

ANALISIS PENGARUH INDEPENDENSI, MOTIVASI, PENGALAMAN KERJA, PROFESIONALISME, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP EFEKTIVITAS PENERAPAN SISTEM PENGENDALIAN INTERN

(Studi Empiris pada Auditor Internal yang Bekerja di Perusahaan Pembiayaan se-Kabupaten Kudus)

WIDI ANGGA WIJAYA, RINA ARIFATI, AGUS SUPRIJANTO

Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi Universitas Pandanaran Semarang

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of independence, motivation, work experience, professionalism, leadership style, and internal control system of the effectiveness of internal control systems at financial companies in Kudus.

Samples are 81 auditor internal managerial staff of finance companies in Kudus, where in the method used is purposive sampling is a sampling method by setting specific criteria, namely the managerial staff in auditing and has worked more than one year. Method of data analysis using multiple liner regression.

The results showed that the independence of positive impact on the internal control system, motivation of positive impact on the internal control system, work experience of positive impact on the internal control system, professionalism of positive impact on the internal control system and leadershipstyle of positive impact on the internal control system.

Keywords : independence, motivation, work experience, professionalism, leadership style, and internal control system

PENDAHULUAN

Berdasarkan pada Peraturan Menteri Keuangan Nomor 84/PMK.012/2006 tentang Perusahaan Pembiayaan, dalam pasal 1 huruf (b) dikatakan bahwa Perusahaan Pembiayaan adalah badan usaha diluar Bank dan Lembaga Keuangan Bukan Bank yang khusus didirikan untuk melakukan kegiatan yang termasuk dalam Lembaga Pembiayaan. Bentuk kegiatan dari perusahaan pembiayaan antara lain : sewa guna usaha, anjak piutang, usaha kartu kredit, dan/atau pembiayaan konsumen.

Pada era globalisasi sekarang ini, perusahaan pembiayaan dituntut untuk mampu meningkatkan produktivitasnya agar mampu bersaing dengan lembaga keuangan lainnya. Agar dapat bertahan dan berkembang diperlukan upaya penyehatan dan peyempurnaan dalam hal produktivitas, efisiensi, serta efektivitas pencapaian tujuan perusahaan. Menghadapi hal ini berbagai kebijakan dan strategi harus terus dikembangkan dan ditingkatkan. Salah satu kebijakan yang dapat diambil oleh manajemen adalah meningkatkan sistem pengendalian intern perusahaan (Desyani dan Ratnadi, 2006).

Menurut Warren Reeve Fess (2005:227), pengendalian intern memberikan jaminan yang wajar bahwa: 1) Aktiva dilindungi dan digunakan untuk pencapaian tujuan usaha, 2) Informasi bisnis akurat, 3) Karyawan mematuhi peraturan dan ketentuan.

Menurut Sukrisno Agoes (2004:221), internal audit (pemeriksaan intern) adalah pemeriksaan yang dilakukan oleh bagian internal audit perusahaan, baik terhadap laporan keuangan dan catatan akuntansi perusahaan, maupun ketaatan terhadap kebijakan manajemen puncak yang telah ditentukan dan ketaatan terhadap peraturan pemerintah dan ketentuan-ketentuan dari ikatan profesi yang berlaku.

Menurut Zhang Yang, *ect* (2007) independensi pada auditor dapat berhubungan dengan pengungkapan masalah pengendalian internal suatu perusahaan. Independensi juga berarti adanya kejujuran dalam diri auditor dalam mempertimbangkan fakta dan adanya pertimbangan yang objektif tidak memihak dalam diri auditor dalam merumuskan dan menyatakan pendapatnya.

Pengawas intern memiliki tanggung jawab penuh dalam melaksanakan tugas pemeriksaan intern untuk itu dibutuhkan independensi dan keahlian profesional yang cukup agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Pemeriksaan internal merupakan kegiatan yang penting untuk menilai sejauh mana kebijakan yang ditetapkan perusahaan telah terlaksana dengan tepat, dan apabila terdapat penyimpangan pengawas intern harus segera melakukan tindakan koreksi agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Kriteria sebuah profesi yang melekat pada auditor internal untuk disebut sebagai seseorang yang profesional harus memiliki dasar ilmu yang jelas, program sertifikasi, program pengembangan dan profesional berkelanjutan, dan adanya kode etik (Sawyer, Dittenhofer, dan Scheiner, 2009: 11).

Menurut pendapat Siagian (1992) dalam Mahmoda (2004) menyatakan pengalaman kerja menunjukkan berapa lama agar supaya pegawai bekerja dengan baik.

Selain independensi, keahlian profesional, dan pengalaman kerja dari seorang pengawas intern, juga diperlukan gaya kepemimpinan dari seorang atasan kepada pegawainya karena akan berdampak terhadap efektivitas pengendalian intern dalam sebuah perusahaan. Menurut H. Koontz dan Cyril O'Donnel dalam Wicaksono (2013) Kepemimpinan adalah suatu seni atau proses mempengaruhi sekelompok orang sehingga mereka mau bekerja dengan sungguh-sungguh untuk meraih tujuan kelompok

Selain independensi, pengalaman kerja, profesionalisme, dan gaya kepemimpinan faktor lain yang mungkin dapat mempengaruhi efektivitas sistem pengendalian intern adalah salah satunya motivasi. Motivasi itu sendiri merupakan suatu stimulus agar seseorang mau untuk bekerja sesuai dengan kemampuannya bahkan lebih. Ni Kadek Novianti, Gede Adi Yuniarta, Anantawiikrama Tungga Atmadja (2014) menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap efektivitas sistem pengendalian intern. Ini mengindikasikan bahwa motivasi sendiri dapat mempengaruhi auditor internal untuk bekerja dan memberikan pernyataan yang berguna bagi keefektifan sistem pengendalian intern perusahaan. Dengan semakin banyaknya motivasi yang diterima oleh auditor internal maka kemungkinan akan menambah juga keefektifan sistem pengendalian intern perusahaan tersebut.

Penelitian ini merujuk pada penelitian Ni Kadek Novianti, Gede Adi Yuniarta, Anantawiikrama Tungga Atmadja (2014) tentang pengaruh independensi, motivasi, pengalaman kerja, dan keahlian profesional badan pengawas terhadap sistem pengendalian intern. Hasil penelitian adalah independensi, motivasi, pengalaman kerja, dan keahlian profesional badan pengawas berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pengendalian intern di Lembaga Perkreditan Desa Kecamatan Kuta Selatan Kabupaten Badung.

