat pada aspek situasi dari kepemimpinan (*organization context*). Fiedler mengatakan bahwa ada 2 tipe variabel kepemimpinan: *Leader Orientation* dan *Situation Favorability*. *Leader Orientation* adalah apakah pemimpin pada suatu organisasi berorientasi pada *relationship* atau berorientasi pada *task*. *Leader Orientation* diketahui dari Skala *semantic differential* dari rekan yang paling tidak disenangi dalam organisasi (*Least preferred coworker* = LPC) . LPC tinggi jika pemimpin tidak menyenangi rekan kerja, sedangkan LPC yang rendah menunjukkan pemimpin yang siap menerima rekan kerja untuk bekerja sama. Skor LPC yang tinggi menunjukkan bahwa pemimpin berorientasi pada *relationship*, sebaliknya skor LPC yang rendah menunjukkan bahwa pemimpin berorientasi pada tugas. Fiedler memprediksi bahwa para pemimpin dengan *Low* LPC yakni mereka yang mengutamakan orientasi pada tugas, akan lebih efektif dibanding para pemimpin yang *High* LPC, yakni mereka yang mengutamakan orientasi kepada orang atau hubungan baik dengan orang apabila kontrol situasinya sangat rendah ataupun sangat tinggi. Sebaliknya para pemimpin dengan *High* LPC akan lebih efektif dibanding pemimpin dengan *Low* LPC apabila kontrol situasinya moderat.

*Situation favorability* adalah : sejauh mana pemimpin tersebut dapat mengendailikan suatu situasi, yang ditentukan oleh 3 variabel situasi, yaitu :

1. *Leader-Member Orientation*: hubungan pribadi antara pemimpin dengan para anggotanya.
2. *Task Structure*: tingkat struktur tugas yang diberikan oleh pemimpin untuk dikerjakan oleh anggota organisasi.
3. *Position Power*: tingkat kekuasaan yang diperoleh pemimpin organisasi karena kedudukan.

Dalam teori kontigensi, faktor kondisional dapat dikelompokkan kedalam beberapa variabel yaitu kultur, organisasional, interpersonal dan individual (Brownell, 1982).

### **2.1.2. Internal Control**

*Committee of Sponsoring Organization of The Treadway Commission* mengeluarkan definisi tentang pengendalian internal. Definisi COSO tentang sistem pengendalian intern yaitu suatu proses yang melibatkan dewan komisaris, manajemen, dan personil lain, yang dirancang untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tiga tujuan berikut ini:

- a. Efektivitas dan efisiensi operasi

Fokus dari tujuan ini yaitu pengamanan aset, dengan pencegahan hilangnya aset secara periodik maupun mendeteksi dan melaporkan

kehilangan aset. Sedangkan dari sisi financial, bertujuan untuk peningkatan kualitas, produktifitas, lingkungan pendukung dan likuiditas. Seluruh aspek tersebut secara selaras akan menciptakan visi, misi dan tujuan didirikannya entitas tersebut akan tercapai.

b. Keandalan pelaporan keuangan

Tujuan dari keandalan pelaporan keuangan adalah sebagai sarana pertanggungjawaban bagi *stakeholder* internal maupun *stakeholder* eksternal. Manfaat yang paling terasa dari keandalan pelaporan keuangan bagi *stakeholder* internal yaitu dalam pengambilan keputusan manajemen. Sangat banyak sekali keputusan-keputusan yang diambil oleh manajemen berdasarkan laporan keuangan seperti menentukan alokasi biaya yang akan datang dan bisa juga dalam penentuan target di periode selanjutnya. Selain untuk *stakeholder* internal, keandalan pelaporan keuangan juga sangat bermanfaat untuk para *stakeholder* eksternal, para *stakeholder* eksternal ini memanfaatkan keandalan laporan keuangan untuk melakukan sebuah investasi atau tidak.

c. Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.

Hukum dan peraturan yang berlaku seharusnya dijadikan sebuah standar minimal bagi entitas dalam menjalankan kegiatannya. Jika ingin lebih maju dibandingkan entitas sejenis, entitas tersebut harus berani tampil beda dibandingkan entitas sejenis, salah satu caranya dengan membuat standar

minimal yang berlaku pada entitas tersebut lebih tinggi daripada peraturan atau hukum yang berlaku umum pada regional tersebut

Dalam jurnalnya yang berjudul *soft control: what are the starting point for internal auditor*, Combee (2015) mengatakan:

“A soft control is a (control) measure that - more than hard controls - intervenes in or appeals to employees’ individual performance (conviction, personality). Soft controls can be regarded as measures influencing employees’ motivation, loyalty, integrity, inspiration and standards and values”

Penegertian *internal auditing* adalah fungsi penilaian independen yang dibentuk dalam suatu organisasi untuk mengkaji dan mengevaluasi aktivitas organisasi sebagai bentuk jasa yang diberikan bagi organisasi (Moeller, 2005)

Definisi lainnya tentang *internal auditing* oleh The Institute of Internal Auditors Research Foundation (2007) pada bukunya *Common Body of Knowledge*, sebagai berikut:

“Audit internal sebagai suatu aktivitas independen, yang memberikan jaminan keyakinan serta konsultasi yang dirancang untuk memberikan suatu nilai tambah serta meningkatkan kegiatan operasi organisasi. Audit internal membantu organisasi dalam usaha mencapai tujuannya dengan cara memberikan suatu pendekatan disiplin yang sistematis untuk mengevaluasi dan meningkatkan keefektifan manajemen risiko, pengendalian, dan proses pengaturan dan pengelolaan organisasi.”

