



**DETERMINAN KUALITAS AUDIT INTERNAL  
(Studi Pada Perguruan Tinggi Negeri di Indonesia)**

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai Salah  
Satu Syarat untuk Meraih Derajat Sarjana Ekonomi

Disusun Oleh:

**Zuhdi Zakwan**

NIM. 155020300111011



**JURUSAN AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS BRAWIJAYA  
MALANG**

**2020**





## DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	11
1.5 Sistematika Penelitian	12
BAB II TELAAH PUSTAKA	
2.1 Teori Harapan	14
2.2 Teori Agensi	15
2.3 Kualitas Audit Internal	17
2.4 Status Organisasi SPI	19
2.5 Keterlibatan Penanggungjawab SPI	22
2.6 Tingkat Penjaminan Kualitas SPI	22
2.7 Keberadaan Prosedur Tindak Lanjut SPI	23
2.8 Kompetensi Auditor	24
2.9 Independensi Auditor	24
2.10 Motivasi Auditor	25
2.11 Perumusan Hipotesis	27



**BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Jenis Penelitian .....	37
3.2 Populasi dan Sampel .....	37
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	40
3.4 Metode Pengumpulan Data .....	40
3.5 Definisi Operasional .....	42
3.5.1 Kualitas Audit Internal .....	42
3.5.2 Status Organisasi SPI .....	45
3.5.3 Keterlibatan Penanggungjawab SPI .....	46
3.5.4 Tingkat Penjaminan Kualitas SPI .....	48
3.5.5 Keberadaan Prosedur Tindak Lanjut SPI .....	50
3.5.6 Kompetensi Auditor .....	51
3.5.7 Independensi Auditor .....	53
3.5.8 Motivasi Auditor .....	55
3.6 Persamaan Struktur .....	57
3.7 Evaluasi Model .....	59
3.7.1 Evaluasi <i>Outer Model</i> .....	61
3.7.2 Evaluasi <i>Inner Model</i> .....	62
3.8 Pilot Test .....	63
3.8.1 Hasil Uji Validitas Konvergen Pertama .....	64
3.8.2 Hasil Uji Validitas Konvergen Kedua .....	65
3.8.3 Hasil Uji Validitas Diskriminan .....	66
3.8.4 Hasil Uji Reliabilitas .....	68

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Hasil Pengumpulan Data .....	70
----------------------------------	----





4.1.1 Tingkat Partisipasi Responden.....	70
4.1.2 Karakteristik Demografi Responden.....	71
4.1.3 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian.....	74
4.1.3.1 Statistik Deskriptif Status Organisasi SPI.....	74
4.1.3.2 Statistik Deskriptif Keterlibatan Penanggungjawab SPI.....	75
4.1.3.3 Statistik Deskriptif Tingkat Penjaminan Kualitas SPI.....	76
4.1.3.4 Statistik Deskriptif Keberadaan Prosedur Tindak Lanjut SPI.....	77
4.1.3.5 Statistik Deskriptif Kompetensi Auditor.....	78
4.1.3.6 Statistik Deskriptif Independensi Auditor.....	79
4.1.3.7 Statistik Deskriptif Motivasi Auditor.....	80
4.1.3.8 Statistik Deskriptif Kualitas Audit Internal.....	81
4.2 Evaluasi Model.....	82
4.2.1 Evaluasi <i>Outer Model</i> .....	83
4.2.1.1 Uji Validitas.....	83
4.2.1.2 Uji Reliabilitas.....	86
4.2.2 Evaluasi <i>Inner Model</i> .....	88
4.2.3 Gambar Model Hasil Evaluasi.....	90
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian.....	91
4.3.1 Pengaruh Status Organisasi SPI terhadap Kualitas Audit Internal.....	91
4.3.2 Pengaruh Keterlibatan Penanggungjawab SPI terhadap Kualitas Audit Internal.....	93
4.3.3 Pengaruh Tingkat Penjaminan Kualitas SPI terhadap Kualitas Audit Internal.....	95
4.3.4 Pengaruh Keberadaan Prosedur Tindak Lanjut SPI terhadap Kualitas Audit Internal.....	97
4.3.5 Pengaruh Kompetensi Auditor terhadap Kualitas Audit Internal.....	98
4.3.6 Pengaruh Independensi Auditor terhadap Kualitas Audit Internal.....	100
4.3.7 Pengaruh Motivasi Auditor terhadap Kualitas Audit Internal.....	101





BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan .....	103
5.2 Keterbatasan Penelitian .....	104
5.3 Saran Untuk Penelitian Berikutnya .....	104

DAFTAR PUSTAKA ..... 106

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. <i>Overview Uji Validitas Konvergen Pertama</i> .....	64
Tabel 3.2. <i>Overview Uji Validitas Konvergen Kedua</i> .....	65
Tabel 3.3. <i>Overview Uji Validitas Diskriminan</i> .....	67





Tabel 3.4. <i>Overview</i> UjiReliabilitas .....	69
Tabel 4.1. Data DemografiRespondenBerdasarkanUmur.....	71
Tabel 4.2 Data DemografiRespondenBerdasarkanJenisKelamin .....	72
Tabel 4.3. Data DemografiRespondenBerdasarkan Masa KerjaSebagai AuditorInternal .....	73
Tabel 4.4. Data DemografiRespondenBerdasarkanJumlahAnggota SPI.....	73
Tabel 4.5. DeskriptifVariabel Status Organisasi SPI .....	75
Tabel 4.6. DeskriptifVariabelKeterlibatanPenanggungjawab SPI.....	76
Tabel 4.7 DeskriptifVariabel Tingkat PenjaminanKualitas SPI .....	77
Tabel 4.8. DeskriptifVariabelKeberadaanProsedurTindakLanjut SPI.....	78
Tabel 4.9. DeskriptifVariabelKompetensi Auditor.....	79
Tabel 4.10. DeskriptifVariabelIndependensi Auditor.....	80
Tabel 4.11. DeskriptifVariabelMotivasi Auditor .....	81
Tabel 4.12. DeskriptifVariabelKualitas Audit Internal.....	82
Tabel 4.13. <i>Overview</i> UjiValiditasKonvergenPertama .....	83
Tabel 4.14. <i>Overview</i> UjiValiditasKonvergenKedua .....	84
Tabel 4.15. <i>Overview</i> UjiValiditasDiskriminan.....	86
Tabel 4.16. <i>Overview</i> UjiReliabilitas .....	87
Tabel 4.17. <i>Overview</i> R-Square .....	88
Tabel 4.18. <i>Overview</i> EvaluasiInner Model.....	89

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 3.1. Model Struktural.....	60
Gambar 4.1. Model Struktural .....	90









## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang Masalah

Pada tanggal 6 Desember 2016, *Indonesia Corruption Watch* atau yang biasa dikenal dengan ICW memaparkan temuannya terkait dengan pola-pola korupsi di perguruan tinggi di Indonesia. Berdasarkan pemaparan *Indonesia Corruption Watch* sejak tahun 2006 hingga 2016, tercatat sedikitnya 37 kasus korupsi yang terkait dengan perguruan tinggi di Indonesia. *Indonesia Corruption Watch* menjelaskan bahwa terdapat beberapa pola korupsi yang sering terjadi di perguruan-perguruan tinggi ini, yaitu seperti kasus korupsi pengadaan barang jasa, dana penelitian, dana beasiswa mahasiswa, dana biaya kuliah ataupun dana penerimaan mahasiswa baru, pemberian suap atau gratifikasi, dan lain sebagainya, dengan kasus korupsi pengadaan barang dan jasa yang paling sering terjadi. (antikorupsi.org, diakses pada 7 Oktober 2019).

Berhubungan dengan pola-pola korupsi yang dipaparkan oleh *Indonesia Corruption Watch*, pada tahun 2015 terdapat kasus dugaan korupsi penerimaan, pembayaran, dan pengelolaan uang kuliah mahasiswa Program Magister Manajemen di Universitas Sumatra Utara atau USU sebesar Rp. 6 Miliar. Kepala Seksi Penyidikan Pidana Khusus Kejaksaan Tinggi Sumatra Utara, Novan Hadian menjelaskan kepada media bahwa "Penetapan keduanya sebagai tersangka setelah tim yang melakukan penyelidikan menemukan adanya indikasi bahwa dana penerimaan





mahasiswa Program Magister Manajemen USU pada 2010-2011 tidak pernah disetorkan ke rekening Rektorat USU di Bank BNI dan Mandiri?. (merdeka.com, diakses pada 7 Oktober 2019).

Selain kasus korupsi yang terjadi di Universitas Sumatera Utara, pada tanggal 30 Maret 2016, Rektor Universitas Airlangga atau Unair, Fasihul Lisan telah ditetapkan sebagai tersangka oleh Komisi Pemberantas Korupsi (KPK). Mengutip langsung penjelasan Pelaksana Harian Kepala Biro Humas KPK, Yuyuk Andriati menjelaskan bahwa “KPK menemukan bukti permulaan yang cukup untuk meningkatkan status kasus ini ke penyidikan, dan menetapkan Rektor Unair periode 2006-2015 Fasihul Lisan sebagai tersangka”. Dalam kasus ini, Fasihul Lisan diduga melakukan tindak pidana korupsi pada proyek pembangunan Rumah Sakit Unair dengan sumber dana daftar isian pelaksanaan anggaran (DIPA) 2007-2010, dan peningkatan sarana dan prasarana rumah sakit dengan sumber dana DIPA 2009, yang mana kerugian negara di dalam kasus ini diperkirakan mencapai Rp. 85 Miliar (nasional.kompas.com, diakses pada 1 November 2019).

Tidak jauh berbeda dengan 2 kasus dugaan korupsi sebelumnya, pada tahun 2019 Institut Agama Kristen Negeri (IAKN) Tarutung, Sumatera Utara juga terjerat kasus dugaan korupsi. Fungsiaris Lembaga Pemerhati dan Pemantau Pembangunan Daerah (LP3D) Sumatra Utara Rahlan San Rico menjelaskan bahwa Unit Tindak Pidana Korupsi atau Tipikor Polres Tapanuli Utara sedang menyelidiki dugaan penyimpangan proyek pembangunan gedung perkuliahan Kampus II IAKN Tarutung sebesar Rp. 7 Miliar (tagar.id, diakses pada 13 Oktober 2019).





Kondisi-kondisi tersebut mengindikasikan adanya bentuk pengendalian maupun pengawasan internal Pendidikan Tinggi di Indonesia yang belum maksimal dilaksanakan. Adapun pelaksanaan pengendalian atau pengawasan internal di lingkungan Pendidikan Tinggi Negeri (PTN) dilakukan oleh Satuan Pengawas Internal (SPI), yang mana hal ini diatur pada Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2008. Pada peraturan ini dijelaskan bahwasanya:

”Sistem Pengendalian Intern merupakan proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.”

Terkait dengan kedudukan dan fungsi Satuan Pengawasan Internal di lingkungan PTN, pada tingkat Kementerian, pengawasan ataupun pengendalian internal dilakukan oleh Inspektorat Jenderal Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia atau yang biasa disingkat dengan Itjen Kemenristekdikti. Adapun Itjen Kemenristekdikti berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia. ([itjen.ristekdikti.go.id](http://itjen.ristekdikti.go.id), diakses pada 1 November 2019).

Mengutip langsung dari penjelasan *Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission* (COSO), pengendalian internal yang dilakukan ditingkat PTN maupun Kementerian dapat diartikan dengan “A process effected by an entity’s board of directors, management, and other personnel, designed to provide





4

*reasonable assurance regarding the achievement of objectives relating to operations, reporting, and compliance*” (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission, 2013). Mengacu pada kutipan tersebut, praktik pengendalian internal pada umumnya memiliki 4 tujuan utama yang terdiri dari: 1) dapat dipastikan nya keandalan data data akuntansi yang disajikan, 2) terjaganya keamanan aset, 3) berjalannya operasi sebuah organisasi secara efektif maupun efisien, dan 4) ditaatinya semua ketentuan, peraturan, dan kebijakan yang sudah ditetapkan sebelumnya (Bayangkara, 2017, hal. 1).

Berkenaan dengan penjelasan mengenai pengawasan dan pengendalian internal yang dilakukan oleh SPI di masing-masing PTN, Prof. Jamal Wiwoho (2017) selaku Inspektur Jenderal Kemenristekdikti, menjelaskan bahwa ruang lingkup kerja SPI adalah pengawasan internal, yang mana ini terdiri dari: 1) perencanaan dan penganggaran, 2) pelaksanaan anggaran, 3) pelaporan keuangan, 4) pelaksanaan tugas pejabat perbendaharaan, dan 5) program pengendalian gratifikasi.

Terkait dengan kasus-kasus korupsi sebelumnya, pada penelitian yang dilakukan Ege (2015) membuktikan bahwa *fraud, corruption, dan management misconduct* suatu institusi dapat diperkecil dengan memaksimalkan kualitas dan tingkat kompetensi anggota SPI. Hasil penelitian tersebut juga searah dengan penelitian Kabuye, Nkundabanyanga, Opiso, dan Nakabuye (2017) yang menjelaskan bahwa dengan adanya status organisasidan tingkat kompetensi yang lebih tinggi, seorang auditor internal dapat melakukan *fraud management* lebih baikdi suatu institusi.





Berhubungan dengan kedua penelitian tersebut, dalam rangka mitigasi praktik korupsi di suatu institusi, Oussii dan Taktak (2018) menjelaskan bahwa kualitas pengawasan internal di suatu institusi dapat dijelaskan lewat teori agensi atau *agency theory*. Teori agensi adalah sebuah teori yang menjelaskan hubungan kerja atau *contract* antara *ownership* dengan *manager* (Adams, 1994).

Selain teori agensi, pemaksimalan kualitas pengawasan dan audit internal juga dapat dijelaskan lewat teori harapan atau *expectancy theory*. Pada penelitian Effendy (2010) dijelaskan bahwa teori harapan adalah teori yang memprediksi tingkat usaha seorang individu, yang mana tingkat usaha ini sangat dipengaruhi oleh motivasi dan kemampuan individu tersebut, serta pengukuran kinerja individu yang terpandang adil dan objektif.

Kedua teori tersebut juga dapat menjelaskan hubungan antara kualitas audit internal dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Oussii dan Taktak (2018) meneliti beberapa faktor yang memiliki kemungkinan dalam mempengaruhi kualitas audit internal, diantaranya adalah status organisasi, SPI, keterlibatan penanggungjawab SPI, tingkat penjaminan kualitas SPI, dan keberadaan prosedur tindak lanjut SPI. Selain penelitian tersebut, Efendy (2010) menyelidiki kemungkinan hubungan antara independensi, motivasi, kompetensi, dan kualitas audit internal.

Penelitian-penelitian yang terkait dengan kualitas audit internal menunjukkan hasil yang beragam. Penelitian Bedard dan Graham (2011) membuktikan bahwa status organisasi SPI berpengaruh terhadap kualitas audit internal. Penelitian tersebut didukung oleh Soh dan Bennie (2011) yang membuktikan bahwa performa SPI





akan lebih baik jika SPI bertanggung jawab langsung kepada komite audit, dibandingkan dengan performa SPI yang bertanggung jawab kepada seorang manajer.

Kedua penelitian tersebut bertolak belakang dengan hasil yang ditemukan oleh Oussii dan Taktak (2018) yang menemukan bahwa status organisasi SPI tidak berpengaruh pada kualitas audit internal.

Penelitian Oussii dan Taktak (2018) juga membuktikan bahwa keterlibatan penanggung jawab, tingkat penjaminan kualitas, dan keberadaan prosedur tindak lanjut pada SPI memiliki pengaruh terhadap kualitas audit internal. Hasil penelitian tersebut didukung oleh Lin, Pizzini, Vargus, dan Bardhan (2011) yang menunjukkan keterlibatan penanggung jawab, tingkat penjaminan kualitas, dan keberadaan prosedur tindak lanjut pada SPI memiliki pengaruh yang sama.

Pada faktor lain, menurut James dan Izien (2014), Mardijuwono dan Subianto (2018), Singgih dan Bawono (2010), serta Rahmina dan Agoes (2014), independensi anggota SPI juga dinilai berpengaruh terhadap kualitas audit. Independensi adalah kebebasan dari kondisi yang dapat mengancam kemampuan auditor dalam melaksanakan tanggung jawabnya secara tidak bias (The Institute of Internal Auditors, 2017). Walaupun demikian, penelitian Nugrahaeni, Samin, dan Nopiyanti (2018), serta Efendy (2010) menunjukkan bahwa independensi tidak berpengaruh terhadap kualitas audit.

Selain itu, anggota SPI juga diwajibkan untuk memiliki pengetahuan, keahlian, dan kompetensi lainnya yang cukup dalam melaksanakan tanggung jawab sebagai auditor (The Institute of Internal Auditors, 2017). Penelitian Efendy (2010),





Zahmatkesh dan Rezazadeh (2017) serta Fatimah dan Sherliza (2012) membuktikan bahwa tingkat pengetahuan, keahlian, dan kompetensi anggota SPI berpengaruh terhadap kualitas audit internal. Sebaliknya penelitian-penelitian tersebut tidak searah dengan penelitian Oklivia dan Marlinah (2014) yang membuktikan bahwa tingkat kompetensi seorang anggota SPI tidak berpengaruh terhadap kualitas audit internal.

Faktor lain yang mempengaruhi kualitas audit internal adalah motivasi anggota SPI. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), motivasi adalah sebuah dorongan pada diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu (kbbi.web.id, diakses pada 12 November 2019). Hasil penelitian Efendy (2010) menunjukkan bahwa motivasi seorang auditor dapat berpengaruh terhadap kualitas hasil audit. Hal tersebut tidak searah dengan apa yang diungkap oleh Zahmatkesh dan Rezazadeh (2017), yang mana membuktikan motivasi seorang auditor tidak memiliki pengaruh terhadap kualitas audit.

Berlandaskan penjelasan-penjelasan dan hasil penelitian-penelitian yang beragam tersebut, terdapat urgensi mengapa penelitian ini layak dilakukan. Penelitian ini dilakukan untuk menilai pengaruh Status Organisasi SPI, Keterlibatan Penanggungjawab SPI, Tingkat Penjaminan Kualitas SPI, Keberadaan Prosedur Tindak Lanjut SPI, Independensi, Kompetensi, dan Motivasi terhadap Kualitas Audit Internal di lingkungan perguruan tinggi negeri.

Penelitian ini merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh Oussii dan Taktak (2018). Walaupun demikian, perbedaan penelitian ini dengan penelitian Oussii dan Taktak (2018) terletak pada tiga variabel yang ditambahkan yaitu kompetensi,





independensi, dan motivasi anggota SPI. Selain untuk mencapai keterbaharuan, ketiga variabel ini ditambahkan karena banyaknya perbedaan hasil penelitian-penelitian lain terkait pengaruh ketiga variabel ini dengan kualitas audit internal, yang mana hal ini akan dijelaskan pada bab berikutnya.

Objek dari penelitian ini adalah perguruan-perguruan tinggi negeri di Indonesia. Adapun alasan mengapa penelitian ini menjadikan perguruan tinggi negeri sebagai objek penelitian adalah karena pendanaan terbesar perguruan tinggi negeri yang berasal dari anggaran pendapatan dan belanja negara APBN. Sehubungan dengan hal tersebut, kesalahan pengelolaan pendanaan APBN akan berdampak pada munculnya potensi tindakan korupsi yang berujung dengan kerugian negara, yang mana kemungkinan tindakan korupsi ini dapat direduksi dengan upaya penguatan pengawasan internal di suatu PTN (Nurhasanah, 2016). Selain itu, perguruan tinggi negeri juga merupakan salah satu wadah pembelajaran masyarakat dan sangat menyangkut kepentingan masyarakat luas, yang mana ketiga alasan ini diatur dan dijelaskan di Undang Undang No. 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.

Berhubungan dengan penjelasan mengenai objek penelitian tersebut. Perguruan tinggi negeri di Indonesia berdasarkan pengelolaan operasionalnya dapat dibedakan menjadi 3 kelompok. Ketiga kelompok yang dimaksud ini dijelaskan pada Undang Undang No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi dan Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi. Ketiga kelompok PTN yang dimaksud adalah Perguruan Tinggi Negeri Berbadan Hukum (PTN-BH), Perguruan Tinggi Negeri





Badan Layanan Umum (PTN-BLU) dan Perguruan Tinggi Negeri Satuan Kerja Kementerian (PTN-Satker), yang mana ketiga PTN tersebut memiliki pola pengelolaan dan pengimplementasian ruang lingkup kerja SPI yang berbeda.

Berhubungan dengan 3 kelompok pengelolaan PTN tersebut, pada tahun 2016 Direktorat Jenderal Kelembagaan Iptek & Dikti Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi menjelaskan bahwa jumlah perguruan tinggi negeri di Indonesia berjumlah 372 PTN, dengan hanya 11 PTN yang berstatus PTN-BH, dan sisanya PTN-BLU dan PTN-Satker ([forlap.ristekdikti.go.id](http://forlap.ristekdikti.go.id), diakses pada 1 Februari 2020).

Terkait dengan penjelasan-penjelasan tersebut, penulis menilai bahwa tata kelola sebuah di perguruan tinggi negeri sangat penting untuk dimaksimalkan. Tata kelola sendiri sangat berhubungan dengan kualitas audit dan pengawasan internal di sebuah institusi (Suryono dan Hariyanto, 2012). Maka dari itu peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul **“Determinan Kualitas Audit Internal (Studi Pada Perguruan Tinggi Negeri di Indonesia)”**.