Perbedaan dengan penelitian sekarang adalah yang sekarang meneliti tentang pengaruh independensi, motivasi, pengalaman kerja, profesionalisme, dan gaya kepemimpinan auditor internal terhadap sistem pengendalian intern di perusahaan pembiayaan se-Kabupaten Kudus.

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Agency Theory

Teori keagenan (*Agency Theory*) menyatakan bahwa hubungan keagenan merupakan sebuah kontrak di antara dua pihak yaitu prinsipal dan agen, dimana prinsipal memberi wewenang kepada agen untuk mengambil keputusan atas nama principal (Jensen dan Meckling, 1976). Konflik keagenan terjadi karena kepentingan principal dalam memperoleh laba terus bertambah, sedangkan agen tertarik untuk menerima kepuasan yang terus bertambah berupa kompensasi keuangan sehingga agen sering mengambil keputusan tidak dalam kepentingan terbaik prinsipal, khususnya bila orang yang oportunistik terlibat di dalamnya (Jensen dan Meckling, 1976). Pengawasan yang dilakukan oleh pihak independen memerlukan biaya / *monitoring cost* dalam bentuk biaya audit, yang merupakan salah satu dari *agency cost* (Jensen dan Meckling, 1976). Biaya pengawasan / *monitoring cost* merupakan biaya untuk mengawasi perilaku agen apakah agen telah bertindak sesuai kepentingan prinsipal dengan melaporkan secara akurat semua aktivitas yang telah ditugaskan kepada manajer. Uraian tersebut di atas memberi makna bahwa auditor merupakan pihak yang dianggap dapat menjembatani kepentingan pemegang saham (prinsipal) dengan pihak manajer (agen) dalam mengelola keuangan perusahaan (Setiawan, 2006).

Teori keagenan berusaha untuk menjawab masalah keagenan yang terjadi yang disebabkan karena pihak – pihak yang saling bekerjasama memiliki tujuan yang berbeda. Teori keagenan ditekankan untuk mengatasi dua permasalahan yang dapat terjadi dalam hubungan keagenan. Pertama adalah masalah keagenan yang timbul pada saat keinginan – keinginan atau tujuan – tujuan prinsipal dan agen saling berlawanan dan merupakan hal yang sulit bagi prinsipal untuk melakukan verifikasi apakah agen telah melakukan sesuatu secara cepat. Kedua adalah masalah pembagian dalam menanggung resiko yang timbul dimana prinsipal dan agen memiliki sikap berbeda terhadap resiko (Eisenhardt, 2002:101).

Pengendalian Intern

Pengendalian intern merupakan kegiatan yang sangat penting sekali dalam pencapaian tujuan usaha. Demikian pula dunia usaha mempunyai perhatian yang makin meningkat terhadap pengendalian intern. Sawyers (2005 : 58) mendefinisikan pengendalian intern “suatu proses yang dipengaruhi oleh aktivitas dewan komisaris, manajemen atau pegawai lainnya yang didesain untuk memberikan keyakinan yang wajar tentang pencapaian tiga golongan tujuan berikut ini : a. kehandalan pelaporan keuangan, b. efektivitas dan efisiensi operasi, c. kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku “.

Menurut Sawyers (2005 : 57) kontrol internal berisi rencana organisasi dan semua metode yang terkoordinasi dan pengukuran-pengukuran yang diterapkan diperusahaan untuk mengamankan aktiva, memeriksa akurasi dan kehandalan data akuntansi, meningkatkan efisiensi operasional, dan mendorong ketaatan terhadap kebijakan manajerial yang telah ditetapkan. Defenisi ini mungkin lebih luas daripada pengertian yang kadang-kadang disebutkan untuk istilah-istilah tersebut. Jadi, sistem kontrol internal melampaui hal-hal tersebut yang secara langsung terkait dengan fungsi departemen akuntansi dan keuangan.

The Institute of Internal Auditors (IIA) (dalam Sanyoto, 2007 : 247) *The attitude and actions of management and the board regarding the significance of control within the organization. The control environment provides the discipline and structure for the achievement of the primary objectives of the system of internalcontrol. The control environment includes the following elements : integrity and ethical values, management’s philosophy and operating style, organizational structure, assignment of authority and responsibility, human resources policies and practices, and competence of personnel.*

Menurut Mulyadi (2001 : 167) “sistem pengendalian intern meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan kehandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen”. Sistem pengendalian intern pada hakekatnya adalah suatu mekanisme yang didesain untuk menjaga (*preventif*), mendeteksi (*detectif*), dan memberikan mekanisme pembetulan (*correctif*) terhadap potensi terjadinya kesalahan (kekeliruan, kelalaian, *error*) maupun penyalahgunaan (kecurangan, *fraud*).

Pengendalian intern dapat dibedakan dalam berbagai segi pandang. Menurut Sanyoto (2007 : 250)

- a. *Preventif controls*, yaitu pengendalian intern yang dirancang dengan maksud untuk mengurangi kemungkinan terjadi kesalahan dan penyalahgunaan. Contoh jenis pengendalian ini ialah desain formulir yang baik, item-nya lengkap, mudah diisi, serta user training atau pelatihan kepada orang-orang yang berkaitan dengan input sistem, sehingga mereka tidak melakukan kesalahan.
- b. *Detection control*, adalah pengendalian yang didesain dengan tujuan agar apabila data direkam / dikonversi dari media sumber untuk ditransfer ke sistem komputer dapat dideteksi bila terjadi kesalahan (maksudnya tidak sesuai dengan kriteria yang ditetapkan). Contoh jenis pengendalian ini adalah misalnya jika seseorang mengambil uang di ATM, maka seharusnya program komputer mendeteksi jika dana tidak cukup, atau saldo minimum tidak mencukupi, atau melebihi jumlah maksimal yang diijinkan untuk pengambilan tiap harinya.
- c. *Corrective control*, ialah pengendalian yang sifatnya jika terdapat data yang sebenarnya error tetapi tidak terdeteksi oleh *detection control*, atau data yang error yang terdeteksi oleh program validasi, harus ada prosedur yang jelas tentang bagaimana melakukan pembetulan terhadap data yang salah dengan maksud untuk mengurangi kemungkinan kerugian kalau kesalahan / penyalahgunaan tersebut sudah benar-benar terjadi.

