

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

##### 4.1.1 Gambaran Umum Inspektorat

Obyek penelitian dilakukan pada Inspektorat Provinsi Jawa Timur yang berada di Jalan Raya Juanda, Sidoarjo. Inspektorat merupakan unit pengawasan fungsional di daerah yang melakukan pengawasan di setiap unit kerja pemerintah daerah dalam rangka pelaksanaan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan demi terwujudnya pemerintahan yang bersih, transparan dan akuntabel.

Dalam hal ini inspektorat Provinsi Jawa Timur keberadaannya betul-betul diharapkan mampu untuk menciptakan kinerja yang baik pada setiap unit organisasi di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur. Peluang ini harus dimanfaatkan agar pelaksanaan otonomi daerah di Provinsi Jawa Timur dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya Inspektorat Provinsi Jawa Timur bertanggung jawab langsung kepada Gubernur dan secara teknis administratif mendapat pembinaan dari Sekretaris Daerah. Inspektorat mempunyai tugas melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan di daerah Provinsi, pelaksanaan pembinaan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah kabupaten/kota dan pelaksanaan urusan pemerintahan di daerah kabupaten/kota.

#### 4.1.1.1 Visi, misi dan tupoksi inspektorat

Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 10 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Lembaga Teknis Daerah Provinsi Jawa Timur, menyebutkan bahwa inspektorat merupakan unsur pengawas dan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya bertanggung jawab langsung kepada Gubernur dan secara teknis administratif mendapat pembinaan dari Sekretaris Daerah. Inspektorat mempunyai tugas melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan di daerah Provinsi, pelaksanaan pembinaan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah kabupaten/kota dan pelaksanaan urusan pemerintahan di daerah kabupaten/kota.

Untuk melaksanakan tugas tersebut di atas, inspektorat menyelenggarakan fungsi yang pertama adalah perencanaan program pengawasan, kedua perumusan kebijakan dan fasilitasi pengawasan, ketiga pemeriksaan, pengusutan, pengujian dan penilaian tugas pengawasan.

Inspektorat Provinsi Jawa Timur mempunyai visi :

“Terwujudnya pengawasan dan pembinaan yang efektif serta efisien guna mendukung terwujudnya *Good Governance and Clean Government* di Jawa Timur.”

Untuk melaksanakan visi tersebut, maka misi Inspektorat Provinsi Jawa Timur adalah melaksanakan pengawasan dan pembinaan atas penyelenggaraan urusan pemerintahan di Jawa Timur.

#### 4.1.1.2 Struktur organisasi

Susunan organisasi Inspektorat Provinsi Jawa Timur berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 10 Tahun 2008 terdiri dari :

1. Kepala Inspektorat
2. Sekretariat, membawahi :
  - a. Sub Bagian Perencanaan;
  - b. Sub Bagian Evaluasi dan Pelaporan;
  - c. Sub Bagian Administrasi dan Umum.
3. Inspektur Pembantu Bidang Ekonomi dan Pembangunan, membawahi :
  - a. Seksi Pengawas Produksi Daerah;
  - b. Seksi Pengawas Fisik dan Prasarana Wilayah;
  - c. Seksi Pengawas Ketahanan Pangan.
4. Inspektur Pembantu Bidang Kesejahteraan Rakyat, membawahi :
  - a. Seksi Pengawas Pendidikan;
  - b. Seksi Pengawas Kesejahteraan Sosial;
  - c. Seksi Pengawas Pemberdayaan Masyarakat.
5. Inspektur Pembantu Bidang Pemerintahan, membawahi :
  - a. Seksi Pengawas Aparatur;
  - b. Seksi Pengawas Pemerintahan Umum dan Otonomi Daerah;
  - c. Seksi Pengawas Ketentraman dan Ketertiban.
6. Inspektur Pembantu Bidang Keuangan dan Pengelolaan Asset, membawahi :
  - a. Seksi Pengawas Keuangan;

b. Seksi Pengawas Sarana Perekonomian;

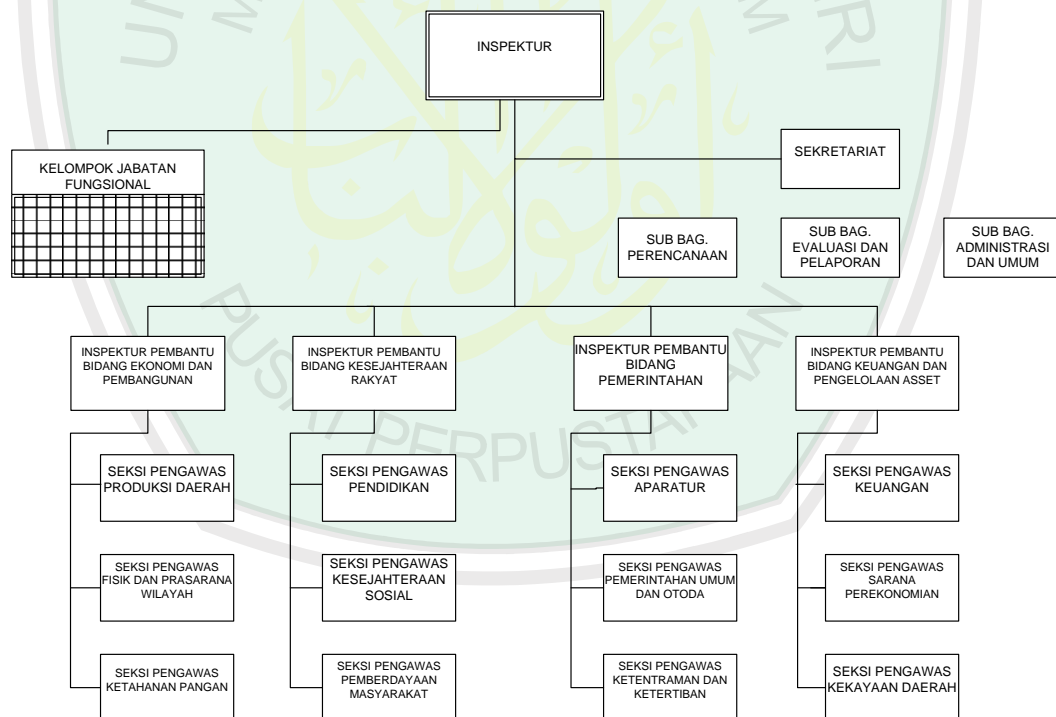
c. Seksi Pengawas Kekayaan Daerah.

