

## PENGARUH KARAKTERISTIK INTERNAL AUDITOR, DUKUNGAN MANAJEMEN SENIOR DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS INTERNAL AUDIT

Gumulya Sonny Marcel Kusuma<sup>1</sup>  
gsmarcelk@gmail.com

### ABSTRACT

*This study examines the influence of internal auditor, senior management support, organizational culture on the effectiveness of internal audits. This research uses convenience sampling technique to select the respondent . Data were collected through a survey on 44 respondents internal auditors who work at BUMN and BUMD of Palembang. Structural Equation Model (SEM) with Partial Least Square (PLS) was applied to analyzed the data. The result of this research indicate positive influence of internal auditor and senior management support on the effectiveness of internal audits. Futhermore, it was found that there were no significant influence organizational culture on the effectiveness of internal audits.*

*Keywords: the effectiveness of internal audits, characteristics internal auditor, senior management support, organizational culture*

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh karakteristik internal auditor, dukungan manajemen senior dan budaya organisasi terhadap efektivitas internal audit. Peneliti menggunakan metode penentuan sampel convenience sampling dalam pengumpulan data. Kuesioner yang terkumpul berjumlah 44 kuesioner dari auditor internal yang bekerja di BUMN dan BUMD di Palembang. Analisis menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) dengan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). Temuan penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara karakteristik internal auditor, dukungan manajemen senior terhadap efektivitas internal audit. Hasil lain, tidak terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap efektivitas internal audit.

**Kata Kunci: efektivitas internal audit, karakteristik internal auditor, dukungan manajemen senior, budaya organisasi**

### PENDAHULUAN

Menurut Ni Wayan *et al* (2017), keberadaan sistem pengendalian intern yang memadai, maka menunjang berbagai informasi yang didapatkan lebih teliti, tepat waktu, jelas dan dapat dipercaya sehingga mampu menciptakan suatu perencanaan yang strategis. Menurut Suantra *et al* (2014), selain sistem pengendalian intern perusahaan, terdapat juga peran pengawas internal yang dengan keahlian, pengalaman dan independensi mereka memberikan masukan dan saran bagaimana sebaiknya struktur pengendalian dibuat dan dilaksanakan. Badan pengawas internal inilah diharapkan struktur yang telah dibuat oleh manajemen dapat dikoreksi dan dibenahi sehingga menjadi struktur pengendalian yang baik. Hal ini merujuk kepada peran dari auditor internal.

---

<sup>1</sup> Dosen Tetap Yayasan Prodi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

Salah satu peran auditor internal adalah mengevaluasi kinerja entitas dalam menyusun pelaporan keuangan yang relevan. Menurut Erfiansyah *et al* (2018). Pelaporan keuangan merupakan bahan pertimbangan bagi pengambilan keputusan. Pelaporan keuangan perlu diperhatikan karena dapat mempengaruhi pengambilan keputusan para stakeholder. Audit internal memiliki peran penting dalam rangka meningkatkan kualitas pelaporan keuangan tersebut agar memberikan informasi yang relevan untuk pengambilan keputusan.

Auditor internal merupakan auditor yang bekerja dalam perusahaan yang tugas pokoknya adalah menentukan apakah kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh manajemen puncak telah dipatuhi, menentukan baik atau tidaknya penjagaan terhadap kekayaan organisasi, menentukan efisiensi dan efektivitas prosedur kegiatan organisasi, serta menentukan keandalan informasi yang dihasilkan oleh berbagai bagian organisasi (Mulyadi, 2014). Menurut Suginam (2017), tujuan audit internal membantu anggota organisasi melaksanakan tanggung jawabnya secara efektif. Staf audit internal diharapkan dapat memenuhinya dengan analisis, penilaian, rekomendasi, konsultasi dan informasi tentang kegiatan yang ditelaah.

Salah satu tanggung jawab audit internal adalah membantu manajemen dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan mengevaluasi dan memastikan operasi perusahaan sudah sesuai dengan tujuan perusahaan termasuk memastikan praktik akuntansi sudah sesuai dengan standar Akuntansi yang Berlaku Umum dan pemenuhan kriteria kewajaran (Leardo *et al*, 2017; Soemarso, 2018).

Auditor internal harus mengungkapkan semua fakta-fakta penting yang diketahuinya yaitu fakta-fakta yang jika tidak diungkap dapat mendistorsi laporan atas kegiatan yang di reviu atau menutupi adanya praktik yang melanggar hukum (Betri, 2019). Audit internal dapat membantu mencegah kecurangan dalam pelaporan keuangan yang dapat melanggar hukum, kurang efektifnya audit internal menyebabkan masih banyak kasus kecurangan/manipulasi laporan keuangan yang terjadi di luar negeri maupun dalam negeri yang menunjukkan masih lemahnya auditor internal dalam menjalankan tugas dan mendeteksi hal tersebut. Salah satu kasus luar negeri yang pernah terjadi adalah kasus Enron, sedangkan didalam negeri diantaranya pernah terjadi pada BUMN seperti kasus rekayasa laporan keuangan PT Garuda Indonesia Tbk tahun buku 2018 dan PT Waskita Karya Tbk (Oman dan Hendra; 2019).

Beberapa penelitian terdahulu terkait pelaksanaan audit internal telah dilakukan dan menghasilkan hasil yang berbeda-beda, diantaranya adalah Bouhawia (2015), Baharuddin *et al* (2014), Endang (2015), Leardo *et al* (2014), Ni Wayan *et al* (2017), Khaled dan Mustafa (2018). Berdasarkan penelitian tersebut dapat disimpulkan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas pelaksanaan audit internal, diantaranya adalah karakteristik internal auditor, dukungan manajemen senior, dan budaya organisasi.

