

AKTIVITAS INTERPERSONAL DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA AUDIT INTERNAL

RISPANTYO

email: rispatyo@yahoo.co.id

Prodi akuntansi FE UNISRI Surakarta Universitas Slamet Riyadi Surakarta

M. ROFIQ SUNARKO

email: rafiq.sunarko@yahoo.co.id

Prodi akuntansi FE UNISRI Surakarta Universitas Slamet Riyadi Surakarta

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menginvestigasi mengenai pengaruh aktivitas interpersonal yang terdiri dari motivasi, komunikasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja auditor internal. Penelitian ini berupa survei dengan alat bantu kuesioner pada 30 pejabat struktural dan pembantu bendahara di Universitas Slamet Riyadi Surakarta. Kuesioner yang digunakan telah lolos uji validitas dan reliabilitas. Uji hipotesis menggunakan regresi linear berganda, yang sebelumnya dilakukan uji asumsi klasik dan dinyatakan lolos. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor internal. Akan tetapi budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor internal.

Penelitian ini menemukan bukti bahwa hubungan pribadi antara orang yang melakukan evaluasi dengan orang yang dievaluasi perlu mendapatkan perhatian serius. Dengan memperhatikan aktivitas interpersonal dapat menciptakan hubungan yang positif dan berpengaruh pada keberhasilan audit internal.

Kata kunci: kinerja auditor internal, motivasi, komunikasi, budaya organisasi.

PENDAHULUAN

Audit internal memang dirasa mempunyai peranan yang sangat besar dalam suatu organisasi untuk peningkatan kinerja berkelanjutan (Willits, 2007).

Akan tetapi, persepsi para manajer terhadap audit internal masih dipengaruhi oleh paradigma lama yaitu sebagai watchdog atau kepanjangan tangan pimpinan dan pencari kesalahan (Effendi, 2002; Listiatik, 2007; Aryawan, 2008). Paradigma baru audit internal menyatakan bahwa yang dilakukan audit internal tidak hanya audit, tetapi juga sebagai konsultan dan katalist. Fenomena tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara kondisi yang diharapkan dengan kenyataannya, yaitu masih adanya persepsi para manajer yang menganggap auditor internal sebagai watchdog. Oleh karena itu, perlu adanya upaya peningkatan kinerja audit internal agar tidak lagi dipersepsikan sebagai watchdog. Berdasarkan fenomena tersebut, maka masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana meningkatkan kinerja audit internal.

Salah satu karakteristik yang membedakan antara auditor ekstern dan auditor internal berkaitan dengan keterikatan secara pribadi (Ikhsan dan Ishak, 2005: 257). Akuntan publik terikat dengan catatan-catatan perusahaan dan standar yang berlaku umum.



*Dan Strategi
Jurnal Perilaku
Dan Strategi
bisnis ol.1 No.2, 2013*

Vol.1 No.2, 2013 2

Hal. 100 - 112

Sebaliknya auditor intern terikat dengan aktivitas-aktivitas dan orang-orang yang menjalankan operasi organisasi (Ikhsan dan Ishak, 2005: 257). Dengan demikian, seharusnya Auditor internal menguasai hubungan interpersonal, yaitu hubungan pribadi antara orang yang melakukan evaluasi dengan orang yang dievaluasi dan dengan para auditor. Apabila hal ini terwujud, maka akan terjadi peningkatan kinerja para auditor internal.

Hubungan interpersonal yang perlu diperhatikan oleh auditor internal antara lain terdiri dari aktivitas-aktivitas seperti: motivasi, gaya manajemen, pengelolaan konflik, budaya organisasi, komunikasi, dan perubahan manajemen (Ikhsan dan Ishak, 2005: 258).

Dengan memperhatikan aktivitas interpersonal dapat menciptakan hubungan yang positif dan berpengaruh pada keberhasilan audit internal. Komunikasi mengacu pada tindakan, oleh satu orang atau lebih, yang mengirim dan menerima pesan yang terdistorsi oleh gangguan (noise), terjadi dalam suatu konteks tertentu, mempunyai pengaruh tertentu, dan ada kesempatan untuk melakukan umpan balik. Komunikasi terdiri dari wawancara, musyawarah, laporan lisan, dan laporan tertulis.