7. Kelompok Jabatan Fungsional.

#### 4.1.1.3 Bagan susunan organisasi

Bagan Susunan Organisasi Inspektorat Provinsi Jawa Timur sesuai Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 10 Tahun 2008 tanggal 20 Agustus 2008 adalah sebagai berikut:

**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi Inspektorat Provinsi Jawa Timur**



Sumber : Inspektorat Provinsi Jawa Timur, 2015

#### 4.1.1.4 Karakteristik responden

Data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh dengan menggunakan daftar pertanyaan (kuesioner) yang telah disebarakan melalui *contact person* kepada aparat Inspektorat Provinsi Jawa Timur pada tanggal 9 Maret 2015. Sampai dengan batas akhir pengembalian yakni tanggal 1 April 2015, dari 50 kuisioner yang disebarakan, 35 kuisioner yang kembali dan 15 kuisioner yang tidak kembali. Tingkat pengembalian (*response rate*) yang diperoleh adalah 70 % sedangkan sisanya 30 % tidak kembali. Hal ini dikarenakan adanya pegawai yang sedang dinas keluar kota pada saat penyebaran kuisioner dilakukan, akibatnya perantara tidak sempat memberikan kuisioner sampai batas waktu yang ditentukan.

Data demografi responden dalam tabel 4.1 di bawah ini menyajikan beberapa informasi umum mengenai kondisi responden yang ditemukan di lapangan. Tabel 4.1 berisi informasi yang disajikan, antara lain usia, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja.

**Tabel 4.1**  
**Demografi Responden**

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah (orang)</b>	<b>Persentase</b>
Jenis Kelamin		
1. Laki-laki	12	34,3
2. Perempuan	23	65,7
Usia		
1. <25 tahun	1	2,9
2. 26-30 tahun	5	14,3
3. 31-40 tahun	13	37,1
4. 41-50 tahun	10	28,6
5. >51 tahun	6	17,1
Tingkat Pendidikan		
1. SMA	1	2,9
2. D3	-	-

3. S1	22	62,9
4. S2	12	34,3
5. S3	-	-
Pengalaman Kerja		
1. <1 tahun	6	17,1
2. 1-3 tahun	17	48,6
3. >3 tahun	12	34,3

Sumber : Data primer diolah, 2015

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa responden (aparatur) perempuan lebih banyak yaitu 65,7 % dibandingkan responden laki-laki yang hanya 34,3 %. Selanjutnya responden dikelompokkan berdasarkan usia dan diketahui bahwa mayoritas responden berusia 31-40 tahun yaitu sebanyak 37,1 %. Mereka yang berusia 41-50 tahun sebanyak 28,6 %. Sedangkan mereka yang berusia 26-30 tahun sebanyak 14,3 %, yang berusia lebih dari 51 tahun sebanyak 17,1 %. Kemudian mereka yang berusia kurang dari 25 tahun sebanyak 2,9 %.

Berdasarkan tingkat pendidikan, diketahui bahwa mayoritas responden adalah berpendidikan S1 yaitu sebanyak 62,9 %. Kemudian mereka yang berpendidikan S2 sebanyak 34,3 % dan yang memiliki tingkat pendidikan SMA sebanyak 2,9 %.

Selanjutnya responden dikelompokkan berdasarkan pengalaman kerja, diketahui bahwa mayoritas auditor memiliki pengalaman kerja 1-3 tahun, yaitu sebanyak 48,6 %, pengalaman kerja di bawah 1 tahun adalah sebanyak 17,1 %, dan yang memiliki pengalaman kerja lebih dari 3 tahun adalah 34,3%.

## 4.2 Tanggapan Responden Mengenai Independensi, Keahlian Profesional, Pengalaman Kerja dan Motivasi terhadap Efektivitas Penerapan Sistem Pengendalian Intern

### 4.2.1 Tanggapan Responden Mengenai Independensi

Independensi merupakan kode etik yang harus dipatuhi auditor. Independensi merupakan sikap jujur, obyektif, dan bebas dari intervensi pihak lain. Menurut Kumaat dalam Adani (2013) yaitu independensi internal audit merupakan keterpihakan internal audit pada kebenaran faktual. Semakin independen seorang auditor maka semakin efektif kinerja mereka. Untuk lebih jelasnya akan disajikan tanggapan responden mengenai independensi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

**Tabel 4.2**  
**Tanggapan Responden Mengenai Independensi**

NO.	Pernyataan	Prosentase Jawaban Responden				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Pernyataan 1	2,9%	11,4%	5,7%	48,6%	31,4%
2.	Pernyataan 2	2,9%	2,9%	14,3%	45,7%	34,3%
3.	Pernyataan 3	0%	2,9%	5,7%	45,7%	45,7%

Sumber : Data primer diolah, 2015

Berdasarkan tabel di atas, untuk pernyataan pertama mengenai independensi, rata-rata responden menjawab tidak setuju yaitu sebanyak 48,6% (17 orang). Untuk item pernyataan kedua rata-rata responden juga menjawab tidak setuju yaitu sebanyak 45,7% (16 orang). Sedangkan untuk item pernyataan ketiga, rata-rata responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju yaitu sebanyak 45,7% (16 orang). Dari ketiga item pernyataan di atas rata-rata responden menjawab tidak setuju, ini dapat diartikan bahwa independensi aparat Inspektorat Provinsi Jawa Timur tergolong tinggi.