Prinsip Dasar Pengendalian Intern

Ada beberapa asumsi dasar yang perlu dipahami mengenai pengendalian intern bagi suatu entitas organisasi atau perusahaan.

Menurut Sanyoto (2007 : 256) :

- a. Sistem pengendalian intern merupakan *management responsibility*. Bahwa sesungguhnya yang paling berkepentingan terhadap sistem pengendalian intern suatu entitas organisasi / perusahaan adalah manajemen (lebih tegasnya lagi ialah top management / direksi), karena dengan sistem pengendalian intern yang baik itulah top management dapat mengharapkan kebijakannya dipatuhi, aktiva atau harta perusahaan dilindungi, dan penyelenggaraan pencatatan berjalan baik.
- b. *Top management* bertanggung jawab menyusun sistem pengendalian intern, tentu saja dilaksanakan oleh para stafnya. Dalam penyusunan tim yang akan ditugaskan untuk merancang sistem pengendalian intern, harus dipilih anggotanya dari para ahli / kompeten, termasuk yang berkaitan dengan teknologi informasi (mengingat pada saat ini sistem lazimnya didesain dengan berbasis teknologi informasi).
- c. Sistem pengendalian intern seharusnya bersifat *generic*, mendasar, dan dapat diterapkan pada tiap perusahaan pada umumnya (tidak boleh jika hanya berlaku untuk suatu perusahaan tertentu saja, melainkan harus ada hal-hal yang bersifat dasar yang berlaku umum).
- d. Sifat sistem pengendalian intern adalah *reasonable assurance*, artinya tingkat rancangan yang kita desain adalah yang paling optimal. Sistem pengendalian yang paling baik ialah

bukan yang paling maksimal, apalagi harus dipertimbangkan keseimbangan *cost benefit*-nya.

- e. Sistem pengendalian intern mempunyai keterbatasan-keterbatasan atau *constraints*, misalnya adalah sebaik-baiknya kontrol tetapi kalau para pegawai yang melaksanakannya tidak cakap, atau kolusi, maka tujuan pengendalian itu mungkin tidak tercapai.
- f. Sistem pengendalian intern harus selalu dan terus menerus dievaluasi, diperbaiki, disesuaikan dengan perkembangan kondisi dan teknologi.

Menurut Alvin (2001 : 290) terdapat empat konsep dasar yang mendasari telaah atas struktur pengendalian intern dan penetapan resiko pengendalian, diantaranya tanggung jawab manajemen, kepastian yang wajar, keterbatasan yang melekat (*inherent*) dan metode pengolahan data.

Tujuan Pengendalian Intern

Tujuan pengendalian intern menurut COSO (*Committee of Sponsoring Organizations*) (Sanyoto, 2007 : 257)

- a. *To provide reliable data, included :*
 - 1) *completeness: input / process/ output*
 - 2) *accuracy: input / process / output*
 - 3) *uniqueness*
 - 4) *reasonableness*
 - 5) *errors are detected*
- b. *To encourage adherence to prescribed accounting policies, included :*
 - 1) *timeliness: captured / enter / process*
 - 2) *valuation: calculation, summary, etc*
 - 3) *classification*
- c. *to safeguard assets and records, included :*
 - 1) *transaction authorized*
 - 2) *distribution of output*
 - 3) *validity, no nonvalid data processed*
 - 4) *security of data and records*

Tujuan pertama dirancangnya pengendalian intern dari segi pandang manajemen ialah untuk dapat diperolehnya data yang dapat dipercaya, yaitu jika data lengkap, akurat, unik, *reasonable*, dan kesalahan-kesalahan data dideteksi. Tujuan berikutnya adalah dipatuhinya kebijakan akuntansi, yang akan dicapai jika data diolah tepat waktu, penilaian, klasifikasi dan pisah batas waktu terjadinya transaksi akuntansi tepat. Tujuan selanjutnya ialah pengamanan aset, yaitu dengan adanya otorisasi, distribusi output, data valid dan diolah serta disimpan secara aman.

Tujuan dirancangnya sistem pengendalian intern dari kaca pandang terkini dan yang sudah mencakup lingkup yang lebih luas pada hakekatnya adalah untuk melindungi harta milik perusahaan, mendorong kecermatan dan kehandalan data dan pelaporan akuntansi, meningkatkan efektivitas dan efisiensi usaha, serta mendorong ditaatinya kebijakan manajemen yang telah digariskan dan aturan-aturan yang ada. Tujuan pengendalian intern harus dipandang dengan kaitannya dengan orang / individu yang menjalankan sistem pengendalian tersebut. Sistem harus dirancang sedemikian rupa sehingga para pegawai dapat merasakannya sendiri dan yakin bahwa pengendalian intern bertujuan mengurangi kesulitan-kesulitan dalam operasi organisasi, melindungi organisasi, merupakan persyaratan dalam upaya tercapainya tujuan, dan dengan demikian mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen yang telah digariskan.

Menurut Sanyoto (2007 : 259) Suatu pengendalian intern yang baik dalam perusahaan akan memberikan keuntungan sangat berarti bagi perusahaan itu sendiri, karena :

- a) Dapat memperkecil kesalahan-kesalahan dalam penyajian data akuntansi, sehingga akan menghasilkan laporan yang benar.
- b) Melindungi atau membatasi kemungkinan terjadinya kecurangan dan penggelapan-penggelapan.
- c) Kegiatan organisasi akan dapat dilaksanakan dengan efisien.
- d) Mendorong dipatuhinya kebijakan pimpinan.
- e) Tidak memerlukan detail audit dalam bentuk pengujian substantif atas bahan bukti / data perusahaan yang cukup besar oleh akuntan publik.