### **2.1.3. Objektivitas**

Seluruh aktifitas audit internal harus independen dan objektif dalam melaksanakan tugasnya (The Institute of Internal Auditors Research Foundation,

2011). Objektif merupakan sikap yang harus dimiliki oleh auditor internal dalam menjalankan pemeriksaan dan harus selalu menghindari konflik kepentingan, dengan sikap yang dimiliki oleh auditor tersebut maka para internal auditor memungkinkan untuk melakukan pemeriksaan dengan sungguh-sungguh, benar dan yakin akan pekerjaannya.

Dalam jurnalnya pada Simposium Nasional Akuntansi XIX di Lampung, Gamayuni (2016) mengatakan, objektivitas auditor internal tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas fungsi audit internal. Objektivitas auditor internal (tidak bias, netral, tidak ada konflik kepentingan) harus disertai oleh kompetensi auditor internal untuk dapat menciptakan fungsi audit internal yang efektif.

#### **2.1.4. Kompetensi**

The Institute of Internal Auditors Research Foundation (2007) menyatakan bahwa :

*“Competence is defined as the ability to adequately perform a task, duty or role. Competence integrates knowledge, skills, personal values and attitudes. Competence builds on knowledge and skills and is acquired through work experience and learning by doing.”*

Sejalan dengan definisi yang dikeluarkan CBOOK study oleh IIA Research Foundation, Picket (2010) mengungkapkan :

*“Internal auditor must possess the knowledge, skill, and other competencies needed to perform their individual responsibilities.”*



Berdasarkan definisi yang didapat dari sumber-sumber diatas dapat disimpulkan bahwa dalam melaksanakan tugasnya, auditor internal harus memiliki pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan pengalaman yang cukup dalam menjalankan tugasnya. Kompetensi auditor internal (pendidikan, keterampilan, keahlian, dan perilaku) merupakan faktor yang sangat penting dalam menciptakan fungsi audit internal yang efektif. Sehingga perlu peningkatan kompetensi auditor internal, antara lain dengan mengadakan Pendidikan dan Pelatihan berkelanjutan (PPL) bagi auditor internal secara rutin dan berkelanjutan (setiap tahun) khususnya tentang Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP) dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP), dan PPL lainnya (Gamayuni, 2016).

#### **2.1.5. Integritas**

Integritas adalah mutu, sifat, atau keadaan yang menunjukkan kesatuan yang utuh sehingga memiliki potensi dan kemampuan yang memancarkan kewibawaan dan kejujuran. Integritas auditor intern pemerintah membangun kepercayaan dan dengan demikian memberikan dasar untuk kepercayaan dalam pertimbangannya. Integritas tidak hanya menyatakan kejujuran, namun juga hubungan wajar dan keadaan yang sebenarnya (Kode Etik dan Standar Audit APIP, 2008).

### **2.1.6. Dukungan Manajemen**

Dalam jurnalnya pada Simposium Nasional Akuntansi XIX di Lampung, Gamayuni (2016) mengatakan dukungan manajemen yaitu pemerintah daerah merupakan faktor penting bagi efektivitas fungsi audit internal sehingga penda perlu menambah jumlah Jabatan Fungsional Auditor (JFA) yang memadai sesuai dengan jumlah objek yang diperiksa agar beban tugas auditor internal tidak berlebihan, kepala pemerintah daerah (Gubernur/Walikota/Bupati) perlu mengadakan gelar pengawasan atau rapat koordinasi secara rutin dan menindaklanjuti temuan dan rekomendasi audit. Pemerintah daerah Provinsi/Kota/Kabupaten perlu membuat regulasi (Peraturan Gubernur/Bupati/Walikota) yang mengatur tentang kebijakan akuntansi dan regulasi yang mengatur tentang petunjuk teknis pelaksanaan untuk Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) sebagai pedoman dalam bekerja.

### **2.1.7. Internal Audit Capability Model (IACM)**

Salah satu alat yang dapat dipakai dalam mengukur kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah adalah model penilaian yang disebut *Internal Audit Capability Model*. Model tersebut mulai dikembangkan pada tahun 2006 oleh lembaga riset auditor intern dan dipatenkan menjadi sebuah model pada tahun

2009. Model tersebut dirancang dengan tujuan agar tata kelola sektor publik memiliki suatu model yang universal dalam menekankan pentingnya Aparat Pengawasan Intern Pemerintah.