Berdasarkan laporan ACFE, kasus-kasus kecurangan yang terjadi melibatkan manajemen perusahaan (Daniel dan Andhika, 2015; Steven dan Roselyn, 2020). Hal ini berarti perlunya dukungan dari manajemen sebagai bagian dalam pembuatan suatu system pengendalian intern dalam perusahaan untuk mendukung pekerjaan auditor internal. Menurut Institute of Internal Auditors Indonesia (2016), dukungan manajemen merupakan kunci penugasan yang efektif dalam penugasan audit internal. Selain dukungan manajemen, auditor yang melakukan pemeriksaan dituntut memiliki perilaku yang menunjang agar dapat menjalankan tugasnya. Hal ini berkaitan dengan karakteristik internal auditor yang harus memiliki kompetensi, integritas dan independensi.

Menurut Zuni (2020), budaya organisasi sering diabaikan dalam penugasan audit. Budaya organisasi sangat berperan dalam penugasan audit karena budaya organisasi digunakan auditor internal untuk mengetahui proses pengambilan keputusan, pemecahan masalah hingga komunikasi dalam organisasi. Audit internal harus didukung budaya organisasi yang akan mempengaruhi tindakan-tindakan yang diambil auditor dalam menjalankan tugasnya. Menurut Novziransyah (2017), suatu organisasi juga memiliki budaya yang mengatur bagaimana anggota-anggotanya untuk bertindak. Hal ini akan sangat mempengaruhi komitmen terhadap pekerjaannya dan organisasi, yang ditunjukkan dalam cara pencapaian tujuan organisasi (Sito dan Indah, 2014).

## KAJIAN PUSTAKA

### Teori Atribusi

Teori ini dikembangkan oleh Fritz Heider (1958). Teori atribusi mempelajari proses bagaimana seseorang menginterpretasikan suatu peristiwa, alasan, atau sebab perilakunya (Lubis, 2010). Teori atribusi mengemukakan bahwa ketika mengamati perilaku seseorang, harus ditentukan apakah penyebab perilaku itu internal atau eksternal. Perilaku eksternal dihasilkan dari faktor-faktor luar artinya orang berperilaku seperti itu karena pengaruh situasi dan perilaku internal berasal dari faktor pribadi (Amin, 2014)

Menurut Amin (2014), Ketika mengamati perilaku seseorang, harus ditentukan apakah penyebab perilaku itu internal atau eksternal. Perilaku eksternal dihasilkan dari faktor luar yang berarti suatu perilaku seseorang dikarenakan pengaruh situasi dan perilaku internal berasal dari faktor pribadi. Penyebab perilaku dari internal adalah faktor-faktor yang melekat pada diri seseorang seperti karakteristik personal (Agus, 2014).

Penelitian ini meneliti penyebab perilaku seseorang dari faktor internal yaitu karakteristik internal auditor dan penyebab dari faktor eksternal yaitu dukungan manajemen dan budaya organisasi. Penyebab internal dan eksternal ini akan mempengaruhi perilaku auditor dalam melaksanakan tugas auditnya

### Efektivitas Internal Audit

Audit yang efektif yang dilakukan oleh auditor internal adalah dengan menghasilkan audit yang berkualitas yang memenuhi standar audit dan standar pengendalian mutu. Selain itu, seorang auditor internal harus memiliki perencanaan yang matang dan pengidentifikasian tujuan agar audit internal dapat berjalan dengan efektif (Betri, 2019). Audit internal dapat menjamin keefektifan operasional dan kinerja komite audit untuk mencapai fungsi audit yang konsisten dengan pelaporan keuangan dan tanggung jawab pengawasan yang didukung oleh pelaporan tata kelola perusahaan (Miswaty, 2020)

### Karakteristik Internal auditor (KI)

Auditor internal harus memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi lain yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Leardo *et al*, 2017). Kompetensi menunjukkan keterampilan/pengetahuan sebagai unggulan bidang tertentu (Wibowo, 2016). Integritas merupakan kualitas yang mendasari kepercayaan publik (Mulyadi, 2013). Independensi Auditor merupakan pengaplikasian tindakan dimana seorang auditor dapat bertindak tegas dan tidak memihak kepada pihak-pihak yang berkepentingan (Adelia & I Ketut, 2016).

Penelitian Baharuddin *et al* (2014), Bouhawia *et al* (2015) dan Khaled dan Mustafa (2018) menunjukkan adanya pengaruh positif karakteristik internal terhadap efektivitas

internal audit. Hasil ini berkaitan dengan lingkungan kerja seperti pengalaman dan frekuensi perikatan yang dapat membentuk karakteristik internal auditor dan akan mempengaruhi cara auditor bekerja. Sedangkan, kurang baiknya karakteristik internal auditor dapat menyebabkan keterlambatan pekerjaan audit.

Auditor yang memiliki karakteristik internal (kompetensi, integritas, dan independensi) akan mendukung pelaksanaan tugas auditor sesuai dengan pedoman audit. Auditor yang memiliki karakteristik internal yang baik dapat membantu pekerjaan auditnya karena memiliki kemampuan yang cukup dalam melaksanakan tanggung jawabnya sebagai auditor.

*H1: Karakteristik Internal auditor berpengaruh positif terhadap Efektivitas Internal Audit*

### **Dukungan Manajemen Senior (DM)**

Dukungan manajemen adalah komitmen manajemen puncak untuk mendukung auditor dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab audit sehubungan dengan kebutuhan auditor internal, dengan tujuan berhasilnya tujuan dari audit internal tersebut (Ahmad dan Jauhar, 2013: 154). Menurut Afrilia dan Dwi (2019), dukungan manajemen adalah kebutuhan bagi para auditor internal guna mencapai efektivitas.