Jika sistem pengendalian intern suatu perusahaan cukup baik dan auditor cukup puas dalam melakukan *test of control*, maka pengujian substantif dapat dilakukan dengan sekecil mungkin jumlah bukti / data dari suatu teknik sampling. Dengan demikian kegiatan audit tidak memerlukan biaya yang terlalu besar. Tujuan didesainnya sistem pengendalian intern khusus (atau tambahan) bagi sistem berbasis komputer adalah untuk membantu manajemen dalam mencapai pengendalian intern menyeluruh, termasuk kegiatan manual di dalamnya, kegiatan dengan alat mekanis, maupun yang terkait dengan pemrosesan data berbasis komputer (teknologi informasi). Sebagai *policies, practices, and procedures* yang *embedded* dalam seluruh *business process* perusahaan, sistem pengendalian tersebut dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen dan personil lain / karyawan perusahaan atau seluruh anggota suatu organisasi, dan didesain untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tujuan-tujuan di atas. Berbagai jenis transaksi dalam sistem informasi akuntansi, jenis kesalahan pencatatan dapat terjadi. Sebagai contoh, transaksi pembayaran gaji / upah dapat terjadi kesalahan kalau jam kerja yang salah dibebankan ke dalam kartu pencatat waktu atau pembayaran gaji bruto didebet ke dalam nomor perkiraan yang salah dalam jurnal pembayaran gaji.

Keterbatasan Sistem Pengendalian Intern

Perlu diingat bahwa sistem pengendalian intern yang terbaik adalah bukan struktur pengendalian yang seketat mungkin secara maksimal, sistem pengendalian intern juga mempunyai keterbatasan-keterbatasan. Kelemahan atau keterbatasan yang melekat pada sistem pengendalian intern menurut Sanyoto (2007 : 253) :

a. Persekongkolan (kolusi)

Pengendalian intern mengusahakan agar persekongkolan dapat dihindari sejauh mungkin, misalnya dengan mengharuskan giliran bertugas, larangan dalam menjalankan tugas-tugas yang bertentangan oleh mereka yang mempunyai hubungan kekeluargaan, keharusan mengambil cuti dan seterusnya. Akan tetapi pengendalian intern tidak dapat menjamin bahwa persekongkolan tidak terjadi.

b. Perubahan

Struktur pengendalian intern pada suatu organisasi harus selalu diperbaharui sesuai dengan perkembangan kondisi dan teknologi.

c. Kelemahan manusia

Banyak kebobolan terjadi pada sistem pengendalian intern yang secara teoritis sudah baik. Hal tersebut dapat terjadi karena lemahnya pelaksanaan yang dilakukan oleh personil yang bersangkutan. Oleh karena, itu personil yang paham dan kompeten untuk menjalankannya merupakan salah satu unsur terpenting dalam pengendalian intern.

d. Azas biaya manfaat

Pengendalian juga harus mempertimbangkan biaya dan kegunaannya. Biaya untuk mengendalikan hal-hal tertentu mungkin melebihi kegunaannya, atau manfaat tidak sebanding dengan biaya yang dikeluarkan (*cost-benefit analysis*).

Faktor- faktor yang Mempengaruhi Pengendalian Internal

1. Independensi

Arens, *et al* .(2012) mendefinisikan independensi dalam pengauditan sebagai “Penggunaan cara pandang yang tidak bias dalam pelaksanaan pengujian audit, evaluasi hasil pengujian tersebut, dan pelaporan hasil temuan audit”.

Independensi menurut Mulyadi (2010) dapat diartikan sikap mental yang bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan oleh pihak lain, tidak tergantung pada orang lain. Independensi juga berarti adanya kejujuran dalam diri auditor dalam mempertimbangkan fakta dan adanya pertimbangan yang objektif yang tidak memihak dalam merumuskan dan menyatakan pendapatnya.

Halim (2008) menyatakan ada tiga aspek independensi auditor yaitu independensi senyatanya, independensi dalam penampilan, dan independensi dari keahlian atau kompetensinya.

Menurut Messier, *et al* (2005) independensi merupakan suatu istilah yang sering digunakan oleh profesi auditor. Independensi menghindarkan hubungan yang mungkin mengganggu obyektivitas auditor. BPKP (1998) mengartikan obyektivitas sebagai bebasnya seseorang dari pengaruh pandangan subyektif pihak-pihak lain yang berkepentingan sehingga dapat mengemukakan pendapat apa adanya.

2. Motivasi

Menurut Hasibuan (2004) istilah motivasi berasal dari perkataan latin, yaitu *movere* yang berarti menggerakkan (*to move*). Motivasi adalah usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya. Menurut Reksohadiprodjo (1990) dalam Alsyafdi (2008) motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan menurut Robbins (1994) dalam Alsyafdi (2008) motivasi merupakan hasil interaksi antara individu dan situasinya sehingga setiap manusia mempunyai motivasi yang berbeda-beda.

Morgan (1986) dalam Siregar (2006) mengemukakan motivasi sebagai dorongan yang mendorong individu untuk menampilkan tingkahlaku yang diarahkan untuk mencapai tujuan. Sementara Atkinson (1996) dalam Siregar (2006) menyatakan bahwa motivasi adalah faktor-faktor yang menguatkan perilaku dan memberikan arahnya.

Donald dalam Siregar (2006) menyatakan bahwa motivasi merupakan perubahan tenaga di dalam diri seseorang yang ditandai oleh dorongan afektif dan reaksi-reaksi untuk mencapai tujuan. Sedangkan menurut Djiwandono (2002) dalam Siregar (2006) kata motivasi digunakan untuk menggambarkan suatu dorongan, kebutuhan, atau keinginan untuk melakukan sesuatu yang khusus atau umum. Motivasi juga menggambarkan kecenderungan umum seseorang dalam usahanya mencapai tujuan tertentu.

Berdasarkan uraian pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pada dasarnya definisi di atas mempunyai pengertian yang sama, yaitu semuanya mengandung unsur dorongan dan keinginan. Selain itu, dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi merupakan dorongan dari

dalam diri seseorang dalam usahanya untuk memenuhi keinginan, maksud, dan tujuan yang diinginkan.