#### 4.2.2 Tanggapan Responden Mengenai Keahlian Profesional

Keahlian merupakan modal terpenting yang harus dimiliki seseorang dalam setiap profesinya. Adapun aparat inspektorat sendiri memiliki persyaratan khusus yang harus dipenuhi untuk menunjang karirnya sebagai pengawas pemerintah. Keahlian profesional yang harus dimiliki aparat inspektorat antara lain, latar belakang pendidikan minimal sarjana strata-1, keahlian di bidang auditing, akuntansi sektor publik dan administrasi pemerintahan serta diharuskan aparat inspektorat menjalani pelatihan guna meningkatkan kemampuannya. Untuk lebih jelasnya akan disajikan tanggapan responden mengenai keahlian profesional yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

**Tabel 4.3**  
**Tanggapan Responden Mengenai Keahlian Profesional**

NO.	Pernyataan	Prosentase Jawaban Responden				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Pernyataan 1	48,6%	45,7%	2,9%	2,9%	0%
2.	Pernyataan 2	40%	48,6%	5,7%	5,7%	0%
3.	Pernyataan 3	28,6%	42,9%	22,9%	2,9%	2,9%
4.	Pernyataan 4	25,7%	37,1%	28,6%	5,7%	2,9%
5.	Pernyataan 5	31,4%	45,7%	14,3%	5,7%	2,9%
6.	Pernyataan 6	37,1%	45,7%	11,4%	5,7%	0%

Sumber : Data primer diolah, 2015

Berdasarkan tabel di atas, diketahui untuk item pernyataan pertama, rata-rata responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 48,6% (17 orang). Untuk item pernyataan kedua rata-rata responden menjawab setuju yaitu sebanyak 48,6% (17 orang). Pernyataan ketiga, rata-rata responden menjawab setuju yaitu sebanyak 42,9% (15 orang). Pernyataan keempat, rata-rata responden menjawab setuju yaitu sebanyak 37,1% (13 orang). Pernyataan kelima, rata-rata responden



menjawab setuju yaitu sebanyak 45,7% (16 orang). Pernyataan keenam, rata-rata responden menjawab setuju yaitu sebanyak 45,7% (16 orang). Dapat disimpulkan dari keenam item pernyataan mengenai keahlian profesional, aparat inspektorat rata-rata sudah memenuhi kualifikasi yang ditetapkan oleh Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor:PER/05/M.PAN/03/2008.

#### 4.2.3 Tanggapan Responden Mengenai Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja sangat dibutuhkan oleh seorang auditor yang bertugas mengawasi urusan pemerintahan. Seseorang dengan pengalaman kerja yang tinggi maka akan menjadikan tingkat kesalahan yang dibuatnya semakin sedikit. Seorang auditor yang mempunyai pengalaman lebih dari 1 tahun, maka akan menjadikan kemampuannya dalam memprediksi tingkat kecurangan semakin tinggi. Ini dapat membuat penerapan sistem pengendalian intern semakin efektif. Untuk lebih jelasnya akan disajikan tanggapan responden mengenai pengalaman yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

**Tabel 4.4**  
**Tanggapan Responden Mengenai Pengalaman Kerja**

NO.	Pernyataan	Prosentase Jawaban Responden				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Pernyataan 1	2,9%	25,7%	14,3%	42,9%	14,3%
2.	Pernyataan 2	5,7%	20%	17,1%	45,7%	11,4%
3.	Pernyataan 3	65,7%	22,9%	8,6%	2,9%	0%
4.	Pernyataan 4	31,4%	60%	8,6%	0%	0%

Sumber : Data primer diolah, 2015

Berdasarkan tabel di atas, diketahui untuk item pernyataan pertama, rata-rata responden menjawab tidak setuju yaitu sebanyak 42,9% (15 orang). Untuk item pernyataan kedua rata-rata responden menjawab tidak setuju yaitu sebanyak

45,7% (16 orang). Pernyataan ketiga, rata-rata responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 65,7% (23 orang). Pernyataan keempat, rata-rata responden menjawab setuju yaitu sebanyak 60% (21 orang). Dapat disimpulkan bahwa rata-rata aparat inspektorat Provinsi Jawa Timur memiliki pengalaman kerja yang cukup tinggi dalam profesinya sebagai auditor.

#### 4.2.4 Tanggapan Responden Mengenai Motivasi

Dalam bekerja seseorang sangat membutuhkan motivasi untuk meningkatkan kinerjanya agar dapat berjalan maksimal. Motivasi tersebut bisa berada dari dalam diri (intrinsik) maupun dari luar diri (ekstrinsik) seseorang. Untuk profesi auditor motivasi dari dalam (intrinsik) bisa berupa keinginan pribadi untuk bisa menjadi auditor dan kesempatan untuk bisa membantu orang lain. Sedangkan faktor dari luar (ekstrinsik) bisa berupa imbalan gaji yang tinggi dan kesempatan karir yang bagus. Untuk lebih jelasnya akan disajikan tanggapan responden mengenai pengalaman yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

**Tabel 4.5**  
**Tanggapan Responden Mengenai Motivasi**

NO.	Pernyataan	Prosentase Jawaban Responden				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Pernyataan 1	2,9%	14,3%	31,4%	31,4%	20%
2.	Pernyataan 2	0%	5,7%	8,6%	65,7%	20%
3.	Pernyataan 3	2,9%	14,3%	40%	31,4%	11,4%

Sumber : Data primer diolah, 2015

Berdasarkan tabel di atas, diketahui untuk item pernyataan pertama, rata-rata responden menjawab netral dan tidak setuju yaitu sebanyak 31,4% (11 orang). Untuk item pernyataan kedua rata-rata responden menjawab tidak setuju yaitu

sebanyak 65,7% (23 orang). Pernyataan ketiga, rata-rata responden menjawab netral yaitu sebanyak 40% (14 orang).