IACM merupakan suatu contoh kerja yang mengidentifikasi aspek-aspek fundamental yang dibutuhkan bagi terwujudnya unit audit internal yang efektif di sektor publik. IACM mereferensi evolusi yang perlu diikuti oleh organisasi unit kerja dalam pengembangan unit audit intern yang efektif memenuhi harapan profesional dan kebutuhan tata kelola organisasi. IACM menunjukkan langkah-langkah perkembangan unit audit intern dari tingkat yang kurang mapan menuju tingkat yang kuat dan efektif. apabilitas audit intern dengan organisasi yang lebih matang dan kompleks (MacRae, 2009).

## 2.2. Penelitian Terdahulu

Ringkasan penelitian terdahulu secara singkat disajikan pada tabel dibawah:

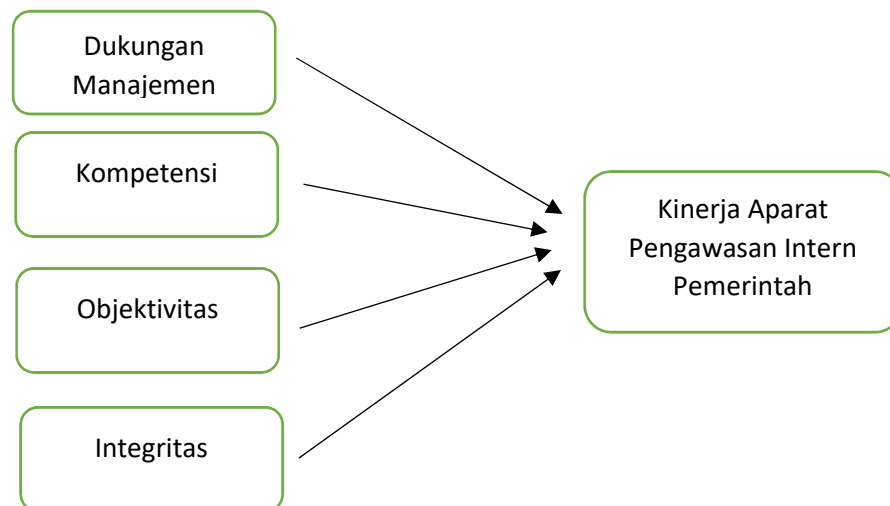
Nama	Judul	Variabel	Hasil
Felisiana Andini Permatasari , Ni Luh Gede Erni Sulindawati, Edy Sujana (2016)	Pengaruh Integritas, Objektivitas, Kompetensi dan Perilaku Profesional terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Inspektorat Provinsi Bali)	Komitmen Objektivitas, Kompetensi, Perilaku Profesional dan Kinerja Auditor	Integritas, Objektivitas, Kompetensi dan Perilaku Profesional berpengaruh terhadap Kinerja Auditor

Desak Made Putri Sanjiwani dan I Gede Supharta Wishada (2016)	Pengaruh <i>Locus of Control</i> , Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Auditor	Locus of Control, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi	Locus of Control, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor
Nita Eka Kirana (2016)	Pengaruh Independensi, Integritas, Objektivitas dan Kerahasiaan terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Inspeksi Bank BRI Yogyakarta	Independensi, Integritas, Objektivitas, Kerahasiaan dan Kinerja Auditor	Independensi, Integritas, dan Kerahasiaan berpengaruh terhadap Kinerja Auditor
Rainer Lenz, Ulrich Hann (2015)	A synthesis of empirical internal audit effectiveness literature pointing to new research opportunities	Internal Audit Effectiveness	Tekanan stakeholder mempengaruhi Internal Audit Performance
Gamayuni (2016)	Efektivitas Fungsi Audit Internal: Faktor yang mempengaruhi, dan Implikasinya terhadap Kualitas Pelaporan Keuangan	Kompetensi, Objektivitas, Dukungan Manajemen, Efektivitas Audit Internal dan Kualitas Pelaporan Keuangan	Kompetensi dan Dukungan Manajemen berpengaruh signifikan, sedangkan Objektivitas berpengaruh tidak signifikan terhadap Efektivitas Audit Internal dan Efektivitas Audit Internal berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Pelaporan Keuangan
Santosa (2016)	System Analysis in Developing an Effective Government Internal Audit System	Regulation, Governance, Human Resources, Management, Stake Holders, Politics, Services and Infrastructure	Human Resources became the top priority and significant area for improvement

Khaled Ali Endaya, Mustafa Mohd Hanefah, (2016)	Internal auditor characteristics, internal audit effectiveness, and moderating effect of senior management	Internal Auditor Characteristics, Internal Auditor Effectiveness and Senior Manajement	internal auditor's characteristics are positively and significantly related to internal audit effectiveness, and senior management support is very important in this relationship
Jenny Stewart, Nava Subramaniam, (2010)	Internal audit independence and objectivity: emerging research opportunities	Internal audit independence and objectivity	Objektivitas dan Independensi Auditor Internal dipengaruhi oleh faktor individu dan organisasi