3. Pengalaman kerja

Menurut pendapat Siagian (1992) dalam Mahmoda (2004) menyatakan pengalaman kerja menunjukkan berapa lama agar supaya pegawai bekerja dengan baik. Disamping itu, pengalaman kerja meliputi banyaknya jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki oleh seseorang dan lamanya mereka bekerja pada masing-masing pekerjaan atau jabatan tersebut. Dengan demikian, masa kerja merupakan faktor individu yang berhubungan dengan perilaku dan persepsi individu yang mempengaruhi pengalaman kerja. Misalnya, seseorang yang lebih lama bekerja akan dipertimbangkan lebih dahulu dalam hal promosi, pemindahan hal ini berkaitan erat dengan apa yang disebut senioritas. Oleh karena itu, pengalaman kerja yang didapat seseorang akan meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan. Pekerja yang mempunyai pengalaman yang tinggi akan memungkinkan mampu mempertahankan dan mengembangkan karir yang telah diraihinya. Berdasarkan definisi di atas pengalaman kerja adalah menunjukkan lamanya dalam melaksanakan, mengatasi suatu pekerjaan dari beragam pekerjaan bahkan berulang-ulang dalam perjalanan hidup.

Pengalaman kerja adalah salah satu variabel yang banyak digunakan dalam penelitian. Marinus (1997) dalam Herliansyah (2006) menyatakan bahwa secara spesifik pengalaman dapat diukur dengan rentang waktu yang telah digunakan terhadap suatu pekerjaan atau tugas. Penggunaan pengalaman sebagai variabel penelitian adalah didasarkan pada asumsi bahwa tugas yang dilakukan secara berulang-ulang memberikan peluang bagi auditor untuk belajar melakukan pekerjaannya dengan lebih baik. Berbagai penelitian auditing menunjukkan bahwa semakin berpengalaman seorang auditor semakin mampu dia menghasilkan kinerja yang baik dalam tugas-tugas yang semakin kompleks. Lebih jauh riset-riset menunjukkan bagaimana pengalaman dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pengambilan keputusan.

4. Profesionalisme

Secara konseptual, terdapat perbedaan - perbedaan makna antara profesi dan profesional. Profesi merupakan suatu jenis pekerjaan yang memenuhi beberapa kriteria, sedangkan profesionalisme merupakan atribut individual yang penting tanpa melihat suatu pekerjaan merupakan suatu profesi atau tidak (Kalbers dan Fogarty dalam Rachmat, 2015).

Hubungan antara profesi dengan profesionalisme juga sangat erat, hal tersebut dikarenakan dalam hampir setiap profesi, konsep pemeliharaan profesionalisme (*due professionalcare*) dan konsep yang berhubungan dengan praktisi yang bijaksana (*prudent practitioner*) selalu ada (Guy, Alderman, dan Winters dalam Rachmat, 2015).

Auditor harus menggunakan sikap profesionalis menyadari tahap perencanaan audit untuk melaksanakan prosedur audit selama pekerjaan lapangan hingga penerbitan laporan audit. Memperhatikan sikap profesionalisme mengharuskan auditor untuk menggunakan skeptisme profesional. *Statements on Auditing Standards* No. 82, *Consideration of Fraud in a Financial Statement Audit*, (AU 316), mendefinisikan skeptisme profesional sebagai sikap yang selalu mempertanyakan arti dan penilaian kritis terhadap bukti audit (Guy, Alderman, Winters dalam Rachmat, 2015).

Selain itu penggunaan sikap profesionalisme memungkinkan auditor memperoleh keyakinan yang cukup bahwa laporan keuangan telah bebas dari kesalahan yang material. Auditor internal mengumpulkan bukti yang akan memberinya dasar yang layak untuk membentuk suatu pendapat dan opini. Sifat uji selektif yang membutuhkan pertimbangan mengenai bidang yang diuji dan sifat, waktu, serta luasnya pengujian yang dilakukan. Pengujian

tersebut hanya dapat memberikan keyakinan yang memadai, bukan keyakinan yang absolut (Guy, Alderman, Winters dalam Rachmat, 2015).

Menurut Hall (1968) terdapat lima dimensi profesionalisme, yaitu:

- a. Pengabdian pada profesi, yaitu dicerminkan dari dedikasi profesionalisme dengan menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki.
- b. Kewajiban sosial, merupakan pandangan tentang pentingnya peranan profesi dan manfaat yang diperoleh baik masyarakat maupun professional karena pekerjaan tersebut.
- c. Kemandirian, merupakan suatu pandangan seseorang yang professional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan dari pihak lain.
- d. Keyakinan terhadap peraturan profesi, suatu keyakinan bahwa yang paling berwenang menilai pekerjaan profesional adalah rekan sesama profesi.
- e. Hubungan dengan sesama profesi, menggunakan ikatan profesi sebagai acuan termasuk di dalamnya organisasi formal dan kelompok kolega informal sebagai ide utama dalam pekerjaan.