#### 4.2.5 Tanggapan Responden Mengenai Efektivitas Penerapan Sistem Pengendalian Intern

Di dalam sebuah organisasi selalu terdapat sistem yang mengatur aktivitas operasional di dalamnya. Baik itu sistem yang masih sederhana sampai sistem yang sudah maju. Sistem pengendalian intern memang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Apabila sistem pengendalian intern dapat berjalan efektif maka diharapkan pula agar visi dan misi organisasi tercapai. Dalam hal ini inspektorat Provinsi Jawa Timur bertugas dalam mengawasi efektivitas penerapan sistem pengendalian intern auditinya. Oleh karena itu unsur-unsur pengendalian intern auditi harus dipenuhi agar sistemnya dapat berjalan efektif. Untuk lebih jelasnya akan disajikan tanggapan responden mengenai efektivitas sistem pengendalian intern yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

**Tabel 4.6**  
**Tanggapan Responden Mengenai Efektivitas Penerapan SPI**

NO.	Pernyataan	Prosentase Jawaban Responden				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Pernyataan 1	54,3%	42,9%	2,9%	31,4%	0%
2.	Pernyataan 2	51,4%	28,6%	11,4%	5,7%	2,9%
3.	Pernyataan 3	51,4% 18	34,3%	8,6%	2,9%	2,9%
4.	Pernyataan 4	51,4%	31,4%	11,4%	2,9%	2,9%
5.	Pernyataan 5	48,6%	48,6%	0%	0%	2,9%
6.	Pernyataan 6	34,3%	57,1%	0%	5,7%	2,9%
7.	Pernyataan 7	51,4%	45,7%	2,9%	0%	0%
8.	Pernyataan 8	25,7%	45,7%	17,1%	8,6%	2,9%
9.	Pernyataan 9	51,4%	42,9%	2,9%	0%	2,9%
10.	Pernyataan 10	28,6%	51,4%	2,9%	14,3%	2,9%
11.	Pernyataan 11	34,3%	54,3%	5,7%	2,9%	2,9%
12.	Pernyataan 12	48,6%	40%	8,6%	2,9%	0%

13.	Pernyataan 13	40%	48,6%	2,9%	2,9%	5,7%
14.	Pernyataan 14	45,7%	51,4%	2,9%	0%	0%

Sumber : Data primer diolah, 2015

Berdasarkan tabel di atas, diketahui untuk item pernyataan pertama, rata-rata responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 54,3% (19 orang). Untuk item pernyataan kedua, ketiga dan keempat rata-rata responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 51,4% (18 orang). Pernyataan kelima, rata-rata responden menjawab setuju yaitu sebanyak 48,6% (17 orang). Pernyataan keenam, rata-rata responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 57,1% (20 orang). Pernyataan keujuh, rata-rata responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 51,4% (18 orang). Pernyataan kedelapan, rata-rata responden menjawab setuju yaitu sebanyak 45,7% (16 orang). Pernyataan kesembilan, rata-rata responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 51,4% (18 orang). Pernyataan kesepuluh, rata-rata responden menjawab setuju yaitu sebanyak 51,4% (18 orang). Pernyataan kesebelas, rata-rata responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 54,3% (19 orang). Pernyataan keduabelas, rata-rata responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 48,6% (17 orang). Pernyataan ketigabelas, rata-rata responden menjawab setuju yaitu sebanyak 48,6% (17 orang). Pernyataan keempatbelas, rata-rata responden menjawab setuju yaitu sebanyak 51,4% (18 orang). Dari rata-rata jawaban responden adalah menjawab sangat setuju dan setuju, ini berarti unsur-unsur dalam sistem pengendalian intern yang terdapat pada auditi telah dipenuhi

### 4.3 Uji Kualitas Data

#### 4.3.1 Uji Validitas

Data penelitian yang telah terkumpul kemudian diolah untuk menguji kualitas data berupa uji validitas dan reliabilitas. Valid tidaknya suatu item instrumen dapat dinilai dari nilai signifikannya. Apabila nilai (sig) hasil korelasi lebih kecil dari 0,05, maka dinyatakan valid. Dari hasil uji validitas yang dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 16,0 menunjukkan untuk setiap item butir pernyataan dengan skor total variabel efektivitas penerapan sistem pengendalian intern (Y), independensi (X1), keahlian profesional (X2), pengalaman kerja (X3), dan motivasi (X4) bahwa nilai probabilitas untuk korelasinya lebih kecil dari 0,05%. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa setiap item indikator instrumen tersebut valid. Secara ringkas hasil uji validitas variabel dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut ini.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas**

<b>Variabel</b>	<b>Item Pertanyaan</b>	<b>Probabilitas (p)</b>	<b>Keterangan</b>
Independensi (X1)	Pernyataan 1	0,000	Valid
	Pernyataan 2	0,000	
	Pernyataan 3	0,000	
Keahlian Profesional (X2)	Pernyataan 1	0,000	Valid
	Pernyataan 2	0,000	
	Pernyataan 3	0,000	
	Pernyataan 4	0,000	
	Pernyataan 5	0,000	
	Pernyataan 6	0,000	
Pengalaman Kerja (X3)	Pernyataan 1	0,000	Valid
	Pernyataan 2	0,000	
	Pernyataan 3	0,002	
	Pernyataan 4	0,001	
Motivasi (X4)	Pernyataan 1	0,000	Valid
	Pernyataan 2	0,000	

