

**PENGARUH KOMPETENSI, INDEPENDENSI, AKUNTABILITAS,  
OBJEKTIVITAS, MOTIVASI DAN MASA KERJA AUDITOR INTERNAL  
TERHADAP KUALITAS HASIL AUDIT INTERNAL**



**SKRIPSI**

Oleh:

Nama: Salsabila Adira Wulandari

No. Mahasiswa: 18312319

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA**

**JURUSAN AKUNTANSI**

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**YOGYAKARTA**

**2022**

**PENGARUH KOMPETENSI, INDEPENDENSI, AKUNTABILITAS,  
OBJEKTIVITAS, MOTIVASI DAN MASA KERJA AUDITOR INTERNAL  
TERHADAP KUALITAS HASIL AUDIT INTERNAL**

**SKRIPSI**

Disusun dan diajukan untuk memenuhi sebagai salah satu syarat untuk mencapai  
derajat Sarjana Strata-1 Program Studi Akuntansi pada Fakultas Bisnis dan  
Ekonomika Universitas Islam Indonesia

Oleh:

Nama: Salsabila Adira Wulandari

No. Mahasiswa: 18312319

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA  
JURUSAN AKUNTANSI  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
YOGYAKARTA  
2022**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar keserjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai dengan peraturan yang berlaku"

Yogyakarta, 10 Maret 2022

Penulis,



(Salsabila Adira Wulandari)

**PENGARUH KOMPETENSI, INDEPENDENSI, AKUNTABILITAS,  
OBJEKTIVITAS, MOTIVASI DAN MASA KERJA AUDITOR INTERNAL  
TERHADAP KUALITAS HASIL AUDIT INTERNAL**

**SKRIPSI**

Diajukan Oleh:

Nama: Salsabila Adira Wulandari

No. Mahasiswa: 18312319

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing

Pada Tanggal 10 Maret 2022

Dosen Pembimbing



(Arif Fajar Wibisono, SE., M.Sc., CFra.)

**BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI**

SKRIPSI BERJUDUL

PENGARUH KOMPETENSI, INDEPENDENSI, AKUNTABILITAS, OBJEKTIFITAS, MOTIVASI DAN  
MASA KERJA AUDITOR INTERNAL TERHADAP KUALITAS HASIL AUDIT INTERNAL

Disusun oleh : SALSABILA ADIRA WULANDARI

Nomor Mahasiswa : 18312319

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji dan dinyatakan Lulus  
pada hari, tanggal: Senin, 04 April 2022

Penguji/Pembimbing Skripsi : Arif Fajar Wibisono, SE., M.Sc., CFra.

Penguji : Reni Yendrawati, Dra., M.Si., CFra.



Mengetahui  
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika  
Universitas Islam Indonesia

Prof. Jaka Sriyana, Dr., M.Si

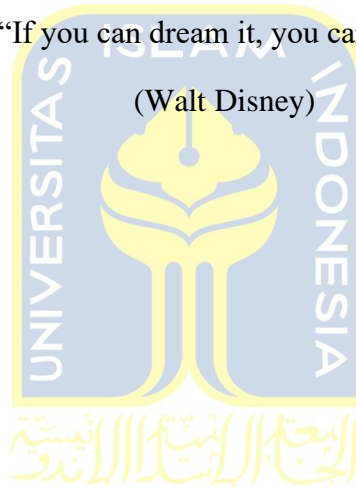
## MOTTO

“Sungguh, Bersama kesulitan itu pasti ada kemudahan”

(Q.S. Al-Insyirah: 5)

“If you can dream it, you can do it”

(Walt Disney)



## KATA PENGANTAR



*Assalammualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,*

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Shalawat serta salam tak lupa penulis panjatkan kepada Nabi Muhammad SAW, keluarga, para sahabat, dan pengikutnya hingga akhir zaman.

Tugas akhir penelitian ini berjudul **“Pengaruh Kompetensi, Independensi, Akuntabilitas, Objektivitas, Motivasi dan Masa Kerja Auditor Internal terhadap Kualitas Hasil Audit Internal”** disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan program Strata 1 (S1) pada program studi Akuntansi Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.

Selama penyusunan skripsi ini, penulis mendapatkan banyak sekali dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Agus Rahmadi dan Ibu Veranico Nawanti selaku orang tua penulis yang selalu memberikan semangat, dukungan, kepercayaan, nasihat dan doa yang tidak terputus.

2. Febriandico Dwiky Yudhatama dan Aguera Khalista Myeisha Andini selaku adik dari penulis yang memberikan dukungan dan hiburan bagi penulis.
3. Bapak Gimin Hadi Siswanto, Almh. Ibu Ngatinem, Oma Wati dan Opa Gunawan selaku kakek-nenek penulis yang juga memberikan semangat, dukungan, serta doa yang melimpah.
4. Untuk keluarga besar uu, aping, budhe, pakhde, serta saudara-saudara sepupu serta keponakan penulis yang selalu memberikan dukungan.
5. Bapak Arif Fajar Wibisono, SE., M.Sc., CFra. selaku dosen pembimbing yang telah mencurahkan tenaga, ilmu, dan waktu untuk membantu penulis mengerjakan tugas akhir sehingga penulis dapat mengerjakan skripsi dengan baik.
6. Prof. Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D selaku Rektor Universitas Islam Indonesia
7. Prof. Dr. Jaka Sriyana, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia
8. Bapak Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D., CFrA, CIPSIS selaku Ketua Jurusan Akuntansi
9. Ketua Program Studi Akuntansi, Bapak Dr. Mahmudi, S.E., M.Si., Ak dan geneap jajaran pengajar Prodi Akuntansi yang telah memberikan dukungan serta ilmu selama masa perkuliahan kepada penulis.
10. Bapak/Ibu staf pengajar dan karyawan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.



11. Untuk teman-teman terdekat penulis: Sekar, Yasmin, Sarah dan Yasa yang selalu memberikan semangat kepada penulis serta selalu mendengarkan keluh kesah penulis selama masa perkuliahan.
12. Adinda Khairunisa selaku teman seperjuangan penulis dari SMA hingga kuliah, semoga pertemanan kita terus berjalan.
13. Seluruh Keluarga Besar HMJA KOMISI FBE UII yang telah memberikan warna selama masa kuliah penulis sehingga penulis memiliki pengalaman yang layak dikenang dalam masa kuliah.
14. Seluruh pihak-pihak yang membantu penulis menyelesaikan skripsi ini yang tidak mungkin dapat disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna sehingga seluruh kritik dan saran yang membangun akan penulis terima dengan senang hati guna menyempurnakan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca serta seluruh pihak yang berkepentingan.

Wassalammualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Penulis

(Salsabila Adira Wulandari)

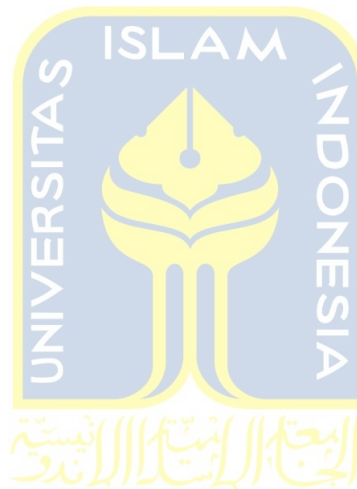
## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>MOTTO</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xvi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Kontribusi Penelitian.....	6
1.5 Sistematika Penulisan.....	7
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS</b> .....	<b>9</b>
2.1.1 Teori Atribusi.....	9
2.1.2 Kompetensi .....	10
2.1.2 Independensi .....	11
2.1.3 Akuntabilitas .....	12
2.1.4 Objektivitas .....	13
2.1.5 Motivasi .....	14
2.1.6 Masa Kerja .....	15
2.1.7 Kualitas Hasil Audit Internal .....	16

2.2 Penelitian yang Relevan.....	17
2.3 Hipotesis.....	20
2.3.1 Pengaruh Kompetensi terhadap Kualitas Hasil Audit Internal .....	20
2.3.2 Pengaruh Independensi terhadap Kualitas Hasil Audit Internal .....	21
2.3.3 Pengaruh Akuntabilitas terhadap Kualitas Hasil Audit Internal .....	22
2.3.4 Pengaruh Objektivitas terhadap Kualitas Hasil Audit Internal .....	23
2.3.5 Pengaruh Motivasi terhadap Kualitas Hasil Audit Internal .....	24
2.3.6 Pengaruh Masa Kerja terhadap Kualitas Hasil Audit Internal .....	25
2.4 Kerangka Pemikiran.....	27
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>28</b>
3.1 Populasi dan Sampel Penelitian .....	28
3.1.1 Populasi .....	28
3.1.2 Sampel.....	28
3.2 Teknik Pengumpulan Data.....	28
3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	28
3.3.1 Variabel Dependen.....	29
3.3.2 Variabel Independen .....	29
3.4 Alat Analisis Data .....	32
3.5 Teknik Analisis Data.....	32
3.5.1 Statistik Deskriptif .....	33
3.5.2 Uji Kualitas Data.....	33
3.5.2.1 Uji Validitas .....	33
3.5.2.2 Uji Reliabilitas .....	33
3.5.3 Uji Asumsi Klasik .....	34
3.5.3.1. Uji Normalitas .....	34
3.5.3.2. Uji Multikolinearitas .....	34
3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas.....	35
3.5.4. Analisis Regresi Berganda .....	35

<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>37</b>
4.1 Deskripsi Objek Penelitian.....	37
4.2 Deskripsi Responden.....	37
4.2.1 Jenis Kelamin .....	37
4.2.2 Pendidikan.....	38
4.2.3 Umur .....	39
4.2.4 Jabatan.....	40
4.2.5 Masa Kerja .....	41
4.3 Analisis Statistik Deskriptif .....	42
4.4 Uji Validitas dan Reliabilitas .....	48
4.4.1 Uji Validitas .....	48
4.4.2 Uji Reliabilitas .....	50
4.5 Uji Asumsi Klasik.....	52
4.5.1 Uji Normalitas.....	52
4.5.2 Uji Multikolinearitas.....	53
4.5.3 Heteroskedastisitas.....	55
4.6 Analisis Regresi Linear Berganda.....	56
4.6.1 Uji t .....	59
4.7 Pembahasan.....	63
4.7.1 Pengaruh Kompetensi terhadap Kualitas Hasil Audit Internal .....	63
4.7.2 Pengaruh Independensi terhadap Kualitas Hasil Audit Internal .....	65
4.7.3 Pengaruh Akuntabilitas terhadap Kualitas Hasil Audit Internal .....	66
4.7.4 Pengaruh Objektivitas terhadap Kualitas Hasil Audit Internal .....	67
4.7.5 Pengaruh Motivasi terhadap Kualitas Hasil Audit Internal .....	68
4.7.6 Pengaruh Masa Kerja terhadap Kualitas Hasil Audit Internal .....	70
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>72</b>
5.1 Kesimpulan.....	72
5.2 Implikasi Penelitian .....	73

5.3	Keterbatasan Penelitian .....	74
5.4	Saran .....	75
	<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>76</b>
	<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>	<b>80</b>



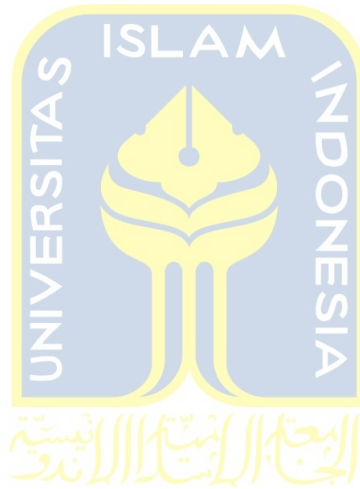
## DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Jumlah Kuesioner.....	37
Tabel 4.2 Berdasarkan Jenis Kelamin.....	37
Tabel 4.3 Berdasarkan Pendidikan.....	38
Tabel 4.4 Berdasarkan Umur .....	39
Tabel 4.5 Berdasarkan Jabatan.....	40
Tabel 4.6 Berdasarkan Masa Kerja .....	41
Tabel 4.7 Statistik Deskriptif .....	42
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas.....	49
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas .....	51
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas .....	52
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas.....	54
Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Linear .....	57
Tabel 4.2 Hasil Uji t.....	59



## DAFTAR GAMBAR

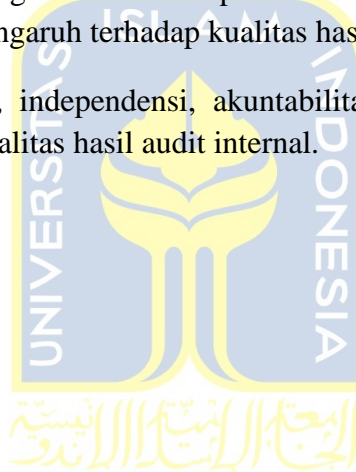
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	27
Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	56



## ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan agar dapat mengetahui apakah kompetensi, independensi, akuntabilitas, objektivitas, motivasi dan masa kerja berpengaruh terhadap kualitas hasil audit internal dari Kantor Inspektorat Kabupaten Sleman. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS. Sampel pada penelitian ini dipilih menggunakan metode purposive sampling sebanyak 31 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kualitas hasil audit internal, sedangkan variabel akuntabilitas, objektivitas, dan masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas hasil audit internal serta variabel independensi tidak berpengaruh terhadap kualitas hasil audit internal.

Kata kunci: kompetensi, independensi, akuntabilitas, objektivitas, motivasi, masa kerja, auditor internal, kualitas hasil audit internal.





## ABSTRACT

*This study aims to determine whether competence, independence, accountability, objectivity, motivation, and tenure affect to audit quality from auditor who works at Kantor Inspektorat Kabupaten Sleman. In collecting data, this study using questionnaires. The regression model used in this study is the linear regression models with SPSS. The sample was selected using purposive sampling method as many as 31 respondents. The results of this study indicate that the variables of competence and motivation have a negative and significant effect on the quality of internal audit results, while the variables of accountability, objectivity, and tenure have a positive and significant effect on the quality of internal audit results and the independence variable has no effect on the quality of internal audit results.*

*Keywords: competence, independence, accountability, objectivity, motivation, tenure, intern audit, quality of internal audit.*



# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang Penelitian

Seiring dengan berjalannya waktu perekonomian di Indonesia terus berkembang, maka pemerintah juga semakin ditekan agar bisa memberikan informasi mengenai pengelolaan keuangan negara yang akuntabel dan transparan. Sampai sekarang masih banyak praktik kecurangan seperti korupsi yang dilakukan oleh pejabat-pejabat pemerintahan pusat maupun daerah tingkat provinsi maupun kabupaten/kota. Hal tersebut menunjukkan bahwa masih lemahnya pengawasan dan kontrol internal pemerintahan.

Tujuan pengawasan internal adalah untuk meyakinkan bahwa kegiatan atau pekerjaan telah dijalankan sesuai dengan rencana awal. Pemerintah daerah tingkat provinsi/kabupaten/kota memiliki suatu unit organisasi Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) yaitu Inspektorat yang memiliki tanggung jawab langsung terhadap kepala pemerintah daerah. APIP mengawasi internal pemerintah mengenai pengelolaan tugas dan fungsi instansi pemerintah termasuk di dalamnya mengenai akuntabilitas keuangan. Peran dan fungsi dari Inspektorat telah disebutkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah, Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, serta Pasal 4 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2007 tentang Pedoman Teknis Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat Provinsi dan Kabupaten/Kota. Dilansir dari *website* Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi

(menpan.go.id) pada tanggal 16 Maret 2021, kinerja APIP saat ini dinilai masih lemah walaupun sudah didorong dengan upaya penguatan fungsi dan perannya. Salah satu penyebabnya adalah karena adanya tantangan sistemis berupa kuantitas dan kualitas SDM, kelembagaan dan kewenangannya, serta anggaran.

Audit internal adalah kegiatan asuransi dan konsultasi independen dan objektif yang dirancang untuk menambah nilai dan meningkatkan operasi organisasi dan membantu organisasi mencapai tujuannya dengan perubahan sistematis serta pendekatan disiplin untuk mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas manajemen risiko, pengendalian, dan proses tata kelola (The Institute of Internal Auditor, 2017). Audit internal memiliki peran yang penting dalam keberlangsungan suatu organisasi atau perusahaan, tak terkecuali lembaga pemerintahan. Apabila hasil audit internal dari pemerintah mengindikasikan adanya pengawasan dan pengelolaan keuangan yang baik maka dapat dikatakan bahwa hasil tersebut berkualitas. Namun apabila hasilnya menunjukkan bahwa terdapat kelonggaran di lembaga pemerintah untuk melakukan kecurangan dan penyimpangan anggaran maka hasil audit internal tersebut dapat dibilang rendah (Parasayu & Rohman, 2014).

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa pemerintah masih kurang baik dalam pengawasan internal sehingga dibutuhkan hasil audit internal yang lebih baik lagi. Bagi auditor, menilai kualitas hasil kerja adalah dengan membandingkan hasil yang telah dicapai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan. Oleh

karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas hasil kerja auditor internal inspektorat.

Kompetensi adalah sebuah keahlian khusus yang harus dimiliki oleh auditor yang dianggap mampu untuk memakai teori serta aplikasi dalam melaksanakan profesinya (Ulum MD, 2012). Bagi auditor, keahlian yang dimilikinya harus terus dijaga dan ditingkatkan agar dapat mendapatkan hasil audit yang berkualitas (Falatah & Sukirno, 2018). Selain kompetensi, sifat lain yang harus dimiliki oleh seorang auditor adalah independensi. Independensi adalah sebuah mental atau kejujuran yang dimiliki oleh seorang auditor dan sebuah sikap yang menunjukkan bahwa auditor tersebut tidak dikendalikan atau dipengaruhi oleh pihak tertentu. Seorang auditor wajib memiliki sikap independen agar menghasilkan laporan audit yang berkualitas.

Akuntabilitas atau rasa tanggung jawab bagi auditor juga merupakan sebuah sifat yang harus dimiliki oleh auditor karena dalam menjalankan tugasnya mengaudit laporan keuangan demi memenuhi permintaan klien auditor dituntut untuk bekerja dengan akuntabilitas yang tinggi dan profesional. Selain itu objektivitas juga harus dimiliki oleh auditor karena objektivitas merupakan suatu sikap mental yang tidak memihak sehingga laporan audit tidak memiliki hasil yang bias.

Masa kerja adalah jangka waktu yang telah ditempuh oleh individu dalam menjalankan tugasnya, selama waktu tersebut banyak pengalaman dan pelajaran yang dijumpai sehingga sudah mengerti keinginan dan harapan perusahaan (Handoko &

Hani, 2007). Menurut Balai Pustaka Departemen Pendidikan dan Kebudayaan (2013) masa kerja atau lama bekerja merupakan pengalaman individu yang akan menentukan pertumbuhan dalam pekerjaan dan jabatan. Tingkat kewaspadaan terhadap kesalahan dalam bekerja akan bertambah sesuai dengan usia, masa kerja di perusahaan dan lamanya bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Pada umumnya tenaga kerja baru biasanya belum mengetahui secara mendalam pekerjaan dan aturan keselamatannya, namun mementingkan selesainya sejumlah pekerjaan yang diberikan (Sari & Sitohang, 2019).