Penelitian Baharuddin *et al* (2014), Afrilia dan Dwi (2019) menunjukkan adanya pengaruh positif dukungan manajemen senior terhadap efektivitas internal audit. Hal ini dikarenakan auditor internal tidak memiliki kontrol penuh pada setiap bidang dalam perusahaan sehingga auditor membutuhkan dukungan manajemen senior dalam pelaksanaan audit dalam mendapatkan informasi.

Auditor internal memerlukan keleluasaan dalam mencari informasi terkait proses pelaksanaan audit. Dukungan manajemen akan membantu auditor dalam mendapatkan informasi terkait proses mencari temuan-temuan audit. Pelaksanaan audit tanpa dukungan manajemen senior akan membatasi ruang lingkup audit sehingga dapat menurunkan efektivitas audit.

*H2: Dukungan Manajemen Senior berpengaruh positif terhadap Efektivitas Internal Audit*

### **Budaya Organisasi (BO)**

Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktifitas kerja (Sutrisno, 2011). Budaya organisasi dapat membantu kinerja pegawai, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya (Jamaluddin *et al*, 2017). Menurut Riri dan Lili,(2015), semakin baik budaya organisasi maka semakin meningkat pencegahan kecurangan.

Hasil penelitian Ni Wayan *et al* (2017), Riri dan Lili (2015) menunjukkan budaya organisasi akan mendukung strategi organisasi dalam menciptakan pengendalian intern yang baik sehingga budaya akan membentuk pelaksanaan internal audit yang efektif dan mencegah fraud. Hasil penelitian Jamaluddin *et al* (2017) menunjukkan budaya organisasi akan mengarahkan perilaku seseorang dalam meningkatkan kinerjanya dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Budaya organisasi akan dapat mendukung auditor internal dalam mendeteksi permasalahan yang terjadi didalam perusahaan. Hal ini dikarenakan budaya organisasi dapat memberikan kontribusi dalam membentuk perilaku auditor seperti nilai-nilai dan sikap dalam pelaksanaan audit.

*H3: Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Efektivitas Internal Audi*

## METODOLOGI PENELITIAN

### Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini adalah karakteristik internal auditor yang dibatasi pada kompetensi, integritas, dan independensi. Penelitian ini mengambil objek auditor internal yang bekerja di BUMN dan BUMD Palembang.

### Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 129 auditor internal. Peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel *non-probability sampling* dengan metode penentuan sampel *convenience sampling*. Kuesioner yang kembali dan diisi dengan lengkap berjumlah 44 kuesioner.

### Pengukuran Variabel

#### *Efektivitas Internal Audit (IA)*

Efektivitas Internal Audit dalam penelitian ini meliputi berpedoman dan paham standar audit yang berlaku, perencanaan yang matang, pengidentifikasian tujuan, dan penilaian auditor sebelum menerima tugas. Variabel ini diukur dengan 6 pertanyaan merujuk pada Beckhmerhagen *et al* (2004) dan diukur menggunakan *semantic scale*

#### *Karakteristik Internal auditor (KIA)*

Karakteristik dalam penelitian ini meliputi kompetensi, integritas, dan independensi. Variabel ini diukur dengan 6 pertanyaan merujuk pada Soemarso (2018) dan diukur menggunakan *semantic scale*.

#### *Dukungan Manajemen Senior (DM)*

Dukungan manajemen senior dalam penelitian ini meliputi komitmen manajemen, alokasi anggaran, komposisi kegiatan. Variabel ini diukur dengan 5 pertanyaan merujuk pada Darma dan Intan (2020) dan diukur menggunakan *semantic scale*.

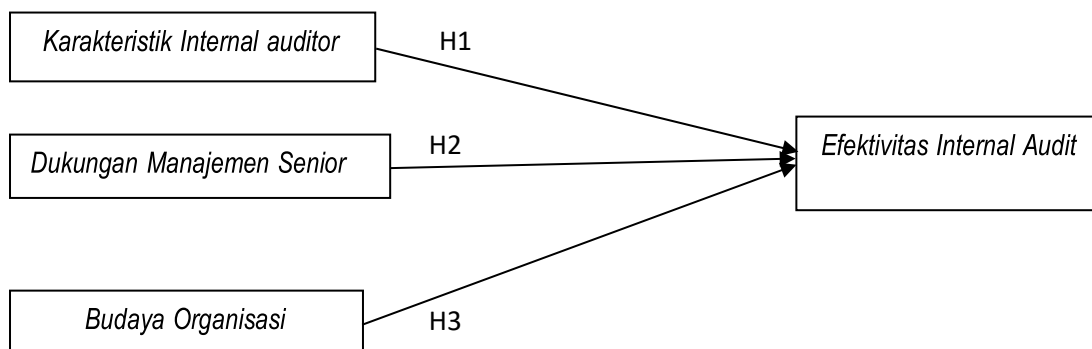
#### *Budaya Organisasi (BO)*

Budaya organisasi dalam penelitian ini meliputi proses pembelajaran, mengedepankan misi perusahaan, perilaku pemimpin, dan motivasi. Variabel ini diukur dengan 9 pertanyaan merujuk pada Gabriela *et al* (2013), Octsa *et al* (2020) dan diukur menggunakan *semantic scale*.

### Metode Analisis Data

Kuesioner yang telah diisi oleh responden akan dikuantitatifkan sehingga menghasilkan keluaran - keluaran berupa angka yang selanjutnya dianalisis menggunakan *Structural Equation Model* (SEM). Penggunaan persamaan menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan software SmartPLS.