	Pernyataan 3	0,000	
Sistem Pengendalian Intern (Y)	Pernyataan 1	0,003	Valid
	Pernyataan 2	0,000	
	Pernyataan 3	0,000	
	Pernyataan 4	0,000	
	Pernyataan 5	0,000	
	Pernyataan 6	0,000	
	Pernyataan 7	0,000	
	Pernyataan 8	0,000	
	Pernyataan 9	0,000	
	Pernyataan 10	0,000	
	Pernyataan 11	0,000	
	Pernyataan 12	0,000	
	Pernyataan 13	0,000	
	Pernyataan 14	0,002	

Sumber : Data Primer diolah, 2015

#### 4.3.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan uji *One Shot*, artinya satu kali pengukuran saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lainnya atau dengan kata lain mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Hasil perhitungan uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) untuk masing-masing variabel adalah lebih besar dari 0,60, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa item-item instrumen untuk masing-masing variabel adalah reliabel (Efendy dalam Ghazali, 2006). Hasil uji reliabilitas secara rinci ditampilkan dalam tabel 4.8 berikut ini.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Independensi	0,794	3
Keahlian Profesional	0,919	6
Pengalaman Kerja	0,630	4
Motivasi	0,615	3
Efektivitas Penerapan Sistem Pengendalian Intern	0,952	14

Sumber : Data primer diolah, 2015

#### 4.4 Uji Asumsi Klasik

##### 4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov (Uji K-S) dengan ringkasan hasil analisis sebagaimana disajikan pada tabel 4.9 berikut ini.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.34037034
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.073
	Negative	-.089
Kolmogorov-Smirnov Z		.529
Asymp. Sig. (2-tailed)		.943

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data primer diolah, 2015

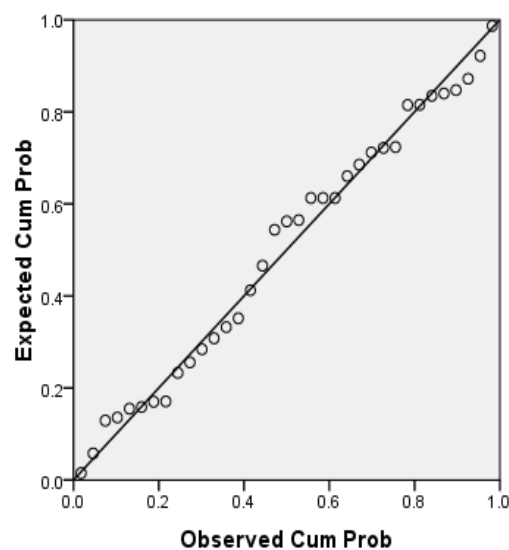
Dari hasil tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,943. Ini berarti asumsi normalitas terpenuhi karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Selain menggunakan uji kolmogorov-smirnov (Uji K-S), untuk menguji atau mendeteksi normalitas dapat diketahui dari tampilan normal *probability plot*. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi

normalitas. Berdasarkan grafik normal *probability plot* seperti yang disajikan pada gambar berikut ini:

**Gambar 4.2**  
**Normal P-Plot**

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Sistem Pengendalian Intern



Sumber : Data primer diolah, 2015

Dari gambar diatas dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi dengan normal, dimana data terlihat menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya. Hal ini juga menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

#### 4.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen penelitian. Model



regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Ada tidaknya korelasi antar variabel tersebut dapat dideteksi dengan melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai *tolerance*  $> 0,1$  dan  $VIF < 10$ , maka dinyatakan tidak ada korelasi sempurna antar variabel independen dan sebaliknya (Ghozali, 2006). Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat tabel 4.10 berikut:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel Independen	Collinearity Statistics		Keputusan
	Tolerance	VIF	
Independensi	0,787	1,271	Tidak ada multikolinieritas
Keahlian Profesional	0,799	1,252	Tidak ada multikolinieritas
Pengalaman Kerja	0,678	1,475	Tidak ada multikolinieritas
Motivasi	0,780	1,281	Tidak ada multikolinieritas

Sumber : Data primer diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas dapat dilihat bahwa angka *tolerance* dari variabel independen, keahlian profesional, pengalaman kerja dan motivasi mempunyai nilai *tolerance* lebih dari 0,1 yang berarti bahwa tidak ada korelasi antar variabel independen. Sementara itu, hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama. Tidak ada satupun variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan dalam model regresi tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen tersebut.

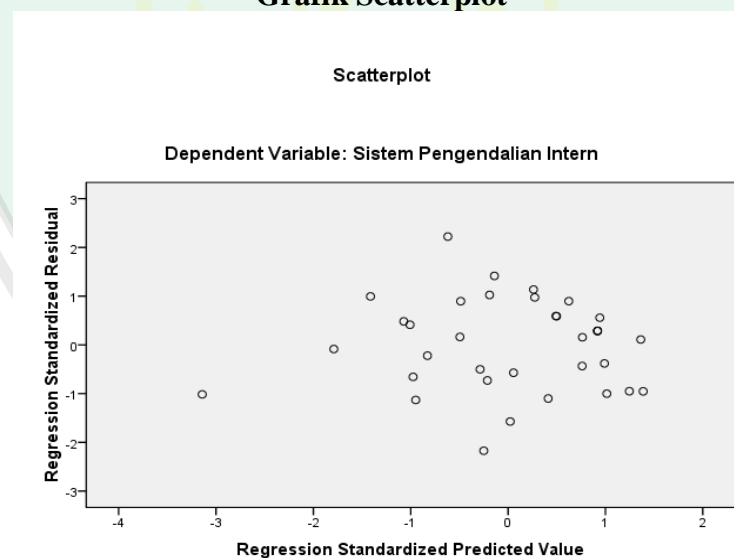
#### 4.4.3 Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke

pengamatan yang lain. Jika varian dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas, dan jika varian berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Diagnosis adanya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan memperhatikan residual dan variabel yang diprediksi. Jika sebaran titik dalam plot terpecah di sekitar angka nol (0 pada sumbu Y) dan tidak membentuk pola atau trend garis tertentu, maka dapat dikatakan bahwa model tidak memenuhi asumsi heteroskedastisitas atau model regresi dikatakan memenuhi syarat untuk memprediksi. Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan grafik *scatterplot*. Hasil uji heteroskedastisitas ditunjukkan pada gambar dibawah ini:

**Gambar 4.3**  
**Grafik Scatterplot**



Sumber : Data primer diolah, 2015

Dari grafik *scatter plot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga

model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel independensi, keahlian profesional, pengalaman kerja dan motivasi.