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti mendapatkan beberapa rumusan masalah yang akan diajukan, yaitu:

1. Apakah status organisasi SPI berpengaruh positif terhadap kualitas audit internal di lingkungan perguruan tinggi negeri?
2. Apakah keterlibatan penanggungjawab SPI berpengaruh positif terhadap kualitas audit internal di lingkungan perguruan tinggi negeri?





3. Apakah tingkat penjaminan Kualitas SPI berpengaruh positif terhadap kualitas audit internal di lingkungan perguruan tinggi negeri?
4. Apakah keberadaan prosedur tindak lanjut SPI berpengaruh positif terhadap kualitas audit internal di lingkungan perguruan tinggi negeri?
5. Apakah kompetensi auditor berpengaruh positif terhadap kualitas audit internal di lingkungan perguruan tinggi negeri?
6. Apakah independensi auditor berpengaruh positif terhadap kualitas audit internal di lingkungan perguruan tinggi negeri?
7. Apakah motivasi auditor berpengaruh positif terhadap kualitas audit internal di lingkungan perguruan tinggi negeri?

### 1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian diatas, maka tujuan dari penelitian ini sendiri adalah:

1. Untuk menguji tingkat pengaruh status organisasi SPI terhadap kualitas audit internal di lingkungan perguruan tinggi negeri
2. Untuk menguji tingkat pengaruh keterlibatan penanggung jawab SPI terhadap kualitas audit internal di lingkungan perguruan tinggi negeri
3. Untuk menguji tingkat pengaruh tingkat penjaminan kualitas SPI terhadap kualitas audit internal di lingkungan perguruan tinggi negeri
4. Untuk menguji tingkat pengaruh keberadaan prosedur tindak lanjut SPI terhadap kualitas audit internal di lingkungan perguruan tinggi negeri





5. Untuk menguji tingkat pengaruh kompetensi auditor terhadap kualitas audit internal di lingkungan perguruan tinggi negeri

6. Untuk menguji tingkat pengaruh independensi auditor terhadap kualitas audit internal di lingkungan perguruan tinggi negeri

7. Untuk menguji tingkat pengaruh motivasi auditor terhadap kualitas audit internal di lingkungan perguruan tinggi negeri

#### 1.4. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini akan memberikan manfaat-manfaat baik manfaat secara teoritis ataupun praktis. Manfaat-manfaat yang dimaksud adalah sebagai berikut:

##### 1.4.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini akan memberikan tambahan bukti empiris tentang pengaruh status organisasi SPI, keterlibatan penanggungjawab SPI, tingkat penjaminan kualitas SPI, dan keberadaan prosedur tindak lanjut SPI, kompetensi, independensi, dan motivasi terhadap kualitas audit internal pada perguruan tinggi negeri di Indonesia.

##### 1.4.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini akan memberikan beberapa manfaat praktis kepada pihak-pihak akademisi, dan institusi pendidikan tinggi.

#### 1. Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai salah satu referensi tambahan di penelitian-penelitian terkait Audit Internal selanjutnya.





## 2. Institusi Pendidikan Tinggi Negeri

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan pertimbangan pengimplementasian sistem pengendalian internal di suatu institusi pendidikan tinggi negeri dalam rangka memitigasi praktik korupsi.

### 1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### BAB I Pendahuluan

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

#### BAB II Telaah Pustaka

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai teori teori penelitian, penelitian penelitian terdahulu, kerangka teoritis penelitian, dan pengembangan hipotesis penelitian.

#### BAB III Metode Penelitian

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai jenis penelitian, sumber data dan teknik pengumpulan data penelitian, dan teknik analisis data penelitian.

#### BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada bab ini akan disajikan mengenai hasil temuan penelitian dan hasil analisis penelitian.





## BAB V Penutup

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai kesimpulan penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran untuk penelitian berikutnya.





## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

Seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya, penelitian ini akan meneliti hubungan status organisasi, keterlibatan penanggungjawab, tingkat penjaminan kualitas, dan keberadaan prosedur tindak lanjut SPI serta kompetensi, independensi, dan motivasi auditor SPI terhadap kualitas audit internal. Hubungan antara variabel-variabel ini akan dijelaskan lewat teori harapan dan teori agensi.

#### 2.1. Teori Harapan

Pada penelitian ini, teori harapan akan digunakan dalam menjelaskan hubungan antara variabel kompetensi, independensi, dan motivasi auditor dengan kualitas audit internal. Teori harapan merupakan sebuah teori yang menjelaskan bahwa seorang individu akan secara sadar memilih sebuah tindakan tertentu berdasarkan persepsi sikap, dan kepercayaan sebagai konsekuensi dari keinginan seorang individu tersebut untuk memaksimalkan rasa bahagia dan meminimalkan rasa tidak bahagia (Vroom, 1964).

Berkaitan dengan penjelasan tersebut, Porter dan Lawler (1968) mengembangkan sebuah model teoritis yang merasionalisasikan teori harapan di dalam lingkungan kerja. Pada penelitian ini dijelaskan bahwa tingkat upaya seseorang akan ditentukan dengan harapan suatu hasil dapat dicapai serta hasil yang memiliki nilai di dalam pikiran individu tersebut, yang mana model teoritis ini pada umumnya





dikenal dengan nama *VIE theory* atau *expectancy theory*. Adapun *VIE* merupakan kepanjangan dari *valance, instrumentality, dan expectancy*.

Model dari *expectancy theory* dibangun dari hubungan tiga faktor, yaitu; pertama, *expectancy* yang memiliki makna bahwa dengan meningkatkannya usaha akan secara otomatis meningkatkan kinerja seorang individu. Faktor ini menggambarkan hubungan antara *Effort* dan *Performance* (E-P). Kedua, terkait dengan variabel *Instrumentality*, yang mana variabel ini menggambarkan bahwa dengan kinerja atau *performance* yang baik hasil yang diinginkan seorang individu akan tercapai. Faktor ini menjelaskan hubungan antara *Performance* dan *Outcome* (P-O). Adapun *valance* merupakan nilai yang dirasakan seorang individu atas hasil yang ingin dicapai (Fudge dan Schlacter, 1999). Hubungan-hubungan antara ketiga faktor yang membangun model teoritis teori harapan yang dapat diilustrasikan lewat rumus berikut:  $M = E \times I \times V$ . Adapun M dalam rumus tersebut adalah motivasi, E adalah *expectancy*, I adalah *instrumentality*, dan V adalah *valance* (Isaac, Zerbe, dan Pitt, 2001).

## 2.2. Teori Agensi

Selain *expectancy theory*, pada penelitian ini juga akan menggunakan *agency theory* atau teori agensi dalam menjelaskan hubungan antara variabel status organisasi, keterlibatan penanggungjawab, tingkat penjaminan kualitas, dan keberadaan prosedur SPI dengan kualitas audit internal. Teori agensi merupakan teori yang menggambarkan hubungan kerja atau kontrak seorang *principle* dengan





*agent*. Teori agensi dapat diartikan sebagai sebuah teori yang menjelaskan hubungan kontrak kerja seorang atau lebih pihak (*principle*) dan melibatkan orang lain (*agent*) untuk mengerjakan beberapa jasa atas nama mereka, yang mana pendelegasian tugas ini juga termasuk pendelegasian beberapa wewenang dalam mengambil keputusan (Jensen dan Meckling, 1976).

Jensen dan Meckling (1967) menjelaskan bahwa dalam hubungan kontrak antara *principle* dengan *agent* terdapat suatu risiko yang muncul dari sifat atau karakter seorang *agent* yang mendapat pendelegasian tugas dan wewenang dari *principle*. Karakter yang dimaksud adalah karakter memaksimalkan kepentingan dan kegunaan atau *utility maximizer*. Sifat *utility maximizer* adalah suatu sifat dimana seorang *agent* akan bertindak bukan untuk kepentingan *principle*, melainkan kepentingan pribadi. Selain risiko atas perbedaan kepentingan dan keinginan antara pihak *principle* dengan *agent*, Eisenhardt (1989) menjelaskan bahwa terdapat juga masalah atas sulitnya pihak *principle* dalam memastikan apa yang sebenarnya *agent* sedang dan sudah lakukan.

Berkaitan dengan penjelasan sebelumnya, Sarens dan Abdolmohammadi (2011) menegaskan bahwa pengawasan internal suatu institusi merupakan sebuah mekanisme penting dalam mereduksi masalah-masalah yang timbul dari hubungan kontrak kerja antara pihak *principle* dengan *agent*. Selain penelitian tersebut, penelitian Adams (1994) juga mengungkapkan hal yang serupa, penelitian ini menggambarkan bahwa audit dan pengawasan internal dengan karakteristik-karakteristiknya dapat berkontribusi dalam meningkatkan tata kelola sebuah institusi,





yang mana hal ini berhubungan langsung dengan pengurangan masalah kontrak kerja *principle* dengan *agent*. Karakteristik-karakteristik yang dimaksud pada penelitian ini adalah tingkat kompetensi auditor, ukuran besar kecil institusi, status organisasi unit pengawas internal, dan ruang lingkup kegiatan audit internal lainnya.

### 2.3. Kualitas Audit Internal

Audit adalah sebuah pemeriksaan yang dilakukan secara sistematis dan kritis, yang mana pemeriksaan ini dilakukan oleh pihak yang independen. Pemeriksaan tersebut dilakukan terhadap laporan keuangan yang telah disusun oleh manajemen, yang disertai catatan-catatan pembukuan dan bukti-bukti pendukungnya. Pemeriksaan yang kritis dan sistematis ini dilakukan sebagai dasar pemberian pendapat mengenai tingkat kewajaran laporan keuangan tersebut (Agoes, 2012, hal. 4).

Mengutip penjelasan atas audit internal oleh *The Institute of Internal Auditors* lewat Standar Internasional Praktik Profesional Audit Internal, audit internal adalah:

*"Internal auditing is an independent, objective assurance and consulting activity designed to add value and improve an organization's operations. It helps an organization accomplish its objectives by bringing a systematic, disciplined approach to evaluate and improve the effectiveness of risk management, control and governance processes."*

Standar tersebut juga menjelaskan bahwa pada umumnya terdapat tiga pihak yang ikut serta dalam proses audit internal, yaitu: 1) seorang atau suatu kelompok yang terlibat langsung dengan operasional, fungsi, proses, sistem di suatu institusi, 2) seorang atau suatu kelompok yang menjalankan penilaian, dan 3) seorang atau suatu kelompok yang menggunakan hasil penilaian yang dijalankan.





Istilah “kualitas audit” sendiri dapat didefinisikan sebagai kemungkinan-kemungkinan di mana seorang auditor menemukan dan melaporkan tentang adanya suatu pelanggaran di dalam sistem akuntansi *auditee*-nya (DeAngelo, 1981). Pada penelitian yang sama, tinggi rendah nya kemungkinan-kemungkinan seorang auditor menemukan dan melaporkan suatu pelanggaran sangat dipengaruhi oleh tingkat kemampuan pemakaian teknologi auditor, prosedur audit yang digunakan, tingkat pengambilan sampel, dan independensi auditor itu sendiri. Berbeda dengan pemaknaan kualitas audit oleh *United States General Accounting Office* (2003), tingginya kualitas suatu audit adalah audit yang dijalankan sesuai dengan standar-standar audit umum dalam rangka memberikan keyakinan memadai atas tingkat kewajaran dan kesesuaian laporan keuangan suatu instansi dengan prinsip-prinsip dan aturan-aturan akuntansi yang berlaku umum.

Berkualitasnya suatu audit dapat didasari oleh beberapa faktor. Penelitian Zahmatkesh dan Rezazadeh (2017) menggunakan tingkat keandalan hasil laporan audit sebagai proksi dalam menentukan kualitas audit. Kualitas audit juga dapat dinilai dari kelemahan pengawasan internal yang terdeteksi (Bedard dan Graham, 2011). Selain itu penilaian kualitas audit juga dapat dinilai dari jumlah dan tingkat keakuratan temuan audit, sikap skeptis auditor, nilai rekomendasi, kejelasan laporan, manfaat audit, dan tindak lanjut hasil audit (Efendy 2010).

Seperti yang dijelaskan sebelumnya, tingkat independensi seorang auditor sangat berpengaruh terhadap kualitas audit yang dihasilkannya (DeAngelo, 1981).





Selain tingkat independensi, tingkat motivasi dan kompetensi seorang auditor juga berpengaruh dalam meningkatkan kualitas hasil audit di suatu institusi (Effendy, 2010). Pada penelitian Adams (1994) dijelaskan bahwa salah satu karakteristik pengawasan internal, yaitu status organisasi unit pengawasan internal berpengaruh terhadap peningkatan tata kelola sebuah institusi dan pengurangan masalah kontrak kerja antara *principle* dengan *agent*. Selain karakteristik tersebut, karakteristik pengawasan internal lainnya seperti keterlibatan penanggungjawab, tingkat penjaminan kualitas, dan keberadaan prosedur tindak lanjut hasil audit unit pengawasan internal juga berpengaruh terhadap kualitas pengawasan dan audit internal (Oussii dan Taktak, 2018).

#### 2.4. Status Organisasi SPI

Penelitian Oussii dan Taktak (2018) menjelaskan status organisasi Satuan Pengawas Internal (SPI) dapat dimaknai sebagai pada siapa SPI melaporkan dan mempertanggungjawabkan hasil pengawasan maupun audit internal yang telah dilakukan. Pada setiap Perguruan Tinggi Negeri (PTN), pihak penanggungjawab SPI dijelaskan lewat Statuta masing-masing PTN.

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No. 139 Tahun 2014, statuta adalah peraturan-peraturan dasar pengelolaan suatu perguruan tinggi. Peraturan-peraturan ini digunakan sebagai landasan penyusunan prosedur operasional di perguruan tinggi yang bersangkutan. Pada peraturan kementerian yang sama, juga dijelaskan bahwasanya statuta perguruan tinggi disusun





sesuai kebutuhan dan pengembangan perguruan tinggi yang bersangkutan. Sebagai contoh, berikut merupakan beberapa peraturan-peraturan mengenai statuta perguruan tinggi: 1) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 68 Tahun 2013 Tentang Statuta Universitas Indonesia, 2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 30 Tahun 2014 Tentang Statuta Universitas Airlangga, 3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 52 Tahun 2015 Tentang Statuta Universitas Diponegoro, 4) Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia No. 96 Tahun 2016 Tentang Statuta Universitas Negeri Medan, dan contoh terakhir 5) Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia No. 58 Tahun 2018 Tentang Statuta Universitas Brawijaya. Peraturan-peraturan tersebut menjelaskan bahwasannya SPI di setiap pendidikan tinggi bertanggung jawab terhadap Rektor maupun Majelis Wali Amanat lewat Komite Audit, ataupun keduanya. Sebagai contoh komposisi keanggota SPI di sebuah PTN, Statuta Universitas Negeri Medan menjelaskan bahwa keanggotaan SPI Universitas Negeri Medan terdiri dari 5 anggota dengan komposisi bidang tugas sebagai berikut; 1) Bidang akuntansi/keuangan, 2) Bidang manajemen sumber daya manusia, 3) Bidang manajemen aset, 4) Bidang hukum, dan 5) Bidang ketatalaksanaan.

Seperti apa yang dijelaskan pada Bab sebelumnya, PTN di Indonesia dapat dibagi menjadi 3 kelompok berdasarkan pengelolaan operasionalnya, yang mana hal ini dijelaskan pada Undang Undang No. 12 Tahun 2012 dan Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 2014. Pada kedua Undang Undang dan Peraturan Pemerintah tersebut





dijelaskan salah satu perbedaan antara PTN-BH dengan PTN-BLU dan PTN-Satker adalah terdapat nya unsur Majelis Wali Amanat pada PTN-BH. Majelis Wali Amanat (MWA) adalah sebuah organ PTN-BH dalam menentapkan, memberikan pertimbangan pelaksanaan kebijakan umum, dan melaksanakan pengawasan di bidang nonakademik. Dalam membantu melaksanakan tugas nya, MWA membentuk suatu Komite Audit sebagai pengawas nonakademik, yang mana Komite Audit selanjutnya akan dibantu oleh SPI maupun auditor independen dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya.

Selain kedua Undang Undang dan Peraturan Pemerintah tersebut, perbedaan pada pola pengelolaan dari ketiga PTN tersebut juga dapat dijelaskan lewat Peraturan Pemerintah No. 74 Tahun 2012 dan Peraturan Pemerintah No. 23 Tahun 2005. Dari keempat Peraturan Pemerintah dan Undang Undang ini, terdapat beberapa perbedaan antara PTN-BH dengan PTN-BLU dan Satker yang dapat dikenali, perbedaan-perbedaan yang dimaksud adalah;

1. Pada segi penetapan status PTN, penetapan status PTN-BH dilakukan lewat Peraturan Pemerintah, sedangkan PTN-BLU dan Satker dilakukan lewat Keputusan Menteri Keuangan atas usul Menteri Ristek dan Dikti ([ldikti12.ristekdikti.go.id](http://ldikti12.ristekdikti.go.id); diakses pada 5 Februari 2020).
2. Dari segi penetapan tarif layanan, PTN-BLU ditetapkan oleh Menteri Keuangan dengan mempertimbangkan aspek, kontinuitas dan pengembangan layanan, daya beli masyarakat, asa keadilan dan kepatutan, dan kompetisi sehat. Sedangkan PTN-BH memiliki otonomi pengelolaan tarif layanan tersendiri.





3. Pada segi penyelenggaraan Program Studi (Prodi), PTN-BH memiliki otonomi secara mandiri dalam membuka maupun menutup program studi yang berada di lembaga PTN nya, sedangkan PTN-BLU tidak dapat membuka ataupun menutup prodi secara mandiri tanpa ada konsultasi dengan Menteri terlebih dahulu.

### 2.5. Keterlibatan Penanggungjawab SPI

Seperti yang sudah disinggung pada bab sebelumnya, selain status organisasi SPI, Oussii dan Taktak (2018) juga meneliti keterlibatan penanggungjawab SPI terhadap program dan proses kerja SPI. Keikutsertaan pihak penanggungjawab unit audit internal suatu institusi dalam perumusan dan implementasi kebijakan program dan prosedur kerja diatur pada Standar Internasional Praktik Profesional Audit Internal atau *International Standards for the Professional Practice of Internal Auditing*. Standar Internasional Praktik Profesional Audit Internal Atribut No. 2040 menjelaskan bahwa penanggungjawab bagian audit internal harus ikut serta dalam menetapkan kebijakan dan prosedur dalam rangka mengarahkan aktivitas audit internal di suatu institusi.

### 2.6. Tingkat Penjaminan Kualitas SPI

Tingkat penjaminan kualitas SPI dapat meningkatkan kualitas audit internal (Oussi dan Taktak, 2018). Penjaminan kualitas pengawasan internal suatu institusi juga diatur pada Standar Internasional Praktik Profesional Audit Internal.

Pada Standar Internasional Praktik Profesional Audit Internal Atribut No. 1300 dijelaskan bahwa suatu institusi diwajibkan untuk memiliki program asuransi dan peningkatkan kualitas aktivitas audit internal pada institusi tersebut.





Program asurans dan peningkatan kualitas aktivitas audit internal ini dirancang dalam rangka evaluasi kesesuaian aktivitas audit internal terhadap standar audit, peraturan-peraturan, dan kode etik yang berlaku. Selain ketiga hal tersebut, program asurans dan peningkatan kualitas aktivitas audit internal juga berfungsi dalam menilai tingkat efisiensi dan efektivitas audit internal, serta dalam rangka mengidentifikasi peluang perbaikan aktivitas audit internal di suatu institusi.

Pada standar ini juga dijelaskan bahwa program asurans dan peningkatan kualitas audit internal suatu institusi dapat dilakukan dengan dua penilaian, yaitu penilaian internal dan eksternal. Penilaian internal adalah penilaian yang mencakup pemantauan berkelanjutan atas kinerja dan kompetensi bagian atau unit audit internal, sedangkan penilaian eksternal mencakup kesimpulan-kesimpulan atas kesesuaian program dan proses kerja unit audit internal dengan Kode Etik dan Standard yang berlaku. Kedua penilaian ini dapat dilakukan oleh institusi itu sendiri (*self-assesment*) ataupun dilakukan oleh pihak ketiga.

## 2.7. Keberadaan Prosedur Tindak Lanjut SPI

Prosedur *follow-up* atau tindak lanjut hasil audit internal yang dilakukan oleh bagian pengawas internal dapat mempengaruhi kualitas audit internal (Oussi dan Taktak, 2018). Selain mengatur atas program asurans dan peningkatan kualitas aktivitas audit internal maupun keterlibatan pihak penanggungjawab bagian audit internal, Standar Internasional Praktik Profesional Audit Internal juga mengatur prosedur tindak lanjut hasil audit internal suatu instansi.





Prosedur tindak lanjut hasil audit internal suatu instansi diatur pada Standar Internasional Praktik Profesional Audit Internal Atribut No. 2500. Atribut ini menjelaskan bahwa penanggungjawab unit pengawas internal harus menetapkan sistem dan prosedur penindaklanjutan hasil audit internal. Penetapan sistem dan prosedur tindak lanjut ini berfungsi sebagai alat untuk memantauan dan memastikan bahwa manajemen telah melaksanakan perbaikan secara efektif.

### **2.8. Kompetensi Auditor**

Seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya, seorang anggota SPI diwajibkan untuk memiliki pengetahuan, keahlian, dan kompetensi lainnya yang cukup dalam rangka melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai auditor. Dalam memaknai kompetensi, Asosiasi Auditor Intern Pemerintah Indonesia lewat Kode Etik Auditor Intern Pemerintah Indonesia menjelaskan bahwa kompetensi adalah kemampuan ataupun karakteristik seorang auditor, yang berupa pengetahuan, keterampilan, dan perilaku-perilaku yang diperlukan dalam menjalankan tugasnya sebagai pelaksana layanan pengawasan intern.