**Model Penelitian**



**Gambar 1**  
**Model Penelitian**

**HASIL PENELITIAN**

**Karakteristik Responden**

Gambaran umum mengenai profil responden dapat dilihat pada tabel 1

**Tabel 1**

**Karakteristik Responden**

	Karakteristik	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	31	70%
	Perempuan	13	30%
	<b>Jumlah</b>	<b>44</b>	<b>100%</b>
Usia	< 25 Tahun	4	9%
	25 – 45 Tahun	30	68%
	> 45 Tahun	10	23%
	<b>Jumlah</b>	<b>44</b>	<b>100%</b>
Tingkat Pendidikan	SMA	-	0%
	S1	27	61%
	S2	17	39%
	S3	-	0%
	<b>Jumlah</b>	<b>44</b>	<b>100%</b>
Lama Bekerja	< 3 Tahun	13	30%
	3 – 5 Tahun	9	20%
	5 – 10 Tahun	16	36%
	> 10 Tahun	6	14%
	<b>Jumlah</b>	<b>44</b>	<b>100%</b>

Sumber Data: Data Olahan

Berdasarkan gambaran umum responden, sebagian besar responden adalah auditor internal yang telah berpengalaman dan memiliki pendidikan yang cukup dalam menjalankan tugasnya. Secara umum, dapat diambil kesimpulan bahwa responden telah memiliki kemampuan yang memadai dalam melaksanakan audit internal.

Statistik deskriptif variabel dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 2**  
**Statistik Deskriptif**

Variabel	Teoritis		Sesungguhnya		Standar Deviasi
	Kisaran	Median	Kisaran	Mean	
IA	6 s/d 42	24	6 s/d 42	38,52	2,69
KIA	6 s/d 42	24	6 s/d 42	32,82	5,51
DM	5 s/d 35	20	5 s/d 35	30,29	3,21
BO	9 s/d 63	36	9 s/d 63	55,68	5,55

Sumber Data: Data Olahan

Berdasarkan tabel 2, nilai rata-rata responden terhadap item pertanyaan konstruk efektivitas internal audit diatas nilai median kisaran teoritis, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara umum responden melakukan pekerjaannya dengan berpedoman dengan standar audit yang berlaku dan dapat menjalankan tahapan audit dalam pelaksanaan tugasnya.

Pada konstruk karakteristik auditor internal, nilai rata-rata responden terhadap item pertanyaan konstruk diatas nilai median kisaran teoritis. Tampak rata-rata responden memiliki kompetensi, integritas, dan independensi sehingga secara umum responden telah memiliki karakteristik internal yang baik.

Pada konstruk dukungan manajemen, nilai rata-rata responden terhadap item pertanyaan konstruk diatas nilai median kisaran teoritis. Tampak rata-rata responden mendapat dukungan manajemen dalam pelaksanaan tugasnya berupa komitmen manajemen, anggaran, serta keterlibatan manajemen dalam memberikan informasi yang akurat sehingga secara umum responden mendapat dukungan manajemen senior dalam menjalankan audit.

Pada konstruk budaya organisasi, nilai rata-rata responden terhadap item pertanyaan konstruk diatas nilai median kisaran teoritis. Tampak rata-rata responden bekerja dengan budaya yang baik dengan adanya proses pembelajaran dan memotivasi dalam pelaksanaan tugasnya sehingga secara umum budaya organisasi responden telah mendukung proses pelaksanaan audit.

### **Penilaian Outer Model dengan Convergent Validity**

#### *Outer Model (Measurement Model) Efektivitas Internal Audit (IA)*

Variabel efektivitas internal audit memiliki indikator yang terdiri dari IA<sub>1</sub> sampai dengan IA<sub>6</sub>. Berdasarkan penilaian *outer loading* variabel efektivitas internal audit, seluruh nilai *outer loading* terpenuhi sehingga variabel efektivitas internal audit telah memenuhi persyaratan validitas konvergen dan reabilitas.

**Tabel 3**  
**Outer Loading IA**

Indikator	Loading
IA <sub>1</sub>	0,579
IA <sub>2</sub>	0,544
IA <sub>3</sub>	0,662
IA <sub>4</sub>	0,792
IA <sub>5</sub>	0,663
IA <sub>6</sub>	0,531

Sumber Data: Data Olahan

*Outer Model (Measurement Model) Karakteristik Internal auditor (KIA)*

Variabel karakteristik internal auditor memiliki indikator yang terdiri dari KIA<sub>1</sub> sampai dengan KIA<sub>6</sub>. Berdasarkan penilaian *outer loading* variabel karakteristik internal auditor, seluruh nilai *outer loading* terpenuhi sehingga variabel karakteristik internal auditor telah memenuhi persyaratan validitas konvergen dan reabilitas.

**Tabel 4**  
**Outer Loading KIA**

<u>Indikator</u>	<u>Loading</u>
KIA <sub>1</sub>	0,804
KIA <sub>2</sub>	0,813
KIA <sub>3</sub>	0,846
KIA <sub>4</sub>	0,766
KIA <sub>5</sub>	0,83
<u>KIA<sub>6</sub></u>	<u>0,847</u>

Sumber Data: Data Olahan

*Outer Model (Measurement Model) Dukungan Manajemen Senior (DM)*

Variabel dukungan manajemen senior memiliki indikator yang terdiri dari DM<sub>1</sub> sampai dengan DM<sub>5</sub>. Berdasarkan penilaian *outer loading* variabel dukungan manajemen senior, indikator DM<sub>4</sub> harus dikeluarkan dari model karena memiliki *outer loading* kurang dari 0,5. Model akan dire-estimasi kembali dengan membuang indikator yang tidak memenuhi syarat dengan *outer loading* kurang dari 0,5. Setelah dilakukan re-estimasi, semua indikator tidak memuat *outer loading* kurang dari 0,5 yang ditunjukkan pada tabel 5. Nilai *outer loading* terpenuhi sehingga variabel dukungan manajemen senior telah memenuhi persyaratan validitas konvergen dan reabilitas.