#### 4.4.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$ . Salah satu cara untuk melakukan uji terhadap asumsi autokorelasi adalah dengan Durbin Watson test. Durbin Watson test telah menetapkan batas atas ( $d_u$ ) dan batas bawah ( $d_L$ ).

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.750 <sup>a</sup>	.563	.505	6.74984	2.335

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Independensi, Keahlian Profesional, Pengalaman Kerja

b. Dependent Variable: Efektivitas Penerapan Sistem Pengendalian Intern

Sumber : Data primer diolah, 2015

Dari tabel 4.11 di atas, diperoleh nilai durbin Watson ( $dw$ ) sebesar 2,335. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan tabel durbin Watson yaitu dengan melihat batas atas ( $d_u$ ) dan batas bawah ( $d_L$ ). Dengan tingkat signifikansi 0,05, jumlah sampel ( $n$ ) = 35, jumlah variabel independen ( $k$ ) = 4, akan didapatkan nilai  $d_u$  sebesar 1,73 dan nilai  $d_L$  sebesar 1,22. Maka nilai  $dw=2,335$  lebih besar dari  $d_u$  tetapi lebih kecil dari nilai  $4-d_u$  ( $4-1,73$ ). Hasil akhirnya menjadi  $d_u < dw < 4-d_u$

atau  $1,73 < 2,335 < 3,73$ , sehingga tidak terjadi masalah autokorelasi positif atau negatif.

#### 4.5 Uji Hipotesis

Setelah hasil uji asumsi klasik dilakukan dan hasilnya secara keseluruhan menunjukkan model regresi memenuhi asumsi klasik, maka tahap berikut adalah melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi berganda. Model regresi berganda dalam penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh variabel independen independensi (X1), keahlian profesional (X2), pengalaman kerja (X3) dan motivasi (X4) terhadap variabel dependen efektivitas penerapan sistem pengendalian intern (Y).

Untuk melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi berganda, maka digunakan persamaan regresi berganda yang bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan, dengan menggunakan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dari hasil persamaan regresi di atas, maka untuk lebih jelasnya akan disajikan hasil regresi berganda, yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

**Tabel 4.12**  
**Hasil Olahan Data Persamaan Regresi**

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	22,916	9,009		2,544	0,016
Independensi	1,973	0,564	0,476	3,497	0,001
Keahlian Profesional	-0,019	0,288	-0,009	-0,05	0,949
Pengalaman Kerja	1,778	0,549	0,475	3,238	0,003
Motivasi	-1,377	0,623	-0,302	-2,209	0,035
R = 0,750			F <sub>hitung</sub> = 9,657		
Adjusted R <sup>2</sup> = 0,505			Sig = 0,000		

Sumber : Data primer diolah, 2015

Berdasarkan tabel di atas, dapat disajikan persamaan regresi berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = 22,916 + 1,973X_1 - 0,019X_2 + 1,778X_3 - 1,377X_4$$

1. Koefisien konstanta ( $b_0$ ) sebesar 22,916 yang artinya tanpa independensi, keahlian profesional, pengalaman kerja dan motivasi maka efektivitas penerapan sistem pengendalian intern yaitu sebesar 22,916%.
2. Koefisien regresi ( $b_1$ ) sebesar 1,973 yang diartikan bahwa independensi auditor berpengaruh positif terhadap efektivitas penerapan sistem pengendalian intern. Dimana semakin tinggi independen seorang aparat inspektorat maka akan meningkatkan efektivitas penerapan sistem pengendalian intern.
3. Koefisien regresi ( $b_2$ ) sebesar -0,019 bertanda negatif dan memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 yang diartikan bahwa keahlian profesional tidak memiliki pengaruh terhadap efektivitas penerapan sistem pengendalian intern.
4. Koefisien regresi ( $b_3$ ) sebesar 1,778 yang diartikan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas penerapan sistem pengendalian intern.

Dimana semakin aparat inspektorat berpengalaman dalam tugas auditnya maka akan meningkatkan efektivitas penerapan sistem pengendalian intern

5. Koefisien regresi ( $b_2$ ) sebesar -1,377 dan bertanda negatif yang diartikan bahwa apabila motivasi seorang aparat inspektorat tinggi, maka efektivitas penerapan pengendalian intern menurun.

Dari hasil koefisien regresi maka dapat diketahui bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap efektivitas penerapan sistem pengendalian intern adalah independensi auditor, alasannya karena memiliki nilai koefisien beta yang terbesar jika dibandingkan dengan variabel independen yang lain.

Kemudian untuk melihat sejauh mana hubungan atau korelasi antara independensi, keahlian profesional, pengalaman kerja dan motivasi terhadap efektivitas sistem pengendalian intern, maka diperoleh nilai *adjusted R square* = 0,505 atau sebesar 50,5%, hal ini dapat diartikan bahwa variasi efektivitas penerapan sistem pengendalian intern dapat dijelaskan oleh variabel independensi, keahlian profesional, pengalaman kerja dan motivasi sedangkan sisanya sebesar 49,5% ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

#### 4.5.1 Uji F

Pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen dianalisis dengan menggunakan uji F, yaitu dengan memperhatikan signifikansi nilai F pada output perhitungan dengan tingkat alpha 5%. Jika nilai signifikansi uji F lebih kecil dari 5% maka terdapat pengaruh antara semua variabel

independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian uji F pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.13 dibawah ini:

**Tabel 4.13**  
**Hasil Statistik Uji F**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1759.876	4	439.969	9.657	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1366.810	30	45.560		
	Total	3126.686	34			

Sumber : Data primer diolah, 2015

Dari hasil pengujian terhadap uji simultan ANOVA atau *F test* seperti yang ditampilkan pada tabel 4.13 di atas diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 9,567 dengan probabilitas 0,000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari nilai signifikan 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa independensi, keahlian profesional pengalaman kerja dan motivasi aparat inspektorat secara simultan berpengaruh terhadap efektivitas sistem pengendalian intern.