### 2.3. Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran



## 2.4. Pengembangan Hipotesis

Pengujian Hipotesis dilakukan untuk menjawab rumusan masalah yang telah diuraikan pada bab 1. Berdasarkan teori dan penelitian-penelitian sebelumnya, maka hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 2.4.1. Pengaruh Dukungan Manajemen terhadap Kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah

Chtioui (2012) menyatakan salah satu faktor *hard control* adalah legitimasi dan kepercayaan yang diberikan manajemen terhadap internal control itu sendiri. Dari penelitian tersebut, menyimpulkan bahwa dukungan manajemen berpengaruh terhadap *internal control*. Sejalan dengan pernyataan tersebut, Allsup (2009) juga menyatakan hal serupa mengenai dukungan manajemen terhadap internal control. “*Auditing soft control is something that will stay, not a passing fad. We as professional must address the organization’s commitment*”. Menurut Allsup (1999) komitmen organisasi merupakan hal yang dapat meningkatkan kapabilitas internal control.

Selain itu juga Combee (2015) dalam penelitiannya mengatakan “*One of the most important indirect behaviour within an organization is the Organisational culture*”, pernyataan tersebut menerangkan bahwa budaya kerja yang merupakan salah satu dukungan manajemen merupakan faktor

yang berpengaruh terhadap kapabilitas *internal control*. Berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya maka diturunkan hipotesis sebagai berikut:

**H1:** Dukungan Manajemen berpengaruh positif terhadap Kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah

#### **2.4.2. Pengaruh Objektivitas terhadap Kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah**

Hasil studi Permatasari (2016) meneliti tahap-tahap pendekatan yang digunakan audit eksternal dalam mengevaluasi fungsi audit internal, hasil menemukan bahwa faktor kompetensi, objektivitas dan kinerja auditor internal merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kekuatan internal audit. Sejalan dengan penelitian tersebut, Kirana (2016) pada penelitiannya mengenai efektivitas fungsi audit internal serta faktor yang mempengaruhi dan implikasinya terhadap kualitas pelaporan keuangan menyatakan objektivitas audit berpengaruh terhadap efektifitas fungsi audit internal. Berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya maka diturunkan hipotesis sebagai berikut:

**H2:** Objektivitas berpengaruh positif terhadap Kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah

### **2.4.3. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah**

Menurut Chtioui (2012) dalam penelitiannya yang berfokus pada “gap” antara *hard control* dan *soft control* bahwa dalam meningkatkan sebuah *internal control* salah satu aspek *soft control*nya adalah *educational requirements*, yang merupakan bagian dari kompetensi. Sejalan dengan penelitian tersebut, Burnaby pada *Journal of Forensic and Investigative Accounting* Vol.3 Issue 1 menyatakan:

*“the top three skills needed to be most effective at detecting their organizations fraud risk are knowledge, intrapersonal skills and internal audit standard”*.

Jadi menurut Burnaby (2014) pengetahuan, kompetensi auditor internal dan standard audit merupakan hal yang paling penting dalam *internal control* terutama *fraud risk audit*. Berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya maka diturunkan hipotesis sebagai berikut:

**H3:** Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah

### **2.4.4. Pengaruh Integritas terhadap Kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah**

Integritas adalah mutu, sifat, atau keadaan yang menunjukkan kesatuan yang utuh sehingga memiliki potensi dan kemampuan yang



memancarkan kewibawaan dan kejujuran (Kode Etik dan Standar Audit, 2008). Integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas audit internal (Permatasari,2016). Hal tersebut juga sejalan dengan apa yang dikatakan Kirana (2016) yang menyatakan bahwa kinerja auditor internal dipengaruhi oleh integritas.

Berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya maka diturunkan hipotesis sebagai berikut:

**H4:** Integritas berpengaruh positif terhadap Kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah.

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Objek Penelitian**

Objek Penelitian yang digunakan dalam penelitian kali ini adalah Dukungan Manajemen, Objektivitas Auditor, Kompetensi Auditor, Integritas Auditor dan Kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah, yang dalam penelitian ini adalah Kantor Pusat BPKP.

#### **3.2. Operasionalisasi Variabel**

Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut:

<b>Variabel</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>	<b>Kuesioner</b>
<b>Dukungan Manajemen</b>	<b>1 Komitmen Manajemen</b>	1.1 Komitmen manajemen untuk memperkuat pengendalian internal	Ordinal	Sanjiwani (2016)
		1.2 Menindaklanjuti atas rekomendasi dan temuan audit yang telah dilakukan	Ordinal	Sanjiwani (2016)
	<b>2 Sumber daya</b>	2.1 Alokasi Anggaran yang disediakan dalam kegiatan pengendalian internal	Ordinal	Sanjiwani (2016)
		2.2 Komposisi antara jumlah kegiatan audit dengan jumlah auditor yang disediakan oleh manajemen	Ordinal	Sanjiwani (2016)