**Tabel 5**  
**Outer Loading DM**

<u>Indikator</u>	<u>Loading</u>	<u>Re-estimasi</u>
DM <sub>1</sub>	0,805	0,85
DM <sub>2</sub>	0,826	0,828
DM <sub>3</sub>	0,838	0,832
DM <sub>4</sub>	0,471	-
<u>DM<sub>5</sub></u>	<u>0,58</u>	<u>0,554</u>

Sumber Data: Data Olahan

*Outer Model (Measurement Model) Budaya Organisasi (BO)*

Variabel budaya organisasi memiliki indikator yang terdiri dari BO<sub>1</sub> sampai dengan BO<sub>9</sub>. Berdasarkan penilaian *outer loading* variabel budaya organisasi, indikator BO<sub>6</sub> harus dikeluarkan dari model karena memiliki *outer loading* kurang dari 0,5 dan BO<sub>5</sub> harus dikeluarkan karena gagal pada re-estimasi pertama. Model akan dire-estimasi kembali dengan membuang indikator yang tidak memenuhi syarat dengan *outer loading* kurang dari 0,5. Setelah dilakukan re-estimasi hingga dua kali, semua indikator tidak memuat *outer loading* kurang dari 0,5 yang ditunjukkan pada tabel 6. Nilai *outer loading* terpenuhi sehingga variabel budaya organisasi telah memenuhi persyaratan validitas konvergen dan reabilitas.



**Tabel 6**  
**Outer Loading BO**

Indikator	Loading	Re-estimasi	Re-estimasi ke-2
BO <sub>1</sub>	0,782	0,783	0,782
BO <sub>2</sub>	0,645	0,651	0,647
BO <sub>3</sub>	0,69	0,697	0,695
BO <sub>4</sub>	0,699	0,713	0,71
BO <sub>5</sub>	0,506	0,48	-
BO <sub>6</sub>	0,475	-	-
BO <sub>7</sub>	0,583	0,567	0,574
BO <sub>8</sub>	0,838	0,841	0,841
BO <sub>9</sub>	0,791	0,786	0,788

Sumber Data: Data Olahan

**Outer model dilihat dari Composite Reliability**

Outer model juga dilihat dari *composite reliability* dari blok indikator yang mengukur konstruk pada tabel 7. Setelah re-estimasi dengan mengeliminasi indikator yang memiliki nilai outer loading dibawah 0,5, terjadi kenaikan pada variable dukungan manajemen dan budaya organisasi. Kesimpulan berdasarkan pengujian tersebut, semua indikator konstruk adalah reliable atau memenuhi uji reliabilitas karena semua variable memiliki nilai *composite reliability* diatas 0,7.

**Tabel 7**  
**Composite Reliability**

	Composite Reliability	
	Sebelum re-estimasi	Setelah re-estimasi
IA	0,799	0,800
KIA	0,924	0,924
DM	0,837	0,855
BO	0,881	0,884

Sumber Data: Data Olahan

**Outer model dilihat dari Cronbachs Alpha**

Outer model juga dilihat dari *cronbachs alpha* dari blok indikator yang mengukur konstruk pada tabel 8. Setelah re-estimasi dengan mengeliminasi indikator yang memiliki nilai outer loading dibawah 0,5, terjadi kenaikan pada variable dukungan manajemen dan budaya organisasi. Kesimpulan berdasarkan pengujian tersebut, semua indikator konstruk adalah reliable atau memenuhi uji reliabilitas karena semua variable memiliki nilai *cronbachsalph* diatas 0,7.

**Tabel 8**  
**Cronbachs Alpha**

	Cronbachs Alpha	
	Sebelum re-estimasi	Setelah re-estimasi
IA	0,718	0,718
KIA	0,905	0,905
DM	0,759	0,768
BO	0,861	0,884