Perintah auditor dengan menggunakan komunikasi yang efektif merupakan cara yang positif untuk menciptakan lingkungan yang harmonis dalam menjalankan audit (Ikhsan dan Ishak, 2005: 264). Auditor internal juga perlu memahami budaya organisasi. Individu yang bekerja pada suatu lingkungan atau institusi akan dipengaruhi oleh lingkungan tempatnya bekerja.

Budaya yang kuat akan mendukung terciptanya sebuah prestasi yang positif bagi anggotanya, dalam hal ini budaya yang diinternalisasikan pihak pimpinan akan berpengaruh terhadap sistem perilaku para anggotanya baik di dalam organisasi maupun di luar organisasi.

Penelitian tentang kinerja auditor pernah dilakukan oleh Purnamasari (2005). Purnamasari meneliti pengaruh work-family conflict, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja akuntan. Hasil yang diperoleh adalah work-family conflict tidak berpengaruh, budaya organisasi tidak berpengaruh, sedangkan komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja akuntan. Peneliti lainnya yaitu Aryawan (2008) yang meneliti pengaruh persepsi manajer mengenai audit internal terhadap kinerja auditor internal (studi kasus pada Universitas Widyatama). Maulana mengatakan pengaruh persepsi para manajer mengenai audit internal terhadap kinerja auditor internal masih belum tinggi, hal ini kemungkinan terjadi karena kurang intensifnya komunikasi antara auditor dengan auditee. Penelitian ini mengacu pada penelitian yang dilakukan Dian dan Maulana, dengan menambahkan motivasi sebagai variabel yang berpengaruh terhadap kinerja audit internal.

Motivasi merupakan alat bantu keperilakuan terbesar bagi audit internal (Ikhsan dan Ishak, 2005: 258). Auditor internal harus mampu membangkitkan motivasi pada pihak yang diaudit bahwa pendapat mereka akan diterima dan dipertimbangkan guna perbaikan operasi perusahaan. Pihak yang diaudit harus bekerja sama dengan auditor internal untuk mengidentifikasi bidang-bidang yang bermasalah, membantu dalam menginvestigasi terhadap kinerja, serta mengembangkan tindakan-tindakan korektif.

Audit internal diperlukan baik pada organisasi yang profit oriented maupun yang non profit oriented. Penelitian ini difokuskan pada kinerja audit internal di organisasi yang non profit

oriented, yaitu Universitas Slamet Riyadi (UNISRI) Surakarta. Di UNISRI saat ini sedang dijalankan audit internal yang merupakan implementasi dari Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI).

Artikel ini disajikan dengan sistematika sebagai berikut: pada bagian awal dikemukakan pendahuluan, disambung dengan uraian kerangka teoritis dan pengembangan Hipotesis. Bagian berikutnya adalah penjelasan metode penelitian, analisis data, dan pembahasan. Pada bagian akhir disampaikan simpulan, keterbatasan, dan saran.

PERTANYAAN PENELITIAN

Masih terdapat persepsi para manajer terhadap audit internal yang dipengaruhi oleh paradigma lama yaitu sebagai *watchdog*. Fenomena tersebut memunculkan masalah penelitian, yaitu bagaimana meningkatkan kinerja audit internal. Berdasarkan tinjauan pustaka yang telah dilakukan, kinerja audit internal dapat ditingkatkan dengan memperhatikan aktivitas interpersonal, yang dalam penelitian ini terdiri dari motivasi, komunikasi, dan budaya organisasi. Untuk memperoleh solusi terhadap masalah penelitian yang telah dirumuskan, maka dalam penelitian ini dimunculkan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja audit internal?
2. Apakah komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja audit internal?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja audit internal?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. menganalisis signifikansi pengaruh motivasi terhadap kinerja audit internal.
- b. menganalisis signifikansi pengaruh komunikasi terhadap kinerja audit internal.
- c. menganalisis signifikansi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja audit internal.

Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah berguna bagi pihak-pihak sebagai berikut:

- a. Pihak Universitas Slamet Riyadi Surakarta
Sebagai masukan untuk pelaksanaan audit internal di masa yang akan datang agar lebih efektif.
- b. Peneliti Selanjutnya
Sebagai bahan acuan bagi peneliti selanjutnya yang mengambil topik sejenis.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Teori Persepsi Diri

Konsep dasar teori persepsi diri adalah bahwa orang-orang mengembangkan sikap berdasarkan bagaimana mereka mengamati dan menginterpretasikan perilaku mereka sendiri (Ikhsan dan Ishak, 2005: 48-49). Sikap seseorang akan berubah setelah perilaku berubah. Teori persepsi diri ini digunakan untuk menjelaskan bagaimana seorang auditor internal harus mengubah perilakunya, sehingga mampu merubah sikap.