Beberapa penelitian terdahulu telah membahas faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas hasil audit internal. Di Indonesia penelitian serupa telah dilakukan oleh (Parasayu & Rohman, 2014); (Falatah & Sukirno, 2018); (Layli & Arifin, 2020); (Riani, 2013); (Robert Hasudungan & Laila, 2019). Secara umum penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kualitas hasil kerja auditor dipengaruhi oleh kompetensi auditor (Falatah & Sukirno, 2018) (Layli & Arifin, 2020). Sementara itu, faktor independensi tidak mempengaruhi kualitas hasil laporan audit (Layli & Arifin, 2020). Namun pada penelitian yang dilakukan oleh (Riani, 2013) menyatakan bahwa independensi memiliki pengaruh positif terhadap kualitas hasil laporan audit. Ketidakkonsistenan dan terdapat beberapa perbedaan dari penelitian terdahulu mungkin terjadi karena keterbatasan dan kelemahan peneliti, yaitu kurangnya sampel auditor sebagai responden dan beberapa penelitian hanya terfokus pada variabel-variabel tertentu sehingga mengabaikan faktor lain yang mungkin dapat mempengaruhi

kualitas hasil laporan audit. Beberapa saran diajukan oleh peneliti terdahulu untuk penelitian selanjutnya menambah variabel independen yang mungkin dapat mempengaruhi kualitas hasil laporan audit (Riani, 2013), dan memperbesar jumlah sampel penelitian dengan objek yang lebih luas pada Inspektorat Kota/Kabupaten (Parasayu & Rohman, 2014).

Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti terdorong untuk melakukan penelitian mengenai kualitas hasil auditor internal di sektor publik dengan mengacu pada penelitian terdahulu dan menambahkan variabel independen yaitu motivasi bagi auditor internal dalam menjalankan tugasnya. Dengan penelitian ini peneliti berharap agar dapat lebih mengembangkan penelitian terdahulu dan memberikan manfaat untuk Inspektorat Kabupaten Sleman.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi auditor internal berpengaruh terhadap kualitas hasil audit internal?
2. Apakah independensi auditor internal berpengaruh terhadap kualitas hasil audit internal?
3. Apakah akuntabilitas auditor internal berpengaruh terhadap kualitas hasil audit internal?
4. Apakah objektivitas auditor internal berpengaruh terhadap kualitas hasil audit internal?

5. Apakah motivasi auditor internal berpengaruh terhadap kualitas hasil audit internal?
6. Apakah masa kerja auditor internal berpengaruh terhadap kualitas hasil audit internal?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah kompetensi auditor internal berpengaruh terhadap kualitas hasil audit internal.
2. Untuk mengetahui apakah independensi auditor internal berpengaruh terhadap kualitas hasil audit internal.
3. Untuk mengetahui apakah akuntabilitas auditor internal berpengaruh terhadap kualitas hasil audit internal.
4. Untuk mengetahui apakah objektivitas auditor internal berpengaruh terhadap kualitas hasil audit internal.
5. Untuk mengetahui apakah motivasi auditor internal berpengaruh terhadap kualitas hasil audit internal.
6. Untuk mengetahui apakah masa kerja auditor internal berpengaruh terhadap kualitas hasil audit internal.

### **1.4 Kontribusi Penelitian**

Peneliti dapat memberikan manfaat kepada masyarakat untuk menambah pengetahuan mengenai audit internal dan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi

hasil dari audit internal. Untuk Inspektorat Kabupaten Sleman agar dapat lebih meningkatkan kinerja divisi audit internal supaya lebih baik dan efektif. Untuk peneliti berikutnya dan mahasiswa akuntansi agar dapat menjadikan penelitian ini sebagai bahan referensi tambahan dalam penelitiannya dan untuk peneliti, sebagai sarana untuk memperluas pengetahuan dalam dunia audit terutama audit internal, diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti di kemudian hari.

### **1.5 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab Pendahuluan menjelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, serta sistematika penulisan.

#### **BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

Pada bab Kajian Pustaka dan Perumusan Hipotesis membahas tinjauan pustaka sebagai acuan penulisan skripsi yang terdiri dari landasan teori tentang kompetensi, independensi, akuntabilitas, objektivitas, motivasi dan masa kerja dari kinerja auditor internal pemerintah.

#### **BAB III METODE PENELITIAN**



Pada bab Metode Penelitian ini membahas mengenai metode penelitian yang berisi populasi dan sampel, variabel-variabel penelitian, alat analisis dan pengujian hipotesis.

#### BAB IV ANALISA DAN PENELITIAN

Pada bab Analisa dan Penelitian menyajikan deskripsi statistik objek penelitian, hasil analisis data dijelaskan secara rinci serta pembahasannya.

#### BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab Kesimpulan dan Saran menjelaskan tentang kesimpulan dari penelitian ini dan saran yang diberikan kepada peneliti berikutnya.



## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

#### **2.1.1 Teori Atribusi**

Teori atribusi pertama kali diungkapkan oleh Fritz Haider pada tahun 1958 yang menjelaskan tentang perilaku manusia. Teori atribusi menjelaskan bagaimana proses kita menentukan penyebab dan motivasi perilaku seseorang, mengacu pada bagaimana seseorang menjelaskan alasan orang lain ataupun perilakunya sendiri. Pada teorinya, Fritz Haider menyatakan bahwa kekuatan internal dan eksternal seseorang dapat mempengaruhi perilaku seseorang. Kekuatan internal yang berasal dari dalam pribadi individu seperti kemampuan, pengetahuan, serta usaha seorang individu, dan kekuatan eksternal yang mungkin dapat menciptakan tekanan pada suatu situasi atau keadaan tertentu seperti lingkungan, aturan, dan cuaca. (Ikhsan Lubis, 2010) menjelaskan bahwa terdapat tiga peran perilaku yaitu:

a. Perbedaan (*Distinctiveness*)

Perbedaan merujuk kepada sikap seorang individu apakah akan bertindak sama dalam beberapa keadaan yang berbeda.

b. Konsensus (*Consensus*)

Konsensus merujuk kepada membandingkan bagaimana sikap antara seorang individu dengan individu lainnya dalam situasi yang sama. Apabila antar individu tersebut menanggapi sebuah situasi dengan cara yang sama maka hal tersebut dapat disebut dengan konsensus.

c. Konsistensi (*Consistency*)

Konsistensi adalah sebuah perbuatan yang terus diulangi sepanjang waktu.

Teori atribusi mengarah kepada faktor-faktor yang menghasilkan bagaimana perilaku dari seorang individu terbentuk. Peneliti menggunakan teori atribusi untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kualitas hasil laporan audit internal yang terdiri dari kompetensi, independensi, akuntabilitas, objektivitas, motivasi, dan masa kerja.

### **2.1.2 Kompetensi**

Secara umum kompetensi dapat diartikan sebagai suatu kemampuan atau keahlian yang dimiliki oleh seorang individu dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, kompetensi diartikan sebagai suatu keterampilan kerja yang dimiliki oleh setiap individu meliputi dasar pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

Bagi seorang auditor, kompetensi sangat dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaannya karena tingkat keberhasilan dari kinerja seseorang dapat ditentukan dari tingkat kompetensi suatu individu. Kompetensi dari seorang auditor dapat dilihat dari pengetahuan dan pengalaman yang cukup dan secara eksplisit dapat melakukan audit dengan objektif, cermat dan seksama (Ardini, 2010). Kompetensi yang dimiliki oleh auditor dapat meyakinkan masyarakat bahwa kualitas jasa layanan audit yang diberikan

berdasarkan profesionalisme tinggi. Kompetensi dapat terus ditingkatkan melalui pengalaman dan pendidikan seorang auditor.

### 2.1.2 Independensi

Independensi adalah suatu sikap yang menunjukkan kebebasan, tanpa adanya pengaruh dari pihak manapun dan tidak memihak ke pihak manapun. Sebagai seorang auditor memiliki kewajiban untuk berperilaku jujur kepada siapapun atas pekerjaannya, tidak hanya kepada manajemen, namun kepada seluruh pihak yang sudah mempercayainya seorang auditor untuk menjalankan tugasnya dengan baik (Ardini, 2010). Maka seorang auditor wajib menanamkan sikap independen dalam dirinya.

Menurut (Arens et al., 2012) independensi dapat diklasifikasikan menjadi tiga aspek, yaitu:

a. Independen dalam fakta (*independence in fact*)

Independen dalam fakta memiliki arti bahwa seorang auditor harus menjunjung tinggi kejujuran, hanya menyampaikan temuan-temuan berdasarkan fakta sehingga tidak menimbulkan bias dalam laporan auditnya. Selain itu independen dalam fakta juga berarti auditor harus bersikap bebas dan objektif dalam menjalankan audit. Seorang auditor internal juga dapat dikatakan independen apabila selama menjalankan tugasnya selalu mematuhi kode etik auditor internal.

b. Independen dalam penampilan (*independence in appearance*)

Independen dalam penampilan berarti seorang auditor harus menampilkan dirinya untuk tidak menciptakan pandangan dari lain pihak yang memberikan kesan tidak baik pada dirinya, sehingga seorang auditor dituntut untuk menjaga sikap dengan baik, dan tidak mudah dipengaruhi oleh pihak manapun.

c. Independen dalam kompetensi atau pikiran (*independence in competence or mind*)

Bagi seorang auditor apabila menemukan temuan audit yang mengindikasikan adanya pelanggaran atau kecurangan yang membutuhkan penyesuaian audit secara material namun auditor berpikir untuk memanfaatkan temuan tersebut untuk memeras *auditee*, apabila auditor memiliki pemikiran seperti itu walaupun belum dilaksanakan maka dalam kompetensinya (*in mind*) auditor tersebut sudah kehilangan independensinya. Hal ini berlaku untuk seluruh jenis auditor.

### 2.1.3 Akuntabilitas

Akuntabilitas adalah suatu bentuk pertanggungjawaban atas tanggung jawab yang diserahkan kepada suatu individu. Menurut (Mardiasmo, 2002) akuntabilitas adalah sebuah kewajiban di mana pemegang amanah (*agent*) harus menyajikan, melaporkan, mengungkapkan dan bertanggungjawab atas segala aktivitas yang menjadi tanggung jawabnya kepada pihak yang memberikan amanah (*principal*). Serta

pihak *principal* memiliki hak dan kewenangan untuk meminta pertanggungjawaban pihak *agent*.

Menurut (Arif et al., 2002) akuntabilitas lebih dari sekedar ketaatan kepada peraturan undang-undang yang berlaku, namun tetap memperhatikan penggunaan sumber daya dengan ekonomis, bijaksana, efektif dan efisien. Tujuan utama dari akuntabilitas agar dapat menghasilkan laporan keuangan yang terpercaya.

#### **2.1.4 Objektivitas**

Menurut KBBI objektivitas adalah sikap jujur, tidak dipengaruhi pendapat dan pertimbangan pribadi atau golongan dalam mengambil suatu keputusan atau tindakan. Seorang auditor dituntut untuk memiliki sikap objektivitas. Auditor harus bersikap objektif didasari oleh bukti-bukti yang diperoleh selama melakukan pemeriksaan dan melakukan *review* sebelum melaporkan hasil auditnya. Pada tahun 2005 Pusdiklatwas BPKP menyatakan objektivitas sebagai tidak terikatnya seorang individu dari pengaruh pandangan subjektif pihak lain yang berkepentingan, sehingga mengungkapkan pendapat apa adanya. Faktor-faktor yang dapat menunjang objektivitas yaitu:

- a. Dapat dipercaya dan diandalkan;
- b. Hanya fokus pada satu pekerjaan saja, tidak merangkap pekerjaan lain yang merupakan tugas operasional untuk diperiksa secara objektif;
- c. Tidak memiliki niat untuk mencari-cari kesalahan orang lain;
- d. Memberikan kriteria dan kebijaksanaan yang resmi; dan

- e. Dalam mengambil keputusan ataupun bertindak didasari oleh pemikiran yang logis.

### 2.1.5 Motivasi

Motivasi dapat didefinisikan sebagai dorongan positif yang memberikan kekuatan untuk seseorang dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya. Bagi auditor, penting untuk memiliki motivasi yang kuat dalam menjalankan pekerjaannya karena motivasi auditor merupakan suatu faktor yang penting dalam tugas audit. Pada dasarnya motivasi yang dimiliki oleh seorang auditor sangat penting demi melanjutkan keberlangsungan bisnis (Hanjani, 2014). Terdapat sebuah teori motivasi mengenai hierarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow dalam (Can & Yasri, 2016) bahwa setiap manusia memiliki 5 (lima) tingkat kebutuhan yaitu:

- a. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*) meliputi kebutuhan makan dan minum, berlindung, kebutuhan seksual serta kebutuhan fisik lainnya.
- b. Kebutuhan akan keamanan dan keselamatan kerja (*security or safety needs*) seperti rasa aman untuk melindungi diri dari ancaman, bahaya, konflik, dan lingkungan.
- c. Kebutuhan sosial (*acceptance needs*) meliputi rasa kepemilikan, persahabatan, penerimaan, serta rasa kasih dan sayang.
- d. Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*) meliputi rasa ingin dihormati dan dihargai oleh orang lain.

- e. Kebutuhan aktualisasi diri (*needs for self actualization*) meliputi dorongan untuk menjadi diri sendiri, menggunakan potensi dan kemampuan diri sendiri, serta mengungkapkan pendapat.

Menurut Sutrisno (2006) dalam (Can & Yasri, 2016) membagi faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi menjadi dua, yaitu:

- a. Faktor internal yang mempengaruhi motivasi seseorang yang di antaranya untuk terus bertahan hidup, keinginan untuk bisa mengenali kebutuhan akan kekuasaan.
- b. Faktor eksternal yaitu kondisi lingkungan kerja, pengawasan yang baik, keamanan bekerja, serta status dan kompensasi yang memadai.

### **2.1.6 Masa Kerja**

Masa kerja diartikan sebagai pengalaman individu yang menentukan perubahan dalam pekerjaan dan jabatan. Semakin lama seseorang bekerja di suatu perusahaan maka akan semakin mudah bagi orang tersebut dalam melaksanakan tugasnya. Seorang dapat dikatakan loyal apabila telah bekerja dalam waktu yang lama untuk sebuah perusahaan. Jika seorang pekerja memiliki loyalitas yang tinggi untuk perusahaan, maka kinerja orang tersebut akan menuju ke arah yang positif (Sari & Sitohang, 2019).

Seorang auditor yang berpengalaman akan sangat membantu mencari solusi terhadap permasalahan yang dihadapi karena sudah banyak kasus yang telah ditanganinya, serta pengalaman bagi auditor akan membantu auditor untuk lebih paham



mengenai etika profesi sehingga mempengaruhi sikap auditor dalam menjalankan tugasnya dan diharapkan akan menghasilkan kualitas audit yang baik.

### **2.1.7 Kualitas Hasil Audit Internal**

Menurut Boynton, Johnson dan Kell pada tahun 2003 audit adalah sebuah proses yang dilakukan secara sistematis dalam mengumpulkan dan mengevaluasi bukti audit secara objektif mengenai asersi-aseri dan kejadian ekonomi untuk meningkatkan derajat kesamaan antara peristiwa ekonomi yang telah terjadi sebelumnya dengan asersi tersebut yang kemudian disampaikan hasilnya kepada pihak-pihak yang berkepentingan. Dalam pengertian audit, sistematis bermaksud bahwa setiap perencanaan dan pelaksanaan strategi audit adalah sesuatu yang berurutan, yang telah direncanakan dan memiliki tujuan yang jelas. Asersi dan kejadian ekonomi adalah pernyataan yang bersangkutan dengan kejadian ekonomi yang diperoleh atas proses akuntansi kemudian disampaikan dalam bentuk laporan audit (Mulyadi, 2011).

Kualitas audit adalah hasil kualitas auditor yang dilihat dari laporan hasil audit yang dapat diandalkan karena telah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Menurut Standar Profesi Akuntan Publik (SPAP) audit yang dilaksanakan auditor dikatakan memiliki kualitas yang baik jika memenuhi ketentuan dan standar pengauditan. Probabilitas auditor menemukan temuan tergantung pada kemampuan teknis auditor, dan tindakan untuk melaporkan temuan bergantung pada independensi seorang auditor. Menurut (Septriani, 2012) kualitas audit adalah segala kemungkinan auditor saat melakukan audit, akan menemukan temuan pada sistem

akuntansi dan melaporkannya pada dalam laporan audit, maka auditor dalam melaksanakan tugasnya berpedoman pada standar audit dan kode etik akuntan publik yang relevan sehingga kualitas audit dapat terjaga kualitasnya dan tidak menyesatkan para penggunanya dalam pengambilan keputusan.

## 2.2 Penelitian yang Relevan

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas hasil laporan audit internal. Hasil dari beberapa penelitian tersebut akan digunakan untuk perbandingan dan referensi dalam penelitian ini. Penelitian terdahulu adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1  
Penelitian Terdahulu.

No	Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	(Robert Hasudungana & Laila, 2019)	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Audit Internal Inspektorat	Independensi, kompetensi, kualitas audit, dan dukungan manajemen.	Independensi dan kualitas audit tidak berpengaruh terhadap efektivitas audit internal, kompetensi dan dukungan manajemen berpengaruh terhadap

		se- Karesidenan B		efektivitas audit internal.
2	(Parasayu & Rohman, 2014)	Analisis Faktor- Faktor yang Mempengar uhi Kualitas Hasil Audit Internal (Studi Persepsi Aparat Intern Pemerintah Kota Surakarta dan Kabupaten Boyolali)	Independensi, objektivitas, pengetahuan, pengalaman kerja, integritas, etika audit.	Independensi dan pengetahuan tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas hasil audit internal, sedangkan objektivitas, pengalaman kerja, integritas, dan etika audit berpengaruh signifikan terhadap kualitas hasil audit internal.

3	(Afridzal et al., 2017)	Faktor- Faktor yang Mempengaruh uhi Kualitas Hasil Kerja Auditor Internal (Penelitian dilakukan di Pemerintah Kabupaten Aceh Besar dan Kota Banda Aceh)	Akuntabilitas, pengetahuan audit, dan motivasi.	Secara parsial, akuntabilitas berpengaruh negatif terhadap kualitas hasil kerja auditor, sedangkan pengetahuan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kualitas hasil kerja auditor.
4	(Layli & Arifin, 2020)	Pengaruh Kompetensi, Independensi, dan Kemahiran Profesional terhadap	Kompetensi, independensi, kemahiran profesional.	Kompetensi berpengaruh positif terhadap kualitas audit, sedangkan independensi dan kemahiran profesional tidak memiliki

		Kualitas Audit		pengaruh positif terhadap kualitas audit.
5	(Baharudin et al., 2014)	Factors that Contribute to the Effectiveness of Internal Audit in Public Sector	Kompetensi auditor, independensi/objektivitas auditor internal, dan dukungan manajemen terhadap peran auditor internal.	Kompetensi auditor, independensi/objektivitas auditor internal dan dukungan manajemen berpengaruh positif terhadap keefektifan audit internal.

## 2.3 Hipotesis

### 2.3.1 Pengaruh Kompetensi terhadap Kualitas Hasil Audit Internal

Dalam Standar Auditing (SA) Seksi 150 Pernyataan Standar Auditing (PSA) nomor 1 bagian standar umum audit bertuliskan bahwa audit harus dilakukan oleh seorang atau lebih yang telah terlatih dan memiliki keahlian teknis yang memadai sebagai auditor. Kompetensi adalah satu dari beberapa kualifikasi yang wajib dimiliki oleh seorang auditor agar dapat melaksanakan audit dengan baik. Maka dari itu seorang auditor wajib memiliki mutu profesional yang baik, memiliki keahlian di bidangnya, dan pengetahuan yang memadai. Bagi seorang auditor internal juga dituntut untuk menguasai bidang lain yang digelutinya agar dapat mengetahui masalah secara lebih mendalam serta auditor internal juga dituntut untuk menguasai disiplin ilmu lain untuk

mendukung pekerjaannya dan mempunyai keterampilan dalam berkomunikasi dengan orang lain.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Layli & Arifin, 2020) dan (Falatah & Sukirno, 2018) telah membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas hasil audit. Maka dapat diartikan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki auditor dalam menjalankan audit, maka akan menghasilkan kualitas hasil audit yang semakin baik.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat digambarkan bahwa kompetensi diperkirakan akan berpengaruh secara positif terhadap kualitas hasil audit internal. Sehingga hipotesis yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

H1 : Kompetensi berpengaruh positif terhadap kualitas hasil audit internal.