Sumber Data: Data Olahan

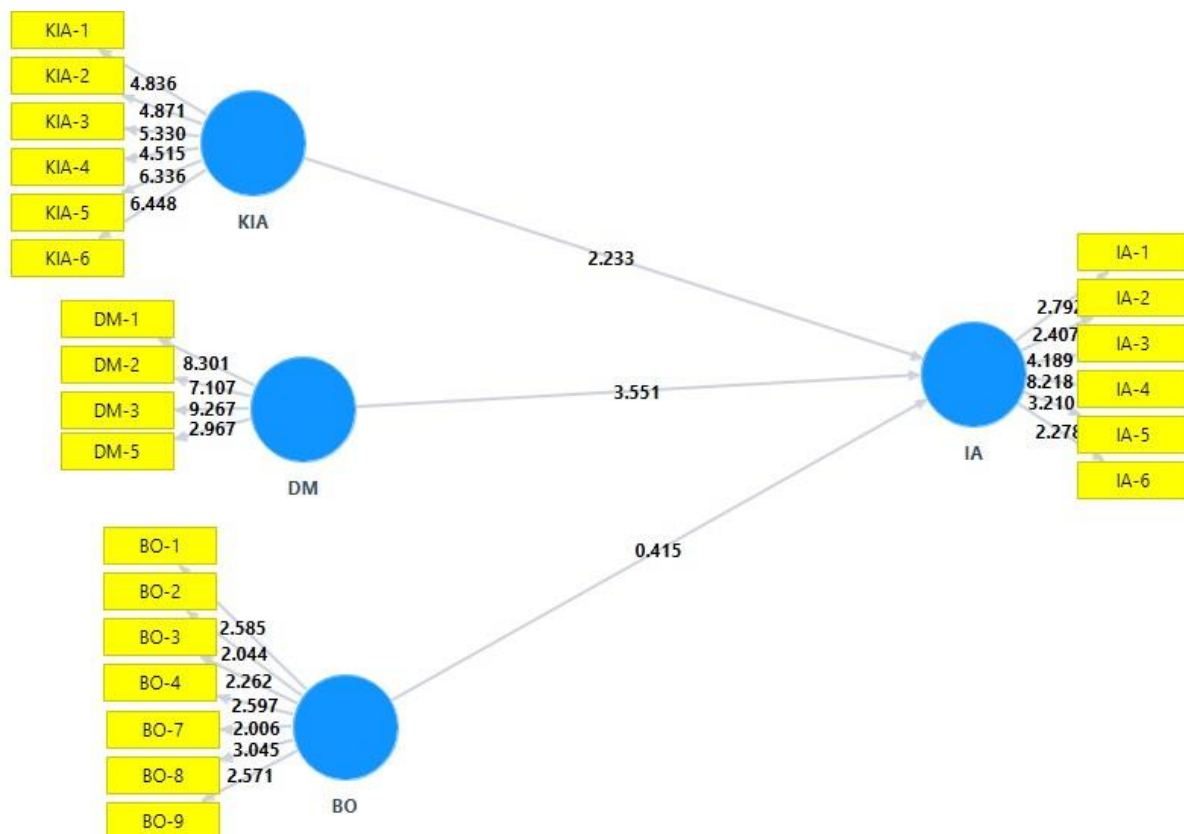
**Pengujian Model Struktural (Inner Model)**

Pengujian hipotesis dapat dilihat nilai t-statistik setelah dilakukan pengolahan data. Batas untuk penolakan dan penerimaan hipotesis yang diajukan adalah apabila nilai t melebihi nilai t-tabel ( $\alpha=0,05$ ) sebesar 1,96 dan kesesuaian pengaruh hipotesis (pengaruh negatif atau positif).

**Tabel 7**  
**Estimasi Parameter dan Uji Signifikansi Path**

	<i>Original Sample</i>	<i>Sample Mean</i>	<i>Standard Error</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P value</i>	Hipotesis
KIA->IA	0,281	0,295	0,126	2,233	0,026	H1 diterima
DM->IA	0,625	0,607	0,176	3,551	0,000	H2 diterima
BO->IA	-0,083	-0,012	0,200	0,415	0,678	H3 ditolak

Sumber Data: Data Olahan



**Gambar 2**  
**Model setelah Estimasi Parameter dan Uji Signifikansi Path (hasil output)**

## PEMBAHASAN PENELITIAN

### **Pengaruh Karakteristik Internal Auditor terhadap Efektivitas Internal Audit**

Hasil uji terhadap koefisien parameter antara karakteristik internal auditor terhadap efektivitas internal audit menunjukkan ada pengaruh positif sebesar 28,1% (yaitu berdasarkan nilai *original sample* KIA→IA dengan nilai 0,281) dan signifikan pada ( $\alpha=0,05$ ) dengan nilai statistik 2,233 (diatas 1,96), sehingga hasil penelitian ini menerima hipotesis alternatif pertama ( $H_1$ ). Hasil tersebut menunjukkan semakin tinggi kompetensi, integritas dan independensi (karakteristik internal auditor) yang dimiliki auditor internal, maka semakin meningkatkan efektivitas Internal audit. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Baharuddin *et al* (2014), Bouhawia *et al* (2015) dan Khaled dan Mustafa (2018). Karakteristik internal auditor diasah melalui beragam pelatihan yang diadakan pada perusahaan masing-masing, sehingga meningkatkan kualitasnya sebagai auditor. Pada gambaran umum responden, tampak bahwa responden rata-rata memiliki pengalaman dan pendidikan yang cukup sehingga dapat menunjang kinerja auditor dalam melaksanakan audit. Karakteristik internal auditor yang baik menyebabkan semakin efektif pelaksanaan tugas audit internnya sebagai upaya peningkatan pengendalian intern dalam perusahaan. Menurut Leardo *et al* (2017), karakteristik internal auditor dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

### **Pengaruh Dukungan Manajemen Senior terhadap Efektivitas Internal Audit**

Hasil uji terhadap koefisien parameter antara dukungan manajemen senior terhadap efektivitas internal audit menunjukkan ada pengaruh positif sebesar 62,5% (yaitu berdasarkan nilai *original sample* DM→IA dengan nilai 0,625) dan signifikan pada ( $\alpha=0,05$ ) dengan nilai statistik 3,551 (diatas 1,96), sehingga hasil penelitian ini menerima hipotesis alternatif kedua ( $H_2$ ). Hasil tersebut menunjukkan semakin tinggi dukungan manajemen, maka semakin meningkat efektivitas internal audit. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Baharuddin *et al* (2014), Afrilia dan Dwi (2019). Hasil penelitian ini menunjukkan audit tidak akan dapat berjalan sempurna tanpa adanya kerjasama dan bantuan informasi dari manajemen terkait. Auditor yang tidak mendapat dukungan manajemen senior akan kesulitan mendapatkan informasi-informasi yang dibutuhkan dalam melaksanakan audit. Menurut Leardo *et al* (2017), dukungan manajemen akan memberikan mobilitas yang dinamis dalam menindaklanjuti kondisi dalam organisasi