		2.3	Sarana dan prasarana teknologi dalam menunjang kegiatan pengendalian internal	Ordinal	Sanjiwani (2016)
<b>Kompetensi</b>  Allsup (1999), Chitioui (2011), Gamayuni (2016), Permatasari (2016), Dewi dan Ketut (2015)	<b>1 Pengetahuan</b>	1.1	Memiliki sertifikasi Jabatan Fungsional Auditor	Ordinal	Gamayuni (2016)
		1.2	Pengetahuan standar dan kode etik auditor	Ordinal	Gamayuni (2016)
		1.3	Pengetahuan tentang audit internal	Ordinal	Gamayuni (2016)
		1.4	pengetahuan mengenai proses bisnis perusahaan yang akan diaudit	Ordinal	Gamayuni (2016)
	<b>2 Keterampilan</b>	2.1	Keterampilan berkomunikasi secara lisan	Ordinal	Gamayuni (2016)
		2.2	Keterampilan berkomunikasi melalui tulisan	Ordinal	Gamayuni (2016)
	<b>3 Perilaku</b>	3.1	Menjunjung tinggi tanggung jawab profesional sebagai auditor	Ordinal	Gamayuni (2016)
		3.2	Menjaga komunikasi yang baik antara auditor dengan yang diaudit	Ordinal	Gamayuni (2016)
		3.3	Cermat, teliti dan hati-hati selama proses audit	Ordinal	Gamayuni (2016)
	<b>4 Keahlian</b>	4.1	Keahlian dalam standar dan prosedur audit	Ordinal	Gamayuni (2016)
		4.2	Pengetahuan akan proses bisnis yang akan diaudit	Ordinal	Gamayuni (2016)
		4.3	Keahlian akan kebijakan dan prosedur pengelolaan keuangan daerah	Ordinal	Gamayuni (2016)

		4.4	Keahlian dalam penerapan sistem informasi dan teknologi	Ordinal	Gamayuni (2016)
		4.5	Keahlian dalam statistik dan uji sampling	Ordinal	Gamayuni (2016)
		4.6	Keahlian dalam melakukan survey pendahuluan	Ordinal	Gamayuni (2016)
		4.7	Keahlian dalam melakukan analisis resiko	Ordinal	Gamayuni (2016)
		4.8	Keahlian dalam teknik pengendalian	Ordinal	Gamayuni (2016)
		4.9	Keahlian dalam menentukan kecurangan yang mungkin terjadi	Ordinal	Gamayuni (2016)
		4.10	Memiliki sikap skeptisme	Ordinal	Gamayuni (2016)
<b>Objektifitas</b>  Kode etik dan Standar Audit APIP (2008), Permatasari (2016), KIrana (2016)	<b>1 Sikap netral/tidak memihak</b>	1.1	Tidak memanfaatkan informasi untuk kepentingan pribadi	Ordinal	Permatasari (2016)
		1.2	Mengungkapkan semua fakta material	Ordinal	Permatasari (2016)
	<b>2 Menghindari konflik kepentingan</b>	2.1	Tidak memiliki hubungan sosial /kekeluargaan dengan yang diaudit	Ordinal	Permatasari (2016)
		2.2	Auditor yang pernah bekerja dengan perusahaan tersebut tidak boleh dilibatkan dalam proses audit	Ordinal	Permatasari (2016)
		2.3	Tidak berpartisipasi dalam kegiatan atau hubungan yang menyebabkan terjadinya benturan kepentingan	Ordinal	Permatasari (2016)

	<b>3 Sikap tidak bias</b>	3.1 Tidak menerima suap/imbalan	Ordinal	Permatasari (2016)
		3.2 Menjaga seluruh informasi yang diperoleh selama proses audit	Ordinal	Permatasari (2016)
		3.3 Jujur	Ordinal	Permatasari (2016)
<b>Integritas</b>	<b>1 Membangun kepercayaan</b>	1.1 Menghormati dan menghargai tujuan organosasi	Ordinal	Kirana (2016)
Kode etik dan Standar Audit APIP (2008), Permatasari (2016), Kirana (2016), Sukriah (2009)		1.2 Tidak mengikuti kegiatan yang dapat mendiskreditkan profesi audit internal atau organisasi	Ordinal	Kirana (2016)
	<b>2 Memberi keyakinan atas audit</b>	1.3 mematuhi hukum dan membuat pengungkapan sesuai dengan aturan profesi	Ordinal	Kirana (2016)
		2.1 Bertugas secara hati-hati dan bertanggung jawab	Ordinal	Kirana (2016)
		2.2 tidak mempertimbangkan keadaan seseorang untuk membenarkan suatu perbuatan yang melanggar aturan	Ordinal	Kirana (2016)
		2.3 memiliki rasa tanggung jawab jika pekerjaannya masih perlu perbaikan dan penyempurnaan	Ordinal	Kirana (2016)
		<b>1 Efisiensi dan Efektivitas Audit</b>	1.1 Memiliki rencana dan program audit	Ordinal
The Institute of Internal Audit Research Foundation (2009), Quality Assurance and	1.2 Sesuai dengan apa yang ada di Rencana Kerja Tahunan		Ordinal	Permatasari (2016)
		1.3 Pelaksanaan audit sesuai dengan anggaran waktu	Ordinal	Permatasari (2016)