### **2.3.2 Pengaruh Independensi terhadap Kualitas Hasil Audit Internal**

Dalam menjalankan tugasnya, auditor internal dapat dikatakan profesional apabila memiliki independensi. Independensi dapat diartikan dengan merdeka, bebas, tidak memihak, tidak dalam tekanan suatu pihak, netral, objektif, memiliki integritas, dan tidak dalam posisi konflik kepentingan adalah sikap netral yang tidak dipengaruhi oleh pihak manapun (Sukrisno & I Cenik, 2014). Menurut (Higson, 2003) jika auditor tidak bersikap independen maka orang lain akan menganggap kegiatan audit hanya buang-buang waktu dan angka-angka yang terdapat dalam laporan keuangan menjadi tidak berarti. Bagi seorang auditor independen berarti tidak mudah dipengaruhi,

sehingga auditor harus bersikap mandiri dalam melakukan tugasnya secara objektif dan bebas yang berarti auditor tidak diperbolehkan untuk memihak siapapun dalam memberikan pendapat, simpulan dan rekomendasi.

Penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa independensi berpengaruh positif telah dilakukan oleh (Falatah & Sukirno, 2018). Maka dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat independensi yang dimiliki oleh seorang auditor dalam melaksanakan tugasnya, maka akan menghasilkan kualitas hasil audit yang semakin baik.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa independensi digambarkan akan berpengaruh positif terhadap kualitas hasil audit internal. Sehingga hipotesis yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut.

H2 : Independensi berpengaruh positif terhadap kualitas hasil audit internal.

### **2.3.3 Pengaruh Akuntabilitas terhadap Kualitas Hasil Audit Internal**

Menurut (Hilman et al., 2021), akuntabilitas adalah dorongan psikologi yang dimiliki oleh seseorang untuk menyelesaikan kewajibannya yang akan dipertanggungjawabkan kepada lingkungannya. Hasil pekerjaan auditor akan mempengaruhi kesimpulan akhir dan akan mempengaruhi tepat atau tidaknya keputusan yang diambil oleh pihak eksternal perusahaan sehingga auditor dituntut untuk memberikan hasil yang berkualitas dengan auditor memiliki rasa tanggung jawab setiap mengerjakan tugasnya, serta memiliki sikap profesional agar dapat menghindari

kesalahan atau penyimpangan yang mungkin terjadi selama proses audit. Perasaan tanggung jawab tersebut dapat dikatakan sebagai akuntabilitas bagi seorang auditor.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hilman et al., 2021) telah membuktikan bahwa akuntabilitas berpengaruh terhadap kualitas hasil. Maka dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat akuntabilitas yang dimiliki auditor, maka akan semakin baik hasil audit yang akan dihasilkan.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa akuntabilitas diperkirakan akan berpengaruh positif terhadap kualitas hasil audit internal. Sehingga hipotesis yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut.

H3 : Akuntabilitas berpengaruh positif terhadap kualitas hasil audit internal.

#### **2.3.4 Pengaruh Objektivitas terhadap Kualitas Hasil Audit Internal**

Jika auditor memiliki prinsip objektivitas yang tinggi, maka akan menghasilkan kualitas hasil audit internal yang baik. Sesuai yang tercantum dalam Standar Audit APIP bagian Standar Umum menyatakan bahwa semakin baik prinsip objektivitas auditor, akan semakin baik kualitas pemeriksaannya serta mensyaratkan auditor untuk melakukan audit dengan jujur dan tidak dapat dikompromi kualitasnya. Maka dari itu auditor diwajibkan untuk memiliki sikap objektif di mana seorang auditor harus memiliki keyakinan dan kualitas yang memadai dalam memberikan jasa layanan audit. Objektivitas secara terus menerus harus terus dikembangkan oleh seorang auditor internal dalam menjalankan tugasnya karena auditor harus bersikap objektif dalam



menjalankan tugasnya dan hanya melaporkan sesuai dengan bukti atau temuan yang telah ditemukan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (D. Amalia & Sarazwati, 2017) membuktikan bahwa objektivitas berpengaruh terhadap kualitas hasil audit internal. Maka dapat diartikan bahwa semakin tinggi objektivitas auditor maka akan menghasilkan kualitas hasil audit yang semakin baik.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa objektivitas diperkirakan akan berpengaruh positif terhadap kualitas hasil audit internal. Sehingga hipotesis yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut.

H4 : Objektivitas berpengaruh positif terhadap kualitas hasil audit internal.

### **2.3.5 Pengaruh Motivasi terhadap Kualitas Hasil Audit Internal**

Teori atribusi menjelaskan mengenai pemahaman reaksi seseorang terhadap peristiwa yang terjadi di sekitar mereka baik internal maupun eksternal yang secara sadar mengetahui alasan atas kejadian yang dialami (Ahmadi & Prabowo, 2021). Menurut (Malayu, 2007) dalam bukunya membagi motivasi menjadi dua yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berbuat sebaik mungkin untuk meningkatkan kinerja, maka disediakan sumber-sumber yang memadai dan akan mendapatkan penghargaan atas kinerjanya. Sedangkan, motivasi negatif bertujuan untuk mengendalikan upaya negatif dalam lingkup pekerjaan yang bertujuan untuk menimbulkan rasa takut bagi seseorang jika tidak memberikan kinerja yang terbaik. Sama halnya dengan teori atribusi, motivasi

positif dapat memberikan dorongan bagi seorang atau kelompok dalam menjalankan tugasnya dengan baik demi mendapatkan hadiah. Kualitas laporan audit akan semakin berkualitas apabila auditor yang mengerjakannya memiliki motivasi positif yang baik dalam menjalankan tugasnya. Motivasi bagi auditor sektor publik dapat berupa insentif seperti tunjangan prestasi kerja, beban kerja, dan risiko kerja.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi diperkirakan akan berpengaruh positif terhadap kualitas hasil audit internal. Sehingga hipotesis yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

H5: Motivasi berpengaruh positif terhadap kualitas hasil audit. internal

### **2.3.6 Pengaruh Masa Kerja terhadap Kualitas Hasil Audit Internal**

Masa kerja atau pengalaman bagi auditor adalah akumulasi dari semua yang diperoleh melalui interaksi. Apabila seorang memasuki karier sebagai akuntan publik, maka ia harus mencari pengalaman profesi melalui pengawasan akuntan senior yang lebih berpengalaman (Mulyadi, 2011). Bagi seorang auditor, pengalaman melakukan pemeriksaan laporan keuangan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat skeptisme profesional karena auditor yang berpengalaman memiliki kemampuan lebih baik dalam mendeteksi adanya kecurangan-kecurangan dalam laporan keuangan (Nurkholis, 2020)

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Limonu et al., 2021) telah membuktikan bahwa masa kerja auditor berpengaruh positif terhadap kualitas hasil

audit internal. Maka dapat diartikan bahwa semakin lama auditor menjalankan profesinya, maka akan semakin baik kualitas hasil audit yang dihasilkannya.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa masa kerja diperkirakan akan berpengaruh positif terhadap kualitas hasil audit internal. Sehingga hipotesis yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

H6: Masa kerja berpengaruh positif terhadap kualitas hasil audit internal.

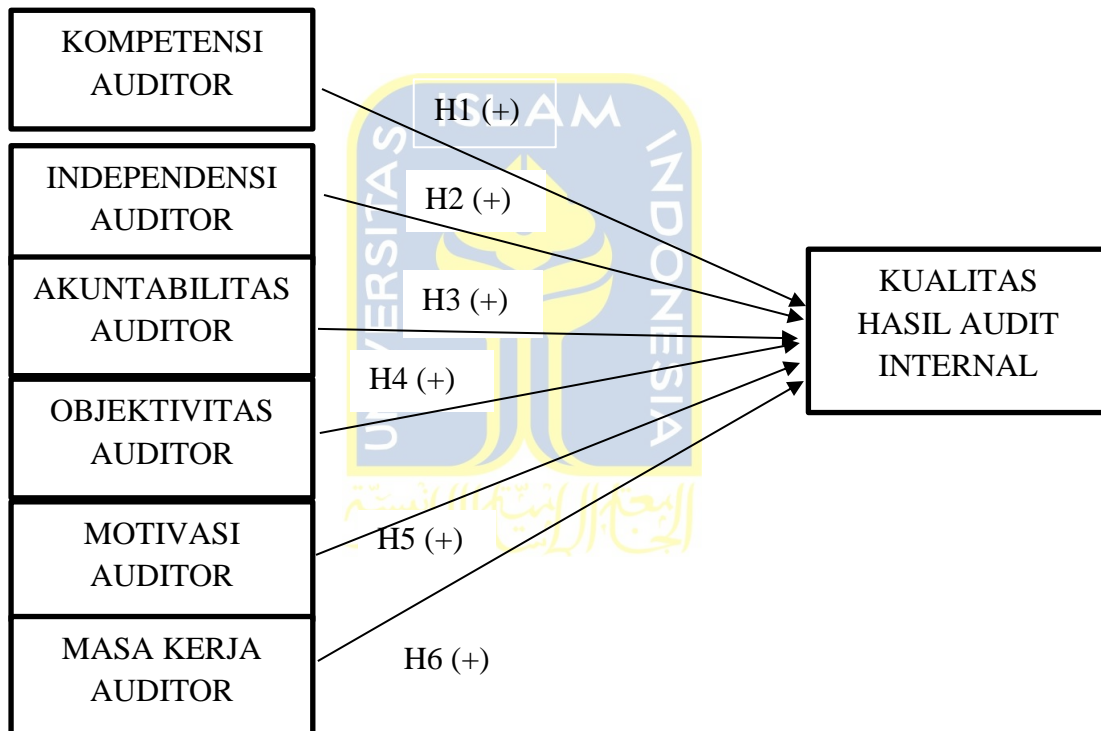


## 2.4 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori dan perumusan hipotesis, kerangka penelitian yang dapat digambarkan adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **3.1 Populasi dan Sampel Penelitian**

#### **3.1.1 Populasi**

Populasi adalah keseluruhan subjek atau totalitas subjek penelitian yang dapat berbentuk orang, benda, atau suatu hal yang dalamnya dapat diperoleh dan atau memberikan data atau informasi mengenai penelitian. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh auditor internal di Kantor Pemerintah Daerah Kabupaten Sleman.

#### **3.1.2 Sampel**

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang dimiliki oleh suatu populasi, atau sebagian kecil dari anggota populasi yang diambil sesuai dengan prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Pemilihan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*. Sampel pada penelitian ini adalah seseorang yang bekerja sebagai auditor internal di Kantor Pemerintah Daerah Kabupaten Sleman.

### **3.2 Teknik Pengumpulan Data**

Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer, dengan pengisian kuesioner yang dibagikan kepada Auditor Internal yang bekerja di Kantor Inspektorat Kabupaten Sleman.

### **3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Pada penelitian ini terdapat dua jenis variabel yang berbeda, yaitu:

### 3.3.1 Variabel Dependen

Variabel dependen (Y) atau dapat disebut sebagai variabel keluaran, kriteria, dan konsekuensi. Dalam Bahasa Indonesia biasa disebut sebagai variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen atau variabel bebas (Ridha, 2017). Dalam penelitian ini adalah kualitas hasil audit internal. Kualitas hasil audit internal dipengaruhi oleh variabel independen. Audit dapat dikatakan berkualitas jika audit tidak mengalami kegagalan. Kegagalan dalam audit dapat terjadi jika auditor tidak independen dalam kenyataannya. Atau jika auditor independen melakukan kesalahan dengan tidak mengeluarkan laporan audit yang baik karena gagal dalam mengumpulkan bukti yang baik dan kompeten sesuai dengan standar audit (Ahmadi & Prabowo, 2021).

### 3.3.2 Variabel Independen

Variabel independen (X) adalah variabel yang memengaruhi variabel dependen atau hasil dan tidak ada pengaruh dari variabel lainnya. Setiap variabel independen dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala *likert* lima dimensi yang terdiri atas: skala 1 = Sangat Tidak Setuju (STS), skala 2 = Tidak Setuju (TS), skala 3 = Netral (N), skala 4 = Setuju (S), skala 5 = Sangat Setuju (SS). Terdapat lima variabel independen dalam penelitian ini, yaitu:

1. Kompetensi

Untuk dapat mendapatkan hasil audit yang berkualitas maka auditor yang bertugas harus memiliki kompetensi. Hasil audit yang berkualitas akan membuat laporan keuangan juga berkualitas dan membantu pengguna untuk mengambil keputusan berdasarkan informasi yang disediakan oleh laporan hasil audit (Chanawongse et al., 2011). Kompetensi auditor internal dalam penelitian ini adalah mengenai pengetahuan auditor, kualifikasi pendidikan, kualifikasi profesional, pengalaman kerja dan jam pelatihan tahunan.

## 2. Independensi

Independensi adalah kebebasan auditor dalam menjalankan tugasnya. Kebebasan yang dimaksud adalah tidak bias terhadap satu atau beberapa pihak. Independensi dibutuhkan auditor agar memperoleh kepercayaan publik dan para pemakai laporan keuangan. Dalam penelitian ini independensi auditor diukur dengan tingkat kemandirian atau sikap auditor, kontak dengan senior atau atasan, konflik kepentingan, dan interaksi dengan karyawan selain auditor.

## 3. Akuntabilitas

Akuntabilitas adalah dorongan atau motivasi bagi auditor yang dapat memengaruhi auditor untuk mempertanggungjawabkan hasil yang telah dikerjakannya kepada lingkungan sekitar. Indikator pengukuran dalam variabel ini adalah seberapa besar motivasi auditor dalam menjalankan pekerjaan, keyakinan hasil kerjanya akan diperiksa oleh atasan, dan pengabdian profesi sebagai auditor.

#### 4. Objektivitas

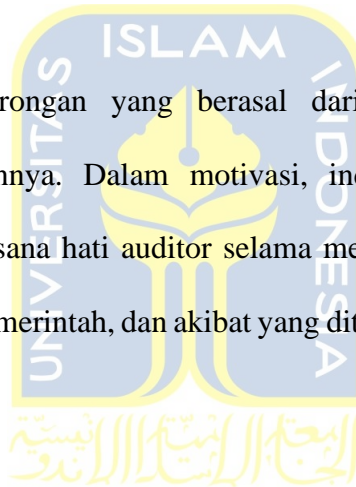
Objektivitas adalah sikap objektif yang diterapkan oleh auditor dalam melaksanakan tugasnya. Indikator penilaian untuk objektivitas status organisasi, profesionalisme auditor dalam menjalankan tugasnya, dan kebebasan ruang lingkup audit.

#### 5. Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang berasal dari lingkungan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dalam motivasi, indikator yang digunakan untuk penelitian ini adalah suasana hati auditor selama menjalankan tugas, pengaruh hasil audit internal terhadap pemerintah, dan akibat yang diterima auditor atas hasil kerjanya.

#### 6. Masa Kerja

Masa kerja adalah lamanya seorang auditor menjalankan profesinya. Dalam masa kerja, indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah lamanya seseorang bekerja sebagai auditor di Kantor Inspektorat Kabupaten Sleman dan banyaknya tugas audit yang diberikan kepada auditor.





### 3.4 Alat Analisis Data

Pada penelitian ini, alat analisis data primer yang dipakai adalah kuesioner. Kuesioner dipakai untuk mencari jawaban dari responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh peneliti untuk diteliti lebih lanjut. Dengan menggunakan kuesioner, diharapkan responden akan lebih mudah dalam memilih jawaban karena pilihan jawaban sudah tersedia.

Pada penelitian ini menggunakan skala rating atau juga dapat disebut sebagai skala *likert*. Skala *likert* dengan lima dimensi penilaian yang terdiri dari sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, dan sangat setuju. Jawaban dari responden akan diberikan poin penilaian sebagai berikut:

- Jawaban Sangat Tidak Setuju bernilai 1
- Jawaban Tidak Setuju bernilai 2
- Jawaban Netral bernilai 3
- Jawaban Setuju bernilai 4
- Jawaban Sangat Setuju bernilai 5

### 3.5 Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan regresi berganda sebagai alat penelitian dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25 dengan metode analisis kuantitatif.

### 3.5.1 Statistik Deskriptif

Menurut (Ghozali, 2013) statistik deskriptif digunakan untuk memberikan deskriptif dari suatu data yang dilihat dari nilai minimum, nilai maksimum, rata-rata (*mean*), dan standar deviasi (*standard deviation*).

### 3.5.2 Uji Kualitas Data

#### 3.5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu metode uji yang dipakai untuk mengukur tingkat validitas suatu kuesioner yang digunakan untuk penelitian. Kuesioner dapat dinyatakan valid apabila pernyataan yang terdapat pada kuesioner mampu mengungkapkan informasi yang dapat diukur dengan kuesioner tersebut (Ghozali, 2013). Suatu instrumen dapat dikatakan valid jika nilai *r* hitung (*corrected item-total correlation*) memiliki nilai yang lebih besar dibanding *r* tabel ( $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ ). Nilai *r* tabel bisa dilihat pada tabel nilai *r* Product Moment yang kemudian disesuaikan dengan jumlah sampel yang dipakai (Ghozali, 2013).

#### 3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas didefinisikan sebagai suatu alat ukur yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan bagian dari indikator variabel. Suatu kuesioner dapat dinilai reliabel atau andal jika jawaban responden terhadap pertanyaan dalam kuesioner tersebut adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Kuesioner dapat dinilai reliabel atau andal apabila nilai *Cronbach's Alpha*  $\geq 0,6$  (Ghozali, 2013).

### 3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik pada penelitian digunakan sebagai salah satu alat uji untuk menguji data yang digunakan dalam penelitian apakah sudah memenuhi kriteria asumsi klasik. Uji asumsi klasik juga digunakan untuk meminimalkan terjadinya estimasi data yang bias karena tidak semua data dapat diterapkan regresi. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

#### 3.5.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah salah satu metode uji yang digunakan dalam penelitian yang memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel independen dan dependen yang digunakan dalam penelitian mempunyai distribusi yang normal atau tidak (Ghozali, 2013). Model regresi dapat dikatakan baik apabila memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov Smirnov. Dengan metode Kolmogorov Smirnov apabila nilai *asympt.sig 2-tailed*  $> 0,05$  maka distribusi data dikatakan normal sedangkan apabila nilai *asympt.sig 2-tailed*  $< 0,05$  maka distribusi data dikatakan tidak normal.

#### 3.5.3.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah antara variabel independen yang satu dengan variabel independen yang lain terdapat korelasi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Uji multikolinearitas bisa dilakukan dengan 2 (dua) cara yaitu dengan melihat *Variance*

*Inflation Factors* (VIF) dan *Tolerance Value*. Jika  $VIF < 10$  dan *tolerance value*  $> 0,10$  maka tidak terjadi gejala multikolinearitas.

### 3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas didefinisikan sebagai pengujian model regresi terjadi ketidaksamaan. Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan metode *Scatterplot*, yaitu dengan memperhatikan plot dari sebaran residual dan variabel yang diprediksikan. Jika sebaran titik dalam plot tidak menunjukkan adanya pola dan tersebar luas tidak menumpuk di suatu titik maka dapat dikatakan bahwa data model terbebas dari asumsi heteroskedastisitas (Gunawan, 2016).