Kinerja Audit Internal

Penilaian kinerja mempunyai tujuan utama untuk memotivasi anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi dan dalam rangka memenuhi standar perilaku yang telah

ditetapkan sebelumnya. Penilaian kinerja mendorong anggota organisasi untuk mengubah kecenderungan mereka dari semangat untuk memenuhi kepentingan diri sendiri ke semangat untuk memenuhi tujuan organisasi.

Kinerja tidak hanya ada pada tataran unit usaha atau lembaga, tetapi individu dalam suatu organisasi juga mempunyai kinerja atas beban pekerjaan yang didelegasikan oleh pimpinannya. Kinerja individu dapat ditelusuri hingga ke faktor-faktor yang mempengaruhinya. Dalam hal ini, berlaku pula pada kinerja auditor. Kinerja seringkali identik dengan kemampuan (*ability*) seorang auditor bahkan berhubungan dengan komitmen terhadap profesi (Cahyasumirat, 2006).

Inti dari kinerja audit yang baik berasal dari pendekatan berperilaku, yang sering disebut dengan audit partisipatif (Ikhsan dan Ishak, 2005). Elemen-elemen berperilaku tersebut meliputi:

- a. Pada awal audit tanyakan pada pihak yang diaudit bidang mana yang akan diaudit.
- b. Bangun suatu pendekatan kerja sama dengan staf pihak yang diaudit dalam menilai:
 - 1) Pemrogram audit
 - 2) Pelaksanaan audit
- c. Peroleh persetujuan dan rekomendasi untuk tindakan koreksi
- d. Dapatkan persetujuan atas isi laporan
- e. Memasukkan informasi nyata pada laporan audit.

Motivasi

Banyak teori motivasi yang dikemukakan oleh para ahli yang dimaksudkan untuk memberikan uraian yang menuju pada apa sebenarnya manusia dan manusia akan dapat menjadi seperti apa. Berikut ini disajikan beberapa teori motivasi (Ikhsan dan Ishak, 2005: 49-54).

Komunikasi

Komunikasi berasal dari bahasa latin "communis" yang berarti bersama (Machfoedz dan Machfoedz, 2004: 1). Melalui komunikasi akan disampaikan informasi, gagasan atau sikap kita dengan partisipan lain.

Riset menunjukkan bahwa komunikasi yang buruk adalah sumber konflik interpersonal yang paling sering disebutkan (Ikhsan dan Ishak, 2005) Kendala utama dalam berkomunikasi adalah seringkali kita mempunyai makna yang berbeda terhadap lambang yang sama

Komunikasi mengacu pada tindakan, oleh satu orang atau lebih, yang mengirim dan menerima pesan yang terdistorsi oleh gangguan (*noise*), terjadi dalam suatu konteks tertentu, mempunyai pengaruh tertentu, dan ada kesempatan untuk melakukan umpan balik.

Dalam berkomunikasi, terdapat aspek teknis komunikasi. Akan tetapi juga terdapat unsur-unsur yang dipresentasikan, baik secara lisan maupun tulisan, yang dipertimbangkan untuk memiliki hubungan perilaku yang baik. Beberapa diantaranya adalah (Ikhsan dan Ishak, 2005):

1. Jangan menggunakan istilah-istilah yang berimplikasi pada kesalahan kerja dari pihak yang diaudit.
2. Jangan bicara atau menulis dalam bentuk langsung, sebab auditor bukanlah bagian dari manajemen.

3. Ketika memberikan saran, pertimbangkan sifat ego dari pihak yang diaudit, sebab hal ini berimplikasi pada anggapan mereka.
4. Jangan menjadikan pihak yang diaudit sebagai pokok bahasan, baik secara verbal maupun tertulis.
5. Jangan berargumen atau berkomentar tentang moralitas, karena auditor mencari fakta dan bukan bukan sebagai seorang penasehat yang berhubungan dengan moralitas.
6. Melakukan wawancara dan pertemuan di kantor pihak yang diaudit.