Improvement Program Standard 1300 (2008), MacRae (2009), Permatasari (2016), Sanjiwani (2016), Permatasari (2016)	<b>2 Kesesuaian dengan standar Audit</b>	2.1 Program audit disusun sesuai standar	Ordinal	Permatasari (2016)
		2.2 Setiap temuan dikomunikasikan dengan auditee	Ordinal	Permatasari (2016)
		2.3 adanya reвью berjenjang terhadap hasil audit	Ordinal	Permatasari (2016)
	<b>3 Perbaikan dan Peningkatan</b>	3.1 Output dari kegiatan audit sesuai dengan target yang telah ditetapkan	Ordinal	Permatasari (2016)
		3.2 Mengidentifikasi peluang perbaikan dan peningkatan audit internal	Ordinal	Permatasari (2016)

### 3.3. Instrumen Penelitian, Jenis Data dan Alat Ukur Penelitian

Sumber data yang digunakan pada penelitian kali ini adalah sumber data primer dengan instrumen penelitian berupa kuesioner pada Kantor Pusat BPKP sebagai salah satu bagian dari Aparat Pengawas Intern Pemerintah Pusat dengan jenjang jabatan sebagai berikut: Anggota tim, Ketua Tim, Pengendali Teknis dan Pengendali Mutu atau yang diperankan setingkat Pengendali Mutu. Teknik pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan mengubah data-data yang bersifat kualitatif pada hasil kuesioner yang diperoleh menjadi data-data kuantitatif dengan metode *Summated Rating Method: Likert Schale* (Skala Likert).

### **3.4. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel**

Sasaran populasi dalam penelitian ini adalah auditor pada Kantor Pusat BPKP. Penelitian ini menggunakan *cluster area sampling*, *cluster sampling* digunakan apabila terdapat homogenitas diantara populasi dan terdapat heterogenitas antar elemen di dalam populasi (Sekaran, 2010). Populasi auditor Kantor Pusat BPKP memiliki 5 klaster berdasarkan Deputi yang ada pada Kantor Pusat BPKP tersebut yaitu Klaster Deputi Perekonomian, Klaster Deputi Polhukam dan PMK, Klaster Deputi PKD, Klaster Deputi Akuntan Negara, dan Klaster Deputi Investigasi. dari seluruh Klaster tersebut peneliti memilih sampel dari seluruh Klaster yang ada pada Kantor Pusat BPKP.

### **3.5. Metode Analisis Data**

Suatu penelitian membutuhkan analisis data dan interpretasinya yang bertujuan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti dalam rangka mengungkap fenomena sosial tertentu. Analisis data merupakan proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Metode yang dipilih untuk menganalisis data harus sesuai dengan pola penelitian dan variabel yang akan diteliti.

### 3.5.1. Uji Kualitas Data

Kualitas data penelitian ditentukan oleh kualitas instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data. Instrumen yang valid adalah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data yang valid dan dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Suatu penelitian akan menghasilkan kesimpulan yang bias jika datanya kurang reliabel dan kurang valid. Untuk itu diperlukan uji kualitas data agar data yang akan digunakan valid dan reliabel. Ada dua konsep untuk mengukur kualitas data, yaitu: uji validitas dan uji reliabilitas.

#### 3.5.1.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat nilai *correlated item. Total correlation* dengan kriteria sebagai berikut: jika nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  table dan nilainya positif, maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dikatakan “*valid*”. Namun sebaliknya, jika nilai  $r$  hitung lebih kecil dari  $r$  table, maka pertanyaan tersebut dapat dikatakan “*tidak valid*”.



### **3.5.1.2. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya tingkat keandalan alat ukur dalam penggunaannya atau dengan kata lain alat ukur tersebut memiliki hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali. Besarnya koefisien alpha yang diperoleh menunjukkan koefisien reliabilitas instrumen. Reliabilitas instrument penelitian dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan koefisien *Cronbachs Alpha*. Jika nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,6 maka disimpulkan bahwa instrument penelitian tersebut handal atau reliabel (Ghozali, 2006). Uji reliabilitas akan diukur dengan menggunakan program komputer SPSS.

### **3.5.2. Uji Hipotesis**

#### **3.5.2.1. Uji F**

Uji F dikenal dengan Uji serentak atau uji Model/Uji Anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik/signifikan atau tidak baik/non signifikan. Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan Tabel F: F Tabel dalam Excel, jika F hitung > dari F tabel, ( $H_0$  di tolak  $H_a$  diterima) maka model signifikan atau bisa dilihat dalam kolom signifikansi pada Anova (Olahan

dengan SPSS, Gunakan Uji Regresi dengan Metode Enter/Full Model). Model signifikan selama kolom signifikansi (%) < Alpha (kesiapan berbuat salah tipe 1, yang menentukan peneliti sendiri, ilmu sosial biasanya paling besar alpha 10%, atau 5% atau 1%). Dan sebaliknya jika F hitung < F tabel, maka model tidak signifikan, hal ini juga ditandai nilai kolom signifikansi (%) akan lebih besar dari alpha.