Kode Etik Auditor Intern Pemerintah Indonesia ini juga mewajibkan auditor intern pemerintah untuk: 1) Memberikan layanan pengawasan serta memiliki pengetahuan, keahlian, dan keterampilan, serta pengalaman yang diperlukan, 2) Menjalankan tugasnya sesuai dengan Standar Audit Intern Pemerintah Indonesia yang berlaku, dan 3) Secara aktif terus menerus meningkatkan keahlian serta efektivitas dan kualitas kerja, baik yang diperoleh dari pendidikan formal, pelatihan, sertifikasi, ataupun pengalaman kerja sebagai auditor intern.





## 2.9. Independensi Auditor

Selain kebebasan dari suatu kondisi yang mengancam kemampuan auditor dalam melaksanakan tanggung jawab secara tidak bias seperti yang dijelaskan sebelumnya, dalam Kode Etik Akuntan Publik juga dijelaskan bahwa independensi adalah sebuah sikap atau kondisi mental yang tidak terpengaruh oleh segala bentuk tekanan yang dapat mengurangi pertimbangan secara profesional. Peraturan Badan Pemeriksa Keuangan No. 1 Tahun 2017 tentang Standar Pemeriksaan Keuangan Negara atau SPKN juga menjelaskan mengenai independensi seorang auditor.

Pada SPKN independensi diartikan sebagai suatu tindakan yang tidak memihak dan tidak juga dipengaruhi oleh siapapun dalam melaksanakan suatu pemeriksaan. Pada SPKN juga dijelaskan bahwa seorang pemeriksa harus memperhatikan gangguan pribadi terhadap independensinya. Gangguan pribadi yang dimaksud adalah gangguan yang didasari oleh suatu hubungan dan pandangan pribadi antara *auditor* dengan *auditee* yang membatasi lingkup pertanyaan, pengungkapan, ataupun melemahkan temuan audit. Mengutip langsung dari SPKN, gangguan-gangguan pribadi dari pemeriksa dapat didasari:

- 1) Memiliki hubungan pertalian darah ke atas, ke bawah, atau semenda sampai dengan derajat kedua dengan jajaran manajemen entitas atau program yang diperiksa,
- 2) Memiliki kepentingan keuangan baik secara langsung maupun tidak langsung pada entitas atau program yang diperiksa,
- 3) Pernah bekerja atau memberikan jasa kepada entitas atau program yang diperiksa dalam kurun waktu 2(dua) tahun terakhir,
- 4) Mempunyai hubungan kerja sama dengan entitas atau program yang diperiksa,
- 5) terlibat secara langsung maupun tidak langsung dalam kegiatan objek pemeriksaan, seperti memberikan





asistensi, jasa konsultasi, pengembangan sistem, menyusun dan/atau mereviu laporan keuangan entitas atau program yang diperiksa.”

## 2.10. Motivasi Auditor

Pada bagian sebelumnya dijelaskan bahwa motivasi adalah sebuah dorongan yang berasal dari diri seseorang dalam rangka melakukan suatu tindakan yang memiliki tujuan tertentu. Motivasi juga dapat diartikan sebagai suatu proses yang di dalamnya terdapat intensitas atau *intensity*, arah atau *direction*, dan kegigihan atau *persistence* upaya seorang individu dalam mencapai sebuah tujuan (Robbins dan Judge, 2013, hal. 202).

Sehubungan dengan penjelasan di atas, Maslow (1954) merumuskan sebuah teori motivasi yang bernama *Maslow's hierarchy of needs*, atau teori hirarki kebutuhan. Teori ini menjelaskan bahwa tindakan manusia pada hakikatnya selalu diperuntukkan untuk memenuhi kebutuhannya. Pada penelitian ini juga dijelaskan bahwa terdapat lima hirarki atau jenjang kebutuhan manusia yaitu;

- 1) *Physiological Needs* atau kebutuhan fisiologis, bentuk dari kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan seorang individu atas sandang, pangan, dan papan, yang mana ketiga hal ini merupakan kebutuhan primer dalam rangka memenuhi kebutuhan psikologis dan biologis seorang individu.
- 2) *Safety Needs* atau kebutuhan rasa aman, kebutuhan ini berbentuk kebutuhan rasa aman atas fisik, jiwa, dan stabilitas individu.





- 3) *Social Needs* atau kebutuhan sosial, kebutuhan sosial dapat terlihat dalam kebutuhan seorang individu dalam bentuk penerimaan orang lain, mendapatkan sebuah pencapaian, dan keikutsertaan.
- 4) *Esteem Needs* atau kebutuhan akan penghormatan, kebutuhan akan penghormatan dapat berbentuk dengan penghormatan berasal dari diri sendiri ataupun orang lain.
- 5) *Self Actualization* atau kebutuhan akan aktualisasi diri, kebutuhan atas aktualisasi diri seorang individu berbentuk sebuah keinginan dari seseorang dalam memaksimalkan potensi yang dimilikinya.

## 2.11. Perumusan Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara atas hubungan antara variabel independen dengan dependen. Dengan kata lain hipotesis merupakan kesimpulan sementara atas hubungan antara status organisasi SPI, keterlibatan penanggungjawab SPI, tingkat penjaminan kualitas SPI, keberadaan prosedur tindak lanjut SPI, kompetensi, independensi, dan motivasi auditor dengan kualitas audit internal.

Oussi dan Taktak (2018) menjelaskan bahwa status organisasi SPI adalah sebuah kondisi atau ketetapan suatu unit pengawas internal. Ketetapan yang dimaksud adalah dimana sebuah unit pengawas internal diwajibkan untuk melaporkan dan mempertanggungjawabkan hasil pengawasannya kepada Komite Audit. Dengan kata lain, ketetapan tersebut memosisikan suatu unit pengawas internal untuk langsung bekerja dibawah Komite Audit. Hubungan antara ketetapan suatu unit pengawas internal tersebut dengan kualitas audit yang dihasilkan dapat dijelaskan





lewat teori agensi. Penelitian Kabuye, Nkundabanyanga, Opiso, dan Nakabuye (2017) menjelaskan bahwa jika suatu unit pengawas internal bertanggungjawab secara fungsional kepada Komite Audit pada sebuah institusi, maka *fraud management*, seperti tingkat pendeteksian kecurangan di suatu institusi tersebut akan mengalami peningkatan. Hal ini berarti status organisasi suatu unit pengawas internal dapat memitigasi masalah masalah kontrak kerja antara pihak *principle* dengan *agent*, dan kualitas hasil pengauditan internal akan menjadi semakin baik.

Selain perbedaan hasil penelitian-penelitian mengenai pengaruh status organisasi SPI terhadap kualitas audit internal pada bab sebelumnya. Khelil, Hussainey, dan Noubbigh (2016) menambahkan bahwa keberanian moral auditor internal sangat terpengaruh dengan kepada siapa auditor melaporkan hasil temuan audit nya. Dimana penelitian ini membuktikan bahwa keberanian moral seorang auditor akan berujung pada kualitas kerja auditor tersebut, dimana tingkat keberanian moral seorang auditor internal akan lebih baik jika bekerja langsung dibawah Komite Audit.

Berbeda dengan hasil penelitian Khelil, Hussainey, dan Noubbigh (2016), penelitian Norman, Rose, dan Jacob (2010) menjelaskan bahwasannya auditor internal akan merasa terancam jika bekerja langsung dibawah Komite Audit, yang mana hal ini berdampak langsung kepada penurunan kualitas audit internal institusi tersebut. Hasil penelitian Norman, Rose, dan Jacob (2010) juga didukung oleh penelitian Mihret dan Yismaw (2007) yang membuktikan bahwa efektivitas dari audit internal sangat dipengaruhi oleh pihak manajemen dan tidak dipengaruhi pihak





Komite Audit. Selanjutnya, pada hasil penelitian Oussi dan Taktak (2018) juga menjelaskan hal yang serupa. Penelitian ini menggambarkan bahwa tidak adanya pengaruh terhadap tingkat efektivitas kerja suatu unit pengawasan ketika unit pengawasan tersebut bertanggung jawab langsung kepada Komite Audit.

Berhubungan dengan penelitian-penelitian tersebut, dapat ditarik sebuah gambaran awal bahwa hubungan unit pengawas internal dengan pihak penanggungjawabnya, seperti komite audit maupun manajemen sangat krusial dalam berkontribusi pada peningkatan efektivitas dan efisiensi proses kerja unit pengawas internal itu sendiri. Hubungan antara unit pengawas internal dengan pihak komite audit maupun manajemen juga berdampak pada independensi dan objektivitas auditor, yang mana ini berhubungan dengan kualitas audit yang dihasilkan (Soh dan Bennie, 2011). Untuk membuktikan gambaran awal tersebut, maka hipotesis penelitian yang dapat dibentuk adalah sebagai berikut:

**H<sub>1</sub>: Status organisasi SPI berpengaruh positif terhadap kualitas audit internal**

Oussi dan Taktak (2018) menjelaskan bahwa tingkat keterlibatan penanggungjawab pihak Komite Audit dalam proses maupun program kerja berpengaruh terhadap kualitas hasil audit. Penelitian ini juga menjelaskan bahwa dengan adanya peningkatan suatu pengawasan proses dan program kerja unit pengawas internal oleh Komite Audit pada suatu institusi, maka risiko-risiko yang muncul dari hubungan kerja antara *principle* dengan *agent* akan tereduksi. Hasil





penelitian tersebut didukung oleh hasil penelitian Alzeban dan Sawan (2015) yang membuktikan bahwa tingkat intensitas pengawasan oleh Komite Audit terhadap program dan proses kerja bagian audit internal mempengaruhi identifikasi atas kekuatan dan kelemahan program, yang mana ini juga langsung berhubungan dengan hasil audit internal.

Selanjutnya, hasil penelitian Arena dan Azzone (2009) juga mendukung hasil penelitian tersebut, yang mana penelitian ini membuktikan bahwa intensitas pengawasan dan interaksi antara Komite Audit dengan auditor internal dapat meningkatkan efektivitas program dan proses kerja unit audit internal. Walaupun demikian, hasil penelitian Khefil, Hussainey, dan Noubbigh (2016) membuktikan hal sebaliknya. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kontribusi dari Komite Audit pada pengawasan program dan proses audit internal tidak berdampak pada keberanian moral seorang auditor internal yang berujung pada kualitas kerjanya.

Berkaitan dengan penjelasan sebelumnya mengenai pentingnya hubungan unit pengawas internal dengan pihak penanggungjawabnya, tingkat intensitas keterlibatan penanggungjawab unit pengawas internal pada pengawasan program kerja unit pengawas internal juga dianggap penting. Hal ini langsung berdampak pada kualitas audit internal yang dihasilkan unit pengawas internal pada suatu insitutsi tersebut.

Kesimpulan awal ini didukung oleh *Financial Reporting Council* lewat *Guidance on Audit Committees* Tahun 2016. Untuk membuktikan kesimpulan awal tersebut, maka hipotesis penelitian yang dapat dibentuk adalah sebagai berikut:





## H2: Keterlibatan Penanggungjawab SPI berpengaruh positif terhadap kualitas audit internal

Selain peningkatan suatu pengawasan proses dan program kerja unit pengawas internal, keberadaan program penjaminan kualitas audit internal di suatu institusi juga dapat meminimalisir resiko yang muncul akibat sifat *opportunistic* seorang manajer, yang mana hal tersebut merupakan salah satu risiko dari hubungan kontrak kerja antara pihak *principle* dengan *agent* (Johl, Kaur, Subramaniam, Nava, dan Cooper, 2013). Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian Sarens, Abdolmohammadi, dan Lenz (2012) yang menjelaskan bahwa program penjaminan kualitas audit internal berpengaruh terhadap tata kelola suatu instansi, yang mana ini akan meminimalisir masalah-masalah yang timbul dari kontrak kerja antara pihak *principle* dengan *agent*.

Seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya, program penjaminan audit internal oleh pihak penanggungjawab unit audit internal seperti pihak Komite Audit akan berdampak pada kualitas audit internal (Oussi dan Taktak, 2018). Berdasarkan penelitian-penelitian tersebut, dapat ditarik sebuah kesimpulan awal bahwa keberadaan dan tingkat penjaminan kualitas program kerja unit pengawas internal sama pentingnya dengan hubungan dan intensitas pengawasan pihak penanggungjawab unit pengawas internal dalam meningkatkan kualitas audit internal di suatu institusi (Lin, Pizzini, Vargus, dan Bardhan, 2011). Dalam rangka untuk membuktikan kesimpulan awal tersebut, maka hipotesis penelitian yang dapat dibentuk adalah sebagai berikut:





### H3: Tingkat Penjaminan Kualitas SPI berpengaruh positif terhadap kualitas audit internal

Keberadaan prosedur tindak lanjut hasil audit internal di suatu institusi juga dapat mengurangi masalah-masalah kontrak kerja antara *principle* dengan *agent*. Hal ini dijelaskan pada penelitian Adams (1994), yang mana pada penelitian ini menjelaskan bahwa audit internal dengan ruang lingkup kegiatan audit internal, salah satunya seperti prosedur *follow-up* hasil audit internal dapat meningkatkan tata kelola suatu instansi dan memitigasi resiko-resiko yang muncul dari pendelegasian tugas dan wewenang dari pihak *principle* kepada *agent*.

Selain penelitian Oussi dan Taktak (2018) yang membuktikan bahwa keberadaan sebuah prosedur *follow-up* hasil audit internal berpengaruh terhadap kualitas audit internal, penelitian Lin, Pizzini, Vargus, dan Bardhan (2011) juga menunjukkan bahwa dengan adanya program ataupun prosedur *follow-up* atas hasil audit internal akan meminimalisir kemungkinan terjadi kesalahan material di suatu institusi. Penelitian Mihret dan Yismaw (2007) juga mendukung kedua penelitian sebelumnya, yang mana penelitian ini membuktikan bahwa keberadaan dari prosedur tindak lanjut atas hasil sebuah audit internal akan berdampak pada peningkatan efektivitas sebuah unit audit internal.

Berdasarkan penjelasan-penjelasan sebelumnya, dapat ditarik sebuah kesimpulan awal bahwa keberadaan sebuah prosedur tindak lanjut hasil audit internal akan meningkatkan pengawasan dan pemantauan internal sebuah institusi. Adapun pengawasan dan pemantauan internal ini berhubungan terhadap tingkat pendeteksian





kecurangan atau tingkat kualitas audit internal (Coram, Ferguson, dan Moroney, 2008). Dalam membuktikan kesimpulan awal tersebut, maka hipotesis penelitian yang dapat dibentuk adalah sebagai berikut:

**H4: Keberadaan Prosedur Tindak Lanjut SPI berpengaruh positif terhadap kualitas audit internal**

Kompetensi merupakan pengetahuan ataupun keahlian seorang auditor internal dalam melaksanakan tanggung jawab sebagai auditor. Berhubungan dengan teori harapan, penelitian Effendy (2010) membuktikan bahwa seorang auditor akan meningkatkan kompetensi yang dimilikinya dalam rangka menghasilkan kinerja yang lebih baik, yang mana hal ini berdampak pada peningkatan kualitas audit yang dihasilkan. Penelitian yang sama juga memberikan kesimpulan bahwa dengan meningkatkan tingkat kompetensi seorang auditor, maka tingkat kualitas hasil audit juga akan membaik.

Hasil penelitian Efenddy (2010) didukung oleh Furiady dan Kurnia (2015) yang menjelaskan bahwa dengan adanya pengetahuan yang lebih luas mengenai audit, seorang auditor akan melakukan audit dengan lebih baik. Walaupun kedua penelitian membuktikan bahwa independensi seorang auditor dapat mempengaruhi kualitas audit internal, penelitian Oklivia dan Marlinah (2014) membuktikan bahwa tingkat kompetensi seorang auditor tidak berpengaruh terhadap kualitas audit yang dihasilkannya.





Dalam menarik sebuah kesimpulan awal atas keberadaan pengaruh tingkat kompetensi auditor terhadap kualitas audit internal yang dihasilkan. Penelitian Zahmatkesh dan Rezazadeh (2017) membuktikan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi seorang auditor, maka semakin baik pula kualitas audit yang dihasilkan auditor tersebut. Dalam rangka membuktikan kesimpulan awal tersebut, maka hipotesis yang dapat dibentuk adalah sebagai berikut:

**H<sub>5</sub>: Kompetensi Auditor berpengaruh positif terhadap kualitas audit internal**

Independensi dapat diartikan sebagai suatu kebebasan dari suatu kondisi yang mengancam kemampuan auditor dalam melaksanakan tanggung jawab secara tidak bias. Berkaitan dengan teori harapan, Robbins dan Judge (2013, hal. 203-204) menjelaskan bahwa seorang auditor akan meningkatkan kinerjanya ketika individu tersebut merasa diberi penghargaan atas kinerja yang dilakukan berdasarkan kriteria-kriteria yang berlaku, seperti Kode Etik dan peraturan lainnya, yang mana peningkatan kinerja selanjutnya akan berdampak terhadap peningkatan kualitas audit yang dihasilkan auditor tersebut.

Pada bab sebelumnya, penelitian Effendy (2010) membuktikan bahwa tingkat independensi seorang auditor tidak berpengaruh terhadap kualitas audit internal, sehingga apakah bias atau tidak nya seorang auditor tidak akan menjamin audit yang berkualitas. Walaupun demikian, penelitian Suseno (2013) dan Agusti dan Pertiwi (2013) membuktikan bahwa tingkat independensi seorang auditor dapat memberikan pengaruh terhadap kualitas audit internal.





Seperti variabel-variabel sebelumnya, dapat ditarik sebuah kesimpulan awal mengenai pengaruh tingkat independensi auditor terhadap kualitas audit internal yang dihasilkan seorang auditor. Selain penelitian Suseno (2013) serta Agusti dan Pertiwi (2013), penelitian James dan Iziem (2014) juga membuktikan dengan adanya tingkat independensi seorang auditor yang tinggi, maka akan semakin tinggi pula kemungkinan meningkatnya kualitas audit yang dihasilkan. Sebagai upaya membuktikan kesimpulan awal tersebut, maka hipotesis penelitian yang dapat dibentuk adalah sebagai berikut:

**H<sub>6</sub>: Independensi Auditor berpengaruh positif terhadap kualitas audit internal**

Motivasi adalah sebuah dorongan pada diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Menurut teori harapan, Robbins dan Judge (2013, hal. 203-204) menjelaskan bahwa tingkat motivasi seorang individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya akan lebih tinggi ketika individu tersebut memiliki ekspektasi atas hasil yang bernilai dari apa yang telah dikerjakannya, yang mana hal ini dapat meningkatkan kualitas audit internal.

Seperti yang sudah dijelaskan pada bab sebelumnya, penelitian Effendy (2010) membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara tingkat motivasi auditor dengan kualitas audit internal yang dihasilkan oleh auditor tersebut. Walaupun demikian, penelitian Furiady dan Kurnai (2015) membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh tingkat motivasi seorang auditor dengan kualitas audit yang dihasilkan, hal ini





disebabkan karena auditor-auditor yang menjadi objek penelitian tidak memahami peraturan-peraturan yang berhubungan dengan praktik akuntansi publik. Peraturan-peraturan yang dimaksud pada penelitian ini khususnya adalah Undang Undang No. 5 Tahun 2011 Tentang Akuntan Publik.

Berhubungan dengan penjelasan-penjelasan diatas, dapat ditarik sebuah kesimpulan awal bahwa semakintingginya tingkat motivasi seorang auditor dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya akan berdampak pada semakin tinggi pula kualitas audit yang dihasilkan auditor tersebut. Kesimpulan awal ini didukung oleh hasil penelitian Effendy (2010) yang membuktikan bahwasanya semakin tinggi tingkat motivasi seorang auditor, dimana auditor yang dimaksud pada penelitian ini adalah aparat Inspektorat Kota Gorontalo, semakin baik pula kualitas audit yang dilakukannya. Dalam rangka membuktikan kesimpulan awal tersebut, maka hipotesis penelitian yang dapat dibentuk adalah sebagai berikut:

**H<sub>7</sub>: Motivasi Auditor berpengaruh positif terhadap kualitas audit internal**





## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1. Jenis Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan dalam rangka menganalisa tingkat pengaruh Status Organisasi, Keterlibatan Penanggungjawab, Tingkat Penjaminan Kualitas, Keberadaan Prosedur Tindak Lanjut SPI, Kompetensi, Independensi, dan Motivasi Auditor terhadap Kualitas Audit Internal di Lingkungan Perguruan Tinggi Negeri di Indonesia adalah penelitian penjelasan atau *explanatory*. Sekaran dan Bougie (2017, hal. 112), menjelaskan bahwa penelitian *explanatory* adalah sebuah penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat atau kausal antara variabel-variabel independen dengan dependen.

#### 3.2. Populasi dan Sampel

Dalam melaksanakan penelitian ini, peneliti akan membutuhkan informasi-informasi ataupun data-data yang terkait dengan kualitas audit internal, status organisasi, keterlibatan penanggungjawab, tingkat penjaminan kualitas, keberadaan prosedur tindak lanjut SPI, kompetensi, independensi, dan motivasi auditor. Dikarenakan kebutuhan atas informasi yang terkait penelitian ini, peneliti harus menentukan populasi dan sampel yang sesuai dengan kebutuhan penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota satuan pengawas internal perguruan tinggi negeri di Indonesia, sedangkan sampel penelitian adalah individu-





individu anggota satuan pengawas internal yang memberi tanggapan maupun jawaban terhadap pertanyaan dan pernyataan terstruktur yang diberikan oleh peneliti.