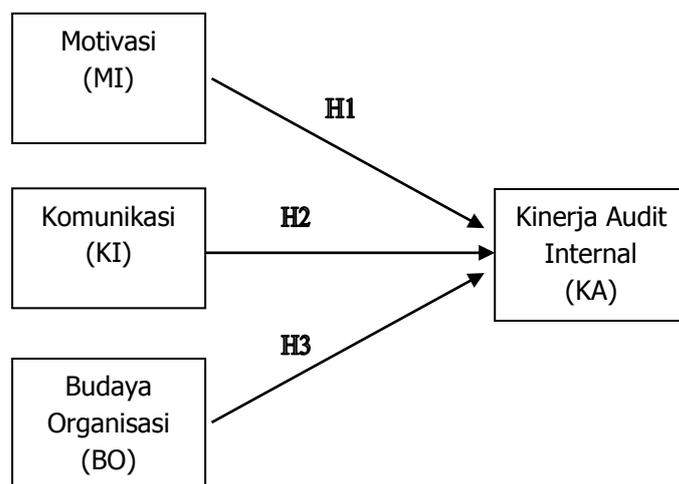
Budaya Organisasi

Budaya organisasi didefinisikan sebagai suatu kerangka kognitif yang memuat sikap-sikap, nilai-nilai, norma-norma dan pengharapan-pengharapan bersama yang dimiliki oleh anggota organisasi (Greenberg dan Baron, 2000: 30). Stephen Robin (1996: 40) mengatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu sendiri dari organisasi-organisasi lain.

Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasa pendirinya yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berpikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Ikhsan dan Ishak (2005) mengatakan bahwa budaya organisasi mempengaruhi sikap dan perilaku auditor.

Model penelitian

Berdasarkan kajian pustaka yang telah dilakukan, maka dapat dibuat model penelitian sebagai berikut:



PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Motivasi merupakan satu penggerak dari dalam hati seseorang untuk melakukan atau mencapai sesuatu tujuan, termasuk motivasi untuk berkinerja. Perilaku manusia ditimbulkan oleh dorongan motivasi (Ikhsan dan Ishak, 2005: 49). Motivasi berpengaruh terhadap kinerja telah dibuktikan secara empiris oleh Trisaningsih (2004), Bahri (2010), Tranggono dan

Kartika (2008), Suddin (2008). Berdasarkan tinjauan tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja audit internal.

Berkomunikasi berarti berusaha untuk mencapai kesamaan makna. Perintah auditor dengan menggunakan komunikasi yang efektif merupakan cara yang positif untuk menciptakan lingkungan yang harmonis dalam menjalankan audit (Ikhsan dan Ishak, 2005). Dengan demikian, komunikasi berpengaruh pula terhadap kinerja. Pernyataan tersebut didukung secara empiris oleh Al-Alawi, Al-Marzooqi, dan Mohammed (2007), Suddin (2008), Wahyuni (2009). Pernyataan senada disampaikan oleh Murdock (2006) yang mengatakan bahwa kemampuan berkomunikasi dengan klien merupakan kunci sukses dalam pengauditan. Berdasarkan tinjauan tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja audit internal.

Budaya organisasi didefinisikan sebagai suatu kerangka kognitif yang memuat sikap-sikap, nilai-nilai, norma-norma dan pengharapan-pengharapan bersama yang dimiliki oleh anggota organisasi (Greenberg dan Baron, 2000). (Ikhsan dan Ishak, 2005) mengatakan bahwa budaya organisasi mempengaruhi sikap dan perilaku auditor. Penelitian terdahulu yang membuktikan secara empiris bahwa terdapat pengaruh budaya terhadap kinerja antara lain: Suddin (2008), Soedjono (2005), Bahri (2010). Berdasarkan tinjauan tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Budaya berpengaruh terhadap kinerja audit internal.

METODE PENELITIAN

Populasi, Sampel, dan Sampling.

Populasi dalam penelitian ini adalah para pejabat struktural dan pembantu bendahara di Universitas Slamet Riyadi Surakarta, secara individual sebagai unit analisis yang berjumlah 46 orang. Dalam penelitian ini, seluruh populasi dijadikan sampel, sehingga teknik sampling yang digunakan adalah dengan *total sampling*. Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto (1998: 120) yang menyebutkan bahwa apabila jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka seluruh populasi dijadikan obyek penelitian.

Tanggapan responden diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang diantar langsung ke responden. Tanggapan responden tersebut diukur dengan 5 skala likert. Untuk menjamin validitas dan reliabilitas kuesioner, terlebih dahulu akan diadakan uji validitas dengan *correlation product moment*, dan uji reliabilitas dengan *cronbach alpha*.