### 3.5.4. Analisis Regresi Berganda

Pada penelitian ini pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi berganda yang tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependennya. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kompetensi (X1), independensi (X2), akuntabilitas (X3), objektivitas (X4), motivasi (X5), dan masa kerja (X6), sedangkan variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitas hasil audit internal (Y). Berdasarkan hubungan antara variabel maka digunakan model persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6$$

Keterangan:

Y : Kualitas hasil audit internal

a : Nilai konstanta (nilai Y apabila X=0)

b1-b6 : Koefisien arah regresi

X1 : Kompetensi

X2 : Independensi

X3 : Akuntabilitas

X4 : Objektivitas

X5 : Motivasi

X6 : Masa kerja



## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Deskripsi Objek Penelitian

Penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebar di Kantor Inspektorat Kabupaten Sleman. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 33 responden sesuai dengan jumlah staf auditor internal di Kantor Inspektorat Kabupaten Sleman. Hasil penyebaran kuesioner dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.1  
Jumlah Kuesioner

Keterangan	Total
Kuesioner disebar	33
Kuesioner tidak lengkap	(2)
Kuesioner yang dapat dianalisis	31

Sumber: data primer 2021

### 4.2 Deskripsi Responden

#### 4.2.1 Jenis Kelamin

Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2  
Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
---------------	--------	------------

Perempuan	19	61%
Laki-laki	12	39%
Jumlah	31	100%

Sumber: data primer 2021

Berdasarkan tabel 4.2, dapat diketahui bahwa mayoritas responden adalah perempuan sebanyak 19 responden atau 61%, sedangkan responden laki-laki sebanyak 12 responden atau sebesar 39%.

#### 4.2.2 Pendidikan

Deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3  
Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
S1	17	55%
S2	8	26%
S3	0	0
Lainnya	6	19%
Jumlah	31	100%

Sumber: Data primer 2021

Berdasarkan tabel 4.3, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dengan pendidikan S1 sebanyak 17 responden atau 55%, responden dengan tingkat pendidikan

S2 terdapat 8 responden atau 26%, sedangkan 6 responden dengan pendidikan selain S1 dan S2 berjumlah 6 responden atau 15%.

Latar belakang pendidikan memiliki pengaruh terhadap tingkat dan pengetahuan serta kepribadian seseorang, apabila pendidikan yang ditempuh adalah pendidikan yang sesuai dengan profesi yang digeluti dalam dunia kerja. Dengan bekal pendidikan tersebut, seseorang akan mampu menghadapi persoalan-persoalan yang berkaitan dengan profesinya yang akan ditemui selama menjalankan pekerjaannya. Menurut Peraturan BPKP No.9 Tahun 2019, Persyaratan *Inpassing* Ke dalam Jabatan Fungsional Auditor (JFA) beberapa di antaranya adalah memiliki ijazah pendidikan terakhir sesuai dengan persyaratan kualifikasi pendidikan dan jabatan yang akan diduduki paling rendah Diploma III (D3) untuk keterampilan dan paling rendah Sarjana (S1) atau Diploma IV (D4) untuk keahlian. Auditor Inspektorat Kabupaten Sleman memiliki auditor sebanyak 33 orang dengan latar belakang pendidikan yang berbeda-beda yaitu ilmu ekonomi, hukum, akuntansi dan teknik sipil dengan mayoritas latar belakang pendidikan ekonomi dan ilmu hukum.

#### 4.2.3 Umur

Deskripsi responden berdasarkan umur adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4  
Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	Persentase
25-34 Tahun	9	29%



35-44 Tahun	4	13%
45-54 Tahun	14	45%
>54 Tahun	4	13%
Jumlah	31	100%

Sumber: Data primer 2021

Tabel 4.4 adalah tabel klasifikasi responden berdasarkan umur, dapat dilihat dari tabel 4.4 di atas dapat diketahui bahwa responden dengan rentang umur 25-34 tahun sebanyak 9 orang atau 29%, responden dengan rentang umur 35-44 tahun dan di atas 54 tahun sebanyak 4 orang atau 13%, mayoritas rentang umur responden dalam penelitian ini adalah 45-54 tahun sebanyak 14 responden atau 45%.

#### 4.2.4 Jabatan

Deskripsi responden berdasarkan jabatan adalah sebagai berikut:



Tabel 4.5  
Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Jumlah	Persentase
Auditor Pelaksana	8	26%
Auditor Pertama	1	3%
Auditor Muda	9	29%
Auditor Madya	10	32%
Inspektur Pembantu (Irban)	3	10%

Jumlah	31	100%
--------	----	------

Berdasarkan tabel 4.5, dapat diketahui bahwa mayoritas responden memiliki jabatan sebagai Auditor Madya sebanyak 10 responden atau 32%, kemudian Auditor Muda sebanyak 9 responden atau 29%, Auditor Pelaksana sebanyak 8 responden atau 26%, Inspektur Pembantu (Irban) sebanyak 3 responden atau 10%, dan Auditor Pertama sebanyak 1 responden atau 3%.

#### 4.2.5 Masa Kerja

Deskripsi responden berdasarkan masa kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6  
Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja (lama bekerja di Inspektorat Kabupaten Sleman)	Jumlah	Persentase
1-2 Tahun	12	39%
3-4 Tahun	19	61%
>4 Tahun	0	0
Jumlah	31	100%

Sumber: Data Primer 2021

Berdasarkan tabel 4.6 diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 19 responden atau 61% telah bekerja selama 3-4 tahun. Kemudian sebanyak 12 responden atau 39% telah bekerja selama 1-2 tahun.

### 4.3 Analisis Statistik Deskriptif

Penggunaan analisis statistik deskriptif dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui gambaran secara umum dari semua variabel dependen maupun independen yang digunakan dalam penelitian ini. Statistik deskriptif menggambarkan data masing-masing variabel secara umum terhadap data yang diolah, antara lain: rata-rata (*mean*), nilai minimum, nilai maximum, dan standar deviasi (*standard deviation*). Hasil penelitian ini didapat dari hasil perhitungan kuesioner dengan variabel yang diteliti. Variabel tersebut antara lain: kompetensi (X1), independensi (X2), akuntabilitas (X3), Objektivitas (X4), motivasi (X5), dan masa kerja (X6). Hasil dari analisis statistik deskriptif dapat dilihat pada tabel 4.7.

Tabel 4.7  
Analisis Deskriptif

#### Descriptive Statistics

	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviatio n
Kompetensi (X1)	31	4,30	5,00	4,79	0,22

Independensi (X2)	31	4,38	5,00	4,75	0,22
Akuntabilitas (X3)	31	3,86	4,71	4,08	0,19
Objektivitas (X4)	31	4,00	5,00	4,41	0,37
Motivasi (X5)	31	1,38	4,75	2,62	0,50
Masa Kerja (X6)	31	2,22	5,00	3,63	0,66
Kualitas Hasil Auditor Internal (Y)	31	3,57	5,00	4,08	0,40
Valid N (listwise)	31				

Sumber: Output SPSS, 2021

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel di atas, lambang n menggambarkan bahwa banyaknya responden pada penelitian ini sebanyak 31 responden. Nilai terendah (minimum) menggambarkan nilai dengan skor terendah sedangkan nilai tertinggi (maksimum) menggambarkan nilai dengan skor tertinggi. rata-rata *atau Mean* merupakan hasil dari seluruh jawaban responden yang dijumlah kemudian dibagi dengan banyaknya responden. Standar deviasi yaitu akar dari jumlah

kuadrat dari selisih nilai rata dengan rata-rata dibagi dengan banyaknya data. Semakin tinggi nilai standar deviasi menggambarkan heterogenitas data sedangkan semakin kecil nilai standar deviasi menggambarkan homogenitas data.

Sebelum dilakukan analisis deskriptif, jawaban responden dikategorikan sebagai penilaian terendah dan penilaian tertinggi. Pengategorian ini dilakukan berdasar pada skor terendah yaitu 1 (sangat tidak setuju) dan skor tertinggi (sangat setuju). Penentuan kriteria jawaban responden terhadap variabel penelitian dapat ditentukan dengan interval sebagai berikut:

Skor minimum

= 1

Skor maksimum

= 5

Interval

= 0,80

Nilai rata-rata 1,00 – 1,80 = Sangat Tidak Baik

Nilai rata-rata 1,81 – 2,61 = Tidak Baik

Nilai rata-rata 2,62 – 3,41 = Netral

Nilai rata-rata 3,42 – 4,21 = Baik

Nilai rata-rata 4,22 – 5,00 = Sangat Baik

Dari hasil analisis di atas, tabel 4.7 akan dijelaskan secara rinci sebagai berikut:

#### 1. Kompetensi

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh responden terhadap variabel kompetensi menghasilkan total nilai minimum sebesar 4,30 dan total nilai maksimum sebesar 5,00. Nilai mean atau rata-rata variabel kompetensi adalah 4,79 dan nilai standar deviasi sebesar 0,22. Nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa dari skala 1-5, range jawaban responden pada variabel kompetensi terletak di jawaban sangat baik. Standar deviasi sebesar 0,22 menunjukkan penyebaran data dari variabel kompetensi adalah sebesar 0,22 dari 31 responden. Nilai standar deviasi lebih kecil dari rata-rata dapat diartikan data penelitian ini bersifat homogen atau terdapat penyimpangan data yang kecil.

## 2. Independensi

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh responden terhadap variabel independensi menghasilkan total nilai minimum sebesar 4,38 dan total nilai maksimum sebesar 5,00. Nilai mean atau rata-rata variabel independensi adalah 4,75 dan nilai standar deviasi sebesar 0,22. Nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa dari skala 1-5, range jawaban responden pada variabel independensi terletak di jawaban sangat baik. Standar deviasi sebesar 0,22 menunjukkan penyebaran data dari variabel independensi adalah sebesar 0,22 dari 31 responden. Nilai standar deviasi lebih kecil dari rata-rata dapat diartikan data penelitian ini bersifat homogen atau terdapat penyimpangan data yang kecil.

## 3. Akuntabilitas

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh responden terhadap variabel akuntabilitas menghasilkan total nilai minimum sebesar 3,86 dan total nilai

maksimum sebesar 4,71. Nilai mean atau rata-rata variabel akuntabilitas adalah 4,08 dan nilai standar deviasi sebesar 0,19. Nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa dari skala 1-5, range jawaban responden pada variabel akuntabilitas terletak di jawaban baik. Standar deviasi sebesar 0,19 menunjukkan penyebaran data dari variabel akuntabilitas adalah sebesar 0,19 dari 31 responden. Nilai standar deviasi lebih kecil dari rata-rata dapat diartikan data penelitian ini bersifat homogen atau terdapat penyimpangan data yang kecil.

#### 4. Objektivitas

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh responden terhadap variabel objektivitas menghasilkan total nilai minimum sebesar 4,00 dan total nilai maksimum sebesar 5,00. Nilai mean atau rata-rata variabel objektivitas adalah 4,41 dan nilai standar deviasi sebesar 0,37. Nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa dari skala 1-5, range jawaban responden pada variabel objektivitas terletak di jawaban sangat baik. Standar deviasi sebesar 0,37 menunjukkan penyebaran data dari variabel objektivitas adalah sebesar 0,37 dari 31 responden. Nilai standar deviasi lebih kecil dari rata-rata dapat diartikan data penelitian ini bersifat homogen atau terdapat penyimpangan data yang kecil.

#### 5. Motivasi

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh responden terhadap variabel motivasi menghasilkan total nilai minimum sebesar 1,38 dan total nilai maksimum sebesar 4,75. Nilai mean atau rata-rata variabel motivasi adalah 2,62 dan nilai standar deviasi sebesar 0,50. Nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa dari

skala 1-5, range jawaban responden pada variabel motivasi terletak di jawaban netral. Standar deviasi sebesar 0,50 menunjukkan penyebaran data dari variabel motivasi adalah sebesar 0,50 dari 31 responden. Nilai standar deviasi lebih kecil dari rata-rata dapat diartikan data penelitian ini bersifat homogen atau terdapat penyimpangan data yang kecil.

#### 6. Masa Kerja

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh responden terhadap variabel masa kerja menghasilkan total nilai minimum sebesar 2,22 dan total nilai maksimum sebesar 5,00. Nilai mean atau rata-rata variabel masa kerja adalah 3,63 dan nilai standar deviasi sebesar 0,66. Nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa dari skala 1-5, range jawaban responden pada variabel masa kerja terletak di jawaban baik. Standar deviasi sebesar 0,66 menunjukkan penyebaran data dari variabel masa kerja adalah sebesar 0,66 dari 31 responden. Nilai standar deviasi lebih kecil dari rata-rata dapat diartikan data penelitian ini bersifat homogen atau terdapat penyimpangan data yang kecil.

#### 7. Kualitas Hasil Audit Internal

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh responden terhadap variabel kualitas hasil audit internal menghasilkan total nilai minimum sebesar 3,57 dan total nilai maksimum sebesar 5,00. Nilai mean atau rata-rata variabel masa kerja adalah 4,08 dan nilai standar deviasi sebesar 0,40. Nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa dari skala 1-5, range jawaban responden pada variabel kualitas hasil audit internal terletak di jawaban baik. Standar deviasi sebesar



0,40 menunjukkan penyebaran data dari variabel kualitas hasil audit internal adalah sebesar 0,40 dari 31 responden. Nilai standar deviasi lebih kecil dari rata-rata dapat diartikan data penelitian ini bersifat homogen atau terdapat penyimpangan data yang kecil.

#### 4.4 Uji Validitas dan Reliabilitas

##### 4.4.1 Uji Validitas

Pada penelitian ini menggunakan uji validitas untuk mengukur tingkat validitas suatu kuesioner yang digunakan dalam penelitian, kuesioner dalam penelitian dapat dinyatakan valid apabila pernyataan yang terdapat pada kuesioner mampu mengungkapkan informasi yang dapat diukur dengan kuesioner tersebut (Ghozali, 2013). Suatu instrumen dapat dikatakan valid jika nilai  $r$  hitung (*corrected item-total correlation*) memiliki nilai yang lebih besar dibanding  $r$  tabel ( $r$  hitung  $>$   $r$  tabel). Nilai  $r$  tabel dapat dilihat pada tabel nilai  $r$  Product Moment yang disesuaikan dengan jumlah sampel (Ghozali, 2013). Uji validitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8  
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	$r$ tabel	$r$ hitung	Keterangan
Kompetensi (X1)	X1.1	0,2913 (31 responden)	0,619	Valid
	X1.2		0,737	Valid
	X1.3		0,737	Valid
	X1.4		0,808	Valid

	X1.5		0,635	Valid
	X1.6		0,551	Valid
	X1.7		0,405	Valid
	X1.8		0,405	Valid
	X1.9		0,463	Valid
	X1.10		0,294	Valid
Independensi (X2)	X2.1	0,2913 (31 responden)	0,449	Valid
	X2.2		0,595	Valid
	X2.3		0,633	Valid
	X2.4		0,652	Valid
	X2.5		0,504	Valid
	X2.6		0,378	Valid
	X2.7		0,503	Valid
	X2.8		0,420	Valid
Akuntabilitas (X3)	X3.1	0,2913 (31 responden)	0,782	Valid
	X3.2		0,782	Valid
	X3.3		0,544	Valid
	X3.4		0,544	Valid
	X3.5		0,394	Valid
	X3.6		0,407	Valid
	X3.7		0,387	Valid
Objektivitas (X4)	X4.1	0,2913 (31 responden)	0,546	Valid
	X4.2		0,623	Valid
	X4.3		0,743	Valid
	X4.4		0,789	Valid
	X4.5		0,833	Valid
	X4.6		0,816	Valid
	X4.7		0,765	Valid
	X4.8		0,826	Valid
Motivasi (X5)	X5.1	0,2913 (31 responden)	0,569	Valid
	X5.2		0,349	Valid
	X5.3		0,375	Valid
	X5.4		0,721	Valid
	X5.5		0,335	Valid
	X5.6		0,756	Valid
	X5.7		0,797	Valid
	X5.8		0,788	Valid
Masa Kerja (X6)	X6.1	0,2913 (31 responden)	0,840	Valid
	X6.2		0,760	Valid
	X6.3		0,808	Valid
	X6.4		0,839	Valid

	X6.5		0,826	Valid
	X6.6		0,797	Valid
	X6.7		0,595	Valid
	X6.8		0,662	Valid
	X6.9		0,634	Valid
Kualitas Hasil Audit Internal (Y)	Y.1	0,2913 (31 responden)	0,561	Valid
	Y.2		0,676	Valid
	Y.3		0,691	Valid
	Y.4		0,778	Valid
	Y.5		0,877	Valid
	Y.6		0,811	Valid
	Y.7		0,734	Valid

Sumber: Output SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah *valid* karena seluruh item pertanyaan memiliki nilai r hitung (*corrected item-total correlation*) yang lebih besar dibanding nilai r tabel Product Moment.

#### 4.4.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan suatu alat ukur yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan bagian dari indikator variabel. Suatu kuesioner dapat dikatakan andal atau reliabel apabila hasil jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Kuesioner dikatakan reliabel atau andal apabila nilai *Cronbach's Alpha*  $\geq 0,6$  (Ghozali, 2013). Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Standar Koefisien	Kesimpulan
Kompetensi (X1)	10	0,78	0,60	Reliabel
Independensi (X2)	8	0,61	0,60	Reliabel
Akuntabilitas (X3)	7	0,60	0,60	Reliabel
Objektivitas (X4)	8	0,88	0,60	Reliabel
Motivasi (X5)	8	0,71	0,60	Reliabel
Masa Kerja (X6)	9	0,89	0,60	Reliabel
Kualitas Hasil Audit Internal (Y)	7	0,84	0,60	Reliabel

Sumber: Output SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 4.9 uji reliabilitas di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60 sehingga dinyatakan bahwa seluruh pengukur setiap variabel dari kuesioner adalah reliabel atau dengan kata lain, memiliki tingkat reliabilitas yang baik sehingga setiap item pada masing-masing konsep variabel layak digunakan sebagai alat ukur.

## 4.5 Uji Asumsi Klasik

### 4.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen memiliki distribusi yang normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode Kolmogorov Smirnov. Apabila nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)*  $\geq 0,05$  maka data dinyatakan berdistribusi dengan normal, sedangkan jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)*  $< 0,05$  maka data dinyatakan tidak terdistribusi dengan normal. Hasil uji normalitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut ini:

Tabel 4.10  
Hasil Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,79256867
Most Extreme Differences	Absolute	0,109

	Positiv e	0,109
	Negati ve	-0,067
Test Statistic		0,109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Output SPSS, 2021

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan metode Kolmogorov Smirnov di atas, dihasilkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Hasil tersebut menggambarkan bahwa data residual penelitian dalam model regresi ini berdistribusi normal karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* di atas 0,05 sehingga model regresi pada penelitian ini layak untuk dipakai dalam penelitian karena memenuhi asumsi normalitas.