Sedangkan sampel pada penelitian ini dikumpulkan dengan metode *Nonprobability Sampling*. Sekaran dan Bougie (2016, hal. 247) menjelaskan bahwa *nonprobability sampling* adalah sebuah metode pengambilan sampel yang mana individu-individu dari sebuah populasi tidak memiliki probabilitas sebagai subjek sampel yang melekat.

Dengan kata lain, responden yang terpilih sebagai subjek sampel penelitian ini terpilih secara acak tanpa adanya sebuah kriteria tertentu.

Berhubungan dengan metode *nonprobability sampling*, pada penelitian ini juga menggunakan sebuah teknik pengambilan sampel, teknik pengambilan sampel yang dimaksud adalah teknik *Convenience Sampling*. *Convenience sampling* adalah sebuah teknik pengambilan sampel yang mengacu pada pengumpulan informasi dari individu-individu populasi yang bersedia untuk memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penelitian yang diutarakan kepadanya. Alasan atas mengapa metode *nonprobability sampling* dan teknik *convenience sampling* digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini adalah karena mudahnya peneliti mendapatkan informasi-informasi yang dibutuhkan dengan cepat dan efisien (Sekaran dan Bougie, 2016, hal. 247). Hal tersebut sesuai dengan kondisi penentuan *sampling* dalam penelitian ini, yang mana peneliti tidak dapat mengetahui secara pasti berapa besaran populasi atas jumlah auditor internal SPI di PTN se-Indonesia.





Adapun pemilihan satuan pengawas internal perguruan tinggi Negeri di Indonesia sebagai populasi dan sampel penelitian didasari hal-hal berikut:

1. *Indonesia Corruption Watch* (ICW) menjelaskan bahwa pada tahun 2006 hingga 2016, tercatat sedikitnya 37 kasus korupsi yang terkait dengan perguruan tinggi di Indonesia. ICW juga menjelaskan bahwa pola-pola korupsi yang sering terjadi di perguruan-perguruan tinggi ini adalah korupsi terhadap pengadaan barang jasa, dana penelitian, dana beasiswa mahasiswa, dana biaya kuliah, suap, dan lainnya. (antikorupsi.org, diakses pada 7 Oktober 2019).
2. Pada Undang-Undang No.12 tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi, Perguruan Tinggi Negeri dijelaskan sebagai salah satu wadah pembelajaran masyarakat dan sangat menyangkut kepentingan masyarakat luas.
3. Berhubungan dengan kepentingan masyarakat luas dan praktik korupsi yang seringkali terjadi di perguruan tinggi, alasan lain atas pemilihan populasi dan sampel ini adalah sumber pendanaan terbesar perguruan tinggi negeri yang berasal dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN). Selain adanya potensi tindakan korupsi di Perguruan Tinggi Negeri, kesalahan pengelolaan sumber dana APBN juga akan berujung dengan kerugian negara. Dalam mereduksi potensi tindakan korupsi perguruan tinggi negeri dan kesalahan pengelolaan sumber dana APBN, sebuah perguruan tinggi dapat melakukan peningkatan pengawasan internal oleh satuan pengawas internal perguruan tinggi negeri.





### 3.3. Jenis dan Sumber Data

Dalam sebuah penelitian, terdapat dua jenis sumber data yang dapat digunakan seorang peneliti dalam memperoleh data-data dan informasi-informasi yang dibutuhkan dalam melakukan penelitian tersebut. Jenis-jenis sumber data yang dimaksud adalah data yang berasal dari sumber primer atau yang lebih dikenal dengan data primer, dan data yang berasal dari sumber sekunder atau data sekunder.

Sekaran dan Bougie (2017, hal. 130) menjelaskan bahwa data primer adalah data yang mengacu pada informasi yang diperoleh secara langsung oleh seorang peneliti. Berbeda dengan data primer, data sekunder adalah data-data yang diperoleh oleh seorang peneliti dari sumber-sumber yang sudah ada. Pada penelitian ini, jenis sumber data yang digunakan adalah data primer. Data primer yang digunakan pada penelitian ini diperoleh daritanggapan-tanggapan anggota satuan pengawas internal perguruan tinggi negeri di Indonesia atas beberapa pernyataan terstruktur yang diberikan oleh peneliti.

### 3.4. Metode Pengumpulan Data

Seperti apa yang sudah dijelaskan sebelumnya, anggota-anggota satuan pengawas internal perguruan tinggi negeri di Indonesia merupakan populasi dan sampel penelitian. Dalam mengumpulkan data dan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini, peneliti mendistribusikan kuesioner kepada anggota SPI PTN di





Indonesia. Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis terstruktur dan sudah dirumuskan sebelumnya, dimana para responden penelitian akan menjawab jawaban mereka pada kuesioner yang diberikan oleh peneliti (Sekaran dan Bougie, 2017, hal. 170). Dalam penelitian ini, peneliti mendistribusikan kuesioner kepada responden-responden penelitian dengan menggunakan bantuan fasilitas kuesioner elektronik atau *online*. Hal ini dikarenakan kuesioner elektronik dapat lebih mudah diberikan, memiliki cakupan lebih luas, dan dapat didistribusikan secara lebih cepat jika dibanding dengan kuesioner yang diberikan secara langsung. (Sekaran dan Bougie, 2017, hal. 171).

Kuesioner-kuesioner yang disebarakan kepada responden penelitian meliputi data-data demografis, faktor ruang lingkup kerja dan faktor psikologis seorang anggota satuan pengawas internal di suatu perguruan tinggi negeri dalam menjalankan tugas nya. Dalam mengukur faktor-faktor tersebut, peneliti menggunakan skala pengukuran *likert* atau yang biasa dikenal dengan skala *likert*.

Skala *likert* adalah skala yang menggunakan lima poin pengukuran yang dimulai dari skala Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS), yang mana pada penelitian ini skala *likert* digunakan untuk mengukur variabel Status Organisasi, Keterlibatan Penanggungjawab, Tingkat Penjaminan Kualitas, Keberadaan Prosedur Tindak Lanjut SPI, Kompetensi, Independensi, Motivasi Auditor, dan Kualitas Audit Internal.





### 3.5. Definisi Operasional

Dalam sebuah penelitian terdapat beberapa jenis variabel yang dapat diteliti.

Variabel-variabel yang dimaksud adalah variabel dependen, independen, *moderating*, dan *intervening*. Sekaran dan Bougie (2017, hal. 77-84) menjelaskan bahwa variabel dependen adalah variabel yang menjadi perhatian utama dalam suatu penelitian, sedangkan variabel independen merupakan variabel-variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik secara positif maupun negatif. Selain kedua variabel tersebut, terdapat juga variabel *moderating* dan *intervening*. Variabel *moderating* adalah variabel yang memperkuat maupun memperlemah hubungan antara variabel independen dengan dependen, sedangkan variabel *intervening* adalah variabel yang menjadi perantara antara variabel independen dengan dependen.

Penelitian ini hanya menggunakan variabel dependen dan independen.

Variabel dependen pada penelitian ini adalah Kualitas Audit Internal, sedangkan variabel independen yang diteliti pada penelitian ini adalah Status Organisasi, Keterlibatan Penanggungjawab, Tingkat Penjaminan Kualitas, Keberadaan Prosedur Tindak Lanjut SPI, Kompetensi, Independensi, dan Motivasi Auditor. Berikut merupakan penjelasan atas variabel-variabel yang diteliti pada penelitian ini:

#### 3.5.1. Kualitas Audit Internal





Seperti apa yang sudah dijelaskan pada bab sebelumnya, kualitas audit merupakan sebuah kemungkinan-kemungkinan atau probabilitas dimana seorang auditor menemukan dan melaporkan sebuah pelanggaran pada standar akuntansi maupun audit yang telah ditetapkan sebelumnya (De Angelo, 1981). Sedangkan audit internal menurut *Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission* (COSO) adalah sebuah proses yang mana proses ini dilakukan oleh dewan komisaris, manajemen, dan pihak lain nya dalam rangka memberikan jaminan tingkat kewajaran suatu proses, operasional, pelaporan, dan kepatuhan terhadap hukum suatu institusi. Pada penelitian ini, variabel kualitas audit internal diukur dengan menggunakan skala *likert*. Skala *likert* dimulai dengan skala 1 menyatakan sangat tidak setuju, skala 2 menyatakan tidak setuju, skala 3 menyatakan netral, skala 4 menyatakan setuju, dan diakhiri dengan skala 5 yang menyatakan bahwa anggota Satuan Pengawas Internal sangat setuju dengan pernyataan yang terdapat pada kuesioner yang peneliti distribusikan.

Variabel kualitas audit internal diukur dengan indikator-indikator yang diadopsi dan dimodifikasi dari penelitian Effendy (2010). Sebelum mendistribusikan kuesioner penelitian ini, terdapat beberapa langkah-langkah persiapan dalam menentukan indikator-indikator variabel dan item-item pertanyaan kuesioner.

Langkah-langkah yang dimaksud adalah:

1. Peneliti mengadopsi indikator-indikator variabel dan pertanyaan-pertanyaan dari penelitian Effendy (2010),





2. Peneliti memastikan dapat diimplementasikannya pertanyaan-pertanyaan tersebut dengan membandingkan indikator variabel dan item pertanyaan dengan statuta PTN-BLU, PTN Satker, maupun PTN-BH. Tahapan ini dilakukan karena perbedaan objek penelitian Effendy (2010) dengan penelitian ini,
3. Peneliti memodifikasi dan menentukan indikator variabel dan pertanyaan yang tepat untuk dipertanyakan,
4. Peneliti menentukan dan memodifikasi indikator-indikator variabel dan item-item pertanyaan dari penelitian Effendy (2010).

Setelah peneliti menetapkan indikator variabel dan item pertanyaan kuesioner.

Peneliti selanjutnya mendistribusikan kuesioner dengan indikator-indikator variabel dan item-item pertanyaan sebagai berikut. Indikator-indikator yang dimaksud adalah:

1. Keakuratan Temuan Audit
2. Sikap Skeptis
3. Nilai Rekomendasi
4. Kejelasan Laporan
5. Manfaat Audit

Berdasarkan 5 indikator tersebut, terdapat 6 pernyataan yang diajukan kepada responden, yakni sebagai berikut:

1. Saya menjamin temuan audit saya akurat. Saya bisa menemukan sekecil apapun kesalahan/penyimpangan yang ada.





2. Saya tidak pernah melakukan rekayasa. Temuan apapun saya laporkan apa adanya.

3. Saya percaya pada *auditee* saya kali ini tidak akan saya temui kesalahan/penyimpangan. Sebab sebelumnya saya pernah mengaudit *auditee* yang sama dan waktu itu tidak ada temuan

4. Rekomendasi yang saya berikan dapat memperbaiki penyebab dari kesalahan/penyimpangan yang ada.

5. Laporan hasil audit saya dapat dipahami oleh *auditee*.

6. Audit yang saya lakukan akan dapat menurunkan tingkat kesalahan/penyimpangan yang selama ini terjadi.

### 3.5.2. Status Organisasi SPI

Oussii dan Taktak (2018) menjelaskan bahwa status organisasi SPI adalah sebuah ketetapan atau kondisi yang menggambarkan kepada siapa SPI melaporkan dan mempertanggungjawabkan hasil pengawasan yang telah dilakukan oleh anggota-anggota SPI. Variabel status organisasi SPI juga diukur dengan skala *likert*, yang mana skala ini dimulai dari skala 1 yang menyatakan bahwa anggota satuan pengawas internal sangat tidak setuju dan diakhiri dengan skala 5 yang menyatakan bahwa anggota satuan pengawas internal sangat setuju dengan pernyataan yang ditujukan peneliti.





Sebelum mendistribusikan kuesioner penelitian, terdapat beberapa langkah-langkah persiapan dalam menentukan indikator-indikator variabel dan item item pertanyaan kuesioner. Langkah-langkah yang dimaksud adalah:

1. Peneliti mengadopsi indikator-indikator variabel dan pertanyaan-pertanyaan dari penelitian Oussi dan Taktak (2018),
2. Peneliti menerjemahkan indikator variabel dan item pertanyaan kuesioner yang berbahasa Inggris ke Bahasa Indonesia,
3. Peneliti memastikan dapat diimplementasikannya pertanyaan-pertanyaan tersebut dengan membandingkan indikator variabel dan item pertanyaan dengan statuta PTN-BLU, PTN Satker, maupun PTN-BH. Tahapan ini dilakukan karena perbedaan objek penelitian Oussi dan Taktak (2018) dengan penelitian ini,
4. Peneliti menentukan dan memodifikasi indikator-indikator variabel dan item-item pertanyaan dari penelitian Oussi dan Taktak (2018).

Berdasarkan penjelasan langkah-langkah sebelumnya, variabel status organisasi SPI diukur dengan suatu indikator yang diadopsi dan dimodifikasi dari penelitian Oussi dan Taktak (2018) yaitu, “Keberadaan Pelaporan Periodik Hasil Kerja Fungsional SPI”. Yang mana dari indikator tersebut, peneliti mengajukan sebuah pernyataan kepada responden. Pernyataan yang dimaksud adalah “Saya melakukan pelaporan periodic terkait dengan mekanisme pertanggungjawaban hasil kerja fungsional SPI kepada pihak penanggungjawab SPI”.

### 3.5.3. Keterlibatan Penanggungjawab SPI





Pada BAB sebelumnya, Standar Internasional Praktik Profesional Audit Internal menjelaskan bahwa penanggungjawab bagian pengawasan internal suatu institusi harus ikut serta dalam menetapkan kebijakan dan prosedur aktivitas audit internal pada institusi tersebut. Variabel keterlibatan penanggungjawab SPI ini juga diukur dengan skala *likert*, dimana skala ini mengukur tingkat kesetujuan anggota Satuan Pengawas Internal dengan pernyataan yang terdapat pada kuesioner.

Sebelum menentukan indikator variabel dan item-item pertanyaan kuesioner variabel keterlibatan penanggungjawab SPI. Peneliti melakukan melakukan beberapa langkah dalam mempersiapkan indikator variabel dan item pertanyaan kuesioner terkait. Langkah-langkah yang dimaksud adalah:

1. Peneliti mengadopsi indikator-indikator variabel dan pertanyaan-pertanyaan dari penelitian Oussi dan Taktak (2018),
2. Peneliti menerjemahkan indikator variabel dan item pertanyaan kuesioner yang berbahasa Inggris ke Bahasa Indonesia,
3. Peneliti memastikan dapat diimplementasikannya pertanyaan-pertanyaan tersebut dengan membandingkan indikator variabel dan item pertanyaan dengan statuta PTN-BLU, PTN Satker, maupun PTN-BH. Tahapan ini dilakukan karena perbedaan objek penelitian Oussi dan Taktak (2018) dengan penelitian ini,
4. Peneliti menentukan dan memodifikasi indikator-indikator variabel dan item-item pertanyaan dari penelitian Oussi dan Taktak (2018).





Berdasarkan penjelasan sebelumnya, variabel keterlibatan penanggungjawab SPI diukur dengan sebuah indikator yang diadopsi dan dimodifikasi dari penelitian Oussi dan Taktak (2018) yaitu, “Keterlibatan Penanggungjawab SPI dalam Meninjau Program dan Proses Audit”. Yang mana dari indikator tersebut, peneliti mengajukan sebuah pernyataan kepada responden. Pernyataan yang dimaksud adalah “Saya mengetahui dan memahami keberadaan mekanisme peninjauan program dan proses audit SPI oleh penanggungjawab SPI yang dilakukan secara periodik.

#### **3.5.4. Tingkat Penjaminan Kualitas SPI**

Pada bab sebelumnya, program tingkat penjaminan kualitas SPI dijelaskan sebagai salah satu kewajiban yang suatu institusi harus miliki. Standar Internasional Praktik Profesional Audit Internal menjelaskan bahwa suatu institusi diwajibkan untuk memiliki dan mengimplementasi suatu program maupun rapat kerja asurans dan peningkatan kualitas aktivitas audit internal pada institusi tersebut dalam rangka pengevaluasian kesuaian aktivitas audit internal terhadap standar, peraturan, dan kode etik audit yang berlaku. Sesuai dengan apa yang sudah dijelaskan sebelumnya, setiap variabel pada penelitian ini akan diukur dengan skala *likert*, yang mana para responden diminta untuk menjawab setuju ataupun tidak setuju terhadap pernyataan kuesioner.

Dalam menentukan indikator-indikator variabel dan item-item pertanyaan kuesioner, peneliti melakukan beberapa langkah dalam mempersiapkan indikator-





indikator dan item-item pertanyaan kuesioner tersebut. Langkah-langkah yang dimaksud adalah:

1. Peneliti mengadopsi indikator-indikator variabel dan pertanyaan-pertanyaan dari penelitian Oussi dan Taktak (2018),
2. Peneliti menerjemahkan indikator variabel dan item pertanyaan kuesioner yang berbahasa Inggris ke Bahasa Indonesia,
3. Peneliti memastikan dapat diimplementasikannya pertanyaan-pertanyaan tersebut dengan membandingkan indikator variabel dan item pertanyaan dengan statuta PTN-BLU, PTN Satker, maupun PTN-BH. Tahapan ini dilakukan karena perbedaan objek penelitian Oussi dan Taktak (2018) dengan penelitian ini,
4. Peneliti menentukan dan memodifikasi indikator-indikator variabel dan item-item pertanyaan dari penelitian Oussi dan Taktak (2018).

Berhubungan dengan penjelasan atas langkah-langkah persiapan item pertanyaan dan indikator variabel sebelumnya, variabel tingkat penjaminan kualitas SPI diukur dengan indikator-indikator yang diadopsi dan dimodifikasi dari penelitian Oussi dan Taktak (2018) yaitu sebagai berikut:

1. Keberadaan program Penjaminan Kualitas SPI
2. Penilaian Kinerja SPI oleh Pihak Internal

Berdasarkan 2 indikator tersebut, terdapat beberapa pernyataan yang diajukan kepada responden, yakni sebagai berikut:





1. Terdapat program atau rapat kerja internal SPI yang berfungsi sebagai penjamin kualitas kinerja SPI dalam institusi tempat saya bekerja.
2. Terdapat mekanisme penjaminan dan penilaian kualitas kinerja SPI oleh pihak internal institusi tempat saya bekerja.
3. Terdapat mekanisme penjaminan dan penilaian kualitas kinerja SPI oleh pihak eksternal di luar institusi tempat saya bekerja.

### 3.5.5. Keberadaan Prosedur Tindak Lanjut SPI

Keberadaan prosedur tindak lanjut suatu instansi juga diatur pada Standar Internasional Praktik Profesional Audit Internal. Pada standar ini dijelaskan bahwa penanggungjawab bagian pengawasan internal harus menetapkan dan mengimplementasi suatu sistem ataupun prosedur penindaklanjutan hasil audit internal. Hal ini dilakukan dalam rangka untuk memantau dan memastikan manajemen telah melaksanakan perbaikan secara efektif. Sama seperti variabel lainnya, variabel keberadaan prosedur tindak lanjut SPI juga menggunakan skala *likert* dalam mengukur jawaban-jawaban responden.

Seperti variabel sebelumnya, peneliti akan melakukan beberapa langkah dalam menetapkan indikator variabel dan item pertanyaan kuesioner variabel keberadaan prosedur tindak lanjut SPI. Peneliti melakukan langkah-langkah seperti:

1. Peneliti mengadopsi indikator-indikator variabel dan pertanyaan-pertanyaan dari penelitian Oussi dan Taktak (2018).





2. Peneliti menerjemahkan indikator variabel dan item pertanyaan kuesioner yang berbahasa Inggris ke Bahasa Indonesia.

3. Peneliti memastikan dapat diimplementasikannya pertanyaan-pertanyaan tersebut dengan membandingkan indikator variabel dan item pertanyaan dengan statuta PTN-BLU, PTN Satker, maupun PTN-BH. Tahapan ini dilakukan karena perbedaan objek penelitian Oussi dan Taktak (2018) dengan penelitian ini.

4. Peneliti menentukan dan memodifikasi indikator-indikator variabel dan item-item pertanyaan dari penelitian Oussi dan Taktak (2018).

Sesuai dengan langkah-langkah penetapan item pertanyaan kuesioner dan indikator variabel tingkat penjaminan kualitas SPI, variabel ini diukur dengan suatu indikator yang diadopsi dan dimodifikasi dari penelitian Oussi dan Taktak (2018) yaitu, "Prosedur Tindak Lanjut terhadap Hasil Temuan SPI". Berdasarkan indikator ini, responden diminta untuk menjawab atau memberi tingkat kesetujuannya terhadap pernyataan yang diberikan peneliti. Pernyataan yang dimaksud adalah, "Hasil audit saya dapat ditindaklanjuti oleh *auditee*" dan "Saya terus memantau proses tindak lanjut hasil audit".

### 3.5.6. Kompetensi Auditor

Asosiasi Auditor Intern Pemerintah Indonesia menjelaskan bahwa kompetensi adalah sebuah kemampuan atau karakteristik seorang auditor, yang mana kemampuan maupun karakteristik ini berupa pengetahuan, keterampilan, dan perilaku-perilaku yang diperlukan dalam menjalankan tugasnya sebagai pelaksana layanan pengawasan





intern. Sama seperti variabel-variabel sebelumnya, variabel kompetensi auditor juga diukur dengan skala *likert*, dengan poin 5 berarti anggota satuan pengawas internal sangat setuju dengan pernyataan yang diajukan dan poin 1 menyatakan bahwa anggota tersebut sangat tidak setuju.