#### **3.5.2.2. Uji T**

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung, proses uji t identik dengan Uji F.

#### **3.5.2.3. Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi pada regresi linear sering diartikan sebagai seberapa besar kemampuan semua variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya. Secara sederhana koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan Koefisien Korelasi (R). Banyak peneliti yang menyarankan untuk menggunakan *Adjusted R Square*. Interpretasinya sama dengan R Square, akan tetapi nilai *adjusted R Square* dapat

naik atau turun dengan adanya penambahan variabel baru, tergantung dari korelasi antara variabel bebas tambahan tersebut dengan variabel terikatnya. Nilai *Adjusted R Square* dapat bernilai negatif, sehingga jika nilainya negatif, maka nilai tersebut dianggap 0, atau variabel bebas sama sekali tidak mampu menjelaskan varians dari variabel terikatnya.

#### 3.5.2.4. Alat Analisis Data

Dalam menganalisis data pada penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda. Persamaan yang digunakan pada model regresi linier berganda ini menggunakan persamaan jalur sub struktur sebagai berikut:

$$\text{KNRJ} = a + b_1 \text{DMNJ} + b_2 \text{KMPT} + b_3 \text{OBJT} + b_4 \text{INTG} +$$

Keterangan:

KNRJ	= Kinerja APIP	
a	= Konstanta	; = error
DMNJ	= Dukungan Manajemen	; b1 = Koefisien regresi DMNJ
KMPT	= Kompetensi Auditor	; b2 = Koefisien regresi KMPT
OBJT	= Objektivitas Auditor	; b3 = Koefisien regresi OBJT
INTG	= Integritas Auditor	; b4 = Koefisien regresi INTG

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh empat variabel independen terhadap Kinerja APIP. Keempat variabel tersebut adalah dukungan manajemen, kompetensi, objektivitas dan integritas, Berdasarkan rumusan masalah, rumusan hipotesis dan hasil penelitian maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dukungan manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah.
2. Kompetensi auditor internal tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah.
3. Objektivitas auditor internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah
4. Integritas auditor internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah

Penelitian ini memiliki keterbatasan sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya terbatas kepada empat variabel independen, yaitu dukungan manajemen, kompetensi, objektivitas dan integritas, yang baru mencakup 77,6%, tanpa meneliti 22,4% variabel lain di luar model.

2. Terdapat kemungkinan adanya perbedaan persepsi antara apa yang disampaikan peneliti dengan apa yang responden pahami hal ini dikarenakan peneliti tidak dapat berinteraksi secara langsung dengan responden, dan menjelaskan isi dan maksud dari penelitian tersebut sehingga kemungkinan terjadinya bias akan semakin kecil.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran-saran dari peneliti adalah sebagai berikut:

1. Dukungan manajemen merupakan faktor yang sangat penting terhadap kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah. Sehingga perlu adanya peningkatan dukungan manajemen internal auditor yang berupa penyediaan sarana dan prasaran teknologi yang menunjang kinerja auditor internal. Selain itu juga perlu dibuat komposisi yang sesuai antara anggaran, jumlah auditor dengan jumlah penugasan agar tercapainya kinerja APIP yang lebih maksimal.
2. Diperlukan adanya kesadaran dari manajemen ataupun auditornya itu sendiri bahwa dengan tidak adanya hubungan kekeluargaan ataupun sosial antara auditor dengan pihak yang diaudit agar tercapainya kinerja APIP yang baik.
3. Integritas merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja Aparat Pengawas Inten Pemerintah, maka diperlukan adanya tindakan tegas bagi auditor yang berbuat ataupun mengikuti kegiatan yang dapat mendiskreditkan profesi auditor.

4. Dalam rangka mencapai kinerja APIP yang baik maka diperlukan adanya perencanaan yang baik, maka sebaiknya dalam membuat penugasan melakukan analisis resiko terlebih dahulu. Sehingga penugasan yang memiliki resiko yang lebih besar agar diutamakan dibandingkan dengan penugasan yang memiliki resiko relatif kecil.