#### 4.5.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas memiliki tujuan untuk menguji apakah antara variabel independen yang satu dengan variabel independen yang lain terdapat korelasi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Uji

multikolinearitas dapat dilakukan dengan 2 (dua) cara yaitu dengan melihat *Variance Inflation Factors* (VIF) dan *Tolerance Value*. Jika  $VIF < 10$  dan *tolerance value*  $> 0,10$  maka tidak terjadi gejala multikolinearitas (Ghozali, 2013). Hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut:

Tabel 4.11  
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Kesimpulan
	Tolerance	VIF	
Kompetensi (X1)	0,799	1,251	Tidak terjadi multikolinearitas
Independensi (X2)	0,875	1,143	Tidak terjadi multikolinearitas
Akuntabilitas (X3)	0,694	1,440	Tidak terjadi multikolinearitas
Objektivitas (X4)	0,910	1,099	Tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi (X5)	0,745	1,343	Tidak terjadi multikolinearitas
Masa Kerja (X6)	0,846	1,182	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Output SPSS, 2021

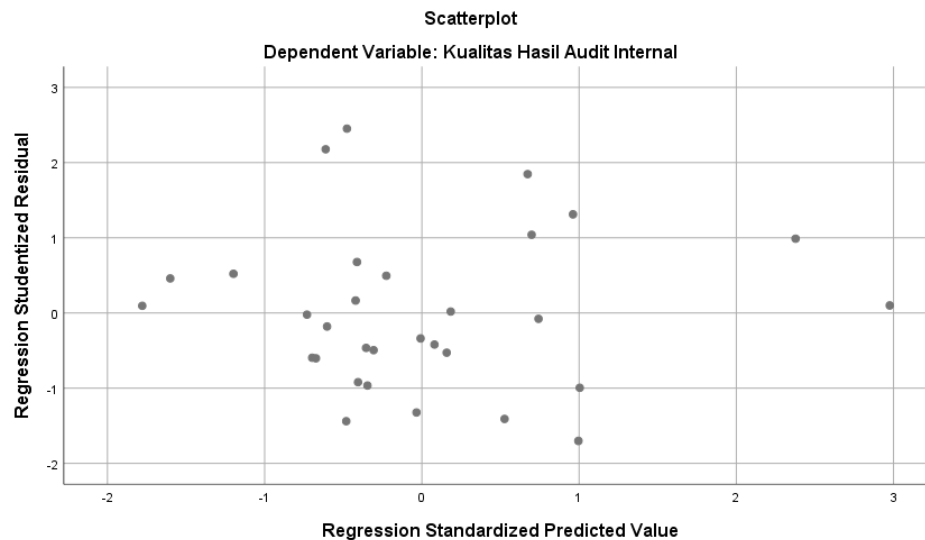
Sesuai dengan tabel 4.11 di atas dapat disimpulkan bahwa nilai *tolerance* seluruh variabel independen memiliki nilai yang lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Hasil tersebut menyimpulkan bahwa seluruh variabel independen pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

#### 4.5.3 Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji agar mengetahui apakah terdapat model regresi yang terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2013). Pada penelitian ini uji heteroskedastisitas menggunakan metode *Scatterplot*, yaitu dengan memperhatikan titik-titik plot dari sebaran residual dan variabel yang diprediksikan. Jika sebaran titik-titik dalam plot tersebar secara luas dan tidak menunjukkan adanya suatu pola tertentu, maka dapat dinyatakan bahwa model terbebas dari asumsi heteroskedastisitas (Gunawan, 2016). Hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut:

Gambar 4.1  
Hasil Uji Heteroskedastisitas





Sumber: Output SPSS, 2021

Berdasarkan gambar 4.1, diketahui bahwa penyebaran data (titik-titik) telah merata di atas dan di bawah garis 0 (nol), tidak membentuk pola tertentu, dan tidak berkumpul di satu tempat sehingga dapat disimpulkan bahwa uji regresi pada penelitian ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

#### 4.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda yang digunakan untuk pengujian hipotesis. Analisis regresi berganda dilakukan dengan menggunakan variabel dependen atau variabel terikat dengan satu atau lebih variabel independen atau variabel bebas. Dalam penelitian ini menggunakan persamaan regresi berganda untuk menganalisis pengaruh kompetensi, independensi, akuntabilitas, objektivitas, motivasi,

dan masa kerja terhadap kualitas hasil audit internal. Hasil analisis mengenai koefisien model regresi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12  
Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	14,344	12,531	1,145	0,264
Kompetensi	-0,431	0,183	-2,35	0,027
Independensi	-0,208	0,225	-0,928	0,363
Akuntabilitas	1,186	0,329	3,607	0,001
Objektivitas	0,311	0,13	2,391	0,025
Motivasi	-0,359	0,105	-3,401	0,002
Masa Kerja	0,166	0,067	2,477	0,021

Sumber: Output SPSS, 2021

Sesuai dengan hasil uji analisis regresi berganda pada tabel 4.12, maka dapat disimpulkan persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 14,344 - 0,431X_1 - 0,208X_2 + 1,186X_3 + 0,311X_4 - 0,359X_5 + 0,166X_6$$

Dari hasil persamaan regresi linear tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 14,344 mengindikasikan bahwa apabila besarnya nilai kompetensi, independensi, akuntabilitas, objektivitas, motivasi dan masa kerja adalah 0 (nol), maka kualitas hasil audit internal sebesar 14,344.
2. Nilai dari koefisien kompetensi sebesar -0,431. Menggambarkan jika terjadi pertambahan dalam variabel kompetensi sebanyak satu satuan, maka kualitas hasil audit internal akan menurun sebesar 0,431 dengan asumsi semua variabel independen lain dalam kondisi konstan.
3. Nilai dari koefisien independensi sebesar -0,208. Menggambarkan jika terjadi pertambahan dalam variabel independensi sebanyak satu satuan, maka kualitas hasil audit internal akan menurun sebesar 0,208 dengan asumsi semua variabel independen lain dalam kondisi konstan.
4. Nilai dari koefisien akuntabilitas adalah 1,186. Menggambarkan jika terjadi pertambahan dalam variabel akuntabilitas sebanyak satu satuan, maka kualitas hasil audit internal akan meningkat sebesar 1,186 dengan asumsi semua variabel independen lain dalam kondisi konstan.
5. Nilai dari koefisien objektivitas adalah 0,311. Menggambarkan jika terjadi pertambahan dalam variabel objektivitas sebanyak satu satuan, maka kualitas hasil audit internal akan meningkat sebesar 0,311 dengan asumsi semua variabel independen lain dalam kondisi konstan.

6. Nilai dari koefisien motivasi adalah -0,359. Menggambarkan jika terjadi pertambahan dalam variabel motivasi sebanyak satu satuan, maka kualitas hasil audit internal akan menurun sebesar 0,359 dengan asumsi semua variabel independen lain dalam kondisi konstan.
7. Nilai dari koefisien masa kerja adalah 0,166. Menggambarkan jika terjadi pertambahan dalam variabel masa kerja sebanyak satu satuan, maka kualitas hasil audit internal akan meningkat sebesar 0,166 dengan asumsi semua variabel independen lain dalam kondisi konstan.

#### 4.6.1 Uji t

Uji statistik t digunakan untuk menguji variabel independen secara parsial atau individual dalam menjelaskan variabel dependen. Uji t akan diterima apabila nilai signifikansi  $< 0,05$ , atau  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ . Hasil uji t pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut:

Tabel 4.13  
Hasil Uji t

Model	Unstandardized		t	Sig.
	Coefficients			
	B	Std. Error		
1 (Constant)	14,344	12,531	1,145	0,264

Kompetensi	-0,431	0,183	-2,35	0,027
Independensi	-0,208	0,225	-0,928	0,363
Akuntabilitas	1,186	0,329	3,607	0,001
Objektivitas	0,311	0,13	2,391	0,025
Motivasi	-0,359	0,105	-3,401	0,002
Masa Kerja	-0,166	0,067	2,477	0,021

Sumber: Output SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 4.13 hasil uji statistik t dijelaskan secara rinci sebagai berikut:

#### 1. Pengujian Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama menguji pengaruh kompetensi terhadap kualitas hasil audit internal. Koefisien variabel kompetensi (X1) sebesar -0,431 artinya setiap kenaikan kompetensi sebesar 1% maka kualitas hasil audit internal akan turun sebesar 0,431. Sedangkan, nilai signifikansi sebesar 0,027 dan nilai t hitung sebesar -2,35. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan negatif terhadap kualitas hasil audit internal.

## 2. Pengujian Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua menguji pengaruh independensi terhadap kualitas hasil audit internal. Koefisien variabel independensi ( $X_2$ ) sebesar  $-0,208$  artinya setiap kenaikan independensi sebesar 1% maka kualitas hasil audit internal akan turun sebesar  $0,208$ . Sedangkan, nilai signifikansi sebesar  $0,363$  dan nilai  $t$  hitung sebesar  $-0,928$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel independensi tidak memiliki pengaruh terhadap kualitas hasil audit internal.

## 3. Pengujian Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga menguji pengaruh akuntabilitas terhadap kualitas hasil audit internal. Koefisien variabel akuntabilitas ( $X_3$ ) sebesar  $1,186$  artinya setiap kenaikan akuntabilitas sebesar 1% maka kualitas hasil audit internal akan naik sebesar  $1,186$ . Sedangkan, nilai signifikansi sebesar  $0,001$  dan nilai  $t$  hitung sebesar  $3,607$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel akuntabilitas berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas hasil audit internal.

## 4. Pengujian Hipotesis Keempat

Hipotesis keempat menguji pengaruh objektivitas terhadap kualitas hasil audit internal. Koefisien variabel objektivitas ( $X_4$ ) sebesar  $0,311$  artinya setiap kenaikan objektivitas sebesar 1% maka kualitas hasil audit internal akan naik sebesar  $0,311$ . Sedangkan, nilai signifikansi sebesar  $0,025$  dan nilai  $t$  hitung

sebesar 2,391. Hal ini menunjukkan bahwa variabel objektivitas berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas hasil audit internal.

#### 5. Pengujian Hipotesis Kelima

Hipotesis kelima menguji pengaruh motivasi terhadap kualitas hasil audit internal. Koefisien variabel motivasi (X5) sebesar -0,359 artinya setiap kenaikan motivasi sebesar 1% maka kualitas hasil audit internal akan turun sebesar 0,359. Sedangkan, nilai signifikansi sebesar 0,002 dan nilai t hitung sebesar -3,401. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan negatif terhadap kualitas hasil audit internal.

#### 6. Pengujian Hipotesis Keenam

Hipotesis keenam menguji pengaruh masa kerja terhadap kualitas hasil audit internal. Koefisien masa kerja (X6) sebesar 0,166 artinya setiap kenaikan masa kerja sebesar 1% maka kualitas hasil audit internal akan naik sebesar 0,166. Sedangkan, nilai signifikansi sebesar 0,021 dan nilai t hitung sebesar 2,477. Hal ini menunjukkan bahwa variabel masa kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas hasil audit internal.

## 4.7 Pembahasan

### 4.7.1 Pengaruh Kompetensi terhadap Kualitas Hasil Audit Internal

Hipotesis pertama penelitian ini adalah kompetensi berpengaruh positif terhadap kualitas hasil audit internal. Namun berdasarkan hasil uji analisis data yang telah dilakukan variabel kompetensi sebesar -0,431 dan nilai signifikansi sebesar 0,027 sehingga variabel kompetensi berpengaruh signifikan dengan hasil uji negatif. Hal ini berkebalikan dengan hipotesis yang telah dirumuskan.

(Rai, 2008) menyatakan bahwa kompetensi bagi auditor adalah suatu kualifikasi yang dibutuhkan oleh seorang auditor untuk dapat melaksanakan tugas audit dengan baik. Maka dapat dikatakan bahwa semakin kompeten auditor dalam menjalankan tugasnya, maka akan semakin baik kualitas hasil audit yang dihasilkan oleh auditor. Semula diduga hasil kompetensi akan berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas hasil audit internal di Kantor Inspektorat Kabupaten Sleman, sesuai dengan beberapa penelitian yang dikemukakan oleh (Robert Hasudungan & Laila, 2019), dan (Layli & Arifin, 2020) yang menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh secara positif terhadap kualitas audit internal. Tetapi dalam penelitian ini kualitas hasil audit internal Kantor Inspektorat Kabupaten Sleman dipengaruhi secara negatif oleh kompetensi auditor.

Hasil uji penelitian ini menemukan bahwa kompetensi auditor berpengaruh negatif terhadap kualitas hasil audit, artinya semakin kecil tingkat kompetensi auditor



akan semakin baik kualitas hasil auditnya apabila diukur dari sedikitnya temuan dan cepatnya pengerjaan laporan audit. Hal ini menunjukkan ketepatan waktu bagi auditor dalam menerbitkan laporan audit, sehingga kecil kemungkinan bagi auditor Inspektorat Kabupaten Sleman mengalami *audit delay* dalam menjalankan tugasnya. *Audit delay* adalah lamanya waktu penyelesaian audit diukur dari waktu penyelesaian audit dari tanggal penutupan tahun, hingga tanggal diselesaikannya laporan audit. Sedikitnya temuan yang ditemui oleh auditor dan cepatnya pengerjaan laporan audit dapat terjadi karena kurangnya pengetahuan auditor tentang standar audit. Dengan minimnya pengetahuan auditor mengenai standar audit ataupun standar akuntansi serta minimnya pengetahuan auditor mengenai lingkungan entitas *auditee* maka menjadikan auditor tidak dapat menemukan kesalahan-kesalahan dalam proses audit yang dilakukan.

Hal ini mungkin terjadi karena pengalaman auditor masih kurang kompeten, dan kurangnya pemahaman auditor terhadap standar akuntansi ataupun standar audit sehingga auditor tidak dapat menemukan kesalahan-kesalahan kecil yang terjadi dalam penyusunan laporan audit keuangan, serta auditor tidak memiliki independensi dalam menjalankan tugasnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penilaian Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi melalui websitenya ([menpan.go.id](http://menpan.go.id)) dengan artikel yang berjudul Paradigma Baru Pengawasan: APIP sebagai Strategic Partner terhadap kinerja APIP yang dinilai masih lemah terbukti karena dalam penelitian ini menyatakan bahwa semakin kecil tingkat kompetensi auditor internal maka akan semakin baik kualitas audit yang dihasilkan.

#### 4.7.2 Pengaruh Independensi terhadap Kualitas Hasil Audit Internal

Hipotesis kedua penelitian ini adalah independensi berpengaruh positif terhadap kualitas hasil audit internal. Namun berdasarkan hasil uji analisis data yang telah dilakukan variabel independensi sebesar  $-0,208$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,363$  sehingga variabel independensi tidak berpengaruh terhadap kualitas hasil audit internal dan hipotesis kedua pada penelitian ini ditolak karena berbeda dengan hipotesis yang dirumuskan.

Sesuai dengan apa yang tertulis dalam Pusdiklatwas BPKP (2008) independensi pada dasarnya adalah *state of mind* atau sesuatu yang dirasakan oleh masing-masing sesuai dengan yang diyakini sedang berlangsung. Independensi didefinisikan sebagai suatu sikap yang menunjukkan kebebasan, tanpa adanya pengaruh dari pihak manapun dan tidak memihak ke pihak manapun. Seorang auditor memiliki kewajiban untuk berperilaku jujur kepada siapapun atas pekerjaannya, tidak hanya kepada manajemen namun juga kepada seluruh pihak yang mempercayainya (Ardini, 2010). Hasil penelitian ini sejalan dengan (Parasayu & Rohman, 2014) (Layli & Arifin, 2020), Dan bertentangan dengan (Luthfi et al., 2020) (Falatah & Sukirno, 2018) yang menyatakan bahwa independensi berpengaruh terhadap kualitas audit.

Dalam penelitian ini independensi tidak berpengaruh terhadap kualitas hasil audit yang berarti naik atau turunnya tingkat independensi auditor di Inspektorat Kabupaten Sleman tidak berpengaruh terhadap kualitas hasil audit internal. Hal ini dapat terjadi karena auditor Inspektorat Kabupaten Sleman merupakan auditor internal

pemerintahan sehingga dalam menjalankan program audit memungkinkan terdapat intervensi pimpinan untuk menentukan, dan memodifikasi bagian-bagian yang diperiksa. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian serupa yang dilakukan oleh (Queena & Rohman, 2012) pada Inspektorat Kota/Kabupaten Jawa Tengah yang juga menyatakan bahwa auditor Inspektorat Kota/Kabupaten Jawa Tengah tidak independen sehingga penilaian Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi tentang kinerja APIP yang masih lemah terbukti dalam penelitian ini karena auditornya tidak independen. Menurut (Arens et al., 2012) independensi dibagi menjadi tiga yaitu independen dalam fakta, independen dalam penampilan dan independen dalam kompetensi. Independen dalam kompetensi memiliki arti bahwa auditor memiliki pikiran untuk memanfaatkan *auditee* dengan temuan yang ada sehingga akan menguntungkan auditor tersebut. Jika auditor memiliki pemikiran seperti itu maka dapat dikatakan bahwa auditor sudah tidak independen dalam pikirannya.

#### **4.7.3 Pengaruh Akuntabilitas terhadap Kualitas Hasil Audit Internal**

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah akuntabilitas berpengaruh positif terhadap kualitas hasil audit internal. Berdasarkan hasil uji analisis data variabel akuntabilitas sebesar 1,186 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 sehingga variabel akuntabilitas berpengaruh positif terhadap kualitas hasil audit internal dan hipotesis ketiga pada penelitian ini diterima karena sesuai dengan hipotesis yang dirumuskan.

Akuntabilitas adalah suatu bentuk kewajiban di mana seorang pemegang amanah (*agent*) harus menyajikan, melaporkan, mengungkapkan, dan bertanggung

jawab atas segala aktivitas yang menjadi tanggung jawabnya kepada pihak yang memberikan amanah (*principal*). Serta pihak *principal* memiliki hak dan kewenangan untuk meminta pertanggungjawaban kepada pihak *agent* (Mardiasmo, 2002). Seorang auditor dituntut untuk mempertahankan kepercayaan yang diberikan kepadanya dengan cara menjaga dan mempertahankan akuntabilitas (Hilman et al., 2021).

Berdasarkan hasil penelitian ini akuntabilitas berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas hasil audit internal Kantor Inspektorat Kabupaten Sleman. Hal ini berarti bahwa auditor Kabupaten Sleman memiliki tingkat kecermatan yang tinggi dalam melaksanakan audit, serta menjalankan tugas audit dengan penuh tanggung jawab sehingga akuntabilitas yang dimiliki auditor berdampak searah dengan kualitas hasil audit, dengan kata lain akuntabilitas auditor yang tinggi akan memberikan pengaruh yang baik terhadap kualitas hasil auditnya. Penelitian ini sejalan dengan (Hilman et al., 2021), (Anam, 2021) dan (Jatmiko, 2020).

#### **4.7.4 Pengaruh Objektivitas terhadap Kualitas Hasil Audit Internal**

Hipotesis keempat penelitian ini adalah objektivitas berpengaruh positif terhadap kualitas hasil audit internal. Berdasarkan hasil uji analisis data yang telah dilakukan variabel objektivitas sebesar 0,311 dan nilai signifikansi sebesar 0,025 sehingga variabel objektivitas berpengaruh positif terhadap kualitas hasil audit internal dan hipotesis keempat pada penelitian ini diterima karena sesuai dengan hipotesis yang dirumuskan.

Objektivitas adalah sikap objektif yang harus dimiliki oleh seorang auditor dalam melaksanakan tugasnya. Semakin tinggi tingkat objektivitas yang dimiliki oleh seorang auditor maka semakin baik kualitas hasil audit yang diberikan. Sifat objektivitas mengharuskan auditor melaksanakan tugasnya dengan jujur dan tidak mengompromikan kualitas, auditor juga harus menghindari konflik kepentingan yang dapat berpengaruh terhadap kualitas hasil audit internal (D. Amalia & Sarazwati, 2017).

Dalam penelitian ini objektivitas berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas hasil audit internal. Hal ini menunjukkan bahwa auditor Inspektorat Kabupaten Sleman melaksanakan tugasnya secara profesional dan melakukan audit tanpa memihak ke suatu pihak tertentu sehingga objektivitas auditor Kabupaten Sleman berdampak searah dengan kualitas hasil audit internal. Semakin baik objektivitas seorang auditor maka semakin baik pula kualitas hasil audit internal Inspektorat Kabupaten Sleman. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (D. Amalia & Sarazwati, 2017) dan (Dian et al., 2016).