Definisi operasional variabel penelitian

Berikut ini disampaikan definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

1. Kinerja Audit Internal

a. Definisi Operasional

Kinerja Audit Internal berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh audit internal, melalui audit partisipatif.

b. Indikator

Indikator variabel Kinerja Audit Internal (Ikhsan dan Ishak, 2005: 266). adalah :

- a) Kesepakatan dengan pihak yang diaudit tentang bidang yang akan diaudit.
 - b) Kerja sama dengan staf yang diaudit
 - c) Persetujuan dan rekomendasi untuk tindakan koreksi.
 - d) Persetujuan atas isi laporan
 - e) Informasi nyata pada laporan audit
2. Motivasi
- a. Definisi Operasional
Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas-aktivitas dalam rangka mencapai tujuan organisasi, yang tercermin dalam keinginan untuk menjadi bagian dari organisasi dan kebutuhan untuk diterima dan dikenal sehingga dapat melayani auditor internal secara baik.
 - b. Indikator
Indikator variabel Motivasi (Ikhsan dan Ishak, 2005) adalah :
 - a) Kebutuhan menjadi bagian dari organisasi, yang dibagi kedalam sub indikator yaitu:
 - 1) Tim audit merupakan bagian dari UNISRI
 - 2) Pendapat teraudit diperhatikan tim audit
 - b) Menghormati diri sendiri dan orang lain, yang dibagi kedalam sub indikator yaitu:
 - 1) Tim audit bersikap proaktif kepada teraudit
 - 2) Teraudit bersikap proaktif kepada tim audit
 - 3) Audit internal merupakan upaya UNISRI untuk memperbaiki operasinya
3. Komunikasi
- a. Definisi Operasional
Komunikasi adalah proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi melalui wawancara, musyawarah, laporan lisan maupun laporan tertulis dari seseorang kepada orang lain, yang dipertimbangkan untuk memiliki hubungan perilaku yang baik.
 - b. Indikator
Indikator variabel Komunikasi (Ikhsan dan Ishak, 2005: 264), adalah :
 - a) Penggunaan istilah yang berimplikasi pada kesalahan kerja dari pihak yang diaudit
 - b) Menjadi pihak yang diaudit sebagai pokok bahasan, baik secara lisan maupun verbal
 - c) Melakukan pertemuan dan wawancara di kantor pihak yang diaudit
 - d) Mempertimbangkan sikap ego pihak yang diaudit
 - e) Mengutamakan pengungkapan fakta, bukan menyinggung moralitas.
4. Budaya Organisasi
- a. Definisi Operasional
Budaya organisasi adalah keyakinan dan kondisi dari para karyawan organisasi yang dapat mempengaruhi sikap dan perilaku auditor.
 - b. Indikator
Indikator variabel Budaya Organisasi (Ikhsan dan Ishak, 2005: 267). adalah :
 - a) Komitmen karyawan
 - b) Kualitas pelatihan dan pengembangan staf
 - c) Identitas perusahaan seperti kebijakan
 - d) Pembuatan keputusan
 - e) Fokus manajemen

Teknik analisis data

Data dalam penelitian ini dianalisis dengan beberapa alat analisis, yaitu: uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model yang digunakan dalam penelitian ini sudah termasuk BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*) atau tidak (Ghozali, 2009: 14). Model dikatakan BLUE bila memenuhi persyaratan normalitas, homoskedastisitas, autokorelasi, dan multikolinearitas. Selanjutnya dilakukan analisis diskriptif dan pengujian hipotesis menggunakan regresi linear berganda dengan model matematis sebagai berikut:

$$KA = a + b_1MI + b_2KI + b_3BO + e \quad (\text{Ghozali, 2009: 13})$$

Keterangan :

KA = kinerja audit internal

a = Konstanta

b = Koefesien regresi berhubungan dengan masing-masing variabel

MI = motivasi

KI = komunikasi

BO = budaya organisasi

e = Error

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Penulis menyebarkan 46 kuesioner. Kuesioner yang diisi dan dapat dianalisis sejumlah 30 buah, dengan *respon rate* sebesar 65 %. Berikut ini disajikan hasil analisis data berdasarkan 30 kuesioner tersebut.