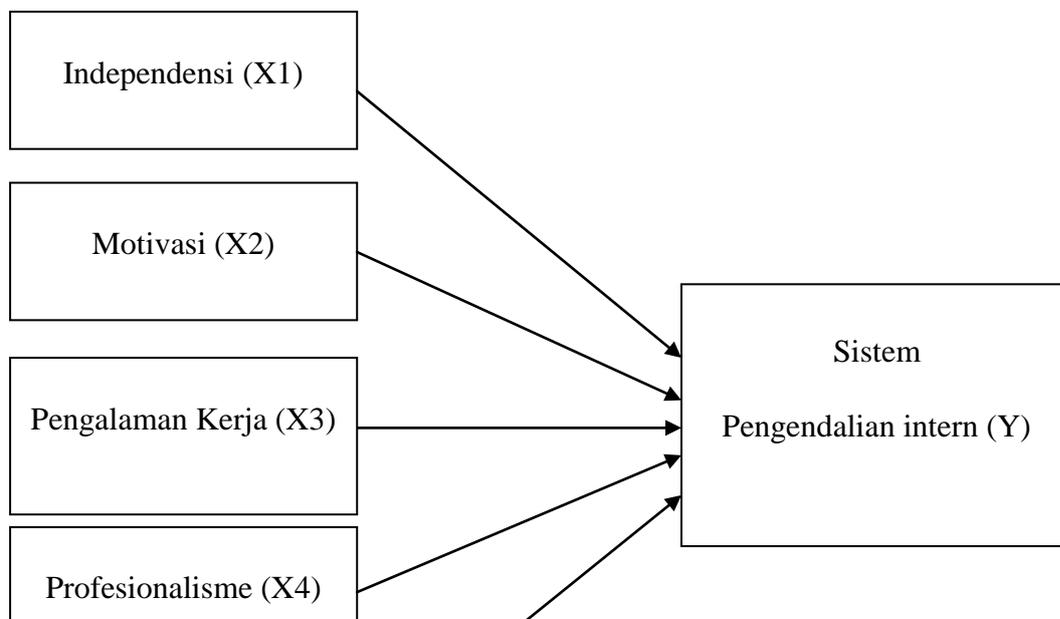
5. Gaya kepemimpinan

Menurut H. Koontz dan Cyril O'Donnel dalam Wicaksono (2013) Kepemimpinan adalah suatu seni atau proses mempengaruhi sekelompok orang sehingga mereka mau bekerja dengan sungguh-sungguh untuk meraih tujuan kelompok. Sedangkan Menurut Young dalam Kartono(2003) Pengertian Kepemimpinan yaitu bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu yang berdasarkan penerimaan oleh kelompoknya, dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi yang khusus.

G.R. Terry dalam Wicaksono (2013) mendefinisikan Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang agar bekerja dengan ikhlas untuk mencapai tujuan bersama. Sedangkan F.E. Fiedler dalam Wicaksono (2013) memberikan pengertian Kepemimpinan adalah pada dasarnya merupakan pola hubungan antara individu-individu yang menggunakan wewenang dan pengaruhnya terhadap kelompok orang agar bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan.

Dari berbagai pengertian diatas, gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin.

Kerangka Pemikiran Teoritis



Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu proporsi, kondisi, dugaan, atau jawaban sementara yang dianggap benar.

Pengaruh Independensi terhadap Sistem Pengendalian Intern

Arens, *et al* (2012) mendefinisikan independensi dalam pengauditan sebagai "Penggunaan cara pandang yang tidak bias dalam pelaksanaan pengujian audit, evaluasi hasil pengujian tersebut, dan pelaporan hasil temuan audit".

Halim (2008) menyatakan ada tiga aspek independensi auditor yaitu independensi senyatanya, independensi dalam penampilan, dan independensi dari keahlian atau kompetensinya.

Independensi menurut Mulyadi (2010) dapat diartikan sikap mental yang bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan oleh pihak lain, tidak tergantung pada orang lain. Independensi juga berarti adanya kejujuran dalam diri auditor dalam mempertimbangkan fakta dan adanya pertimbangan yang objektif yang tidak memihak dalam merumuskan dan menyatakan pendapatnya.

Atas dasar hal tersebut, maka dibuat hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Independensi berpengaruh positif terhadap sistem pengendalian intern

Pengaruh Motivasi terhadap Sistem Pengendalian Intern

Menurut Hasibuan (2004) motivasi adalah usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya. Sedangkan menurut Morgan (1986) dalam Siregar (2006) mengemukakan motivasi sebagai dorongan yang mendorong individu untuk menampilkan tingkah laku yang diarahkan untuk mencapai tujuan. Motivasi itu sendiri merupakan suatu stimulus agar seseorang mau untuk bekerja sesuai dengan kemampuannya bahkan lebih.

Ni Kadek Novianti, Gede Adi Yuniarta, Anantawikrama Tungga Atmadja (2014) menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap efektivitas sistem pengendalian intern. Ini mengindikasikan bahwa motivasi sendiri dapat mempengaruhi auditor intern untuk bekerja dan memberikan pernyataan yang berguna bagi keefektifan sistem

pengendalian intern perusahaan. Dengan semakin banyaknya motivasi yang diterima oleh auditor internal maka kemungkinan akan menambah juga keefektifan sistem pengendalian intern perusahaan tersebut. Atas dasar hal tersebut, maka dibuat hipotesis sebagai berikut :

H₂ : Motivasi berpengaruh positif terhadap sistem pengendalian intern

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Sistem Pengendalian Intern

Menurut pendapat Siagian (1992) dalam Mahmuda (2004) menyatakan pengalaman kerja menunjukkan berapa lama agar supaya pegawai bekerja dengan baik. Disamping itu, pengalaman kerja meliputi banyaknya jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki oleh seseorang dan lamanya mereka bekerja pada masing-masing pekerjaan atau jabatan tersebut. Dengan demikian, masa kerja merupakan faktor individu yang berhubungan dengan perilaku dan persepsi individu yang mempengaruhi pengalaman kerja. Oleh karena itu, pengalaman kerja yang didapat seseorang akan meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan. Atas dasar hal tersebut, maka dibuat hipotesis sebagai berikut :

H₃ : Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap sistem pengendalian intern

Pengaruh Profesionalisme terhadap Sistem Pengendalian Intern

Auditor harus menggunakan sikap profesionalis menyadari tahap perencanaan audit untuk melaksanakan prosedur audit selama pekerjaan lapangan hingga penerbitan laporan audit. Memperhatikan sikap profesionalisme mengharuskan auditor untuk menggunakan skeptisme profesional. *Statements on Auditing Standards* No. 82, *Consideration of Fraud in a Financial Statement Audit*, (AU 316), mendefinisikan skeptisme profesional sebagai sikap yang selalupertanyakan arti dan penilaian kritis terhadap bukti audit (Guy, Alderman, Winters dalam Rachmat, 2015).

Selain itu penggunaan sikap profesionalisme memungkinkan auditor memperoleh keyakinan yang cukup bahwa laporan keuangan telah bebas dari kesalahan yang material. Auditor internal mengumpulkan bukti yang akan memberinya dasar yang layak untuk membentuk suatu pendapat dan opini. Sifat uji selektif yang membutuhkan pertimbangan mengenai bidang yang diuji dan sifat, waktu, serta luasnya pengujian yang dilakukan. Pengujian tersebut hanya dapat memberikan keyakinan yang memadai, bukan keyakinan yang absolut (Guy, Alderman, Winters dalam Rachmat, 2015). Atas dasar hal tersebut, maka dibuat hipotesis sebagai berikut :

H₄ : Profesionalisme berpengaruh positif terhadap sistem pengendalian intern

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Pengendalian Sistem Intern

Menurut H. Koontz dan Cyril O'Donnel dalam Wicaksono (2013) Kepemimpinan adalah suatu seni atau proses mempengaruhi sekelompok orang sehingga mereka mau bekerja dengan sungguh-sungguh untuk meraih tujuan kelompok. Sedangkan F.E. Fiedler dalam Wicaksono (2013) memberikan pengertian Kepemimpinan adalah pada dasarnya merupakan pola hubungan antara individu-individu yang menggunakan wewenang dan pengaruhnya terhadap kelompok orang agar bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan.