#### **4.7.5 Pengaruh Motivasi terhadap Kualitas Hasil Audit Internal**

Hipotesis kelima pada penelitian ini adalah motivasi berpengaruh positif terhadap kualitas hasil audit internal. Namun berdasarkan hasil uji analisis data yang telah dilakukan variabel motivasi sebesar -0,359 dan nilai signifikansi sebesar 0,002 sehingga variabel motivasi berpengaruh signifikan dengan hasil uji negatif, hal ini berkebalikan dengan hipotesis yang dirumuskan.

Menurut (Uno, 2021) motivasi adalah dorongan dari internal maupun eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat; harapan dan cita-cita; dorongan dan kebutuhan; serta penghargaan dan penghormatan. Bagi seorang auditor, penting untuk menjaga motivasi yang ada dalam diri sendiri demi keberlangsungan bisnis (Hanjani, 2014). Penelitian ini tidak sejalan dengan (Afridzal et al., 2017) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kualitas hasil audit.

Menurut Sutrisno dalam (Can & Yasri, 2016) motivasi dibagi menjadi dua faktor yaitu faktor internal yang berupa keinginan manusia untuk terus bertahan hidup dan faktor eksternal berupa kondisi lingkungan kerja dan keamanan dalam bekerja. Motivasi yang berasal dari eksternal dapat meliputi pengendalian yang dilakukan oleh atasan, serta yang meliputi hal-hal lain seperti upah, lingkungan kerja serta kebijakan atau peraturan dalam kantor. Dalam kata lain faktor eksternal seperti lingkungan kerja dan intervensi pimpinan berpengaruh terhadap motivasi auditor yang membuat auditor tertekan sehingga auditor bisa menciptakan laporan yang berkualitas.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada auditor internal Kantor Inspektorat Kabupaten Sleman ditemukan bahwa motivasi berpengaruh negatif terhadap kualitas hasil audit yang dihasilkan. Temuan ini dapat diartikan jika motivasi yang dimaksud adalah motivasi internal, maka diasumsikan rendahnya motivasi internal akan berkebalikan dengan tingginya motivasi eksternal seseorang yang memengaruhi kualitas hasil audit. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa tinggi atau

rendahnya motivasi seseorang tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal seseorang namun juga dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal, hal ini sesuai dengan pendapat (Siagian, 2006) yang menyatakan bahwa motivasi seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik secara internal maupun eksternal. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa motivasi eksternal memiliki pengaruh yang lebih kuat dibanding motivasi internal sehingga menghasilkan kualitas audit yang lebih baik.

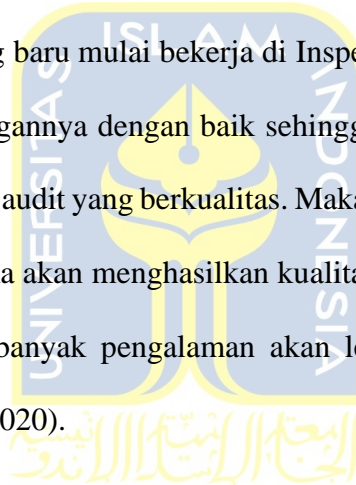
#### **4.7.6 Pengaruh Masa Kerja terhadap Kualitas Hasil Audit Internal**

Hipotesis keenam pada penelitian ini adalah masa kerja berpengaruh positif terhadap kualitas hasil audit internal. Berdasarkan hasil uji analisis data yang telah dilakukan variabel masa kerja adalah 0,166 dan nilai signifikansi sebesar 0,021 sehingga variabel masa kerja berpengaruh positif terhadap kualitas hasil audit internal dan hipotesis keenam pada penelitian ini diterima karena sesuai dengan hipotesis yang dirumuskan.

Masa kerja atau lamanya seseorang menjalani profesi sebagai seorang akuntan publik terutama auditor maka orang tersebut akan lebih cenderung bersikap profesional dan memenuhi skeptisme yang dibutuhkan dalam menjalankan tugas auditor (Nasution & Fitriany, 2012). Menurut (Putri, 2015) penilaian auditor akan semakin akurat jika didukung oleh pengalaman audit yang baik. Pengalaman audit merupakan pengalaman bagi auditor dalam menjalankan tugasnya mengaudit baik dari segi lamanya waktu ataupun banyaknya tugas yang diberikan kepada auditor. Penelitian ini sejalan dengan

(Nadi & Suputra, 2017) yang menyatakan bahwa masa kerja berpengaruh terhadap kualitas hasil audit.

Dalam penelitian ini masa kerja berpengaruh terhadap kualitas hasil audit internal karena semakin lama seseorang bekerja sebagai auditor di Kantor Inspektorat Kabupaten Sleman akan menjadikan auditor tersebut lebih skeptis dalam melaksanakan audit serta sudah mengenali pekerjaan dan lingkungannya dengan lebih baik dibanding dengan auditor yang baru mulai bekerja di Inspektorat Kabupaten Sleman. Dalam kata lain, auditor internal yang baru mulai bekerja di Inspektorat Kabupaten Sleman masih belum mengenal lingkungannya dengan baik sehingga membutuhkan waktu adaptasi agar dapat membuat hasil audit yang berkualitas. Maka dapat dikatakan bahwa semakin lama auditor bekerja maka akan menghasilkan kualitas hasil audit yang semakin baik. Auditor yang memiliki banyak pengalaman akan lebih mudah mendeteksi adanya kecurangan (Nurkholis, 2020).





## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel kompetensi, independensi, akuntabilitas, objektivitas, motivasi dan masa kerja terhadap kualitas hasil audit internal. Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kualitas hasil audit internal dengan hasil uji negatif. Hal ini menyimpulkan bahwa peningkatan atau penurunan kompetensi auditor memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas hasil audit.
2. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa independensi tidak berpengaruh terhadap kualitas hasil audit internal, yang menandakan bahwa hipotesis kedua pada penelitian ini ditolak. Hal ini menyimpulkan bahwa peningkatan atau penurunan independensi auditor tidak memiliki pengaruh terhadap kualitas hasil audit.
3. Penelitian ini menyatakan bahwa akuntabilitas berpengaruh positif terhadap kualitas hasil audit internal, yang menandakan bahwa hipotesis ketiga penelitian ini diterima. Hal ini menyimpulkan bahwa peningkatan atau penurunan akuntabilitas auditor memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas hasil audit.

4. Penelitian ini menyatakan bahwa objektivitas berpengaruh positif terhadap kualitas hasil audit internal, yang menandakan bahwa hipotesis keempat penelitian ini diterima. Hal ini menyimpulkan bahwa peningkatan atau penurunan objektivitas auditor memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas hasil audit.
5. Penelitian ini menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kualitas hasil audit internal dengan hasil uji negatif. Hal ini menyimpulkan bahwa peningkatan atau penurunan kompetensi auditor memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas hasil audit.
6. Penelitian ini menyatakan bahwa masa kerja berpengaruh positif terhadap kualitas hasil audit internal, yang menandakan bahwa hipotesis keenam penelitian ini diterima. Hal ini menyimpulkan bahwa peningkatan atau penurunan masa kerja auditor memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas audit.

## **5.2 Implikasi Penelitian**

Dari hasil penelitian ini terdapat implikasi penelitian bahwa akuntabilitas, objektivitas dan masa kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas hasil audit internal. Sedangkan kompetensi dan motivasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kualitas hasil audit internal. Meskipun pada penelitian ini independensi tidak berpengaruh terhadap kualitas hasil audit internal namun sebaiknya Pemerintah Kabupaten Sleman mengadakan atau menambahkan pelatihan untuk auditor mengenai

kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan sikap agar dapat meningkatkan kinerja auditor dan dapat memberikan pengalaman serta pengetahuan dalam profesi sebagai auditor. Pemerintah Kabupaten Sleman juga sebaiknya memberikan kenyamanan dan keamanan bagi auditor seperti mengurangi tekanan-tekanan dari luar diri auditor dalam menjalankan tugasnya sehingga akan menghasilkan kualitas hasil audit yang lebih baik dan dapat lebih dipercaya oleh masyarakat.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Selama melakukan penelitian, peneliti sadar bahwa penelitian ini sangat kurang dari kata sempurna dan masih terdapat banyak kekurangan serta keterbatasan. Beberapa kekurangan dan keterbatasan tersebut adalah:

1. Dalam penelitian ini hanya menggunakan 6 variabel yaitu kompetensi, independensi, akuntabilitas, objektivitas, motivasi, dan masa kerja. Sehingga masih banyak faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kualitas hasil audit.
2. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang merupakan persepsi jawaban dari responden sehingga kemungkinan tidak mencerminkan keadaan yang sebenarnya. Hal ini dapat terjadi dikarenakan responden kurang serius atau terdapat banyak distraksi yang dialami oleh responden pada saat pengisian kuesioner sehingga menimbulkan hasil yang tidak sesuai.

#### 5.4 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan merumuskan kesimpulan dari hasil penelitian, maka penulis memberikan beberapa saran untuk penelitian yang selanjutnya sebagai berikut:

1. Untuk penelitian berikutnya alangkah baiknya jika peneliti menambahkan variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini seperti religiusitas dan integritas auditor. Sehingga diharapkan penelitian selanjutnya dapat meneliti faktor yang memengaruhi kualitas hasil audit di Kantor Inspektorat Kabupaten Sleman.
2. Penelitian selanjutnya disarankan sampel yang lebih banyak sehingga lebih mencerminkan realita di Kantor Inspektorat Kabupaten Sleman.



## DAFTAR PUSTAKA

- Afridzal, A., Helminsyah, & JR Simatupang, Y. (2017). Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kualitas Hasil Kerja Auditor Internal. *Ekp*, 13(3), 1576–1580.
- Ahmadi, L. P., & Prabowo, M. A. (2021). Pengaruh Independensi, Pengalaman Kerja, dan Profesionalisme Auditor Inspektorat Terhadap Kualitas Hasil Audit Internal dengan Role Conflict sebagai Variabel Moderasi. *IEEE Vehicular Technology Magazine*, 1(3), 11–11. <https://doi.org/10.1109/mvt.2008.4682511>
- Amalia, D., & Sarazwati, R. Y. (2017). Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kualitas Audit Intern. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, 17(2), 132–143. [www.jab.fe.uns.ac.id](http://www.jab.fe.uns.ac.id)
- Amalia, F. R. (2019). Pengaruh Integritas, Kompetensi, Independensi, Pengalaman Kerja, dan Etika Profesi terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris kepada Auditor BPKP Perwakilan Kalimantan Selatan). 70–90.
- Anam, H. (2021). Etika Profesi, Pengalaman, Pengetahuan, Dan Akuntabilitas Auditor Berpengaruh Terhadap Kualitas Audit. *JAAKFE UNTAN (Jurnal Audit Dan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Tanjungpura)*, 10(1), 1. <https://doi.org/10.26418/jaakfe.v10i1.45046>
- Anindya, E. B. S. (2012). Pengaruh Independensi, Ukuran Kantot Akuntan Publik, dan Kompetensi terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris pada KAP di Jakarta dan Tangerang). 4(1), 1–21.
- Ardini, L. (2010). Pengaruh Kompetensi, Independensi, Akuntabilitas Dan Motivasi Terhadap Kualitas Audit. *Majalah Ekonomi Tahun XX*, 3, 6–7.
- Arens, A. A. E., Beasley, R. J., & Mark, S. (2012). Auditing And Assurance Service An Integrated Approach, 14th Global Edition. *New Jersey: Printice Hall*.
- Arif, B., Muchlis, & Iskandar. (2002). *Akuntansi pemerintahan*. Salemba Empat.
- Baharud-din, Z., Shokiyah, A., & Serjana Ibrahim, M. (2014). Factors that Contribute to the Effectiveness of Internal Audit in Public Sector. *International Proceedings of Economics Development and Research*, 70(15), 126–132. <https://doi.org/10.7763/IPEDR>
- Can, A., & Yasri. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis Dan Publik*, 4(1), 1–26.
- Chanawongse, K., Poonpol, P., & Poonpool, N. (2011). The effect of auditor

- professional on audit quality: An empirical study of certified public accountants (Cpas) In Thailand. *International Journal of Business Research*, 11(3), 113–127.
- Dian, P., Kurniawaty, D., & Si, M. (2016). Pengaruh Akuntabilitas Dan Independensi Auditor Terhadap Kualitas Audit. *Welsyana Jufri*, 1(1), 1–13.
- Falatah, H. F., & Sukirno, S. (2018). Pengaruh Kompetensi, Independensi dan Moral Reasoning Auditor terhadap Kualitas Audit (Studi Pada Kantor Inspektorat Daerah Di Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta). *Nominal, Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 7(1). <https://doi.org/10.21831/nominal.v7i1.19361>
- futri, S., & Juliarsa, G. (2014). Pengaruh Independensi, Profesionalisme, Tingkat Pendidikan, Etika Profesi, Pengalaman, Dan Kepuasan Kerja Auditor Terhadap Kualitas Audit Pada Kantor Akuntan Publik Di Bali. *E-Jurnal Akuntansi*, 8(1), 41–58.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi (7 ed)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, I. (2016). *Pengantar Statistika Inferensial*. Rajawali Pers.
- Handoko, & Hani, T. (2007). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. <http://lib.ui.ac.id>
- Hanjani, A. (2014). Pengaruh Etika Auditor, Pengalaman Auditor, Fee Audit, dan Motivasi Auditor terhadap Kualitas Audit (Studi pada Auditor KAP di Semarang). In *Diponegoro Journal of Accounting* (Vol. 3, Issue 2).
- Higson, A. (2003). *Corporate Financial Reporting: theory and practice*. Sage Publications, Ltd.
- Hilman, N., Laekkeng, M., & Amiruddin, A. (2021). Pengaruh Akuntabilitas, Skeptisme Profesional, Kompetensi Auditor, Dan E-Audit Terhadap Kualitas Hasil Audit Pada Kantor Inspektorat Daerah Kota Makassar. *Invoice : Jurnal Ilmu Akuntansi*, 3(2), 303–332. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/invoice/article/view/6036>
- Hutasoit, N. H. (2021). Pengaruh Pengetahuan, Pengalaman, Kerja Audit, Akuntabilitas, dan Profesionalisme terhadap Kualitas Hasil Kerja Auditor Internal (Pada Kantor Inspektorat Provinsi Sumatera Utara).
- Ikhsan Lubis, A. (2010). *Akuntansi Keperilakuan*. Salemba Empat.
- Peraturan Pemerintah Nomor 60 tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah. (2008).

- Jatmiko, B. (2020). Pengaruh Pengawasan Internal, Akuntabilitas Dan Transparansi Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Sleman (Survei Pada Seluruh Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Sleman). *Jurnal Akuntansi Trisakti*, 7(2), 231. <https://doi.org/10.25105/jat.v7i2.7446>
- Layli, M., & Arifin, J. (2020). Pengaruh Kompetensi, Independensi, Dan Kemahiran Profesional Terhadap Kualitas Audit. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 8(2), 152. <https://doi.org/10.26486/jpsb.v8i2.1310>
- Limonu, A. A., Kalangi, L., & Afandi, D. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, dan Independensi terhadap Kualitas Audit pada Inspektorat Kota Gorontalo. 16(4), 375–386.
- Luthfi, M., Myrna, R., & Candradewini, C. (2020). Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kualitas Audit Internal Kementerian Agraria Dan Tata Ruang/BPN. *Responsive*, 3(2), 109. <https://doi.org/10.24198/responsive.v3i2.25813>
- Malayu, H. (2007). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. PT. Bumi Aksara.
- Mardiasmo. (2002). *Akuntansi Sektor Publik* (Edisi Kedu). Penerbit Andi.
- Mulyadi. (2011). *Auditing* (Edisi 1). Salemba Empat.
- Nadi, I. M. P. P., & Suputra, I. D. G. D. (2017). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman, Independensi, Dan Motivasi Auditor Pada Kualitas Audit. *Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 18(2), 942–964.
- Nasution, H., & Fitriany. (2012). Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman Audit dan Tipe Kepribadian terhadap Skeptisme Profesional dan Kemampuan Auditor dalam Mendeteksi Kecurangan. *Jurnal Dan Prosiding Simposium Nasional Akuntansi*, 15.
- Nurkholis, N. (2020). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengalaman Terhadap Skeptisisme Profesional Auditor. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(2), 246–265. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i2.4376>
- Parasayu, A., & Rohman, A. (2014). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Hasil Audit Internal (Studi Persepsi Aparat Intern Pemerintah Kota Surakarta dan Kabupaten Boyolali). *Diponegoro Journal of Accounting*, 3(2), 165–174.
- Putri, F. P. (2015). Pengaruh Pengetahuan Auditor, Pengalaman Auditor, Kompleksitas Tugas, Locus of Control, dan Tekanan Ketaatan terhadap Audit Judgement (Studi Kasus pada Perwakilan BPKP Provinsi Riau). *Jurnal Akuntansi Universitas Riau*, 2, 1–15.

- Queena, P. P., & Rohman, A. (2012). Analisis Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Di Jawa Tengah. *Diponegoro Journal of Accounting*, 1, 1–12.
- Rai, I. G. A. (2008). *Audit Kinerja pada Sektor Publik*. Salemba Empat.
- Ramadhan, A. (2020). Pengaruh Objektivitas, Motivasi, Pengalaman Kerja Audit dan Profesionalme Terhadap Kualitas Hasil Kerja Auditor Internal. *Skripsi*, 58–70.
- Riani, F. (2013). *Pengaruh Pengetahuan Audit, Akuntabilitas Dan Independensi Terhadap Kualitas Hasil Kerja Auditor*. 1–23.
- Ridha, N. (2017). Proses Penelitian, Masalah, Variabel, dan Paradigma Penelitian. *Jurnal Hikmah*, 14(1), 62–70. <http://jurnalhikmah.staisumatera-medan.ac.id/index.php/hikmah/article/download/10/13>
- Robert Hasudungan, E. R. D. P. M. D. P., & Laila, A. (2019). Faktor-Faktor yang Memengaruhi Efektivitas Audit Internal Inspektorat se- Karesidenan B. *Jurnal Pengawasan, Volume 1*, 1–9.
- Sari, J., & Sitohang, S. (2019). *Pengaruh Motivasi, Insentif dan Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Auto2000 cabang Kertajaya Surabaya*. 8.
- Septriani, Y. (2012). Pengaruh Independensi dan Kompetensi Auditor terhadap Kualitas Audit (Studi Kasus Auditor KAP di Sumatera Barat). *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 7(2), 78–100.
- Siagian, P. S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sukrisno, A., & I Cenik, A. (2014). *Etika Bisnis dan Profesi. Tangangan Membangun Manusia Seutuhnya* (Edisi Revi). Salemba Empat.
- The Institute of Internal Auditor. (2017). Standar Internasional Praktik Profesional Audit Internal. *Standar*, 1–45.
- Togar, O. L. (2017). *Pengaruh Kompetensi, Independensi, Dan Motivasi Terhadap Kualitas Audit Internal (Studi Pada Perbankan BUMN)*. <http://repository.ibs.ac.id/559/>
- Ulum MD, I. (2012). *Audit Sektor Publik*. PT. Bumi Aksara.
- Uno, H. B. (2021). *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Bumi Aksara.