Hasil Uji Validitas dan reliabilitas

Hasil uji validitas dengan *correation product moment* menghasilkan keempat instrumen variabel yaitu KA, MI, KI, dan BO, dinyatakan semuanya valid. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa korelasi antar masing-masing indikator terhadap total skor konstruk menunjukkan hasil yang signifikan. Hasil uji reliabilitas dengan *Cronbach Alpha* adalah instrumen dinyatakan reliabel. Nilai *Cronbach Alpha* untuk keempat variabel menunjukkan angka > 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang dilakukan meliputi uji normalitas, homoskedastisitas, autokorelasi, dan multikolinearitas. Berdasarkan olah data dinyatakan bahwa telah lolos uji asumsi klasik.

Statistik Diskriptif.

Hasil analisis statistik diskriptif tiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini tersaji pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1: Statistik Deskriptif Jawaban Responden

VARIABEL	N	MINIMUM	MAXIMUM	MEAN	STD. DEV
MI	30	18,00	25,00	5	2,26
KI	30	8,00	16,80	3	2,86
BO	30	9,00	20,36	4	2,96
KA	30	15,00	20,13	3	3,01

MI=Motivasi, KI=Komunikasi, BO=Budaya Organisasi, KA=Kinerja Audit internal

Pengujian Hipotesis

Pengujian signifikansi pengaruh motivasi, komunikasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja audit internal dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil pengujian tersebut tersaji pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi

Hasil persamaan regresi:

$$KA = -3,530 + 0,477 MI + 0,475 KI + 0,271 BO$$

Variabel	UC		SC	T	Sig.
	B	SE			
Konstanta	-3,530	5,009		-0,705	0,487
MI	0,477	0,202	0,358	2,359	0,026***
KI	0,475	0,149	0,452	3,185	0,004***
BO	0,271	0,154	0,266	1,753	0,091
R Square	0,477				
Adj. R Square	0,416				
F hitung	7,891				
Sign. F	0,001***				
Variabel terikat	KA				

Hasil uji F menunjukkan tingkat signifikansi 0,001. Probabilitasnya $0,001 < 0,05$ maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja audit internal. Dengan kata lain bahwa model regresi linear berganda yang diajukan sudah tepat.

Hasil uji koefisien Regresi Parsial (Uji t) menunjukkan bahwa secara individu, variabel motivasi (MI) dan komunikasi (KI) berpengaruh signifikan terhadap kinerja audit internal (KA). Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikan sebesar 0,026 dan 0,004 ($< 0,05$). Variabel budaya organisasi (BO) berpengaruh, tetapi tidak signifikan terhadap kinerja audit internal (KA). Hal ini karena nilai signifikan sebesar 0,091 ($> 0,05$).

Hasil uji koefisiensi determinasi menunjukkan bahwa nilai adjusted R square sebesar 0,416 yang artinya variabel bebas: motivasi, komunikasi, dan budaya organisasi dapat menjelaskan variabel terikat: kinerja audit internal sebesar 0,416 (41,6 %). Sisanya 48,4 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model, seperti gaya manajemen, perubahan manajemen, ataupun pengelolaan konflik.

Pembahasan

Berdasarkan hasil tersebut, maka H1 yang menyatakan: motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja audit internal didukung data. Demikian pula H2 yang menyatakan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja audit internal juga didukung data. Akan tetapi H3, bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja audit internal tidak didukung data.

Hasil tersebut sejalan teori persepsi diri bahwa sikap seseorang akan berubah setelah perilaku berubah. Seorang auditor internal harus mengubah perilakunya, sehingga mampu merubah sikap. Dalam kasus di Universitas Slamet Riyadi, auditor internal telah berusaha merubah perilakunya agar sikap para pejabat struktural dan pembantu bendahara tidak lagi memandang auditor internal sebagai *watchdog*. Indikasi tersebut terlihat dari nilai rata-rata

faktor pendukungnya, yaitu motivasi 5 (sangat baik), komunikasi 3 (sedang), dan budaya organisasi 4 (baik). Akan tetapi upaya perubahan perilaku auditor internal tersebut belum mampu merubah sikap para pejabat struktural dan pembantu bendahara yang menilai kinerja audit internal 3 (sedang).

Hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan Aryawan (2008). Hasil penelitian Aryawan (2008) mengatakan bahwa pengaruh persepsi para manajer mengenai audit internal terhadap kinerja auditor internal masih belum tinggi, hal ini kemungkinan terjadi karena kurang intensifnya komunikasi antara auditor dengan auditee. Pada penelitian ini, komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja audit internal. Apabila dibandingkan dengan hasil penelitian Purnamasari (2008), hasil penelitian ini sejalan, yaitu bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Demikian pula ketika merujuk pada penelitian Trisnaningsih (2004), hasil penelitian ini mendukung salah satu hasil penelitiannya. Motivasi berpengaruh pada kinerja auditor.

Implikasi dan Kebijakan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, variabel motivasi, komunikasi, dan budaya organisasi merupakan variabel yang penting dalam mempengaruhi kinerja audit internal di UNISRI Surakarta. Dengan demikian, kebijakan yang dapat diambil difokuskan pada variabel-variabel tersebut.

1. Meningkatkan peran audit internal.

Secara umum responden menyatakan bahwa kinerja audit internal adalah sedang. Hal ini didukung hasil analisis diskriptif menunjukkan nilai meannya adalah 3. Hasil ini menunjukkan bahwa responden masih menganggap audit internal sebagai *watchdog*. Akan tetapi terdapat 56,7 % responden yang menyatakan sangat setuju bahwa penerapan audit merupakan upaya untuk memperbaiki operasi di UNISRI.

2. Mempertahankan motivasi teraudit.

Secara umum responden menyatakan bahwa motivasi adalah baik. Hal ini didukung hasil analisis diskriptif menunjukkan nilai meannya adalah 5. Kondisi ini perlu dipertahankan agar para teraudit tetap mempunyai motivasi untuk memsukkseskan pelaksanaan audit internal dalam rangka memperbaiki operasi di UNISRI. Hasil penelitian ini juga mengindikasikan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh terbesar dalam mempengaruhi kinerja audit internal. Hal ini terlihat pada besaran koefisien regresi motivasi lebih besar dari koefisien regresi variabel komunikasi dan budaya organisasi.

3. Mengefektifkan komunikasi antara tim audit dengan teraudit

Secara umum responden menyatakan bahwa komunikasi adalah sedang. Hal ini didukung hasil analisis diskriptif menunjukkan nilai meannya hanya adalah 3. Komunikasi antara tim audit dengan teraudit harus terjalin dengan baik agar tercapai persepsi yang sama tentang maksud dan tujuan diadakannya audit internal.

4. Membudayakan pelaksanaan audit internal di lingkungan UNISRI

Secara umum responden menyatakan bahwa budaya organisasi adalah baik. Hal ini didukung hasil analisis diskriptif menunjukkan nilai meannya adalah 4. Akan tetapi tidak signifikan. Pada kenyataannya, baru saat ini audit internal di UNISRI dilaksanakan. Meskipun para responden mengatakan baik, tetapi pelaksanaan audit internal di UNISRI memang belum menjadi budaya. Hasil penelitian ini juga mengindikasikan bahwa

variabel budaya organisasi memiliki pengaruh terkecil dalam mempengaruhi kinerja audit internal. Hal ini terlihat pada besaran koefisien regresi budaya organisasi lebih kecil dari koefisien regresi variabel motivasi dan komunikasi.

Simpulan, Keterbatasan, dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja audit internal di Universitas Slamet Riyadi Surakarta.
2. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja audit internal di Universitas Slamet Riyadi Surakarta.
3. Budaya Organisasi berpengaruh, tetapi tidak signifikan terhadap kinerja audit internal di Universitas Slamet Riyadi Surakarta.

Keterbatasan

Perlu disampaikan bahwa penelitian ini masih belum sempurna. Terdapat keterbatasan-keterbatasan yang melekat, diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Instrumen dari keempat variabel, yaitu : motivasi, komunikasi, budaya organisasi, dan kinerja audit internal di UNISRI Surakarta, mungkin masih belum dapat mengungkapkan hal-hal yang substansial dari variabel penelitian. Penelitian yang akan datang dapat menambah variabel bebas seperti gaya manajemen, perubahan manajemen, dan pengelolaan konflik.
2. Responden dalam penelitian ini adalah teraudit di UNISRI Surakarta yang memiliki latar belakang yang berbeda-beda, dengan jumlah yang hanya 30 orang. Hal ini memungkinkan adanya bias data. Penelitian yang akan datang dapat dilaksanakan dengan menggunakan obyek penelitian yang lebih luas.
3. Hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan untuk kasus di luar obyek penelitian.