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Internal Audit**

Hasil uji terhadap koefisien parameter antara budaya organisasi terhadap efektivitas internal audit menunjukkan ada pengaruh negatif sebesar 8,3% (yaitu berdasarkan nilai *original sample* BO→IA dengan nilai -0,083) tetapi tidak signifikan pada ( $\alpha=0,05$ ) dengan nilai statistik 0,415 (dibawah 1,96), sehingga hasil penelitian ini menolak hipotesis alternatif ketiga ( $H_3$ ). Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Ni Wayan *et al* (2017), Riri dan Lili (2015) dan Jamaluddin *et al* (2017). Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan budaya organisasi akan memberikan kontribusi perilaku dalam melaksanakan tugas, namun pada penelitian ini auditor tetap dapat melaksanakan tugas auditnya karena auditor memiliki prosedur/ aturan yang telah baku dan pembagian tugas yang jelas dalam perusahaan. Dengan adanya aturan-aturan yang akan diikuti auditor internal, maka auditor akan tetap menjalankan tugasnya dengan baik dengan kondisi apapun berhubungan dengan budaya dalam perusahaan. Menurut Ni Wayan *et al* (2017), hal tersebut dapat terjadi dikarenakan setiap organisasi memiliki sistem pengendalian yang berbeda-beda

## KESIMPULAN DAN IPLIKASI

Berdasarkan hasil penelitian sebagaimana telah dipaparkan, karakteristik internal auditor berpengaruh positif terhadap efektivitas internal audit dikarenakan auditor diasah melalui beragam pelatihan untuk menunjang pelaksanaan audit. Dukungan manajemen senior berpengaruh positif terhadap efektivitas internal audit dikarenakan auditor membutuhkan dukungan manajemen untuk mendapatkan informasi yang relevan dalam pelaksanaan audit. Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas internal audit dikarenakan auditor memiliki aturan-aturan yang telah baku dan harus ditaati auditor dalam kondisi apapun.

Peneliti menyadari adanya beberapa keterbatasan yang mungkin mempengaruhi hasil penelitian ini. Responden hanya mencakup wilayah Palembang mengakibatkan tidak mungkin dilakukan generalisasi atas hasil penelitian ke daerah-daerah yang berbeda. Penelitian mendatang diharapkan dapat memperluas pengambilan lokasi sampel penelitian yang tidak hanya berasal dari satu wilayah. Penelitian ini membatasi karakteristik internal menjadi kompetensi, integritas dan independensi. Penelitian selanjutnya diharapkan mengakomodasikan variable karakteristik internal lain seperti *locus of control* karena locus of control dapat mengatasi stres dan lingkungan kerja yang tinggi sehingga dapat mempengaruhi kinerja auditor dalam pelaksanaan audit (Ni Luh dan Dharma; 2014). Penelitian selanjutnya diharapkan mengakomodasikan variabel eksternal lain seperti gaya kepemimpinan (Ni Wayan *et al*, 2017), hubungan auditor internal dengan eksternal (Afrilia dan Dwi, 2019), keahlian dan pengalaman (Gede *et al*, 2014) dikarenakan variabel tersebut akan mendukung ketrampilan dan kecepatan auditor dalam pelaksanaan audit serta dapat mengurangi tingkat kesalahan saat pelaksanaan audit.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adelia Lukyta Arumsari & I Ketut Budhiarta. 2016. *Pengaruh Profesionalisme Auditor, Independensi Auditor, Etika Profesi, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor pada Akuntan Publik di Bali*. E-Journal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, 5.8 (2016), hal 2297-2304.
- Afrilia Rahmayanti dan Dwi Cahyo Utomo. 2019. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Audit Internal (Survei pada Perwakilan BPKP Provinsi Jawa Tengah)*. Diponegoro Journal of Accounting, Vol 8, No.3, 2019, hal 1-9
- Agus Abdul Rahman. 2014. *Psikologi Sosial: Integrasi Pengetahuan Wahyu dan Pengetahuan Empirik*. Penerbit: PT Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Ahmad S & M. Jauhar. 2013. *Pengantar Teori & Perilaku Organisasi*. Presasi Pustaka, Jakarta.
- Amin Widjaja Tunggal,. 2014. *Manajemen Teori, Ilmu, dan Praktik*. Penerbit: Harvarindo, Jakarta
- Baharuddin Zulkifli, Alagan, S., & Mohd. S. J. 2014. *Factors That contribute to The Effectiveness of Internal Audit in Public Sector*. International Proceedings of Economics Development and Research Vol. 24.
- Beckmerhagen, I.A., Heinz Peter Berg, S.V. Karapetrovic, dan W.O. Wilborn. 2004. *Case Studyon The effectiveness of quality management system audits*. The TQM Magazine Vol. 16, No. 1
- Betri Sirajuddin. 2019. *Pemeriksaan Manajemen. Edisi Sepuluh*, Penerbit CV Amanah. Palembang.
- Bouhawia, Gugus Irianto dan Zaki Baridwan. 2015. *The Effect of Working Experience, Integrity, Competence, and Organizational Commitment on Audit Quality (Survey State Owned Companies In Libya)*. IOSR Journal of Economics and Finance (IOSR- JEF), Vol. 6 No. 4, 2015.
- Daniel T.H. Manurung dan Handika A.L. 2015. *Analysis of factors that influence financial statement fraud in the perspective fraud diamond: Empirical study on banking companies listed on the Indonesia Stock Exchange year 2012 to 2014*. International Conference on Accounting Studies (ICAS), (August)
- Darma Yanti dan Intan Permatasari. 2020. *Pengaruh Integritas, Objektivitas Dan Keberanian Moral Terhadap Efektivitas Kebijakan Audit Internal Dengan Dukungan Manajemen Senior Sebagai Variabel Moderasi*. Journal of Applied Business Administration, JABA September 2020
- Edy Sutrisno. 2011. *Budaya Organisasi. Edisi Pertama, Cetakan ke-2*. Kencana. Jakarta.
- Endang Sri Utami. 2015. *Pengaruh Kompetensi, Independensi, Profesionalisme, dan Integritas Auditor Terhadap Kualitas Audit*. Jurnal Akuntansi Vol 3, No 1, Juni 2015
- Gabriela V. Wales, Silvy L. Mandey, Rudy S. Wenas. *Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado*. Jurnal EMBA Vol 5, No 3, September 2017
- Gede Suantara, Lucy Sri Musmini, Nyoman Trisna Herawati. 2014. *Pengaruh Independensi, Keahlian Profesional Dan Pengalaman Kerja Auditor Internal Terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Internal Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Bpr Di Kota Singaraja)*. e-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Akuntansi Program S1, Volume 2, No 1, 2014