## LAMPIRAN-LAMPIRAN

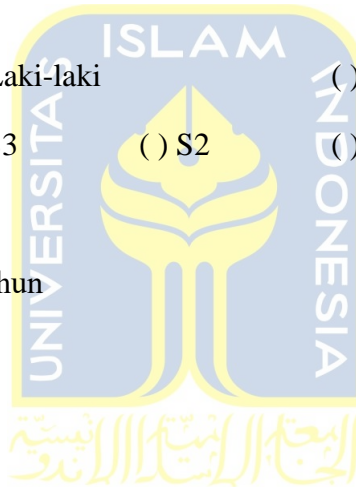
### LAMPIRAN 1: KUESIONER PENELITIAN

#### KUESIONER PENELITIAN

##### Data Responden

Mohon Bapak/Ibu mengisi identitas serta memberi tanda (X) atau (√) pada pilihan jawaban pertanyaan berikut:

- Nama : \_\_\_\_\_
- Umur : \_\_\_\_\_
- Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan
- Pendidikan Terakhir :  S3  S2  S1  Lainnya
- Jabatan : \_\_\_\_\_
- Lama menjadi auditor : ..... tahun
- Golongan : \_\_\_\_\_



##### Petunjuk Pengisian

1. Bapak/Ibu dimohon memberikan tanggapan atas pertanyaan di bawah ini dengan memberikan tanda (X) atau (√) dari lima alternatif jawaban yang telah disediakan.
2. Untuk keperluan penelitian agar tidak ditemui kesulitan dalam menganalisa dan menafsirkan data, saya berharap Bapak/Ibu mengisi kuesioner secara keseluruhan, terima kasih atas waktu dan kerjasamanya.
3. Tersedia lima pilihan jawaban dengan masing-masing skornya yaitu:
  - Jawaban Sangat Tidak Setuju bernilai 1
  - Jawaban Tidak Setuju bernilai 2
  - Jawaban Netral bernilai 3
  - Jawaban Setuju bernilai 4
  - Jawaban Sangat Setuju bernilai 5

Kualitas Hasil Auditor Internal (Y):

NO.	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Auditor tidak pernah melakukan rekayasa, selalu melaporkan temuan apa adanya.					
2.	Auditor selalu meneliti temuan sekecil apapun kesalahan ataupun penyimpangan yang ada di laporan keuangan yang telah selesai.					
3.	Auditor selalu mengikuti standar pemeriksaan yang berlaku dalam pengawasan keuangan.					
4.	Laporan mengungkapkan hal-hal yang merupakan masalah yang belum dapat diselesaikan sampai berakhirnya masa audit.					
5.	Auditor wajib untuk mengetahui temuan informasi lain yang relevan (skeptis).					
6.	Auditor harus mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik walaupun banyak tahapan dan informasi yang harus diproses untuk menyelesaikannya.					
7.	Auditor selalu mempertimbangkan risiko terhadap kualitas laporan keuangan hasil kerja.					

Sumber: (Hutasoit, 2021)

Kompetensi (X1)

NO.	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Auditor harus dapat menerima bahwa tidak ada solusi yang mudah, serta menyadari bahwa beberapa temuan dapat bersifat subjektif.					
2.	Auditor harus memiliki rasa ingin tahu yang besar, berpikiran luas, dan mampu menangani ketidakpastian.					
3.	Auditor harus mampu bekerja sama dalam tim.					
4.	Auditor harus memiliki pengetahuan mengenai <i>auditing</i> dan pengetahuan tentang sektor publik.					
5.	Auditor harus memiliki pengetahuan tentang teori organisasi untuk memahami organisasi.					
6.	Auditor harus memiliki pengetahuan tentang akuntansi yang akan membantu dalam mengolah angka dan data.					
7.	Auditor harus memiliki kemampuan untuk melakukan <i>review</i> analitis.					
8.	Auditor harus memiliki keahlian untuk melakukan wawancara serta kemampuan membaca cepat.					

9.	Auditor harus memahami ilmu statistic serta mempunyai keahlian menggunakan komputer.					
10.	Auditor harus memiliki kemampuan untuk menulis dan mempresentasikan laporan dengan baik.					

Sumber: (Anindya, 2012)

### Independensi (X2)

NO.	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
<b>Independensi penyusunan program</b>						
1.	Auditor bebas Menyusun program audit tanpa tekanan dari pihak mana pun.					
2.	Auditor Menyusun prosedur audit yang akan dilaksanakan tanpa ada intervensi dari pihak lain.					
3.	Auditor bebas menentukan proses audit yang akan dilaksanakan tanpa ada tekanan dari manajemen klien.					
<b>Independensi pelaksanaan pekerjaan</b>						
4.	Dalam melaksanakan audit, auditor bebas menjalankan kegiatan audit yang ditentukan dan mengumpulkan bukti audit yang dibutuhkan.					
5.	Dalam melaksanakan audit, auditor tidak bebas mendapatkan data dan informasi yang dibutuhkan.					
6.	Dalam melaksanakan audit, auditor bebas dari benturan konflik kepentingan.					
<b>Independensi laporan</b>						
7.	Laporan audit merupakan pertimbangan profesional auditor tanpa ada pengaruh dari pihak lain.					
8.	Laporan audit menggambarkan keadaan yang sebenarnya dari perusahaan.					

Sumber: (Futri & Juliarsa, 2014)

### Akuntabilitas (X3)

NO.	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Kurangnya mendapatkan informasi mengenai suatu keterangan akan berdampak buruk terhadap hasil kerja auditor.					
2.	Seorang auditor dapat mempertanggungjawabkan hasil kerja dan temuan yang didapat.					
3.	Auditor memiliki kedisiplinan yang tinggi untuk menyelesaikan pemeriksaan dan membuat laporan hasil kerja.					

4.	Auditor selalu melaksanakan tahap-tahap audit secara lengkap.					
5.	Auditor memiliki rasa tanggung jawab yang merupakan konsekuensi dari tugas auditor internal pemerintahan.					
6.	Auditor dengan akuntabilitas yang tinggi akan mencurahkan usaha (daya pikir) yang lebih besar ketika menyelesaikan pekerjaan.					
7.	Auditor yang memiliki akuntabilitas yang tinggi juga memiliki dorongan motivasi yang tinggi dalam mengerjakan sesuatu.					

Sumber: (Hutasoit, 2021)

#### Objektivitas (X4)

NO.	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Auditor dapat diandalkan dan dipercaya.					
2.	Auditor bertindak adil tanpa dipengaruhi tekanan atau permintaan pihak tertentu yang berkepentingan atas hasil pemeriksaan.					
3.	Auditor tidak memihak kepada siapapun yang mempunyai kepentingan atas hasil pekerjaannya.					
4.	Auditor menolak menerima penugasan audit bila pada saat yang bersamaan sedang mempunyai hubungan kerjasama dengan pihak yang diperiksa internal untuk melaksanakan prosedur audit internal yang diperlukan.					
5.	Auditor tidak dipengaruhi oleh pandangan subjektif pihak-pihak lain yang berkepentingan, sehingga dapat mengemukakan pendapat sesuai dengan apa adanya.					
6.	Dalam melaksanakan tugas, auditor tidak bermaksud untuk mencari-cari kesalahan yang dilakukan oleh objek pemeriksaan.					
7.	Auditor dapat mempertahankan kriteria dan kebijaksanaan-kebijaksanaan yang resmi.					
8.	Dalam melaksanakan tindakan atau dalam proses pengambilan keputusan, auditor menggunakan pemikiran yang logis.					

Sumber: (Ramadhan, 2020)

#### Motivasi (X5)

NO.	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Kesungguhan auditor dalam menjalankan tugas sering dipengaruhi oleh <i>mood</i> (suasana hati)					

2.	Auditor sering melakukan instropeksi diri.					
3.	Auditor akan mempertahankan hasil auditnya meskipun berbeda dengan hasil audit rekan lain dalam tim.					
4.	Auditor cenderung memaafkan jika ada sedikit penyimpangan karena auditor pun mungkin akan melakukan kesalahan yang sama jika berada pada posisi tersebut.					
5.	Hasil audit benar-benar dimanfaatkan oleh penentu kebijakan sehingga akan memberi pengaruh yang cukup besar bagi peningkatan kualitas pelayanan publik.					
6.	Tanpa auditor internal, sebenarnya pemerihnhnan sudah bisa berjalan dengan baik.					
7.	Auditor tidak akan menerima dampak negatif apapun jika tidak melakukan audit dengan baik.					
8.	Apa yang auditor lakukan selama ini sudah cukup baik, tidak perlu adanya perbaikan.					

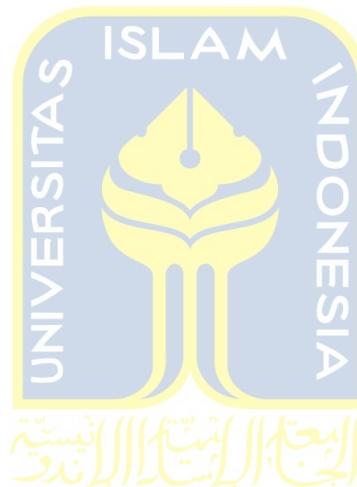
Sumber: (Togar, 2017)

Masa Kerja (X6)

NO.	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Semakin lama menjadi auditor, semakin mengerti bagaimana menghadapi entitas atau objek pemeriksaan dalam memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan.					
2.	Semakin lama menjadi auditor, semakin mengetahui informasi yang relevan untuk mengambil pertimbangan dalam membuat keputusan.					
3.	Semakin lama menjadi auditor, semakin dapat mendeteksi kesalahan yang dilakukan objek pemeriksaan.					
4.	Semakin lama menjadi auditor, semakin mudah mencari penyebab munculnya kesalahan serta dapat memberikan rekomendasi untuk menghilangkan atau memperkecil penyebab tersebut.					
5.	Semakin banyak tugas yang dihadapi memberikan kesempatan untuk belajar dari kegagalan dan keberhasilan yang pernah dialami.					

6.	Kekeliruan dalam pengumpulan dan pemilihan bukti serta informasi dapat menghambat proses penyelesaian pekerjaan.					
7.	Banyaknya tugas yang dihadapi memberikan kesempatan untuk belajar dari kegagalan dan keberhasilan yang pernah dialami.					
8.	Banyaknya tugas yang diterima dapat memacu auditor untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tanpa terjadi penumpukan tugas.					
9.	Dengan pengalaman kerja yang lama akan memengaruhi banyaknya tugas dengan kualitas audit.					

Sumber: (F. R. Amalia, 2019)









Respon	Akuntabilitas (X3)							TOTAL X3	MEAN
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7		
1	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
2	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
3	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
4	4	4	4	4	3	4	4	27	3,86
5	5	5	3	5	4	4	4	30	4,29
6	4	4	4	4	4	5	4	29	4,14
7	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
8	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
9	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
10	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
11	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
12	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
13	5	5	5	5	4	5	4	33	4,71
14	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
15	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
16	4	4	4	4	3	5	3	27	3,86
17	4	4	4	4	5	5	5	31	4,43
18	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
19	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
20	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
21	4	4	4	4	4	5	4	29	4,14
22	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
23	5	5	5	5	4	4	4	32	4,57
24	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
25	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
26	4	4	4	4	5	4	4	29	4,14
27	4	4	4	4	5	4	4	29	4,14
28	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
29	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
30	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
31	5	5	5	3	4	4	4	30	4,29

Respon	Objektivitas (X4)								TOTAL X4	MEAN
	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	X4.7	X4.8		
1	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
2	5	4	4	5	5	5	5	5	38	4,75
3	5	4	4	4	4	4	4	4	33	4,13
4	5	5	5	5	4	4	4	4	36	4,50
5	4	4	5	4	4	4	5	5	35	4,38
6	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,00
7	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
8	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,00
9	4	4	4	5	4	4	4	4	33	4,13
10	4	4	4	4	4	5	5	5	35	4,38
11	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
12	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
13	4	4	5	5	5	5	5	5	38	4,75
14	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,00
15	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
16	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,00
17	4	5	5	5	4	5	4	4	36	4,50
18	4	4	4	4	4	5	5	5	35	4,38
19	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
20	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
21	4	4	5	5	5	5	5	5	38	4,75
22	4	4	5	4	4	5	4	4	34	4,25
23	5	4	5	5	5	5	5	5	39	4,88
24	5	4	4	4	4	4	5	4	34	4,25
25	5	4	4	4	4	5	5	5	36	4,50
26	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
27	5	4	4	4	5	4	4	4	34	4,25
28	5	4	4	4	4	4	4	4	33	4,13
29	4	5	4	4	5	5	5	5	37	4,63
30	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,00
31	4	5	4	4	4	4	5	4	34	4,25

Respon	Motivasi (X5)								TOTAL X5	MEAN
	X5. 1	X5. 2	X5. 3	X5. 4	X5. 5	X5. 6	X5. 7	X5. 8		
1	1	4	4	2	5	1	1	1	19	2,38
2	1	4	5	1	5	1	1	1	19	2,38
3	1	4	5	1	5	1	1	1	19	2,38
4	1	4	5	1	5	1	1	1	19	2,38
5	1	5	5	1	5	2	2	2	23	2,88
6	1	5	5	1	5	2	2	2	23	2,88
7	1	4	1	1	1	1	1	1	11	1,38
8	1	4	3	3	5	3	3	1	23	2,88
9	1	5	4	2	5	2	1	1	21	2,63
10	1	5	4	1	5	1	1	1	19	2,38
11	1	5	4	1	5	1	1	1	19	2,38
12	1	5	4	1	5	1	1	1	19	2,38
13	1	5	4	1	5	1	1	1	19	2,38
14	1	4	4	1	5	1	2	2	20	2,50
15	1	4	3	1	5	1	2	2	19	2,38
16	1	5	4	4	5	1	3	1	24	3,00
17	3	5	5	5	5	5	5	5	38	4,75
18	2	5	3	2	3	2	2	2	21	2,63
19	2	5	4	2	4	2	3	2	24	3,00
20	2	5	4	2	4	2	3	2	24	3,00
21	2	5	5	2	2	2	2	2	22	2,75
22	2	5	5	1	3	1	1	1	19	2,38
23	1	5	5	1	5	1	1	1	20	2,50
24	1	5	5	1	5	1	1	1	20	2,50
25	1	5	5	1	5	3	1	1	22	2,75
26	1	5	5	1	5	3	1	1	22	2,75
27	1	5	5	1	4	3	1	1	21	2,63
28	1	5	5	1	4	2	1	1	20	2,50
29	1	5	5	1	5	1	3	1	22	2,75
30	2	5	5	2	4	1	1	1	21	2,63
31	2	5	5	2	1	1	1	1	18	2,25



Respon	Kualitas Hasil Auditor Internal (Y)							TOTAL Y	MEAN
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7		
1	4	3	4	4	4	4	4	27	3,86
2	3	3	4	4	4	4	4	26	3,71
3	3	3	4	4	4	4	4	26	3,71
4	4	3	5	5	5	5	5	32	4,57
5	4	3	4	5	5	5	5	31	4,43
6	3	4	4	4	4	4	5	28	4,00
7	4	3	3	4	4	5	5	28	4,00
8	3	4	4	4	4	4	4	27	3,86
9	4	3	3	4	4	4	4	26	3,71
10	4	3	3	4	4	4	4	26	3,71
11	4	3	3	4	4	4	4	26	3,71
12	4	3	4	4	4	4	4	27	3,86
13	5	5	5	5	5	5	5	35	5,00
14	4	3	4	5	4	4	5	29	4,14
15	5	3	4	5	4	4	4	29	4,14
16	4	4	5	5	5	5	5	33	4,71
17	4	3	4	4	4	3	4	26	3,71
18	3	3	4	4	4	4	4	26	3,71
19	3	3	4	4	4	3	4	25	3,57
20	4	3	4	4	4	4	4	27	3,86
21	4	3	4	4	4	4	4	27	3,86
22	5	2	4	4	4	4	4	27	3,86
23	5	5	5	5	5	5	5	35	5,00
24	4	4	5	4	4	4	4	29	4,14
25	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
26	3	4	4	4	4	4	5	28	4,00
27	4	4	5	5	5	5	5	33	4,71
28	4	4	5	4	4	4	4	29	4,14
29	5	4	4	4	5	5	5	32	4,57
30	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
31	5	4	4	5	4	4	4	30	4,29

LAMPIRAN 3: HASIL UJI STATISTIK DESKRIPTIF

**Descriptive Statistics**

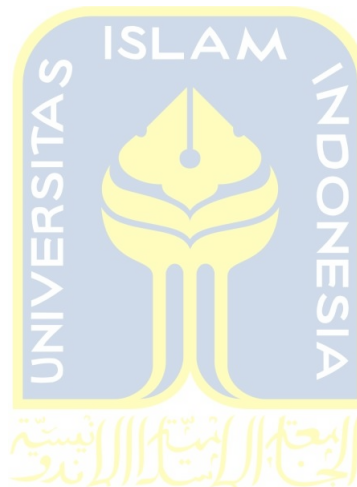
	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
Kompetensi (X1)	31	4,30	5,00	4,79	0,22
Independensi (X2)	31	4,38	5,00	4,75	0,22
Akuntabilitas (X3)	31	3,86	4,71	4,08	0,19
Objektivitas (X4)	31	4,00	5,00	4,41	0,37
Motivasi (X5)	31	1,38	4,75	2,62	0,50
Masa Kerja (X6)	31	2,22	5,00	3,63	0,66
Kualitas Hasil Auditor Internal (Y)	31	3,57	5,00	4,08	0,40
Valid N (listwise)	31				



	Sig. (2-tailed)	0,329	0,964	0,964	0,035	0,113	0,139	0,000	0,000		0,000	0,009
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.10	Pearson Correlation	-0,115	-0,074	-0,074	0,073	0,093	0,116	.416*	.416*	.599*	1	0,294
	Sig. (2-tailed)	0,538	0,694	0,694	0,698	0,619	0,534	0,020	0,020	0,000		0,109
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
total_X1	Pearson Correlation	.619*	.737**	.737**	.808*	.635*	.551*	.405*	.405*	.463*	0,294	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,024	0,024	0,009	0,109	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).