Secara lebih tepat, nilai  $F_{hitung}$  dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  dimana jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka secara simultan variabel-variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pada taraf  $\alpha = 0,05$  dengan derajat kebebasan pembilang/df1 ( $k$ ) = 4 (jumlah variabel independen) dan derajat kebebasan penyebut/df2 ( $n-k-1$ ) = 30, diperoleh nilai  $F_{tabel}$  2,69. Dengan demikian, nilai  $F_{hitung}$  9,567 lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  2,69. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat diinterpretasikan bahwa independensi, keahlian profesional pengalaman kerja dan motivasi aparat inspektorat secara bersama-sama dapat mempengaruhi efektivitas penerapan sistem pengendalian intern.

#### 4.5.2 Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu antara independensi, keahlian profesional, pengalaman kerja, dan motivasi terhadap efektivitas penerapan sistem pengendalian intern. Dari hasil penelitian koefisien regresi nilai t signifikansi secara parsial sebagai berikut :

- a. Pengaruh independensi terhadap efektivitas sistem pengendalian intern memiliki nilai sig  $0,001 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa independensi berpengaruh positif terhadap efektivitas penerapan sistem pengendalian intern.
- b. Pengaruh keahlian profesional terhadap efektivitas sistem penerapan pengendalian intern memiliki nilai sig sebesar  $0,949 > 0,05$ . Hal ini dapat diartikan bahwa keahlian profesional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas penerapan sistem pengendalian intern.
- c. Pengaruh pengalaman kerja terhadap efektivitas penerapan sistem pengendalian intern memiliki nilai sig sebesar  $0,003 < 0,05$ . Hal ini dapat diartikan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas penerapan sistem pengendalian intern.
- d. Pengaruh motivasi terhadap efektivitas sistem pengendalian intern memiliki nilai sig sebesar  $0,035 < 0,05$ . Nilai koefisien regresi menunjukkan nilai negatif. Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi berpengaruh negatif terhadap efektivitas penerapan sistem pengendalian intern.



Untuk hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t dapat dilihat melalui tabel berikut :

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Statistik t**

Variabel	Signifikansi	Keputusan
Independensi ( $X_1$ )	0,001	Hipotesis Terbukti
Keahlian Profesional ( $X_2$ )	0,949	Hipotesis Tidak Terbukti
Pengalaman Kerja ( $X_3$ )	0,003	Hipotesis Terbukti
Motivasi ( $X_4$ )	0,035	Hipotesis Terbukti

Sumber : Data primer diolah, 2015

#### 4.6 Pembahasan

##### 4.6.1 Pengaruh Independensi terhadap Efektivitas Penerapan Sistem Pengendalian Intern

Pada tabel 4.14 dapat dilihat bahwa independensi aparat inspektorat berpengaruh positif terhadap efektivitas penerapan sistem pengendalian intern. Pengaruh independensi terhadap efektivitas penerapan sistem pengendalian intern dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik tingkat independen seorang aparat Inspektorat, maka akan semakin baik pula kemampuannya dalam meningkatkan aktivitas kinerja aparat inspektorat, sehingga penerapan sistem pengendalian intern auditi menjadi efektif. Dapat dikatakan bahwa independensi merupakan hal terpenting yang harus dimiliki oleh seorang aparat inspektorat. Independensi adalah suatu sikap tidak memihak orang lain, dan tidak memiliki hubungan pribadi dengan obyek pemeriksaannya. Sehubungan dengan tugasnya untuk melakukan pengawasan terhadap urusan pemerintahan, maka kinerja seorang aparat inspektorat menjadi efektif apabila para anggotanya memiliki

independensi dalam menyatakan sikap dan pendapat. Dalam tugas auditnya, seorang aparat inspektorat diharuskan untuk leluasa dalam mengemukakan pendapat dan bebas dari intervensi pihak lain, sehingga ia akan mampu bekerja dengan baik. Oleh karena itu dapat disimpulkan apabila seorang aparat inspektorat memiliki sikap independensi dalam tugas audit yang dilaksanakannya, maka ia dapat membuat penerapan sistem pengendalian intern auditi menjadi efektif.

Hasil hipotesis ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Adani (2013) yang mengungkapkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara independensi auditor internal dengan pengendalian internal, hal ini berarti apabila semakin baik independensi seorang auditor internal maka pengendalian internal juga akan semakin baik. Namun, penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Effendy (2010), yang menyimpulkan bahwa independensi tidak berpengaruh terhadap kualitas audit aparat Inspektorat dalam pengawasan keuangan daerah pemerintah Gorontalo.