## DAFTAR PUSTAKA

- Allsup, Lynn, Mary B.G., Nancy H., Steve L. and Silvester S., 1999. *Soft Controls:Fort Worth Perspective*, Dallas: Institute of Internal Audit : The 1998-1999 Research Project Journal.
- Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), 2017. official site:[www.bpkp.go.id](http://www.bpkp.go.id). diakses pada tanggal 25 Februari 2017.
- Belkaoui, Ahmed Riahi. 2000. *Accounting Theory*. Fourth Edition Published by Thompson Learning.
- Burnaby P. And Martha H., 2014, *Detecting fraud in the organization: an internal audit perspective*, Journal forensic & investigation Vol. 3, Issue 1.
- Chitioui, Tawhid, and Stephanie T.B., 2011. *Hard and Soft controls:Mind the GAP*, International Journal Of Business, 16(3).
- Combee, Janine, and Mandy Giulio O. 2015. *Soft Control:what are the starting point for internal auditor*. The Institute of internal audit Netherlands Journal 2015.
- Darayasa, I Made, dan I Gede Supharta Wishada. 2016. Etika Auditor Sebagai Pemoderasi Pengaruh Kompetensi dan Independensi Terhadap Kualitas Audit di Kota Denpasar. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Vol.15-1 April(2016): 142-170.
- Dewi, Dewa Ayu Candra, dan I Ketut Budhiarta. 2015. Pengaruh Kompetensi Dan Independensi Auditor Pada Kualitas Audit Dimoderasi Oleh Tekanan Klien. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana. Vol 11.1:197-210 ISSN: 2302-8556.
- Dewi, Sang Ayu Trisna, dan AANB Dwirandra. 2013. Pengaruh Dukungan Manajemen Puncak, Kualitas Sistem, Kualitas Informasi, Pengguna Aktual Dan Kepuasan Pengguna Terhadap Implementasi Sistem Informasi Keuangan Daerah Di Kota Denpasar. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Vol.4 No.1.

- Erina, Cut, Darmawis, dan Zein Basri. 2012. Pengaruh Integritas, Objektivitas, Kerahasiaan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Aparat Pengawasan Internal Pemerintah. Aceh: E-Jurnal Universitas Syah Kuala pp.15-27.
- Fadzil, Fauziah Hanim, and Hasnah Haron. 2005. *Internal Auditing Practices and Internal Control System*. Emerald Insight Manajerial Auditing Journal Vol.20 No.8 pp.844-866.
- Gamayuni, Rindu Rika. 2016. Efektifitas Audit Internal: Faktor yang mempengaruhi dan Implikasinya Terhadap Kualitas Pelaporan Keuangan. Lampung: Jurnal Simposium Nasional Akuntansi XIX.
- Ghozali, Imam, 2006. Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kirana, Nita Eka. 2016. Pengaruh Independensi, Integritas, Objektivitas dan Kerahasiaan terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Inspeksi Bank BRI Yogyakarta. Yogyakarta: E-Jurnal Universitas Negeri Yogyakarta bulan Mei 2016.
- Kode Etik dan Standar Audit APIP. 2008. Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pengawasan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan.
- Kusmanadji. 2004. Etika, Profesi Akuntansi, Bisnis, dan Pelayanan Publik. Jakarta: STAN.
- Lenz, Rainer. 2015. *A synthesis of empirical internal audit effectiveness literature pointing to new research opportunities*. Emerald Insight Manajerial Auditing Journal, Vol. 30 Iss 1 pp. 5 – 33.
- MacRae, Elizabeth. 2009. *Internal Audit Capability Model*. First Edition. Carnegie Mellon University, United State Of America.
- Moeller, Robert, 2005. *Brink's Modern Internal Auditing*. 6th edition John wiley and Sons, New Jersey.
- Permatasari, Felisiana Andini. 2016. Pengaruh Komitmen Profesi, Integritas, Objektivitas, Kompetensi dan Perilaku Profesional terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Inspektorat Provinsi Bali). E-Journal Universitas Pendidikan Ganesha Vol.4 No.1.
- Pickett, K. H. Spencer. 2010. *The Internal Auditing Handbook*. Third edition. John Wiley & Sons, Inc., Hoboken, New Jersey.



- Putri, Kompiang Martina Dinata, dan IGD Darma Saputra. 2013. Pengaruh Independensi, Profesionalisme dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali. Denpasar: E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Vol.4.1(2013): 39-53.
- Sanjiwani, Desak Made Putri. Pengaruh *Locus of Control*, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Auditor. E-Journal Universitas Udayana Vol.14.2:920-947.
- Santosa, Maliki Heru. M.S. Maarif. Eriyanto. Trias Andari, 2016, *System Analysis in Developing an Effective Government Internal Audit System*, Advance Science Engineering Information Technology Insight Society Journal Vol.6 No.2.
- Sekaran, Uma. 2010. *Research Methods for Business*. 5<sup>th</sup> Edition. New York. Jhon Wiley & Sons Inc.
- Subramaniam, Nava, and Jenny Stewart. 2010. *Internal audit independence and objectivity: emerging research opportunities*. *Economics and Administrative science*. Emerald Insight Manajerial Auditing Journal Vol. 25 No.4 pp. 328-360.
- Sukriah, Ika., Akram dan Biana Adha Inapty. 2009. Jurnal. Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Objektivitas, Integritas dan Kompetensi Terhadap Kualitas Hasil Pemeriksaan. *Symposium Nasional Akuntansi XII*. Palembang
- The Institute of Internal Auditors Research Foundation. 2007. *Common Body Of Knowledge*. The Institute of Internal Auditors Research Foundation 247 Maitland Avenue Altamonte Springs, FL 32701-4201
- \_\_\_\_\_. 2011. *International Professional Practices Framework*. The Institute of Internal Auditors Research Foundation 247 Maitland Avenue Altamonte Springs, FL 32701-4201