LAMPIRAN 5: HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL INDEPENDENSI

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	total_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.667**	.398*	-	-	-	-	-	.449*
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,026	0,706	0,365	0,260	0,158	0,773	0,011
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2.2	Pearson Correlation	.667**	1	.470**	0,177	-	-	-	0,080	.595**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,008	0,342	0,293	0,227	0,760	0,669	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2.3	Pearson Correlation	.398*	.470**	1	.609**	0,161	-	-	-	.633**
	Sig. (2-tailed)	0,026	0,008		0,000	0,388	0,227	0,760	0,173	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2.4	Pearson Correlation	-	0,177	.609**	1	.492**	0,121	0,271	0,046	.652**
	Sig. (2-tailed)	0,706	0,342	0,000		0,005	0,516	0,140	0,804	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2.5	Pearson Correlation	-	-	0,161	.492**	1	.599**	.450*	0,229	.504**
	Sig. (2-tailed)	0,168	0,195	0,388	0,005		0,000	0,011	0,215	0,004
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2.6	Pearson Correlation	-	-	-	0,121	.599**	1	.802**	.536**	.378*
	Sig. (2-tailed)	0,209	0,223	0,223	0,516	0,000		0,000	0,002	0,036
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2.7	Pearson Correlation	-	-	-	0,271	.450*	.802**	1	.668**	.503**
	Sig. (2-tailed)	0,260	0,057	0,057	0,140	0,011	0,000		0,000	0,004
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2.8	Pearson Correlation	-	0,080	-	0,046	0,229	.536**	.668**	1	.420*
	Sig. (2-tailed)	0,054	0,773	0,251	0,804	0,215	0,002	0,000		0,019
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
total_X2	Pearson Correlation	.449*	.595**	.633**	.652**	.504**	.378*	.503**	.420*	1
	Sig. (2-tailed)	0,011	0,000	0,000	0,000	0,004	0,036	0,004	0,019	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

LAMPIRAN 6: HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL AKUNTABILITAS

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	total_X3
X3.1	Pearson Correlation	1	1.000**	.474**	.474**	-	0,093	0,000	.782**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,007	0,007	0,868	0,619	1,000	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
X3.2	Pearson Correlation	1.000**	1	.474**	.474**	-	0,093	0,000	.782**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,007	0,007	0,868	0,619	1,000	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
X3.3	Pearson Correlation	.474**	.474**	1	-	-	0,168	0,000	.544**
	Sig. (2-tailed)	0,007	0,007		0,033	0,015	0,366	1,000	0,002
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
X3.4	Pearson Correlation	.474**	.474**	-	1	-	0,168	0,000	.544**
	Sig. (2-tailed)	0,007	0,007	0,033		0,015	0,366	1,000	0,002
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
X3.5	Pearson Correlation	-0,031	-0,031	-	-	1	-	.635**	.394*
	Sig. (2-tailed)	0,868	0,868	0,015	0,015		0,035	0,000	0,028
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
X3.6	Pearson Correlation	0,093	0,093	0,168	0,168	-	1	0,000	.407*
	Sig. (2-tailed)	0,619	0,619	0,366	0,366	0,850		1,000	0,023
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
X3.7	Pearson Correlation	0,000	0,000	0,000	0,000	.635**	0,000	1	.387*
	Sig. (2-tailed)	1,000	1,000	1,000	1,000	0,000	1,000		0,032
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
total_X3	Pearson Correlation	.782**	.782**	.544**	.544**	.394*	.407*	.387*	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,002	0,002	0,028	0,023	0,032	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

LAMPIRAN 7: HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL OBJEKTIVITAS

Correlations

		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	X4.7	X4.8	total_X4
X4.1	Pearson Correlation	1	0,321	0,264	.398*	.463**	0,224	0,300	0,280	.546**
	Sig. (2-tailed)		0,079	0,151	0,026	0,009	0,226	0,102	0,128	0,001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X4.2	Pearson Correlation	0,321	1	.513**	.513**	.417*	.376*	0,335	0,276	.623**
	Sig. (2-tailed)	0,079		0,003	0,003	0,020	0,037	0,066	0,132	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X4.3	Pearson Correlation	0,264	.513**	1	.728**	.518**	.556**	.372*	.477**	.743**
	Sig. (2-tailed)	0,151	0,003		0,000	0,003	0,001	0,039	0,007	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X4.4	Pearson Correlation	.398*	.513**	.728**	1	.656**	.556**	.372*	.477**	.789**
	Sig. (2-tailed)	0,026	0,003	0,000		0,000	0,001	0,039	0,007	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X4.5	Pearson Correlation	.463**	.417*	.518**	.656**	1	.631**	.583**	.682**	.833**
	Sig. (2-tailed)	0,009	0,020	0,003	0,000		0,000	0,001	0,000	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X4.6	Pearson Correlation	0,224	.376*	.556**	.556**	.631**	1	.679**	.808**	.816**
	Sig. (2-tailed)	0,226	0,037	0,001	0,001	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X4.7	Pearson Correlation	0,300	0,335	.372*	.372*	.583**	.679**	1	.879**	.765**
	Sig. (2-tailed)	0,102	0,066	0,039	0,039	0,001	0,000		0,000	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X4.8	Pearson Correlation	0,280	0,276	.477**	.477**	.682**	.808**	.879**	1	.826**
	Sig. (2-tailed)	0,128	0,132	0,007	0,007	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
total_X4	Pearson Correlation	.546**	.623**	.743**	.789**	.833**	.816**	.765**	.826**	1
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## LAMPIRAN 8: HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL MOTIVASI

**Correlations**

		X5.1	X5.2	X5.3	X5.4	X5.5	X5.6	X5.7	X5.8	total_X5
X5.1	Pearson Correlation	1	0,329	0,125	.595**	-.441*	.411*	.524**	.668**	.569**
	Sig. (2-tailed)		0,071	0,505	0,000	0,013	0,022	0,002	0,000	0,001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X5.2	Pearson Correlation	0,329	1	.396*	0,108	-0,074	0,249	0,088	0,102	0,349
	Sig. (2-tailed)	0,071		0,027	0,562	0,691	0,176	0,636	0,584	0,054
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X5.3	Pearson Correlation	0,125	.396*	1	-0,077	0,283	0,150	-0,078	0,034	.375*
	Sig. (2-tailed)	0,505	0,027		0,680	0,123	0,422	0,678	0,857	0,038
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X5.4	Pearson Correlation	.595**	0,108	-0,077	1	-0,031	.512**	.741**	.580**	.721**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,562	0,680		0,870	0,003	0,000	0,001	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X5.5	Pearson Correlation	-.441*	-0,074	0,283	-0,031	1	0,087	0,113	0,026	0,335
	Sig. (2-tailed)	0,013	0,691	0,123	0,870		0,642	0,545	0,888	0,065
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X5.6	Pearson Correlation	.411*	0,249	0,150	.512**	0,087	1	.538**	.623**	.756**
	Sig. (2-tailed)	0,022	0,176	0,422	0,003	0,642		0,002	0,000	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X5.7	Pearson Correlation	.524**	0,088	-0,078	.741**	0,113	.538**	1	.769**	.797**
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,636	0,678	0,000	0,545	0,002		0,000	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X5.8	Pearson Correlation	.668**	0,102	0,034	.580**	0,026	.623**	.769**	1	.788**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,584	0,857	0,001	0,888	0,000	0,000		0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
total_X5	Pearson Correlation	.569**	0,349	.375*	.721**	0,335	.756**	.797**	.788**	1
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,054	0,038	0,000	0,065	0,000	0,000	0,000	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

LAMPIRAN 9: HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL MASA KERJA

Correlations

		X6.1	X6.2	X6.3	X6.4	X6.5	X6.6	X6.7	X6.8	X6.9	total_X6
X6.1	Pearson Correlation	1	.380*	.414*	.511**	.447*	.403*	.373*	.869**	.836**	.840**
	Sig. (2-tailed)		0,035	0,020	0,003	0,012	0,024	0,039	0,000	0,000	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X6.2	Pearson Correlation	.380*	1	.972**	.914**	.949**	.930**	.456*	0,052	0,025	.760**
	Sig. (2-tailed)	0,035		0,000	0,000	0,000	0,000	0,010	0,781	0,894	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X6.3	Pearson Correlation	.414*	.972**	1	.933**	.974**	.952**	.506**	0,123	0,093	.808**
	Sig. (2-tailed)	0,020	0,000		0,000	0,000	0,000	0,004	0,508	0,617	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X6.4	Pearson Correlation	.511**	.914**	.933**	1	.954**	.928**	.435*	0,210	0,174	.839**
	Sig. (2-tailed)	0,003	0,000	0,000		0,000	0,000	0,015	0,257	0,349	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X6.5	Pearson Correlation	.447*	.949**	.974**	.954**	1	.975**	.479**	0,154	0,122	.826**
	Sig. (2-tailed)	0,012	0,000	0,000	0,000		0,000	0,006	0,410	0,515	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X6.6	Pearson Correlation	.403*	.930**	.952**	.928**	.975**	1	.529**	0,111	0,079	.797**
	Sig. (2-tailed)	0,024	0,000	0,000	0,000	0,000		0,002	0,552	0,674	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X6.7	Pearson Correlation	.373*	.456*	.506**	.435*	.479**	.529**	1	0,295	0,276	.595**
	Sig. (2-tailed)	0,039	0,010	0,004	0,015	0,006	0,002		0,107	0,132	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X6.8	Pearson Correlation	.869**	0,052	0,123	0,210	0,154	0,111	0,295	1	.977**	.662**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,781	0,508	0,257	0,410	0,552	0,107		0,000	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X6.9	Pearson Correlation	.836**	0,025	0,093	0,174	0,122	0,079	0,276	.977**	1	.634**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,894	0,617	0,349	0,515	0,674	0,132	0,000		0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
total_X6	Pearson Correlation	.840**	.760**	.808**	.839**	.826**	.797**	.595**	.662**	.634**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

LAMPIRAN 10: HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL KUALITAS HASIL AUDIT INTERNAL

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	total_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	0,184	0,178	.471**	.385*	.392*	0,141	.561**
	Sig. (2-tailed)		0,322	0,338	0,007	0,033	0,029	0,449	0,001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
Y.2	Pearson Correlation	0,184	1	.549**	0,314	.446*	.390*	.409*	.676**
	Sig. (2-tailed)	0,322		0,001	0,085	0,012	0,030	0,022	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
Y.3	Pearson Correlation	0,178	.549**	1	.499**	.567**	0,351	0,337	.691**
	Sig. (2-tailed)	0,338	0,001		0,004	0,001	0,053	0,064	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
Y.4	Pearson Correlation	.471**	0,314	.499**	1	.674**	.567**	.565**	.778**
	Sig. (2-tailed)	0,007	0,085	0,004		0,000	0,001	0,001	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
Y.5	Pearson Correlation	.385*	.446*	.567**	.674**	1	.816**	.728**	.877**
	Sig. (2-tailed)	0,033	0,012	0,001	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
Y.6	Pearson Correlation	.392*	.390*	0,351	.567**	.816**	1	.741**	.811**
	Sig. (2-tailed)	0,029	0,030	0,053	0,001	0,000		0,000	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
Y.7	Pearson Correlation	0,141	.409*	0,337	.565**	.728**	.741**	1	.734**
	Sig. (2-tailed)	0,449	0,022	0,064	0,001	0,000	0,000		0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
total_Y	Pearson Correlation	.561**	.676**	.691**	.778**	.877**	.811**	.734**	1
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

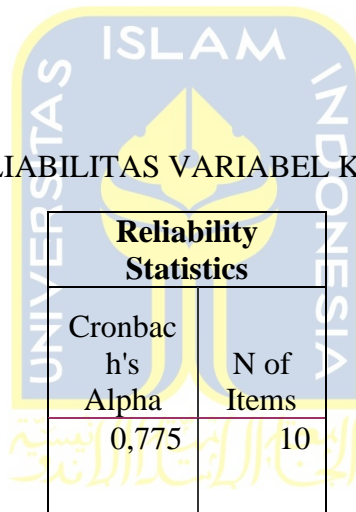
LAMPIRAN 11: HASIL ANALISIS UJI VALIDITAS

Variabel	Indikator	r tabel	r hitung	Keterangan
Kompetensi (X1)	X1.1	0,2913 (31 responden)	0,619	Valid
	X1.2		0,737	Valid
	X1.3		0,737	Valid
	X1.4		0,808	Valid
	X1.5		0,635	Valid
	X1.6		0,551	Valid
	X1.7		0,405	Valid
	X1.8		0,405	Valid
	X1.9		0,463	Valid
	X1.10		0,294	Valid
Independensi (X2)	X2.1	0,2913 (31 responden)	0,449	Valid
	X2.2		0,595	Valid
	X2.3		0,633	Valid
	X2.4		0,652	Valid
	X2.5		0,504	Valid
	X2.6		0,378	Valid
	X2.7		0,503	Valid
	X2.8		0,420	Valid
Akuntabilitas (X3)	X3.1	0,2913 (31 responden)	0,782	Valid
	X3.2		0,782	Valid
	X3.3		0,544	Valid
	X3.4		0,544	Valid
	X3.5		0,394	Valid
	X3.6		0,407	Valid
	X3.7		0,387	Valid
Objektivitas (X4)	X4.1	0,2913 (31 responden)	0,546	Valid
	X4.2		0,623	Valid
	X4.3		0,743	Valid
	X4.4		0,789	Valid
	X4.5		0,833	Valid
	X4.6		0,816	Valid
	X4.7		0,765	Valid
	X4.8		0,826	Valid
Motivasi (X5)	X5.1	0,2913 (31 responden)	0,569	Valid
	X5.2		0,349	Valid
	X5.3		0,375	Valid
	X5.4		0,721	Valid
	X5.5		0,335	Valid
	X5.6		0,756	Valid
	X5.7		0,797	Valid
	X5.8		0,788	Valid
	X6.1	0,2913	0,840	Valid

Masa Kerja (X6)	X6.2	(31 responden)	0,760	Valid
	X6.3		0,808	Valid
	X6.4		0,839	Valid
	X6.5		0,826	Valid
	X6.6		0,797	Valid
	X6.7		0,595	Valid
	X6.8		0,662	Valid
	X6.9		0,634	Valid
Kualitas Hasil Audit Internal (Y)	Y.1	0,2913 (31 responden)	0,561	Valid
	Y.2		0,676	Valid
	Y.3		0,691	Valid
	Y.4		0,778	Valid
	Y.5		0,877	Valid
	Y.6		0,811	Valid
	Y.7		0,734	Valid

Sumber: Data diolah 2021

#### LAMPIRAN 12: HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL KOMPETENSI



Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,775	10

Sumber: Data diolah 2021

#### LAMPIRAN 13: HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL INDEPENDENSI

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,610	8

Sumber: Data diolah 2021

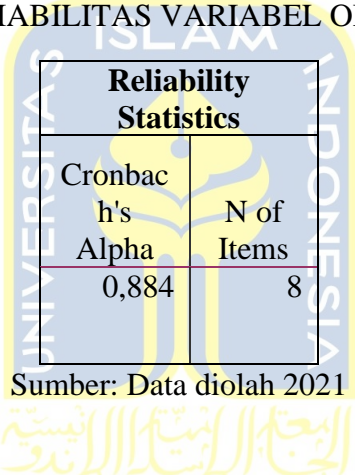


LAMPIRAN 14: HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL AKUNTABILITAS

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,603	7

Sumber: Data diolah 2021

LAMPIRAN 15: HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL OBJEKTIVITAS



<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,884	8

Sumber: Data diolah 2021

LAMPIRAN 16: HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL MOTIVASI

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,710	8

Sumber: Data diolah 2021

LAMPIRAN 17: HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL MASA KERJA

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,891	9

Sumber: Data diolah 2021

LAMPIRAN 18: HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL KUALITAS HASIL AUDIT INTERNAL

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,836	7

Sumber: Data diolah 2021

LAMPIRAN 19: HASIL UJI RELIABILITAS

<b>Variabel</b>	<b>Jumlah Item</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>Standar Koefisien</b>	<b>Kesimpulan</b>
Kompetensi (X1)	10	0,775	0,6	Reliabel
Independensi (X2)	8	0,610	0,6	Reliabel
Akuntabilitas (X3)	7	0,603	0,6	Reliabel
Objektivitas (X4)	8	0,884	0,6	Reliabel
Motivasi (X5)	8	0,710	0,6	Reliabel
Masa Kerja (X6)	9	0,891	0,6	Reliabel

Kualitas Hasil Audit Internal (Y)	7	0,836	0,6	Reliabel
--------------------------------------	---	-------	-----	----------

Sumber: Output SPSS, 2021

## LAMPIRAN 20: HASIL UJI NORMALITAS

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Standard Deviation	1,79256867
Most Extreme Differences	Absolute	0,109
	Positive	0,109
	Negative	-0,067
Test Statistic		0,109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

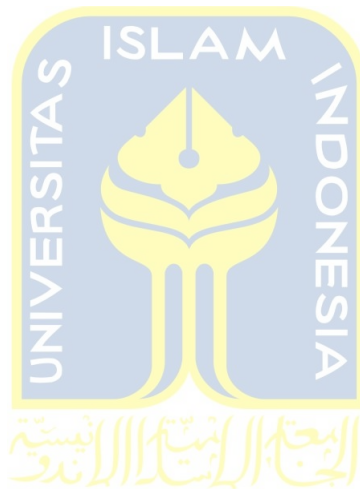
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Output SPSS, 2021



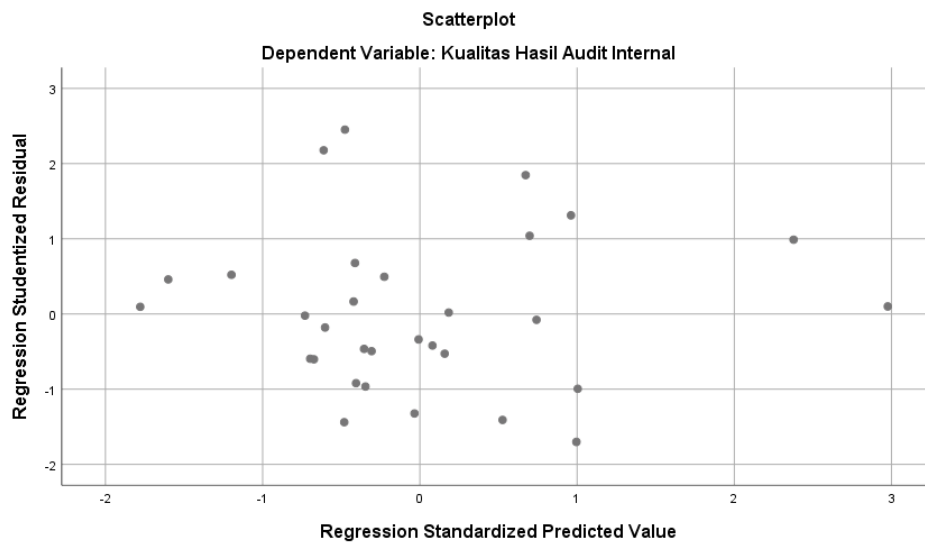
LAMPIRAN 21: HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14,344	12,531		1,145	0,264		
	Kompetensi	-0,431	0,183	-0,348	-2,350	0,027	0,799	1,251
	Independensi	-0,208	0,225	-0,131	-0,928	0,363	0,875	1,143
	Akuntabilitas	1,186	0,329	0,573	3,607	0,001	0,694	1,440
	Objektifitas	0,311	0,130	0,332	2,391	0,025	0,910	1,099
	Motivasi	-0,359	0,105	-0,521	-3,401	0,002	0,745	1,343
	Masa Kerja	0,166	0,067	0,356	2,477	0,021	0,846	1,182

a. Dependent Variable: Kualitas Hasil Audit Internal

LAMPIRAN 22: HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS



Sumber: Data diolah, 2021

LAMPIRAN 23: ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14,344	12,531		1,145	0,264		
	Kompetensi	-0,431	0,183	-0,348	-2,350	0,027	0,799	1,251
	Independensi	-0,208	0,225	-0,131	-0,928	0,363	0,875	1,143
	Akuntabilitas	1,186	0,329	0,573	3,607	0,001	0,694	1,440
	Objektifitas	0,311	0,130	0,332	2,391	0,025	0,910	1,099
	Motivasi	-0,359	0,105	-0,521	-3,401	0,002	0,745	1,343
	Masa Kerja	0,166	0,067	0,356	2,477	0,021	0,846	1,182

a. Dependent Variable: Kualitas Hasil Audit Internal

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	133,149	6	22,192	5,525	.001 <sup>b</sup>
	Residual	96,399	24	4,017		
	Total	229,548	30			

a. Dependent Variable: Kualitas Hasil Audit Internal

b. Predictors: (Constant), Masa Kerja, Independensi, Objektifitas, Kompetensi, Motivasi, Akuntabilitas

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.762 <sup>a</sup>	0,580	0,475	2,004

a. Predictors: (Constant), Masa Kerja, Independensi, Objektifitas, Kompetensi, Motivasi, Akuntabilitas

b. Dependent Variable: Kualitas Hasil Audit Internal

Residuals Statistics <sup>a</sup>					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	24,83	34,85	28,58	2,107	31
Std. Predicted Value	-1,779	2,976	0,000	1,000	31
Standard Error of Predicted Value	0,555	1,683	0,916	0,266	31
Adjusted Predicted Value	24,78	34,73	28,62	2,212	31
Residual	-2,688	4,424	0,000	1,793	31
Std. Residual	-1,341	2,207	0,000	0,894	31
Stud. Residual	-1,701	2,451	-0,004	1,040	31
Deleted Residual	-5,312	5,456	-0,043	2,515	31
Stud. Deleted Residual	-1,776	2,772	0,012	1,094	31
Mahal. Distance	1,329	20,183	5,806	4,152	31
Cook's Distance	0,000	0,708	0,068	0,144	31
Centered Leverage Value	0,044	0,673	0,194	0,138	31

a. Dependent Variable: Kualitas Hasil Audit Internal