Pada variabel Kompetensi Auditor, peneliti melakukan langkah-langkah persiapan indikator variabel dan item-item pertanyaan seperti:

1. Peneliti mengadopsi indikator-indikator variabel dan pertanyaan-pertanyaan dari penelitian Effendy (2010) dan Oussi dan Taktak (2018),
2. Peneliti menerjemahkan indikator variabel dan item pertanyaan kuesioner yang berbahasa Inggris ke Bahasa Indonesia,
3. Peneliti memastikan dapat diimplementasikannya pertanyaan-pertanyaan tersebut dengan membandingkan indikator variabel dan item pertanyaan dengan statuta PTN-BLU, PTN Satker, maupun PTN-BH. Tahapan ini dilakukan karena perbedaan objek penelitian Effendy (2010) dan Oussi dan Taktak (2018) dengan penelitian ini,
4. Peneliti memodifikasi dan menentukan indikator variabel dan pertanyaan yang tepat untuk dipertanyakan,
5. Peneliti menentukan dan memodifikasi indikator-indikator variabel dan item-item pertanyaan dari penelitian Effendy (2010) dan Oussi dan Taktak (2018).





Berdasarkan langkah-langkah persiapan tersebut, variabel kompetensi auditor diukur dengan indikator-indikator yang diadopsi dan dimodifikasi dari penelitian Effendy (2010) dan Oussi dan Taktak (2018) yaitu sebagai berikut:

1. Pengasaan Standar Akuntansi dan Auditing
2. Wawasan Mengenai Institusi
3. Peningkatan Keahlian

Berdasarkan 3 indikator tersebut, terdapat beberapa pernyataan yang diajukan kepada responden, yakni sebagai berikut:

1. Di bangku kuliah (pendidikan formal) saya memperoleh pengetahuan yang sangat berguna dalam proses audit.
2. Saya memahami dan mampu melakukan audit sesuai standar akuntansi dan auditing yang berlaku.
3. Saya memahami hal-hal terkait institusi tempat saya bekerja (diantaranya struktur organisasi, fungsi, program, dan kegiatan institusi)
4. Seiring bertambahnya masa kerja saya sebagai auditor, keahlian auditing saya pun makin bertambah.
5. Saya selalu mengikuti dengan serius pelatihan akuntansi dan audit yang diselenggarakan internal inspektorat.
6. Dengan inisiatif sendiri saya berusaha meningkatkan penguasaan akuntansi dan auditing dengan membaca literature atau mengikuti pelatihan di luar lingkungan inspektorat.





### 3.5.7. Independensi Auditor

Menurut Standar Internasional Praktik Profesional Audit Internal, independensi adalah kebebasan dari kondisi-kondisi yang dapat mengancam kemampuan auditor dalam melaksanakan tanggung jawabnya secara tidak bias.

Variabel independensi auditor juga menggunakan skala *likert* dalam mengukur tingkat kesetujuan anggota satuan pengawas internal terhadap pernyataan-pernyataan yang peneliti ajukan lewat kuesioner yang didistribusikan.

Seperti variabel-variabel sebelumnya, peneliti akan melakukan beberapa langkah persiapan dalam rangka menentukan indikator-indikator variabel dan item-item pertanyaan. Langkah-langkah persiapan yang dimaksud adalah:

1. Peneliti mengadopsi indikator-indikator variabel dan pertanyaan-pertanyaan dari penelitian Effendy (2010),
2. Peneliti memastikan dapat diimplementasikannya pertanyaan-pertanyaan tersebut dengan membandingkan indikator variabel dan item pertanyaan dengan statuta PTN-BLU, PTN Satker, maupun PTN-BH. Tahapan ini dilakukan karena perbedaan objek penelitian Effendy (2010) dengan penelitian ini,
3. Peneliti memodifikasi dan menentukan indikator variabel dan pertanyaan yang tepat untuk dipertanyakan,
4. Peneliti menentukan dan memodifikasi indikator-indikator variabel dan item-item pertanyaan dari penelitian Effendy (2010).





Berdasarkan langkah-langkah tersebut, variabel independensi auditor diukur dengan indikator-indikator yang diadopsi dan dimodifikasi dari penelitian Effendy (2010) yaitu indikator “Gangguan Pribadi” dan “Gangguan Ekstern”. Berdasarkan kedua indikator tersebut, terdapat beberapa pernyataan yang diajukan kepada responden, yakni sebagai berikut:

1. Saya merasa tidak independen. *Auditee* meminta temuan yang ada tidak dicantumkan dalam laporan audit. Saya sulit menolak permintaan *auditee* tersebut karena yang bersangkutan adalah kenalan baik yang sewaktu-waktu mungkin akan saya butuhkan bantuannya.
2. Saya membatasi lingkup pertanyaan pada saat audit karena *auditee* masih punya hubungan darah dengan saya.
3. Saya menemukan beberapa kesalahan pencatatan yang disengaja oleh *auditee* akan tetapi tidak semua kesalahan tersebut saya laporkan kepada atasan karena saya sudah memperoleh fasilitas yang cukup baik dari *auditee*.
4. Saya memberitahu atasan jika saya memiliki gangguan independensi.
5. Saya tidak peduli apakah saya akan dimutasi karena mengungkapkan temuan apa adanya
6. Tidak ada gunanya saya melakukan audit dengan sungguh-sungguh. Saya tahu, ada pihak yang punya wewenang untuk menolak pertimbangan yang saya berikan pada laporan audit.

### 3.5.8. Motivasi Auditor





Motivasi adalah suatu proses yang terdapat intensitas, arah, dan kegigihan upaya seorang individu dalam mencapai sebuah tujuan (Robbins dan Judge, 2013, hal. 202). Dalam pengauditan, motivasi adalah sebuah derajat dalam mengetahui seberapa besar dorongan yang dimiliki auditor untuk melaksanakan auditnya secara berkualitas (Effendy, 2010). Sama seperti variabel-variabel sebelumnya, variabel motivasi auditor juga menggunakan skala *likert* dalam mengukur tingkat kesetujuannya seorang anggota satuan pengawas internal terhadap pernyataan-pernyataan yang peneliti ajukan lewat kuesioner yang didistribusikan.

Dalam menentukan indikator-indikator variabel dan item-item pertanyaan kuesioner pada variabel ini. Peneliti akan melakukan langkah-langkah seperti:

1. Peneliti mengadopsi indikator-indikator variabel dan pertanyaan-pertanyaan dari penelitian Effendy (2010),
2. Peneliti memastikan dapat diimplementasikannya pertanyaan-pertanyaan tersebut dengan membandingkan indikator variabel dan item pertanyaan dengan statuta PTN-BLU, PTN Satker, maupun PTN-BH. Tahapan ini dilakukan karena perbedaan objek penelitian Effendy (2010) dengan penelitian ini,
3. Peneliti memodifikasi dan menentukan indikator variabel dan pertanyaan yang tepat untuk dipertanyakan,
4. Peneliti menentukan dan memodifikasi indikator-indikator variabel dan item-item pertanyaan dari penelitian Effendy (2010).





Berdasarkan langkah-langkah persiapan tersebut, variabel motivasi audit juga diukur dengan beberapa indikator yang diadopsi dan dimodifikasi dari penelitian Effendy (2010), yaitu sebagai berikut:

1. Tingkat Aspirasi pada Urgensi Audit yang Berkualitas
2. Ketangguhan
3. Keuletan
4. Konsistensi

Berdasarkan indikator-indikator tersebut, terdapat beberapa pernyataan yang diajukan kepada responden, yakni sebagai berikut:

1. Tanpa auditor internal, sebenarnya institusi tempat saya bekerja sudah bisa berjalan dengan baik.
2. Hasil audit saya benar-benar dimanfaatkan oleh penentu kebijakan sehingga akan memberi pengaruh yang cukup besar bagi peningkatan kualitas pelayanan publik.
3. Saya tidak akan menerima dampak negatif apa pun jika tidak melakukan audit dengan baik.
4. Saya cenderung memaafkan jika ada sedikit penyimpangan karena saya pun mungkin akan melakukan kesalahan yang sama jika ada pada posisi tersebut.
5. Apa yang saya lakukan selama ini sudah cukup baik, tidak perlu adanya perbaikan.
6. Saya sering melakukan introspeksi diri.





7. Saya akan mempertahankan hasil audit saya meskipun berbeda dengan hasil audit rekan lain dalam tim.

8. Kesungguhan saya dalam menjalankan tugas sering dipengaruhi mood atau suasana hati.

### 3.6. Persamaan Struktural

Setelah data ataupun tanggapan dari responden terhadap kuesioner penelitian telah terkumpul, maka peneliti selanjutnya akan melakukan pengolahan dan pengujian data. Pada penelitian ini, dalam mengolah dan menguji data dari responden peneliti menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). PLS adalah sebuah teknik statistik yang dapat menangani banyak variabel respon maupun variabel eksplanatori yang berasal dari hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen (Geladi dan Kowalski, 1986).

Selain itu, PLS juga dapat diartikan sebagai pendekatan dalam pemodelan persamaan struktural atau *Structural Equation Modeling* (SEM) yang telah dan sering digunakan dalam rangka menganalisa data kuantitatif (Lee, Petter, Fayard, dan Robinson, 2011). Terdapat beberapa alasan atas mengapa penelitian ini menggunakan pendekatan PLS, yaitu: 1) Dapat menangani sampel yang berukuran kecil atau kurang dari 100 sampel (Ronkko, McIntosh, Antonakis, dan Edwards, 2016) dan 2) PLS pada dasarnya digunakan sebagai alat atau metode dalam memprediksi indikator-indikator dalam sebuah penelitian (Peng dan Lai, 2012).





Seperti apa yang sudah dijelaskan sebelumnya, penelitian ini menggunakan tujuh variabel independen, yaitu Status Organisasi, Keterlibatan Penanggungjawab, Tingkat Penjaminan Kualitas, Keberadaan Prosedur Tindak Lanjut SPI, Kompetensi, Independensi, dan Motivasi Auditor serta satu variabel dependen, yaitu Kualitas Audit Internal. Yang manadata dari responden terkait variabel-variabel tersebut akan diolah dan diuji dengan program SmartPLS. Berdasarkan penjelasan tersebut, model regresi yang dapat dibangun sesuai dengan penelitian ini adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + \beta_7 X_7 + e$$

Keterangan:

Y : Kualitas Audit Internal

X1 : Status Organisasi SPI

X2 : Keterlibatan Penanggungjawab SPI

X3 : Tingkat Penjaminan Kualitas SPI

X4 : Keberadaan Prosedur Tindak Lanjut SPI

X5 : Kompetensi Auditor

X6 : Independensi Auditor

X7 : Motivasi Auditor

$\alpha$  : Konstanta





$\beta$  : Koefisien

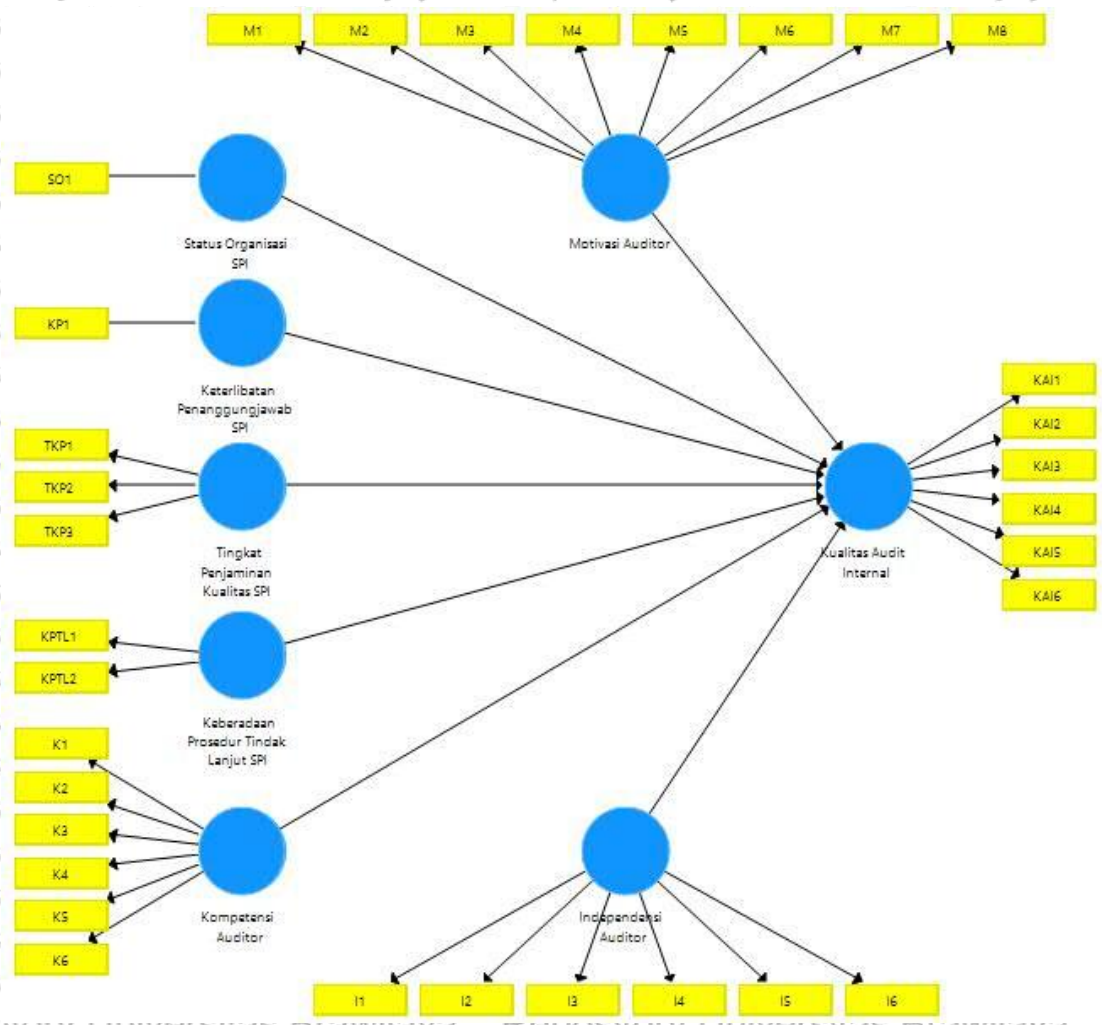
$e$  : Error

### 3.7. Evaluasi Model

Terdapat dua tahap dalam mengevaluasi suatu model penelitian yang menggunakan program SmartPLS. Tahap-tahap evaluasi yang dimaksud adalah evaluasi terhadap model pengukuran atau *outer model* dan model struktural atau *inner model*. *Outer model* adalah sebuah model pengukuran yang dilakukan dalam rangka menguji validitas dan reliabilitas dari model dan data-data suatu penelitian, dan *Inner model* adalah sebuah model pengukuran yang dilakukan untuk menguji hubungan kausalitas antara variabel-variabel penelitian (Wong, 2013). Yang mana pada gambar 3.1 disajikan model struktural dalam penelitian ini.

**Gambar 3.1**  
**Model Struktural**





### 3.7.1. Evaluasi Outer Model

Seperti apa yang sudah dijelaskan sebelumnya, *outer model* adalah sebuah pengukuran yang dilakukan untuk menguji tingkat validitas dan reliabilitas dari sebuah konstruk dan seluruh indikatornya, terdapat tiga pengujian pada evaluasi *outer model* yaitu:

#### 1. Uji Validitas





Terdapat dua uji validitas yang peneliti akan lakukan pada penelitian ini. Kedua uji validitas tersebut dilakukan dengan harapan data atau informasi penelitian yang sudah lulus uji atau valid dapat menjawab latar belakang masalah penelitian, kedua uji validitas yang dimaksud adalah Uji Validitas Konvergen dan Uji Validitas Diskriminan.

#### a. Uji Validitas Konvergen

Wong (2013) menjelaskan bahwa uji validitas konvergen adalah pengujian validitas data penelitian dengan menggunakan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) sebagai indikator atau standard dalam mengetahui apakah suatu data lulus uji validitas atau tidak, dengan nilai AVE sebesar  $\geq 0,5$ . Penelitian Wong (2013) juga didukung oleh penelitian Hair, Sarstedt, Pieper dan Ringle (2012) yang menjelaskan bahwa dalam melakukan pengujian validitas konvergen, seorang peneliti dapat menggunakan nilai AVE sebesar  $\geq 0,5$  sebagai standar pengujian.

#### b. Uji Validitas Diskriminan

Selain pengujian validitas konvergen, juga terdapat pengujian validitas diskriminan yang seorang peneliti harus lakukan dalam rangka menguji validitas suatu data. Wong (2013) menjelaskan bahwa dalam melakukan pengujian validitas diskriminan seorang peneliti dapat menggunakan nilai hasil pengujian *cross-loading* pada program PLS yang digunakan. Nilai *cross-loading* yang dimaksud pada





penelitian tersebut adalah nilai *loading* dari suatu indikator variabel yang dibandingkan dengan nilai *loading* dari indikator variabel lainnya. Selain nilai *cross-loading*, Hair, Sarstedt, Pieper dan Ringle (2012) juga menambahkan bahwa seorang peneliti juga dapat menggunakan nilai *Fornell-Larcker* sebagai standar kelulusan uji.

## 2. Uji Reliabilitas

Seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya, dalam melakukan evaluasi *outer model* peneliti harus juga melakukan uji reliabilitas. Dalam metode PLS, uji reliabilitas suatu variabel dapat menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* sebagai standar kelulusan uji. Wong (2013) menjelaskan bahwa nilai dari *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* dari suatu variabel harus sebesar  $\geq 0,6$  agar dapat dinyatakan lulus uji reliabilitas.

### 3.7.2. Evaluasi *Inner Model*

Selain melakukan evaluasi terhadap *outer model*, seorang peneliti harus juga melakukan evaluasi *inner model* dalam menjawab hipotesis penelitian. Dalam melakukan evaluasi *inner model* dengan metode PLS, peneliti akan menggunakan nilai  $R^2$ , koefisien *path*, dan *t-values* (Wong, 2013).

#### 1. Koefisien *path* dan *t-values*

Dalam melakukan *inner model*, nilai *t-statistics* dan *p-value* dapat digunakan sebagai standar dalam melakukan pengujian hipotesis penelitian. Wong (2013)





menjelaskan bahwa sebuah variabel yang memiliki nilai *t-statistics* sebesar  $> 1,96$  dan nilai *p-value* sebesar  $< 0,05$ , dapat dinyatakan memiliki tingkat signifikansi yang tinggi, dan lulus uji hipotesis.

## 2. Menggunakan Nilai $R^2$

Wong (2013) menjelaskan bahwa nilai  $R^2$  digunakan dalam mengukur besaran pengaruh dan hubungan antara variabel penelitian. Penelitian ini juga menambahkan bahwa penting nya suatu peneliti untuk dapat mengukur tingkat pengaruh ataupun hubungan antar variabel dalam suatu penelitian. Dimana Wong (2013) mencontohkan nilai sebesar  $\pm 0,02$  dapat dinilai sebagai pengaruh yang lemah, sedangkan nilai sebesar  $\pm 0,15$  memiliki makna bahwa tingkat pengaruh antar variabel dinilai sedang, dan nilai  $\pm 0,35$  berarti variabel-variabel tersebut memiliki tingkat hubungan yang cukup tinggi.

### 3.8. Pilot Test

Sebelum melakukan penelitian lebih lanjut, peneliti akan terlebih dahulu melakukan *pilot test* atau pengujian awal dalam rangka untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas data-data penelitian. Dalam melakukan pengujian awal ini, peneliti hanya menggunakan 30 data penelitian dari keseluruhan data yang peneliti akan gunakan pada pengujian hipotesis pada BAB selanjutnya.

#### 3.8.1. Hasil Uji Validitas Konvergen Pertama





Setelah data responden untuk *pilot test* telah terkumpul dan diolah dengan program SmartPLS, maka peneliti akan menjelaskan hasil pengolahan data tersebut.

Seperti apa yang sudah dijelaskan sebelumnya, peneliti akan melakukan pengujian validitas konvergen terlebih dahulu. Berdasarkan hasil pengolahan yang tertera pada Tabel 3.1 hanya variabel Status Organisasi SPI, Keterlibatan Penanggungjawab SPI, Keberadaan Prosedur Tindak Lanjut SPI, dan Kualitas Audit Internal yang memiliki nilai AVE sebesar  $\geq 0,5$ , yang mana variabel-variabel tersebut berarti telah lulus uji validitas konvergen.

**Tabel 3.1**

**Overview Uji Validitas Konvergen Pertama**

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Status Organisasi SPI	1.000	1,000	1,000
Keterlibatan Penanggungjawab SPI	1.000	1,000	1,000
Tingkat Penjaminan Kualitas SPI	0.121	0,284	0,231
Keberadaan Prosedur Tindak Lanjut SPI	0.848	0,926	0,862
Kompetensi Auditor	0.730	0,812	0,423
Independensi Auditor	0.662	0,759	0,381
Motivasi Auditor	0.722	0,783	0,353
Kualitas Audit Internal	0.753	0,847	0,557

**3.8.2. Hasil Uji Validitas Konvergen Kedua**

Setelah melakukan pengolahan data penelitian kembali, peneliti mendapatkan hasil uji validitas yang baru. Berdasarkan hasil uji validitas konvergen pada Tabel

3.2, setiap variabel penelitian memiliki nilai sebesar  $\geq 0,5$ . Dengan variabel Status





Organisasi SPI sebesar 1,00; Keterlibatan Penanggungjawab SPI sebesar 1,00; Tingkat Penjaminan Kualitas SPI 1,00; Keberadaan Prosedur Tindak Lanjut SPI 0,86; Kompetensi Auditor yang bernilai 0,53; Independensi Auditor yang memiliki nilai 0,54; Motivasi Auditor yang sebesar 0,53; dan Kualitas Audit Internal yang sebesar 0,66 maka dapat disimpulkan bahwa setiap variabel penelitian lulus uji validitas konvergen.