- The Institute of Internal Auditors (IIA) Indonesia. (2016). *Pandangan dan Wawasan Global: Mengaudit Budaya – A Hard Look at the Soft Stuff*. (<https://global.theiia.org/translations/PublicDocuments/2016-Feb-GPI-Indonesian.pdf>). Diakses tanggal 23 September 2020
- Jamaluddin, Rudi Salam, Harisman Yunus dan Haedar Akib. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan*. Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran, Vol. 4, No. 1, 2017
- Khaled Ali Endaya & Mustafa Mohd Hanefah. 2018. *Karakteristik Internal Auditor, Efektivitas Audit Internal, dan Efek Moderasi dari Manajemen Senior*. Jurnal Ilmu Ekonomi dan Administrasi, Vol. 32, No. 2, 2016, ham 160-176.
- Leardo Arles, Rita Anugrag, Andreas. 2017. *Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Audit Internal : Peran Penting Dukungan Manajemen*. Jurnal Akuntansi, Vol. 5, No. 2, 2017
- Mihret, Dessalegn Getie dan Aderajew Wondim Yismaw. 2007. *Internal Audit Effectiveness: an Ethiopian Public Sector Case Study*. Manajerial Auditing Journal Vol.22 No5, 2007
- Miswaty. 2020. *Pengaruh Karakteristik Internal Auditor Terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Internal*. Artikel Akuntansi, Auditing, dan Keuangan Vokasi, Vol 4, No.2, 2020, hal 124-138
- Mulyadi. 2014. *Auditing. Buku 1. Edisi Keenam*, Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Ni Luh Kadek Puput Raiyani dan I.D.G. Dharma Suputra. 2014. *Pengaruh Kompetensi, Kompleksitas Tugas, dan Locus of Control Terhadap Audit Judgment*. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana, Vol: 6 No: 3, 2014
- Ni Wayan Ekayanti, Edy Sujana, Made Arie Wahyuni. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Efektivitas System Pengendalian Intern Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Se-Kecamatan Payangan Kabupaten Gianyar*. e-journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Akuntansi Program S1, Vol: 7 No: 1, 2017
- Octa Kahairus Praharsyarendra, Anggraini Sumawati, Suiswo Dirdjosuparto. 2020. *Pengaruh Keterlekatan Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada Start-Up Company*. Jurnal Manajemen: Teori dan Terapan. Vol.13, No.1, 2020
- Oman Rusmana dan Hendra Tanjung. 2019. *Identifikasi Kecurangan Laporan Keuangan dengan Fraud Pentagon Studi Empiris BUMN Terdaftar di Bursa Efek Indonesia*. Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi (JEBA) Vol. 21, No 04, 2019
- Riri Zelmianti dan Lili Anita. 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Peran Auditor Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan Dengan Pelaksanaan Sistem Pengendalian Internal Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Bisnis Vol. 8, 2015, hlm 67-76
- Ristina Sitio & Indah Anisykurlilah. 2014. *Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Struktur Audit Terhadap Kinerja Auditor*. Accounting Analysis Journal. 3 (3) 2014
- Soemarso S.R. 2018. *Etika Profesi dalam Bisnis & Profesi Akuntan dan Tata Kelola Perusahaan*. Penerbit Salemba Empat. Jakarta
- Steven Mintz dan Roselyn Morris. 2020. *Ethical Obligations and Decision Making in Accounting* (5rd ed.). McGraw-Hill.

- Suginam. 2017. *Pengaruh Peran Audit Internal Dan Pengendalian Intern Terhadap Pencegahan Fraud ( Studi Kasus Pada PT. Tolan Tiga Indonesia)*. Riset & Jurnal Akuntansi Volume 1 Nomor 1, Februari 2017. Politeknik Ganesha. Medan
- Teza Christy Pontonuwu, Inggriani Elim dan I Gede Suwetja. 2017. *Pengaruh Dukungan Manajemen Puncak dan Pengetahuan Manajer Terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi pada Perusahaan Retail di Manado (Pada PT. Informa Furnishing dan Toys Kingdom)*. Jurnal Riset Akuntansi *Going Concern*, Vol. 12 No. 2, 2017, hal 335- 344.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja. Edisi Lima. Cetakan ke-11*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Zuni Asih Nurhidayati. 2020. *Peranan Budaya Dalam Penugasan Audit*. Inspektorat Jenderal Kementerian PUPR, ([https://itjen.pu.go.id/single\\_kolom/45](https://itjen.pu.go.id/single_kolom/45)). Diakses tanggal 23 September 2021