#### 4.6.2 Pengaruh Keahlian Profesional terhadap Efektivitas Penerapan Sistem Pengendalian Intern

Pada tabel 4.14 dapat dilihat bahwa keahlian profesional tidak berpengaruh pada efektivitas penerapan sistem pengendalian intern. Pengaruh keahlian profesional terhadap efektivitas sistem pengendalian intern dalam penelitian ini menunjukkan bahwa keahlian profesional yang dimiliki seorang aparat Inspektorat tidak mampu mempengaruhi penerapan sistem pengendalian intern auditi menjadi efektif. Keahlian profesional yang diukur dengan menggunakan tingkat pendidikan yang dimiliki, keahlian yang dimiliki, kecakapan teknis dalam

komunikasi dan ditandai dengan dimilikinya sertifikat jabatan yang berhubungan dengan profesi auditor ternyata tidak mampu menjadikan penerapan sistem pengendalian intern menjadi efektif. Seharusnya apabila aparat inspektorat memiliki keahlian dalam bidang yang sesuai dengan profesi mereka, maka kemampuan mereka dalam meningkatkan efektivitas penerapan sistem pengendalian intern menjadi tinggi. Hal ini dapat terjadi kemungkinan karena latar belakang pendidikan yang dimiliki aparat Inspektorat bervariasi, tidak semua yang bertugas dalam pengawasan memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan profesinya sebagai auditor, sehingga kemampuan mereka dalam memahami masalah-masalah yang ada pada auditi kurang baik apabila dibandingkan dengan mereka yang memiliki latar belakang pendidikan sesuai dengan profesi auditor. Selain itu faktor yang membuat keahlian profesional tidak menjadikan penerapan sistem pengendalian intern menjadi efektif kemungkinan dikarenakan laporan hasil audit yang dibuat oleh aparat inspektorat tidak ditindak lanjuti oleh pihak auditi, sehingga menjadikan sistem pengendalian intern menjadi tidak efektif. Tindak lanjut laporan auditor dari auditi hanya berupa rencana atau janji berupa tindakan perbaikan. Sehingga tidak ada kepastian atau realisasi bahwa perbaikan tersebut sudah dilakukan. Temuan yang tidak ditindak lanjuti merupakan indikasi lemahnya pengendalian auditi dalam mengelola sumber daya yang diserahkan kepadanya.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang diungkapkan oleh Samsi (2013) dalam jurnalnya yang mengatakan bahwa kompetensi auditor inspektorat yang diprosikan dalam pengetahuan dan kemampuan auditor tidak berpengaruh

terhadap kualitas hasil pemeriksaannya. Namun, hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2009) yang menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap efektivitas penerapan sistem pengendalian intern. Hal tersebut dapat dipahami, dikarenakan standar profesi yang digunakan di setiap organisasi berbeda, sehingga cara menilai tingkat profesionalismenya pun berbeda. Obyek yang digunakan pada penelitian Saputra (2009) adalah pada perusahaan perbankan, sedangkan obyek yang digunakan peneliti adalah pada instansi pemerintah.

#### 4.6.3 Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Efektivitas Penerapan Sistem Pengendalian Intern

Dari hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan yang dapat dilihat pada tabel 4.14, dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja aparat inspektorat berpengaruh positif terhadap efektivitas penerapan sistem pengendalian intern. Pengaruh pengalaman kerja terhadap efektivitas penerapan sistem pengendalian intern dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semakin lama seorang aparat inspektorat bekerja maka akan semakin meningkatkan efektivitas penerapan sistem pengendalian intern. Hal ini dapat dikatakan bahwa semakin lama seseorang bekerja pada satu bidang profesi, maka ketajaman analitis yang dimilikinya dalam menghadapi obyek pemeriksaan dapat dengan mudah dalam mendeteksi kesalahan dan mencari penyebabnya sehingga ia mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti, cermat dan cepat. Pengalaman kerja seorang aparat Inspektorat dapat meningkatkan efektivitas penerapan sistem pengendalian intern audit, karena tugas yang dilakukan secara berulang-ulang

memberi kesempatan untuk memberikan hasil yang terbaik sehingga lama pengalaman kerja seorang auditor akan meningkatkan efektivitas penerapan sistem pengendalian intern auditi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2009) yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja auditor internal berpengaruh terhadap efektivitas penerapan sistem pengendalian intern. Namun hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Herawaty (2013) yang mengungkapkan bahwa pengalaman auditor tidak memiliki pengaruh terhadap efektivitas struktur pengendalian intern pada perhotelan kelas melati Kota Jambi.

#### 4.6.4 Pengaruh Motivasi terhadap Efektivitas Penerapan Sistem Pengendalian Intern

Dari hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan yang dapat dilihat pada tabel 4.14, dapat disimpulkan bahwa motivasi aparat inspektorat berpengaruh terhadap efektivitas penerapan sistem pengendalian intern. Pengaruh motivasi terhadap efektivitas penerapan sistem pengendalian intern dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki seorang aparat inspektorat maka akan semakin tinggi pula kemampuan mereka dalam meningkatkan efektivitas penerapan sistem pengendalian intern.

Hal tersebut dikarenakan untuk mewujudkan efektivitas penerapan sistem pengendalian intern, diperlukan faktor-faktor yang dapat mendorong aparat inspektorat lebih berprestasi dalam lingkungan kerjanya. Faktor tersebut adalah faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Dalam teori yang dikemukakan dalam penelitian Effendy (2010) bahwa *reward instrumentalities* yang terdiri dari

penghargaan intrinsik (kenikmatan pribadi dan kesempatan membantu orang) dan penghargaan ekstrinsik (peningkatan karir dan status) berpengaruh terhadap motivasi partner auditor independen untuk melaksanakan audit pemerintah. Ini berarti motivasi merupakan hal terpenting yang harus dimiliki seseorang untuk mencapai tujuannya. Apabila unsur-unsur dalam motivasi tidak dipenuhi, maka akan berakibat pada tidak tercapainya tujuan seseorang tersebut. Begitu pula dengan motivasi yang dimiliki aparat inspektorat, apabila unsur-unsurnya dapat dipenuhi, maka tujuan mereka dalam meningkatkan efektivitas pengendalian intern auditi pun dapat dipenuhi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2009), yang menyimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap efektivitas sistem pengendalian intern perusahaan. Dan sejalan pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Effendy (2010) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kualitas audit yang dihasilkan. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramadhani (2012) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas audit aparat Inspektorat Kabupaten Dharmasraya.