Tabel 3.2

### Overview Uji Validitas Konvergen Kedua

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Status Organisasi SPI	1.000	1.000	1.000
Keterlibatan Penanggungjawab SPI	1.000	1.000	1.000
Tingkat Penjaminan Kualitas SPI	1.000	1.000	1.000
Keberadaan Prosedur Tindak Lanjut SPI	0.848	0.925	0.860
Kompetensi Auditor	0.734	0.821	0.536
Independensi Auditor	0.718	0.826	0.545
Motivasi Auditor	0.772	0.846	0.531
Kualitas Audit Internal	0.863	0.905	0.664

### 3.8.3. Hasil Uji Validitas Diskriminan

Setelah variabel penelitian lulus uji validitas konvergen, peneliti akan melakukan hasil uji validitas diskriminan. Berdasarkan hasil uji validitas diskriminan pada Tabel 3.3, hasil *Cross Loading* penelitian telah menunjukkan bahwa syarat uji



validitas diskriminan telah terpenuhi. Syarat uji yang dimaksud adalah dimana nilai *loading factor* indikator terhadap variabel asal memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan dengan nilai *loading factor* terhadap variabel lain. Oleh karena itu dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa data penelitian telah lulus uji validitas diskriminan.

**Tabel 3.3**

**Overview Uji Validitas Diskriminan**

	SO	KP	TKP	KPTL	K	D	M	KAI
SO1	1.000	0.464	0.068	0.131	0.319	0.330	0.455	0.524





<b>KP1</b>	0.464	1.000	0.258	0.256	0.334	0.521	0.301	0.541
<b>TKP2</b>	0.068	0.258	1.000	0.595	0.304	0.212	0.110	0.232
<b>KPTL1</b>	0.112	0.341	0.598	0.965	0.501	0.303	0.187	0.374
<b>KPTL2</b>	0.142	0.060	0.487	0.888	0.499	0.136	0.091	0.212
<b>K1</b>	0.025	0.184	0.228	0.484	0.717	0.279	0.234	0.345
<b>K2</b>	0.186	0.332	0.431	0.394	0.691	0.242	0.543	0.394
<b>K3</b>	0.401	0.267	0.032	0.225	0.814	0.484	0.737	0.696
<b>K6</b>	0.174	0.174	0.417	0.716	0.699	0.156	0.380	0.295
<b>I1</b>	0.282	0.223	0.067	0.170	0.150	0.664	0.254	0.462
<b>I3</b>	0.290	0.414	0.137	0.210	0.511	0.878	0.477	0.688
<b>I4</b>	0.063	0.314	0.356	0.171	0.129	0.699	0.138	0.440
<b>I5</b>	0.301	0.539	0.109	0.209	0.414	0.694	0.385	0.614
<b>M1</b>	0.542	0.446	0.166	0.211	0.483	0.335	0.563	0.527
<b>M4</b>	0.235	0.121	0.181	0.130	0.285	0.241	0.748	0.507
<b>M5</b>	0.221	0.067	0.030	0.068	0.452	0.324	0.842	0.517
<b>M6</b>	0.434	0.434	0.068	0.220	0.792	0.524	0.844	0.752
<b>M8</b>	0.130	0.004	0.204	0.397	0.465	0.070	0.596	0.359
<b>KAI1</b>	0.374	0.261	0.336	0.566	0.472	0.354	0.112	0.497
<b>KAI2</b>	0.491	0.627	0.245	0.387	0.517	0.653	0.546	0.853
<b>KAI4</b>	0.469	0.469	0.140	0.146	0.545	0.679	0.700	0.904
<b>KAI5</b>	0.434	0.314	0.160	0.145	0.513	0.621	0.807	0.870
<b>KAI6</b>	0.377	0.480	0.130	0.243	0.621	0.739	0.794	0.879

**Keterangan:** SO: Status Organisasi SPI, KP: Keterlibatan Penanggungjawab SPI, TKP: Tingkat Penjaminan Kualitas SPI, KPTL: Keberadaan Prosedur Tindak Lanjut SPI, K: Kompetensi Auditor, I: Independensi Auditor, M: Motivasi Auditor, dan KAI: Kualitas Audit Internal.

### 3.8.4. Hasil Uji Reliabilitas





Tahap selanjutnya dalam melakukan *pilot test* adalah pengujian reliabilitas data penelitian. Pada uji ini, peneliti menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* sebesar  $\geq 0,6$  sebagai standar kelulusan uji. Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada ada tabel 3.4, variabel Status Organisasi SPI memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 1,00 dan *Composite Reliability* 1,00; Keterlibatan Penanggungjawab SPI memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 1,00 dan *Composite Reliability* 1,00; Tingkat Penjaminan Kualitas SPI memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 1,00 dan *Composite Reliability* 1,00; Keberadaan Prosedur Tindak Lanjut SPI memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,84 dan *Composite Reliability* 0,92; Kompetensi Auditor memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,73 dan *Composite Reliability* 0,82; Independensi Auditor yang memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,71 dan *Composite Reliability* 0,82; Motivasi Auditor yang memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,77 dan *Composite Reliability* 0,84; dan terakhir Kualitas Audit Internal memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,86 dan *Composite Reliability* 0,90. Berdasarkan penjelasan sebelumnya, dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa setiap variabel penelitian telah lulus uji reliabilitas.

**Tabel 3.4**





**Overview Uji Reliabilitas**

<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>Composite Reliability</b>	<b>Average Variance Extracted (AVE)</b>
Status Organisasi SPI	1.000	1.000	1.000
Keterlibatan Penanggungjawab SPI	1.000	1.000	1.000
Tingkat Penjaminan Kualitas SPI	1.000	1.000	1.000
Keberadaan Prosedur Tindak Lanjut SPI	0.848	0.925	0.860
Kompetensi Auditor	0.734	0.821	0.536
Independensi Auditor	0.718	0.826	0.545
Motivasi Auditor	0.772	0.846	0.531
Kualitas Audit Internal	0.863	0.905	0.664





## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Hasil Pengumpulan Data

##### 4.1.1 Tingkat Partisipasi Responden

Seperti apa yang sudah dijelaskan pada Bab sebelumnya, responden pada penelitian ini adalah para anggota satuan pengawas internal di perguruan tinggi negeri di Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode metode *nonprobability sampling* dan teknik *convenience sampling*. Peneliti mendistribusikan kuesioner lewat fasilitas kuesioner elektronik di forum-forum *online* anggota satuan pengawas internal perguruan tinggi negeri, yang mana terdapat lebih dari  $\pm 50$  anggota satuan pengawas internal di setiap forumnya. Walaupun demikian, peneliti hanya menggunakan 80 data responden dalam penelitian ini. Salah satu alasan atas mengapa peneliti hanya menggunakan 80 data responden pada penelitian ini adalah karena program SmartPLS yang bekerja dengan baik dalam mengolah data yang berjumlah kecil (Wong, 2013). Selain itu, Wong (2013) juga menjelaskan bahwasannya jika suatu penelitian memiliki 7 hipotesis yang akan diteliti, maka jumlah sampel minimum pada penelitian tersebut harus berjumlah 80 data responden.

Sudah dijelaskan pada Bab sebelumnya, bahwa per 2016 jumlah PTN di Indonesia adalah sebesar 372 PTN, dengan 11 PTN yang ber status PTN-BH. Yang mana penelitian ini hanya mendapatkan 45 PTN saja yang berpartisipasi pada





penelitian. Dengan kata lain 80 data responden tersebut berasal dari 45 PTN Indonesia.

#### 4.1.2 Karakteristik Demografi Responden

Demografi responden pada penelitian ini dapat dilihat pada bagian pertama kuesioner penelitian. Yang mana gambaran umum dari demografi responden ini akan dijelaskan dan disajikan dalam bentuk tabel demografi. Demografi responden yang akan dijelaskan terdiri dari Umur Responden, Jenis Kelamin Responden, Masa Kerja Sebagai Auditor Internal Responden, dan Jumlah Anggota SPI.

Data demografi responden berdasarkan umur dapat dilihat pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari total 80 responden yang terlibat dalam penelitian ini, total jumlah responden yang berumur dibawah 40 tahun ada sebanyak 33 responden atau 41,25% dari keseluruhan responden. Sedangkan jumlah responden yang berumur dari 41-50 tahun sebesar 37 responden atau 46,25% dan responden yang berumur diatas 50 adalah sebanyak 10 responden atau 12,5%. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa responden pada penelitian ini pada umumnya anggota SPI yang berumur dari 41 hingga 50 tahun.

**Tabel 4.1**

#### Data Demografi Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	≤40 Tahun	33	41,25%
2	41-50 Tahun	37	46,25%
3	>50 Tahun	10	12,5%
Jumlah		80	100%





Selanjutnya, pada Tabel 4.2 disajikan data demografi responden berdasarkan jenis kelamin disajikan. Pada tabel tersebut, responden yang berjenis kelamin pria berjumlah 47 responden atau 58,72% dari keseluruhan responden. Sedangkan responden wanita pada penelitian ini sebesar 33 responden dari 80 responden atau sebesar 41,25%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden pada penelitian ini pada umumnya adalah pihak-pihak yang berjenis kelamin pria.

**Tabel 4.2**

**Data Demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Pria	47	58,75%
2	Wanita	33	41,25%
<b>Jumlah</b>		<b>80</b>	<b>100%</b>

Pada penelitian ini, responden dapat dibagi menjadi 3 kelompok karakteristik berdasarkan masa kerjanya sebagai auditor internal. Data demografi responden berdasarkan masa kerja sebagai auditor internal dapat dilihat pada Tabel 4.3. Pada tabel tersebut, responden yang memiliki masa kerja dari 1 sampai dengan 5 tahun sebanyak 56 responden atau 70% dari keseluruhan responden. Selain itu, responden yang memiliki masa kerja dari 6 hingga 10 tahun berjumlah 23 responden atau 28,75% dan hanya 1 responden yang memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa responden penelitian pada umumnya memiliki masa kerja sebagai auditor internal dari 6 sampai dengan 10 tahun.



**Tabel 4.3****Data Demografi Responden Berdasarkan Masa Kerja Sebagai Auditor Internal**

No	Lama Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	1 - 5 Tahun	56	70%
2	6 - 10 Tahun	23	28,75%
3	>10 Tahun	1	1,25%
<b>Jumlah</b>		<b>80</b>	<b>100%</b>

Selain itu, pada penelitian ini juga dapat dibagikan 3 kelompok karakteristik berdasarkan jumlah anggota SPI. Pada tabel 4.4 disajikan pembagian kelompok-kelompok tersebut. Terdapat 70 perguruan tinggi negeri yang memiliki anggota SPI sebesar 1 hingga 10 anggota, atau sebesar 87,5% dari keseluruhan responden. Selain itu, terdapat juga 8 perguruan tinggi negeri yang memiliki jumlah anggota SPI yang 11 sampai dengan 20 anggota, atau sebesar 10%, dan terdapat 2 atau sebesar 2,5% perguruan tinggi yang memiliki jumlah anggota lebih dari 20 anggota dari keseluruhan responden. Oleh karena itu, dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa pada penelitian ini perguruan tinggi negeri di Indonesia pada umumnya hanya memiliki 1 hingga 10 jumlah anggota SPI.

**Tabel 4.4****Data Demografi Responden Berdasarkan Jumlah Anggota SPI**

No	Jumlah Anggota SPI	Jumlah	Persentase
1	1 - 10 Anggota	70	87,5%





2	11- 20 Anggota	8	10%
3	>20 Anggota	2	2,5%
<b>Jumlah</b>		<b>80</b>	<b>100%</b>

### 4.1.3 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Pada Bab sebelumnya dijelaskan bahwa penelitian ini termasuk jenis penelitian *explanatory* atau penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian. Sebelum melakukan pengujian *outer* maupun *inner model* penelitian, pada bagian ini akan digambarkan mengenai data-data responden yang akan diteliti lebih lanjut. Untuk menggambarkan atau menjelaskan data-data responden tersebut, peneliti akan melakukan statistik deskriptif. Statistik deskriptif adalah sebuah analisa mengenai rata rata, median, dan standar deviasi sebuah data penelitian, yang mana hal analisa ini dilakukan dalam rangka menyediakan informasi deksriptif mengenai data-data penelitian tersebut (Sekaran dan Bougie, 2016, hal. 391).

#### 4.1.3.1 Statistik Deskriptif Status Organisasi SPI

Dalam penelitian ini, variabel Status Organisasi SPI memiliki satu indikator variabel, yaitu "SO1". Yang mana hasil dari analisis deskriptif variabel ini ditunjukkan pada Tabel 4.5. Pada tabel tersebut, dari 80 data responden variabel status organisasi memiliki nilai minimum 3, dan nilai maksimum 5. Nilai minimum dan maksimum ini mencerminkan bahwa nilai terendah yang dipilih para responden adalah 3, dan nilai tertinggi adalah 5, yang mana ini berarti bahwa responden setuju dengan pertanyaan pada indikator SO1.





Selanjutnya, pada Tabel 4.5 terdapat nilai *mean* atau rata-rata indikator yang sebesar 4,463 dan *median* atau nilai tengah indikator yang sebesar 4. Selain itu, juga terdapat nilai standar deviasi yang dapat dijadikan sebagai patokan apakah terdapat penyimpangan data atau tidak pada data. Pada Tabel 4.5 standar deviasi memiliki nilai sebesar 0,523 yang mana ini berarti pada data variabel status organisasi SPI tidak terdapat penyimpangan data karena nilai standar deviasi yang lebih kecil dari nilai *mean*.

Tabel 4.5

#### Deskriptif Variabel Status Organisasi SPI

Indikator Variabel	N	Mean	Median	Min	Max	Standard Deviasi
SO1	80	4.463	4.000	3.000	5.000	0.523

#### 4.1.3.2 Statistik Deskriptif Keterlibatan Penanggungjawab SPI

Sama seperti variabel status organisasi, variabel Keterlibatan Penanggungjawab SPI juga hanya memiliki satu indikator variabel, yaitu “KP1”. Hasil dari analisis deskriptif pada variabel ini disajikan pada Tabel 4.6. Pada tabel tersebut, nilai terendah dari indikator variabel ini adalah 3, dan sedangkan nilai tertinggi adalah 5. Selanjutnya pada indikator ini memiliki nilai *mean* sebesar 4,5 dan nilai *median* sebesar 5. Yang mana hal ini menjelaskan bahwa responden pada umumnya setuju dengan pernyataan indikator. Pada tabel ini juga disajikan nilai standar deviasi yang lebih kecil dari nilai rata-rata atau *mean*, yaitu sebesar 0,548. Berdasarkan lebih kecilnya nilai standar deviasi dari nilai rata-rata, dapat





ditarik sebuah kesimpulan bahwa tidak terdapat penyimpangan pada data indikator variabel keterlibatan penanggungjawab SPI.

Tabel 4.6

Deskriptif Variabel Keterlibatan Penanggungjawab SPI

Indikator Variabel	N	Mean	Median	Min	Max	Standard Deviasi
KP1	80	4.500	5.000	3.000	5.000	0.548

#### 4.1.3.3 Statistik Deskriptif Tingkat Penjaminan Kualitas SPI

Berbeda dengan kedua variabel sebelumnya, variabel Tingkat Penjaminan Kualitas SPI memiliki 3 indikator. Indikator-indikator yang dimaksud adalah, “TKP1”, “TKP2”, dan “TKP3”. Berdasarkan Tabel 4.7 variabel tingkat penjaminan kualitas SPI, nilai tertinggi atas jawaban responden adalah 5, dan jawaban terendah adalah 1. Sedangkan nilai rata-rata atau *mean* pada indikator TKPI sebesar 4,28; TKP2 bernilai 4,037; dan TKP3 memiliki nilai mean sebesar 4,150. Hal ini menunjukkan bahwa responden pada umumnya memiliki jawaban setuju terhadap pernyataan yang diajukan peneliti.

Selanjutnya pada analisis deskriptif variabel tingkat penjaminan kualitas SPI, ketiga indikator variabel ini memiliki nilai *median* 4. Dilihat dari nilai standar deviasi dari ketiga indikator ini, yaitu 0,745 untuk indikator TKP1, 0,928 untuk indikator TKP2, dan 0,937 untuk indikator TKP3 dapat dilihat bahwa ketiga indikator tersebut





tidak memiliki penyimpangan data, yang mana hal ini berdasarkan nilai standar deviasi ketiga indikator yang lebih kecil dari nilai *mean*.

Tabel 4.7

Deskriptif Variabel Tingkat Penjaminan Kualitas SPI

Indikator Variabel	N	Mean	Median	Min	Max	Standard Deviasi
TKP1	80	4.287	4.000	1.000	5.000	0.745
TKP2	80	4.037	4.000	1.000	5.000	0.928
TKP3	80	4.150	4.000	1.000	5.000	0.937

#### 4.1.3.4 Statistik Deskriptif Keberadaan Prosedur Tindak Lanjut SPI

Selanjutnya, terdapat 2 indikator yang mengukur variabel Keberadaan Prosedur Tindak Lanjut SPI. Indikator-indikator yang dimaksud adalah “KPTL1” dan “KPTL2”. Dimana pada Tabel 4.8, kedua indikator tersebut memiliki nilai respon sebesar 1 untuk respon terendah, dan 5 untuk respon tertinggi. Selain itu, KPTL1 dan KPTL2 memiliki nilai tengah atau *median* sebesar 4.

Pada Tabel 4.9 juga disajikan nilai *mean* kedua indikator tersebut, yang mana indikator KPTL1 memiliki nilai *mean* sebesar 4.3 dan KPTL2 memiliki nilai *mean* sebesar 4.425. Yang mana kedua nilai *mean* indikator KPTL1 dan KPTL2 lebih besar dari nilai standar deviasi yang sebesar 0,696 untuk indikator KPTL1 dan 0,667 untuk indikator KPTL2. Dengan demikian, dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa kedua variabel ini tidak memiliki penyimpangan data karena nilai standar deviasi yang lebih





kecil dari nilai *mean*. Nilai *mean* yang dimaksud adalah nilai yang sebesar 4,3 untuk indikator KPTL1 dan 4,425 untuk indikator KPTL2, berdasarkan kedua nilai *mean* ini, dapat juga ditarik sebuah kesimpulan bahwa pada umumnya responden menjawab setuju pada kuesioner yang didistribusikan.

Tabel 4.8

#### Deskriptif Variabel Keberadaan Prosedur Tindak Lanjut SPI

Indikator Variabel	N	Mean	Median	Min	Max	Standard Deviasi
KPTL1	80	4.300	4.000	1.000	5.000	0.696
KPTL2	80	4.425	4.000	1.000	5.000	0.667

#### 4.1.3.5 Statistik Deskriptif Kompetensi Auditor

Berbeda dengan variabel-variabel sebelumnya, variabel Kompetensi Auditor memiliki jumlah indikator yang lebih tinggi. Variabel kompetensi auditor memiliki 6 indikator yaitu K1, K2, K3, K4, K5, dan K6. Pada keenam indikator variabel tersebut, hanya K4 dan K5 yang memiliki nilai *median* sebesar 5, yang mana K1, K2, K3, dan K6 memiliki nilai *median* sebesar 4.

Pada Tabel 4.9 juga menunjukkan bahwa K1 memiliki nilai *mean* sebesar 4,062; selain itu K2 memiliki nilai *mean* sebesar 4,487; K3, K4, K5, dan K6 memiliki nilai *mean* sebesar 4,487; 4,412; 4,513; dan 4,188. Berdasarkan nilai *mean* tersebut, dapat dinyatakan bahwa pada umumnya para responden setuju dengan pernyataan yang diberikan oleh peneliti. Jika dibandingkan dengan nilai standar deviasi per indikator, indikator-indikator pada variabel ini tidak memiliki penyimpangan data.





Nilai-nilai standar deviasi yang dimaksud adalah 1,004 untuk K1, 0,728 untuk K2, 0,500 untuk K3, 0,719 untuk K4, 0,652 untuk K5, dan 0,691 untuk K6.

Tabel 4.9

#### Deskriptif Variabel Kompetensi Auditor

Indikator Variabel	N	Mean	Median	Min	Max	Standard Deviasi
K1	80	4.062	4.000	1.000	5.000	1.004
K2	80	4.287	4.000	2.000	5.000	0.728
K3	80	4.487	4.000	4.000	5.000	0.500
K4	80	4.412	5.000	2.000	5.000	0.719
K5	80	4.513	5.000	3.000	5.000	0.652
K6	80	4.188	4.000	1.000	5.000	0.691

#### 4.1.3.6 Statistik Deskriptif Independensi Auditor

Selanjutnya pada Tabel 4.10 dijelaskan mengenai analisis deskriptif variabel Independensi Auditor. Pada variabel independensi auditor, terdapat 6 indikator yang digunakan dalam mengukur variabel ini. Indikator yang dimaksud adalah indikator I1, I2, I3, I4, I5, dan I6. Dari Tabel 4.11 dapat dilihat bahwa respon terendah dari indikator-indikator tersebut adalah 1, yang mana indikator I1, I2, I4, dan I6 yang memiliki nilai minimum 1 tersebut. Sedangkan indikator I3 dan I5 memiliki nilai terendah sebesar 2 dan 3. Walaupun demikian, setiap indikator variabel memiliki nilai respon tertinggi 5.