Gaya kepemimpinan yang buruk akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, sehingga menyebabkan karyawan cenderung merugikan perusahaannya. Tindakan korupsi bisa saja dilakukan dikarenakan kesalahan pemimpin dalam menempatkan staf di unit-unit kerja. Akibatnya, ruang untuk terjadinya tindakan korupsi terbuka lebar. Atas dasar hal tersebut, maka dibuat hipotesis sebagai berikut :

H₅ : Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap pengendalian intern

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi adalah sekelompok orang, kejadian, atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. Perusahaan pembiayaan memiliki beberapa divisi. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua staf manajerial divisi audit (auditor internal) lembaga keuangan di Kabupaten Kudus

Sampel adalah bagian dari populasi yang dijadikan subyek penelitian sebagai “wakil” dari para anggota populasi dalam Supardi (2005:103). Prosedur dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* dimana penentuan sampel dengan menggunakan pertimbangan tertentu dalam Supardi (2005:115).

Kuesioner yang digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini adalah Kuesioner yang ditentukan dengan tujuan agar diperoleh sampel yang sesuai dengan kriteria yang ditentukan. Adapun kriteria yang digunakan adalah :

- 1) Staf manajerial bidang audit (auditor internal)
- 2) Sudah bekerja lebih dari 1 tahun

Untuk menentukan jumlah sampel maka peneliti menggunakan rumus Slovin (akurasi 89,4% dan toleransi error 10,6%) :

$$n = \frac{N}{\quad}$$

$$n = \frac{1 + (N \times e^2)}{960}$$

$$= \frac{1 + (960 \times 0,106^2)}{960} = 81,452 = 81 \text{ (Pembulatan)}$$

Keterangan : N : jumlah karyawan 25 perusahaan pembiayaan di Kab. Kudus

n : sampel

e : toleransi error

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan menggunakan daftar pertanyaan (kuesioner) yang telah terstruktur dengan tujuan untuk mengumpulkan informasi dari karyawan yang mengetahui informasi auditing di seluruh perusahaan pembiayaan di Kabupaten Kudus sebagai responden dalam penelitian ini.

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari enam bagian. Bagian pertama berisikan sejumlah pertanyaan yang berhubungan dengan independensi, bagian kedua berisikan sejumlah pertanyaan yang berhubungan dengan motivasi, bagian ketiga berisikan sejumlah pertanyaan yang berhubungan dengan pengalaman kerja, bagian keempat berisikan sejumlah pertanyaan yang berhubungan dengan profesionalisme, bagian kelima berisikan sejumlah pertanyaan yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan, dan bagian keenam berisikan sejumlah pertanyaan yang berhubungan dengan efektivitas pengendalian intern.

Kuesioner yang dikirimkan disertai dengan surat permohonan serta penjelasan tentang tujuan penelitian yang dilakukan. Petunjuk pengisian kuisisioner dibuat sederhana dan sejelas mungkin untuk memudahkan pengisian jawaban sesungguhnya dengan lengkap.

Metode Pengumpulan Data

Adapun pengumpulan data dilakukan dengan cara kuesioner, yaitu metode pengumpulan data dengan cara mengadakan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner.

Metode Analisis Data

Analisis data diawali dengan statistik deskriptif. Statistik deskriptif digunakan untuk mendiskripsikan variabel-variabel dalam penelitian ini. Alat analisis yang digunakan adalah rata-rata(mean) dan standar deviasi.

Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Suatu instrumen penelitian dikatakan valid apabila instrumen tersebut dapat menunjukkan tingkat-tingkat kevalitan atau kesahan sesuatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat (Arikunto, 2006:168). Dengan perkataan lain, instrumen tersebut dapat mengukur sesuai dengan apa yang diharapkan. Oleh karena itu perlu dilakukan uji validitas atas setiap item-item pertanyaan untuk membuktikan apakah item-item pertanyaan tersebut benar-benar telah mengungkapkan faktor atau indikator yang diselidiki.

Tingkat validitas dapat diukur dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n - k$ dengan α 0,05. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir atau pernyataan tersebut dinyatakan valid. Di samping itu validitas instrumen juga perlu diuji secara statistik, yaitu dengan melihat tingkat signifikansi untuk masing-masing instrumen. Dalam hal ini digunakan Skor total-*Pearson correlation*. Sedangkan uji reliabilitas yang digunakan adalah dengan *alpha cronbach*, dimana suatu instrumen dikatakan reliabel atau andal apabila memiliki koefisien keandalan atau reliabilitas sebesar 0,60 atau lebih (Ghozali, 2005: 45).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur, semakin stabil pula alat pengukur tersebut untuk mengukur suatu gejala dan sebaliknya jika reliabilitas tersebut rendah maka alat tersebut tidak konsisten dalam pengukuran. Uji reliabilitas dalam penelitian ini yang dipakai adalah cronbach alpha (α). Bila cronbach alpha (α) nilainya lebih besar dari 50 % maka reliabilitas datanya dapat dikatakan relatif baik. Semakin alpha (α) mendekati 1, maka reliabilitas datanya semakin baik (Hair, Jr. etal, 1995). Namun demikian dalam ilmu ekonomi dan ilmu-ilmu sosial nilai alpha (α) ini tidak akan mencapai 1.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dengan variabel bebas keduanya mempunyai hubungan distribusi atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Gozali, 2005: 74). Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melihat kemencengan kurva (*skewness*) terhadap data yang dimiliki. Hal ini untuk mengetahui normal atau tidaknya data yang akan dianalisis dengan melihat penyebaran data (titik 0 pada sumbu diagonal dari grafik hasil olahan SPSS). Dasar pengambilan keputusan :