Saran.

Saran yang dapat diberikan terkait dengan hasil penelitian tentang pelaksanaan audit internal di UNISRI Surakarta adalah sebagai berikut:

1. mempertahankan motivasi para teraudit agar tetap tinggi.
Upaya mempertahankan motivasi tersebut dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut:
 - a. meyakinkan bahwa pihak yang diaudit merupakan bagian dari UNISRI.
 - b. saling menghormati diri sendiri dan orang lain.
2. meningkatkan komunikasi antara teraudit dengan tim audit internal
Upaya mempertahankan komunikasi tersebut dengan memperhatikan perbaikan proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi melalui wawancara, musyawarah, laporan lisan maupun laporan tertulis dari auditor kepada yang diaudit, dalam rangka menjalin hubungan perilaku yang baik.
3. Membudayakan pelaksanaan audit internal
Upaya tersebut dilakukan dengan lebih sering melakukan audit internal agar menjadi suatu kondisi yang diyakini para karyawan dalam rangka memperbaiki operasi di UNISRI.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Alawi, Adel,I., Nayla,Y.Al-M.,, dan Yasmeen. F.M., (2007), "Organizational Cultur and Knowledge Sharing: Critical Success Factor", *Journal of Knowledge Management*. Vol. 11 No. 2.
- Arikunto, S., (1998), "*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*", Rineka Cipta, Jakarta.
- Aryawan, R. Dan Maulana P., (2008), "Pengaruh Persepsi Manajer Mengenai Audit Internal terhadap Kinerja Auditor Internal (Studi Kasus pada Universitas Widyatama)", <http://dspace.Widyatama.ac.id>
- Bahri, S., (2010), "Pengaruh Motivasi, Tindakan Supervisi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Junior (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta)", *Skripsi UIN Syarif Hidayatullah*.
- Cahyasumirat, G., (2006), "*Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Internal Auditor dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Internal Auditor PT BANK ABC)*", Semarang: Tesis tidak dipublikasikan, Universitas Diponegoro.
- Purnamasari, D.I., (2008), "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Akuntan", *Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan*. Vol. 4 No. 1.
- Effendi,M.A., (2002), "Paradigma Baru Internal Auditor", *Auditor*. Edisi 05.
- Ghozali, I., (2009), "*Ekonometrika: Teori, Konsep, dan Aplikasi dengan SPSS 17*", BP FE Universitas Diponegoro Semarang.
- Greenberg G., and Baron.R., (2000)., "Assesing Conctruct Validity in Organizational Research", *Administrative Science Quarterly*.
- Ikhsan, Arfan dan Muhammad I., (2005), "*Akuntansi Keperilakuan*", Salemba Empat, Jakarta.
- Listiatik, (2007), "Persepsi Karyawan Tentang Auditor Internal pada Rumah Sakit Panti Rapih", *Skripsi*. FE-USD.
- Machfoedz,M. dan Mahmud M., (2004), "*Komunikasi Bisnis Modern untuk Mahasiswa dan Profesi*", Badan Penerbit Fakultas Ekonomi, Yogyakarta.
- Murdock, H., (2006), "Global Auditing: Challanges and Opportunities for Internal Auditors", *Internal Auditing*. Sept/Okt, 21, 5.
- Purnamasari,D.I., (2008), "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Akuntan", *Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan*. Vol. 4 No. 1.
- Robbin, S.P., (1996), "*Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia", Jilid pertama, PT.Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Suddin, A., (2008), "Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pelayanan pada Kantor Pelayanan Terpadu Kabupaten Sragen", *Eksplorasi*. Vol. XX, No. 1.
- Soedjono, (2005), "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya", *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 7, No. 1.
- Tranggono, Rahadyan.P., dan Andi.K., (2008), "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada KAP di Semarang)", *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*. Vol. 15. No. 1

- Trisnaningsih, S., (2004), "Perbedaan Kinerja Auditor Dilihat dari Segi Gender", *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. Vol. 7. No. 1
- Wahyuni, L., (2009), "*Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Dengan Komitmen Organisasi dan Tekanan Pekerjaan Sebagai Variabel Intervening*", Tesis tidak dipublikasikan, Universitas Diponegoro.
- Willits,S.D., (2007), "Performance-Based Maintenance Services, Trust, and Internal Controls", *Internal Auditing*. Nov/Des, 12, 6.