Selanjutnya setiap indikator juga memiliki nilai *median* yang sama, yaitu 4. Pada nilai *mean* seluruh indikator memiliki nilai yang berbeda. Indikator I1 memiliki nilai *mean* sebesar 3,987; I2 memiliki 4,150; I3 memiliki 4,287; I4 memiliki 4,263; I5 memiliki 4,463; dan I6 memiliki 4,175, yang mana ini berarti bahwa hampir seluruh responden menjawab setuju atas kuesioner yang dibagikan. Berhubungan dengan nilai *mean*, indikator-indikator pada variabel independensi auditor tidak memiliki data yang menyimpang. Hal ini dibuktikan dengan nilai standar deviasi dari setiap indikator yang lebih kecil jika dibandingkan dengan nilai *mean*.

Tabel 4.10

#### Deskriptif Variabel Independensi Auditor

Indikator Variabel	N	Mean	Median	Min	Max	Standard Deviasi
I1	80	3.987	4.000	1.000	5.000	0.901
I2	80	4.150	4.000	1.000	5.000	0.776
I3	80	4.287	4.000	2.000	5.000	0.693
I4	80	4.263	4.000	1.000	5.000	0.818
I5	80	4.463	4.000	3.000	5.000	0.546
I6	80	4.175	4.000	1.000	5.000	0.863

#### 4.1.3.7 Statistik Deskriptif Motivasi Auditor

Berbeda dengan variabel-variabel sebelumnya, variabel Motivasi Auditor indikator memiliki indikator sebanyak 8 indikator dalam mengukur variabel tersebut. Indikator-indikator tersebut adalah M1, M2, M3, M4, M5, M6, M7, dan M8. Dari Tabel 4.12 dapat dilihat bahwa respon tertinggi dari setiap indikator adalah 5. Sedangkan untuk respon terendah, indikator M2, M3, M4, M7, dan M8 memiliki nilai 1, selain itu indikator M1, M5, dan M6 memiliki nilai terendah 3, 2, dan 3.





Pada Tabel 4.11 juga dijelaskan bahwa setiap indikator pada variabel motivasi auditor memiliki nilai tengah atau *median* sebesar 4, dan memiliki nilai *mean* sebesar 4,350 untuk M1, 3,875 untuk M2, 4,100 untuk M3, 3,987 untuk M4, 4,088 untuk M4, 4,287 untuk M5, 4,287 untuk M6, 3,862 untuk M7, dan terakhir 4,088 untuk M8.

Dengan hasil nilai-nilai *mean* tersebut, dapat dibuktikan bahwasannya para responden pada umumnya memilih setuju atas pernyataan-pernyataan yang ada dikuesioner.

Selain itu, dengan nilai *mean* yang lebih besar dari standar deviasi, peneliti juga dapat menarik sebuah kesimpulan bahwa indikator-indikator variabel motivasi auditor tidak memiliki penyimpangan data. Dengan nilai standar deviasi paling rendah adalah 0,552 dan yang paling tinggi adalah 0,848.

**Tabel 4.11**

**Deskriptif Variabel Motivasi Auditor**

Indikator Variabel	N	Mean	Median	Min	Max	Standard Deviasi
M1	80	4.350	4.000	3.000	5.000	0.654
M2	80	3.975	4.000	1.000	5.000	0.670
M3	80	4.100	4.000	1.000	5.000	0.846
M4	80	3.987	4.000	1.000	5.000	0.844
M5	80	4.088	4.000	2.000	5.000	0.693
M6	80	4.287	4.000	3.000	5.000	0.552
M7	80	3.862	4.000	1.000	5.000	0.848
M8	80	4.088	4.000	1.000	5.000	0.809

**4.1.3.8 Statistik Deskriptif Kualitas Audit Internal**

Terakhir, pada variabel Kualitas Audit Internal terdapat 6 indikator yang mengukur variabel tersebut. Indikator yang dimaksud adalah KAI1, KAI2, KAI3,





KAI4, KAI5, dan KAI6. Pada Tabel 4.12 disajikan hasil analisis deskriptif indikator-indikator tersebut. Pada Tabel 4.13 dijelaskan bahwa setiap indikator memiliki nilai respon tertinggi sebesar 5. Selain itu, juga terdapat nilai respon terendah untuk setiap indikator, yang mana nilai respon yang dimaksud adalah 3 untuk indikator KAI1, KAI2, KAI4, KAI5, dan KAI6, dan 1 untuk indikator KAI3.

Pada Tabel 4.12 juga dijelaskan bahwa setiap indikator variabel kualitas audit internal memiliki nilai tengah sebesar 4, dan nilai *mean* sebesar 4,025 untuk KAI1, 4,287 untuk KAI2, 3,438 untuk KAI3, 4,162 untuk KAI4, 4,300 untuk KAI5, dan 4,362 untuk KAI6. Selain itu juga terdapat nilai standar deviasi yang tertinggi sebesar 1,349 dan yang terendah sebesar 0,574. Berdasarkan nilai-nilai tersebut, dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa pada umumnya responden setuju atas pernyataan indikator variabel, dan indikator-indikator variabel tidak memiliki penyimpangan data yang dibuktikan dengan nilai *mean* yang lebih besar dibandingkan dengan nilai standar deviasi.

Tabel 4.12

#### Deskriptif Variabel Kualitas Audit Internal

Indikator Variabel	N	Mean	Median	Min	Max	Standard Deviasi
KAI1	80	4.025	4.000	3,000	5.000	0.689
KAI2	80	4.287	4.000	3,000	5.000	0.574
KAI3	80	3.438	4.000	1,000	5.000	1.349
KAI4	80	4.162	4.000	3,000	5.000	0.535
KAI5	80	4.300	4.000	3,000	5.000	0.557
KAI6	80	4.362	4.000	3,000	5.000	0.597

#### 4.2. Evaluasi Model





Pada Bab sebelumnya telah dijelaskan bahwa terdapat dua tahap dalam mengevaluasi suatu model penelitian. Tahap-tahap yang dimaksud adalah evaluasi pengukuran atau *outer model* dan evaluasi struktural atau *inner model*. Pada evaluasi *outer model* akan dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas data responden penelitian, dan pada evaluasi *inner model* akan dilakukan pengujian hipotesis.

#### 4.2.1 Evaluasi *Outer Model*

Seperti apa yang sudah dijelaskan sebelumnya, pada evaluasi *outer model* akan dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas data responden, yang mana pada program SmartPLS terdapat 3 pengujian yang harus dilakukan dalam rangka pengujian validitas dan reliabilitas. Pengujian yang dimaksud adalah pengujian Validitas Konvergen, Validitas Diskriminan, dan Reliabilitas.

##### 4.2.1.1 Uji Validitas

###### 1. Uji Validitas Konvergen Pertama

Hair, Sarstedt, Pieper dan Ringle (2012) menjelaskan bahwa dalam melakukan pengujian validitas konvergen, peneliti dapat menggunakan nilai AVE sebesar  $\geq 0,5$  sebagai standar pengujian. Walaupun demikian, Pada Tabel 4.13 dapat dilihat hanya variabel Status Organisasi SPI, Keterlibatan Penanggungjawab SPI, dan Keberadaan Prosedur Tindak Lanjut SPI yang hanya lulus uji. Kelulusan uji dari ketiga variabel tersebut dibuktikan dengan nilai AVE yang lebih besar dari 0,5 pada setiap variabel.

**Tabel 4.13**

**Overview Uji Validitas Konvergen Pertama**





Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Status Organisasi SPI	1.000	1.000	1.000
Keterlibatan Penanggungjawab SPI	1.000	1.000	1.000
Tingkat Penjaminan Kualitas SPI	0.463	0.221	0.242
Keberadaan Prosedur Tindak Lanjut SPI	0.672	0.824	0.707
Kompetensi Auditor	0.596	0.713	0.302
Independensi Auditor	0.547	0.671	0.277
Motivasi Auditor	0.647	0.734	0.291
Kualitas Audit Internal	0.572	0.719	0.359

## 2. Uji Validitas Konvergen Kedua

Setelah melakukan pengolahan data kembali, peneliti mendapatkan hasil uji validitas yang baru. Berdasarkan hasil uji validitas konvergen pada Tabel 4.14, setiap variabel penelitian memiliki nilai sebesar  $\geq 0,5$ . Dengan variabel Status Organisasi sebesar 1,00; Keterlibatan Penanggungjawab SPI sebesar 1,00; Tingkat Penjaminan Kualitas SPI sebesar 1,00; Keberadaan Prosedur Tindak Lanjut SPI sebesar 0,671; Kompetensi Auditor sebesar 1,00; Independensi Auditor sebesar 1,00; Motivasi Auditor sebesar 0,530; dan Kualitas Audit Internal sebesar 0,541. Dari nilai-nilai AVE tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa setiap variabel lulus uji validitas konvergen.

**Tabel 4.14**

### Overview Uji Validitas Konvergen Kedua

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Status Organisasi SPI	1.000	1.000	1.000
Keterlibatan Penanggungjawab SPI	1.000	1.000	1.000
Tingkat Penjaminan Kualitas SPI	1.000	1.000	1.000
Keberadaan Prosedur Tindak Lanjut SPI	0.672	0.793	0.671





Kompetensi Auditor	1.000	1.000	1.000
Independensi Auditor	1.000	1.000	1.000
Motivasi Auditor	-0.704	0.815	0.530
Kualitas Audit Internal	-0.716	0.824	0.541

### 3. Uji Validitas Diskriminan

Setelah variabel penelitian lulus uji validitas konvergen, peneliti akan melakukan hasil uji validitas diskriminan. Dalam melakukan pengujian validitas diskriminan, penguji akan menggunakan nilai *loading* dari suatu indikator variabel yang dibandingkan dengan nilai *loading* variabel lainnya. Perbandingan ini juga dapat disebut dengan nilai *cross-loading*, yang mana nilai *loading* dari indikator variabel awal harus lebih besar jika dibandingkan dengan nilai *loading* variabel lainnya (Wong, 2013). Hasil perbandingan tersebut disajikan pada Tabel 4.15. Pada Tabel 4.15 menunjukkan bahwa syarat uji validitas diskriminan telah terpenuhi dengan nilai *loading* dari indikator awal lebih besar jika dibandingkan dengan nilai *loading* dari indikator lainnya.





Tabel 4.15

## Overview Uji Validitas Diskriminan

	SO	KP	TKP	KPTL	K	I	M	KAI
SO1	1.000	0.414	0.061	0.071	0.046	0.126	0.181	0.243
KP1	0.414	1.000	0.061	0.222	0.023	0.188	0.139	0.215
TKP2	-0.061	0.061	1.000	0.540	0.041	0.138	0.101	-0.103
KPTL1	0.065	0.229	0.524	0.994	0.154	0.095	0.124	-0.200
KPTL2	0.082	0.068	0.419	0.594	0.053	0.112	0.045	-0.026
K3	0.046	-0.023	0.041	0.151	1.000	0.273	0.326	0.448
I5	0.126	0.188	0.138	0.103	0.273	1.000	0.201	0.459
M4	0.126	0.122	0.176	0.029	0.281	0.229	0.823	-0.431
M5	0.095	-0.016	0.034	0.006	0.382	0.091	0.840	0.303
M6	0.189	0.269	0.094	0.172	0.172	0.264	0.584	0.251
M8	0.141	0.042	0.129	0.366	0.049	0.063	0.628	0.215
KAI2	0.265	0.258	0.003	0.154	0.339	0.453	0.176	0.740
KAI4	0.223	0.149	0.013	0.095	0.312	0.213	0.291	0.752
KAI5	0.167	0.082	0.002	0.109	0.418	0.201	0.408	0.780
KAI6	0.064	0.134	0.269	0.187	0.246	0.444	0.399	0.664

Keterangan: SO: Status Organisasi SPI, KP: Keterlibatan Penanggungjawab SPI, TKP: Tingkat Penjaminan Kualitas SPI, KPTL: Keberadaan Prosedur Tindak Lanjut SPI, K: Kompetensi Auditor, I: Independensi Auditor, M: Motivasi Auditor, dan KAI: Kualitas Audit Internal.





#### 4.2.1.2 Uji Reliabilitas

Tahap selanjutnya dalam melakukan evaluasi *outer model* penelitian adalah melakukan uji reliabilitas. Dalam melakukan uji reliabilitas data responden Wong (2013) menjelaskan bahwa peneliti dapat menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* sebesar  $\geq 0,6$  agar data responden dapat dinyatakan lulus uji reliabilitas. Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 4.16, variabel Status Organisasi SPI memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 1,00 dan *Composite Reliability* sebesar 1,00; Keterlibatan Penanggungjawab SPI memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 1,00 dan *Composite Reliability* sebesar 1,00; Tingkat Penjaminan Kualitas SPI memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 1,00 dan *Composite Reliability* sebesar 1,00. Selain ketiga variabel tersebut variabel Kompetensi Auditor dan Independensi Auditor juga memiliki nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* sebesar 1,00. Selanjutnya pada Tabel 4.16 juga dijelaskan bahwa variabel Keberadaan Prosedur Tindak Lanjut SPI memiliki nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* sebesar 0,672 dan 0,793. Terakhir variabel Motivasi Auditor memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,704 dan *Composite Reliability* 0,815 dan variabel Kualitas Audit Internal memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,716 dan *Composite Reliability* sebesar 0,824

**Tabel 4.16**

#### Overview Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
---------------------	------------------	-----------------------	----------------------------------





Status Organisasi SPI	1.000	1.000	1.000
Keterlibatan Penanggungjawab SPI	1.000	1.000	1.000
Tingkat Penjaminan Kualitas SPI	1.000	1.000	1.000
Keberadaan Prosedur Tindak Lanjut SPI	0.672	0.793	0.671
Kompetensi Auditor	1.000	1.000	1.000
Independensi Auditor	1.000	1.000	1.000
Motivasi Auditor	0.704	0.815	0.530
Kualitas Audit Internal	0.716	0.824	0.541

**4.2.2 Evaluasi Inner Model**

**1. Menghitung Nilai R<sup>2</sup>**

Berdasarkan tabel 4.17 dapat dilihat bahwa nilai *R-Square* menunjukkan nilai 0,422 untuk variabel Kualitas Audit Internal. Wong (2013) menjelaskan bahwa nilai *R-Square* dapat digunakan dalam mengukur besaran pengaruh dan hubungan antara variabel penelitian. Dengan demikian, nilai *R-Square* dalam penelitian ini menggambarkan besaran pengaruh variabel Status Organisasi SPI, Keterlibatan Penanggungjawab SPI, Tingkat Penjaminan Kualitas SPI, Keberadaan Prosedur Tindak Lanjut SPI, Kompetensi Auditor, Independensi Auditor, dan Motivasi Auditor terhadap Kualitas Audit Internal yang sebesar 0,422 atau 42,2%.

**Tabel 4.17**  
**Overview R-Square**

Variabel	R Square
Kualitas Audit	0.422





Internal
----------

2. Pengujian Hipotesis

Setelah menghitung nilai *R-Square*, peneliti akan melakukan pengujian hipotesis penelitian. Hasil pengujian hipotesis penelitian ini telah disajikan pada Tabel 4.18. Berdasarkan Tabel 4.18 dijelaskan bahwa variabel Kompetensi Auditor memiliki nilai *t-statistics* sebesar 2,250 dan *p-value* 0,012, Independensi Auditor memiliki nilai *t-statistics* senilai 2,701 dan *p-value* 0,003, Motivasi Auditor memiliki nilai *t-statistics* sebesar 2,701 dan *p-value* sebesar 0,003, yang mana ketiga variabel tersebut dapat dinyatakan berpengaruh positif terhadap Kualitas Audit Internal. Hal ini dibuktikan dengan nilai *t-statistics* yang lebih besar dari 1,96 dan *p-value* lebih kecil dari 0,05.

Walaupun demikian, variabel Status Organisasi, SPI, Keterlibatan Penanggungjawab SPI, Tingkat Penjaminan Kualitas SPI, dan Keberadaan Prosedur Tindak Lanjut SPI tidak berpengaruh terhadap Kualitas Audit Internal. Ketidakterpengaruhannya ini dapat dilihat dari nilai *t-statistics* yang lebih kecil dari 1,96 dan *p-value* yang lebih besar 0,05.

**Tabel 4.18**

*Overview Evaluasi Inner Model*

Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values	Kesimpulan Hipotesis
---------------------	-----------------	----------------------------	--------------------------	----------	----------------------





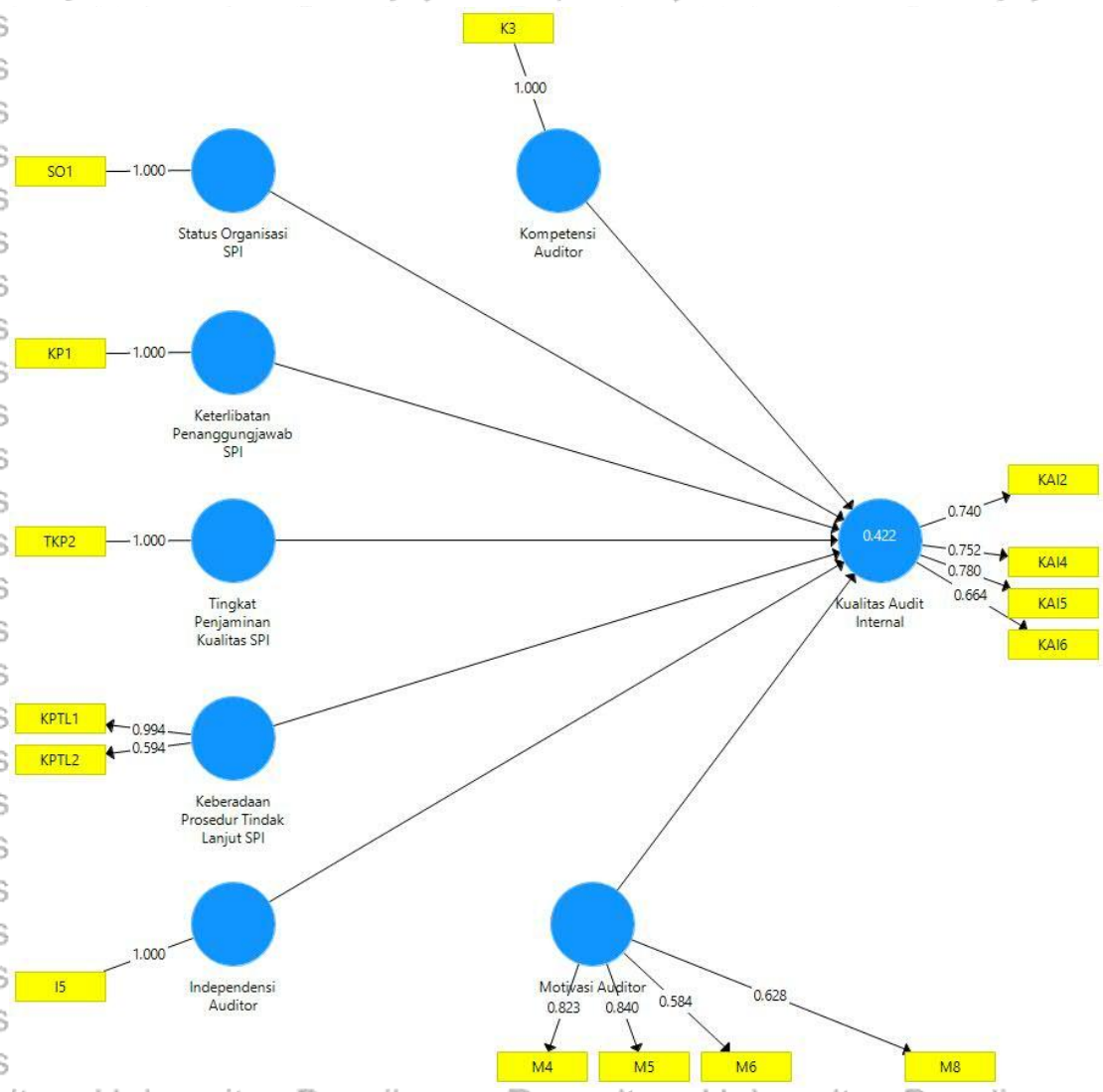
SO->KAI	0.114	0.107	0.104	1.097	0.136	Tidak Diterima
KP->KAI	0.068	0.050	0.106	0.642	0.261	Tidak Diterima
TKP->KAI	-0.010	-0.003	0.135	0.071	0.472	Tidak Diterima
KPTL->KAI	0.070	0.071	0.156	0.446	0.328	Tidak Diterima
K->KAI	0.271	0.259	0.120	2.250	0.012	Diterima
I->KAI	0.302	0.287	0.112	2.701	0.003	Diterima
M->KAI	0.248	0.268	0.093	2.668	0.004	Diterima

**Keterangan:**SO: Status Organisasi SPI, KP: Keterlibatan Penanggungjawab SPI, TKP: Tingkat Penjaminan Kualitas SPI, KPTL: Keberadaan Prosedur Tindak Lanjut SPI, K: Kompetensi Auditor, I: Independensi Auditor, M: Motivasi Auditor, dan KAI: Kualitas Audit Internal.

### 4.2.3 Gambar Model Hasil Evaluasi

Gambar 4.1 Model Struktural





### 4.3. Pembahasan Hasil Penelitian

Setelah uji hipotesis penelitian telah dilakukan, dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa variabel Status Organisasi SPI, Keterlibatan Penanggungjawab





SPI, Tingkat Penjaminan Kualitas SPI, dan Keberadaan Prosedur Tindak Lanjut SPI tidak berpengaruh terhadap Kualitas Audit Internal, sedangkan Kompetensi Auditor, Independensi Auditor, dan Motivasi Auditor berpengaruh positif terhadap Kualitas Audit Internal. Maka selanjutnya peneliti akan memperjelas hasil temuan uji hipotesis penelitian yang telah dilakukan.

#### 4.3.1 Pengaruh Status Organisasi SPI terhadap Kualitas Audit Internal

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Status Organisasi SPI tidak berpengaruh terhadap Kualitas Audit Internal. Hasil pada penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian Bedard dan Graham (2011) yang menyatakan terdapatnya hubungan dan pengaruh status organisasi SPI dengan kualitas audit internal. Hasil penelitian ini juga tidak searah penelitian Soh dan Bennie (2011) yang membuktikan bahwa performa suatu satuan pengawas internal akan lebih baik jika bertanggungjawab kepada Komite Audit pada suatu institusi, dibandingkan performa SPI yang bertanggung jawab kepada seorang manajer. Walaupun demikian, hasil penelitian ini searah dengan hasil penelitian Norman, Rose, dan Jacob (2010) yang menjelaskan bahwasannya auditor internal akan merasa terancam jika bekerja langsung di bawah Komite Audit, hal ini didukung oleh penelitian Mihret dan Yismaw (2007) yang membuktikan bahwa efektivitas dari audit internal sangat dipengaruhi oleh pihak manajemen.

Hasil penelitian ini juga tidak searah dengan *agency theory*. Dalam dalam teori agensi dijelaskan bahwasannya jika suatu unit pengawas internal bertanggungjawab secara fungsional kepada Komite Audit di sebuah institusi, maka





*fraud management* seperti pendeteksian tingkat kecurangan di suatu institusi akan mengalami peningkatan. Dengan kata lain status organisasi sebuah satuan pengawas internal dapat memitigasi masalah kontrak kerja antara pihak *principle* dengan *agent* di suatu institusi, dan kualitas hasil pengawasan internal akan meningkat (Kabuye, Nkundabanyanga, Opiso, dan Nakabuye (2017).

Oussii dan Taktak (2018) juga menjelaskan bahwasannya ketiadaan pengaruh status organisasi terhadap kualitas audit internal dapat dijelaskan dengan tingginya tingkat Independensi suatu satuan pengawas internal. Hal ini menyebabkan kondisi kepada siapa satuan pengawas internal mempertanggungjawabkan hasil kerjanya tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kualitas audit internal yang dihasilkan suatu satuan pengawas internal tersebut. Norman, Rose, dan Jacob (2010) juga menambahkan atas alasan mengapa tidak adanya pengaruh antara status organisasi suatu satuan pengawas internal dengan kualitas audit internal. Pada penelitian tersebut dijelaskan bahwa suatu unit pengawas internal memandang komite audit sebagai ancaman pribadi, selain itu unit pengawas internal juga takut akan reaksi berlebihan oleh komite audit dengan meningkatkan beban kerja komite audit dan melakukan sanksi-sanksi kepada satuan pengawas internal tersebut.

Selain kedua alasan tersebut, Berdasarkan penjelasan-penjelasan terkait PTN-BH, PTN-BLU, dan PTN-Satker pada Bab sebelumnya, alasan lain atas ketidakpengaruh Status Organisasi SPI terhadap kualitas audit internal sebuah PTN adalah karena tidak terdapatnya unsur Komite Audit secara eksplisit pada PTN di Indonesia yang tergolong dalam kelompok BLU dan Satker. Oleh karena mayoritas responden





dalam penelitian ini adalah PTN berbentuk BLU dan Satker, maka responden kurang mengenali fungsi komite audit dan peran pengawasannya di lingkungan internal PTN.

Hal ini lah yang selanjutnya menyebabkan variabel status organisasi SPI dalam penelitian ini tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas audit internal.

#### **4.3.2 Pengaruh Keterlibatan Penanggungjawab SPI terhadap Kualitas Audit Internal**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Keterlibatan Penanggungjawab SPI tidak berpengaruh terhadap Kualitas Audit Internal. Hasil pada penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian Oussii dan Taktak (2018) yang membuktikan bahwa terdapatnya pengaruh antara tingkat keterlibatan pengaruh penanggungjawab pihak Komite Audit. Penelitian ini juga tidak searah dengan *agency theory* yang telah dijelaskan sebelumnya. Penelitian Oussii dan Taktak (2018) menjelaskan bahwa dengan adanya peningkatan suatu pengawasan terhadap proses dan program kerja sebuah unit pengawas internal oleh Komite Audit pada suatu institusi, maka resiko atas munculnya masalah hubungan kerja antara pihak *principle* dengan *agent* akan termitigasi. Hasil penelitian tersebut juga didukung oleh Alzeban dan Sawan (2015) yang membuktikan bahwa tingkat intensitas pengawasan kerja dan program SPI oleh Komite Audit dapat mempengaruhi identifikasi atas kekuatan dan kelemahan program, yang mana hal ini akan berdampak kepada kualitas audit internal yang dihasilkan. Kedua penelitian tersebut juga didukung oleh Arena dan Azzone (2009) yang membuktikan bahwa tingkat intensitas pengawasan dan interaksi antara Komite Audit dengan satuan pengawas internal suatu instansi dapat





meningkatkan efektivitas dan efisiensi program dan proses kerja satuan pengawas internal tersebut, atau dengan kata lain dapat meningkatkan kualitas audit internal yang dihasilkan.

Walaupun demikian, hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Khelil, Hussainey, dan Noubbigh (2016) yang menjelaskan bahwa kontribusi dari Komite Audit pada pengawasan program dan proses audit internal tidak berdampak kepada keberanian moral seorang auditor internal yang berujung pada kualitas kerjanya. Alasan atas mengapa tidak terdapat pengaruh signifikan antara kontribusi Komite Audit dengan kualitas audit internal suatu institusi adalah karena masih terdapatnya peran pihak manajemen pada program ataupun rapat kerja internal SPI, yang menyebabkan tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap keberanian moral suatu unit pengawasan internal.

Selain alasan tersebut, seperti apa yang sudah dijelaskan pada pembahasan Bab sebelumnya, bahwasannya hanya 11 dari 372 PTN yang mempunyai unsur Komite Audit dalam mengawasi program dan operasional SPI disebuah PTN. Dengan begitu tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari keterlibatan penanggungjawab SPI terhadap kualitas audit internal PTN di-Indonesia secara umum karena tidak semua PTN, terutama PTN berbentuk BLU dan Satker memiliki unsur Komite Audit.

#### **4.3.3 Pengaruh Tingkat Penjaminan Kualitas SPI terhadap Kualitas Audit Internal**





Setelah uji hipotesis penelitian dilakukan, penelitian ini membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Tingkat Penjaminan Kualitas SPI terhadap Kualitas Audit Internal. Hasil penelitian ini tidak searah dengan penelitian Lin, Pizzini, Vargus, dan Bardhan (2011) yang membuktikan bahwasannya tinggi rendahnya tingkat penjaminan kualitas program dan kerja suatu unit pengawasan internal berbanding lurus dengan tingkat kesalahan material yang terungkap pada audit internal yang dilakukan institusi tersebut. Selain penelitian tersebut, penelitian ini juga bertolak belakang pada penelitian Johl, Kaur, Subramaniam, Nava, dan Cooper (2013) dan penjelasannya mengenai hubungan antara *agency theory* dengan pengaruh program penjaminan kualitas suatu unit pengawas internal. Penelitian Johl, Kaur, Subramaniam, Nava, dan Cooper (2013) menjelaskan bahwa suatu program penjaminan kualitas audit internal pada suatu institusi dapat meminimalisir resiko yang muncul dari hubungan kontrak kerja antara pihak *principle* dengan *agent*. Selain itu, penelitian tersebut juga menjelaskan bahwasanya suatu program penjaminan kualitas suatu unit pengawasan internal dapat memitigasi resiko-resiko yang dapat muncul dari sifat *opportunistic* seorang *agent* atau manajer institusi. Sarens, Abdolmohammadi, dan Lenz (2012) juga menjelaskan bahwa program maupun rapat kerja penjaminan kualitas unit pengawasan internal suatu institusi dapat meningkatkan tata kelola institusi tersebut. Yang mana program maupun rapat kerja penjaminan kualitas ini dapat memitigasi masalah masalah yang muncul dari pendelegasian tugas dan wewenang dari pihak *principle* kepada *agent*. Selain penelitian-penelitian tersebut, penelitian ini juga bertolak belakang penelitian Oussi





dan Taktak (2018). Penelitian tersebut membuktikan bahwa tingkat penjaminan kualitas kerja dan program suatu satuan pengawasan internal oleh komite audit berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit internal yang satuan pengawasan internal tersebut hasilkan.

Alasan atas mengapa penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya terletak pada perbedaan objek penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya.

Yang mana pada objek penelitian tersebut merupakan suatu institusi swasta yang memiliki unsur komite audit sebagai penanggungjawab unit pengawasan internalnya.

Sedangkan penelitian ini menggunakan institusi pemerintahan sebagai objek penelitian, yang mana seperti apa yang sudah dijelaskan pada pembahasan hasil uji hipotesis sebelumnya, tidak semua perguruan tinggi negeri di Indonesia memiliki unsur komite audit pada institutnya.

Selain alasan tersebut, Permatasari (2017) juga membuktikan bahwa bahwa suatu unit pengawas internal PTN belum dievaluasi secara maksimal oleh pihak penanggungjawabnya, seperti komite audit. Di sisi lain, penelitian tersebut juga menambahkan bahwa pihak penanggungjawab suatu unit pengawas internal PTN seharusnya tidak hanya melakukan evaluasi dan penjaminan kualitas hanya dengan mengevaluasi Laporan Akuntabilitas dan Kinerja Instansi Pemerintah atau LAKIP, melainkan evaluasi dan penjaminan kualitas SPI juga dapat dilakukan dengan sebuah mekanisme evaluasi ketentuan audit, pendekatan prosedur, dan pendekatan program.

#### **4.3.4 Pengaruh Keberadaan Prosedur Tindak Lanjut SPI terhadap Kualitas Audit Internal**





Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel keberadaan prosedur tindak lanjut SPI tidak berpengaruh terhadap Kualitas Audit Internal. Hasil pada penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian Oussi dan Taktak (2018) yang menjelaskan bahwasannya keberadaan sebuah prosedur tindak lanjut pada suatu unit pengawasan internal akan berpengaruh terhadap kualitas audit internal yang dihasilkan unit pengawasan tersebut. Mendukung penelitian tersebut, penelitian Coram, Ferguson, dan Moroney (2008) menjelaskan bahwa suatu prosedur tindak lanjut atas hasil audit internal akan meningkatkan kualitas pengawasan dan pemantauan terhadap tingkat pendeteksian kecurangan pada suatu institusi.

Selain itu, penelitian ini juga bertolak belakang dengan penelitian Lin, Pizzini, Vargas, dan Bardhan (2011) yang membuktikan bahwasannya suatu prosedur *follow-up* hasil audit internal pada suatu institusi sangat berpengaruh terhadap kualitas audit internal institusi tersebut, penelitian Mihret dan Yismaw (2007) juga bertolak belakang dengan penelitian ini. Penelitian tersebut membuktikan bahwa keberadaan prosedur dan program tindak lanjut atas hasil audit internal akan berdampak pada peningkatan efisiensi dan efektivitas sebuah unit audit internal, yang mana ini akan juga berdampak pada kualitas audit internal yang dihasilkan.

Hasil penelitian ini juga tidak searah dengan *agency theory*. Dalam teori agensi dijelaskan bahwasannya jika suatu unit pengawasan internal memiliki prosedur tindak lanjut hasil temuan audit internal, maka unit pengawas tersebut dapat meningkatkan tata kelola instansi tersebut dan mengurangi resiko-resiko yang muncul dari kontrak kerja antara pihak *principle* dengan *agent* (Adams, 1994).





Alasan atas mengapa penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya terletak padabagaimana pihak manajemen atau rektorat sebuah PTN dalam menyikapi hasil temuan SPI. Berhubungandengan penjelasan mengenai keberadaan komite audit pada PTN di Indonesia sebelumnya, dan juga terkait dengan jumlah responden yang umumnya berasal dari SPI PTN-BLU dan Satker. Malle, Alimudin, dan Nirwana (2019) menjelaskan bahwa terdapat fenomena ketidakpatuhan atau *abuse* terhadap standar yang sudah ditentukan. Fenomena *abuse* terhadap standar yang sudah ditentukan ini adalah ketidakpatuhan pada pedoman-pedoman audit seperti salah satunya pedoman tindak lanjut temuan audit. Selain itu, penelitian tersebut juga menjelaskan bahwa banyak PTN yang tidak sepenuhnya melaksanakan dan mengevaluasi perbaikan-perbaikan atas temuan audit. Malle, Alimudin, dan Nirwana (2019) juga menambahkan bahwa masih banyak PTN yang menganggap wajar atas ketidakpatuhan maupun ketidak seriusan dalam melaksanakan dan mengevaluasi perbaikan atas temuan audit.

#### **4.3.5 Pengaruh Kompetensi Auditor terhadap Kualitas Audit Internal**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel kompetensi auditor berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit internal. Hasil penelitian ini konsisten dengan Oussi dan Taktak (2018) yang menyatakan bahwa tingkat kompetensi auditor berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit internal yang dihasilkannya. Selain itu, penelitian Effendy (2010) juga membuktikan bahwa untuk meningkatkan kualitas audit, seorang auditor sangat bergantung pada tingkat kompetensinya, yang mana jika auditor memiliki tingkat kompetensi yang baik, maka auditor tersebut dapat





melaksanakan tugasnya dengan baik pula, dan sebaliknya jika seorang auditor tidak memiliki tingkat kompetensi yang mencukupi, maka auditor tersebut tidak akan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Selain kedua penelitian tersebut, penelitian ini juga didukung oleh Furiady dan Kurnia (2015) yang membuktikan bahwa dengan adanya pengetahuan yang luas mengenai audit, seorang auditor akan menghasilkan audit yang lebih baik.

Penelitian Zahmatkesh dan Reza zadeh (2017) juga membuktikan hal yang sama. Penelitian ini membuktikan bahwa tingkat kompetensi seorang auditor berpengaruh terhadap kualitas audit yang dihasilkannya. Meningkatkan kompetensi auditor menggambarkan bahwa wawasan luas dan pengalaman kerja sebagai auditor sangat berpengaruh terhadap kualitas audit. Berhubungan dengan hal ini, hasil penelitian ini juga konsisten dengan *expectancy theory* atau teori harapan. Fudge dan Schlacter (1999) menjelaskan bahwa seorang auditor akan meningkatkan kompetensinya dalam rangka mendapatkan *outcome* yang diinginkan. *Outcome* tersebut dapat meningkatkan *effort* seorang auditor dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai auditor internal, yang mana peningkatan *effort* ini akan berdampak pada peningkatan *performance* auditor tersebut, dan peningkatan *performance* auditor tersebut juga akan meningkatkan kualitas audit internal yang dihasilkannya.

#### 4.3.6 Pengaruh Independensi Auditor terhadap Kualitas Audit Internal





Berdasarkan hasil uji hipotesis, tingkat independensi auditor memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas audit internal. Hasil uji hipotesis ini searah dengan teori harapan. Robbins dan Judge (2013, hal. 203-204) menjelaskan bahwa seorang auditor akan meningkatkan *effort* nya dalam melaksanakan tanggungjawabnya ketika individu tersebut merasa diberi penghargaan atas *performance* yang telah dilakukan dan didasari aturan-aturan maupun kriteria-kriteria yang berlaku, seperti Kode Etik Auditor dan peraturan lainnya, yang mana peningkatan *effort* yang berujung dengan peningkatan *performance* ini selanjutnya akan berdampak pada peningkatan kualitas audit yang dihasilkan.

Hasil uji hipotesis penelitian ini juga searah dengan penelitian Suseno (2013) yang membuktikan bahwa independensi auditor berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit. Pengaruh signifikan ini menggambarkan bahwa sikap independensi auditor harus dipertahankan dalam melakukan tugasnya. Selain itu, penelitian James dan Izien (2014) juga membuktikan bahwa dengan adanya peningkatan independensi seorang auditor, maka akan terjadi juga peningkatan kualitas audit yang dihasilkan auditor tersebut. Walaupun demikian, hasil uji penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian Effendy (2010). Pada penelitian tersebut dijelaskan bahwasanya independensi seorang auditor tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kualitas audit yang dihasilkan. Alasan atas mengapa hasil penelitian Effendy (2010) bertolak belakang adalah karena objek penelitian Effendy (2010) aparat-aparat inspektorat Kota Gorontalo yang masih terpengaruh dengan adanya mutasi antar satuan kerja perangkat daerah.





#### 4.3.7/ Pengaruh Motivasi Auditor terhadap Kualitas Audit Internal

Pada pengujian hipotesis, dibuktikan bahwa tingkat motivasi auditor berpengaruh terhadap kualitas audit internal yang dihasilkannya. Seperti pembahasan hasil uji hipotesis sebelumnya, hipotesis pengaruh motivasi auditor terhadap kualitas audit internal juga diterima. Hasil hipotesis ini konsisten dengan teori harapan. Robbins dan Judge (2013, hal. 203-204) menjelaskan bahwa seorang individu dapat meningkatkan motivasinya dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya ketika individu tersebut memiliki sebuah harapan mengenai hasil yang bernilai dari suatu tugas dan tanggungjawabnya, yang mana hal tersebut akan berdampak kepada peningkatan kualitas audit internal yang dihasilkan. Selain itu, penelitian ini juga konsisten dengan penelitian Effendy (2010), yang membuktikan bahwa tingkat motivasi seorang auditor dalam menjalankan tugasnya akan berdampak kepada kualitas audit yang dihasilkan individu auditor tersebut.

Walaupun demikian, terdapat juga penelitian penelitian yang bertolak belakang dengan hasil pengujian hipotesis penelitian ini. Seperti salah satunya Zahmatkesh dan Rezazadeh (2017) yang membuktikan bahwa tingkat motivasi seorang auditor tidak berpengaruh terhadap kualitas audit yang dihasilkannya. Alasan atas ketidakpengaruhan ini adalah karena objek studi yang dilakukan pada penelitian Zahmatkesh dan Rezazadeh (2017) adalah auditor-auditor Negara Iran. Pada penelitian tersebut dijelaskan bahwa auditor Iran tidak dapat melakukan tugasnya sesuai standar yang berlaku karena akan diberi sanksi seperti hukuman penjara dan denda pidana. Selain itu, Furiady dan Kurnia (2015) juga membuktikan bahwa





tingkat motivasi seorang auditor tidak berpengaruh terhadap kualitas audit yang dihasilkannya. Alasan atas ketidak pengaruhan ini adalah karena banyaknya objek penelitian yang tidak mengenal dengan peraturan-peraturan, kode etik, dan standar-standar *auditing*.





## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1. Kesimpulan

Penelitian ini telah dilakukan terhadap 80 anggota Satuan Pengawas Internal di 45 Perguruan Tinggi Negeri di Indonesia.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan bukti empiris mengenai determinan faktor-faktor yang lingkup terjadinya faktor psikologis seorang anggota Satuan Pengawas Internal di suatu Perguruan Tinggi Negeri terhadap Kualitas Audit Internal yang dihasilkannya. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian ini,

dapat ditarik kesimpulan bahwa,

1. Status Organisasi SPI tidak berpengaruh terhadap Kualitas Audit Internal
2. Keterlibatan Penanggungjawab SPI tidak berpengaruh terhadap Kualitas Audit Internal
3. Tingkat Penjaminan Kualitas SPI tidak berpengaruh terhadap Kualitas Audit Internal
4. Keberadaan Prosedur Tindak Lanjut SPI tidak berpengaruh terhadap Kualitas Audit Internal
5. Kompetensi Auditor berpengaruh terhadap Kualitas Audit Internal
6. Independensi Auditor berpengaruh terhadap Kualitas Audit Internal
7. Motivasi Auditor berpengaruh terhadap Kualitas Audit Internal





## 5.2. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat keterbatasan-keterbatasan. Keterbatasan yang dimaksud adalah:

1. Pada penelitian ini, tidak terdapat kriteria-kriteria yang dijadikan standar dalam pemilihan populasi sampel penelitian.

Dikarenakan hal tersebut, penelitian ini menggunakan metode *Nonprobability* dengan teknik *Convenience Sampling* dalam mengumpulkan data responden.

2. Mayoritas responden penelitian yang berasal dari SPI PTN-BLU dan Satker, dan sangat jarang berasal dari SPI PTN-BH. Yang mana hal ini dapat menjadi alasan atas mengabaikan hipotesis 1, 2, dan 3 ditolak pada penelitian ini.

## 5.3. Saran Untuk Penelitian Berikutnya

Agar penelitian berikutnya dapat menghasilkan penelitian yang jauh lebih baik, berikut ini merupakan saran-saran yang dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya:

1. Peneliti selanjutnya dapat membatasi populasi sampel penelitian dengan kriteria-kriteria yang sudah ditetapkan sebelumnya, yang mana hal ini dapat memungkinkan sebuah penelitian menggunakan metode pengumpulan data lebih baik dari metode *Nonprobability* dengan teknik *Convenience Sampling*, seperti metode *Probability Sampling*.

2. Peneliti selanjutnya dapat meningkatkan jumlah responden dari SPI PTN-BH agar dapat lebih mewakili keberadaan variabel seperti Status Organisasi SPI,