- Jika titik menyebar disekitar garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika titik menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan model regresi digunakan dalam pengujian hipotesis, terlebih dahulu model tersebut akan diuji apakah model tersebut memenuhi asumsi klasik atau tidak, yang mana asumsi ini merupakan asumsi yang mendasari analisis regresi. Pengujian asumsi klasik ini dimaksudkan untuk memastikan bahwa model yang diperoleh benar-benar memenuhi asumsi dasar dalam analisis regresi. Pengujian asumsi klasik yang terdiri dari : uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi.

a. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas merupakan hubungan yang sempurna diantara beberapa atau semua variabel bebas dalam suatu model regresi. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Uji ini dapat dideteksi dengan melihat nilai tolerance dan VIF. Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah tolerance $< 0,10$ atau sama dengan nilai VIF > 10 ".

b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan kondisi regresi yang memiliki varians variabel dependen yang tidak sama karena nilai varians variabel dependen meningkat akibat meningkatnya nilai varians variabel independen. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2005:105). Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas penulis menggunakan Uji glejser. Uji glejser adalah uji yang digunakan untuk meregres absolut residual terhadap variabel independen.

c. Uji Autokorelasi

Autokorelasi merupakan korelasi antara anggota serangkaian observasi yang diurutkan berdasarkan waktu atau ruang. Digunakan uji statistik Durbin Watson, untuk mendeteksi apakah ada serial korelasi (Autokorelasi) atau tidak dalam data *time series* yang digunakan. Serial korelasi adalah problem dimana dalam sekumpulan *observasi* untuk variabel tertentu antara *observasi* yang satu dengan yang lain ada hubungan atau korelasi. Secara umum dapat diambil sebagai patokan adalah sebagai berikut:

Angka D-W di bawah -2 berarti ada autokorelasi positif.

Angka D-W di bawah -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi.

Angka D-W di +2 atas berarti ada autokorelasi negatif.

Uji Model

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah model regresi berganda dengan model dasar sebagai berikut :

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

Dimana :

Y	=	Variabel dependen (Efektifitas Pengendalian Intern)
α	=	Konstanta
X1	=	Variabel independen pertama yaitu independensi
X2	=	Variabel independen kedua yaitu motivasi
X3	=	Variabel independen ketiga yaitu pengalaman kerja

X4	=	Variabel independen keempat yaitu profesionalisme
X5	=	Variabel independen kelima yaitu gaya kepemimpinan
$\beta_1 \beta_2$	=	Koefisien regresi X ₁ , X ₂ , X ₃ , X ₄ , X ₅
e	=	Tingkat kesalahan pengganggu

Uji Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) menunjukkan seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Semakin tinggi nilai R² maka semakin tinggi kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel independen.

Penggunaan koefisien determinasi mengandung kelemahan yaitu bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen akan meningkatkan nilai R² tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Untuk itu lebih baik menggunakan nilai adjusted R² untuk mengevaluasi model regresi. Nilai adjusted R² dapat naik atau turun jika ada tambahan variabel independen.

Uji Hipotesis (Uji t)

Pada dasarnya uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas / independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat / dependen.

Uji ini dilakukan untuk melihat pengaruh ukuran perusahaan, profitabilitas, pertumbuhan asset, dan struktur aktiva terhadap struktur modal. Uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikansi t hitung dengan ketentuan sebagai berikut :

Ho ditolak jika t hitung < t tabel ($\alpha = 5\%$)

Ha diterima jika t hitung > t tabel ($\alpha = 5\%$)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Objek Penelitian

Lembaga Pembiayaan adalah badan usaha yang melakukan kegiatan pembiayaan dalam bentuk penyediaan dana atau barang modal dengan tidak menarik dana secara langsung dari masyarakat. Lembaga pembiayaan adalah badan usaha yang didirikan secara khusus untuk melakukan kegiatan termasuk dalam bidang usaha lembaga pembiayaan.

- Perusahaan Sewa Guna Usaha (*Leasing Company*)
- Perusahaan Modal Ventura (*Ventura Capital Company*)
- Perusahaan Perdagangan Surat Berharga (*Securities Company*)
- Perusahaan Anjak Piutang (*Factoring Company*)
- Kegiatan Perusahaan Kartu Kredit (*Credit Card Company*)
- Perusahaan Pembiayaan Konsumen (*Consumers Finance Company*)

Perusahaan Sewa Guna Usaha (*Leasing Company*) adalah badan usaha yang melakukan kegiatan pembiayaan dalam bentuk penyediaan barang modal baik secara *Finance Lease* maupun *Operating Lease* untuk digunakan oleh Penyewa Guna Usaha selama jangka waktu tertentu berdasarkan pembayaran secara berkala.

Finance Lease adalah kegiatan Sewa Guna Usaha, dimana penyewa guna usaha pada akhir masa kontrak mempunyai hak opsi untuk membeli objek sewa guna usaha berdasarkan nilai sisa yang disepakati bersama.

Operating Lease adalah kegiatan sewa guna usaha dimana penyewa guna usaha tidak mempunyai hak opsi untuk membeli objek sewa guna usaha.

Penyewa Guna Usaha (*Lease*) adalah perusahaan atau perorangan yang menggunakan barang modal dengan pembiayaan dari pihak perusahaan sewa guna usaha (*Leasor*).

Barang modal adalah setiap aktiva tetap berwujud, termasuk tanah sepanjang di atas tanah tersebut melekat aktiva tetap berupa bangunan (*Plant*), dan tanah serta aktiva yang dimaksud merupakan satu kesatuan kepemilikan, yang mempunyai masa manfaat lebih dari 1 (satu) tahun dan digunakan secara langsung untuk menghasilkan, atau meningkatkan, atau memperlancar produksi dan distribusi barang dan jasa oleh Lessee.

Kegiatan Sewa Guna Usaha dilakukan dalam bentuk pengadaan barang modal bagi penyewa Penyewa Guna Usaha, baik dengan maupun tanpa hak opsi untuk membeli barang tersebut. Dalam kegiatannya sebagaimana dimaksud di atas, pengadaan barang modal dapat juga dilakukan dengan cara membeli barang milik penyewa guna usaha yang kemudian disewa gunakan kembali. Sepanjang perjanjian sewa guna usaha masih berlaku, hak milik atas barang modal objek transaksi sewa guna usaha berada pada perusahaan sewa guna usaha

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk menggambarkan persepsi responden terhadap pertanyaan yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yang digunakan. Analisis deskriptif dihitung berdasarkan persentase jawaban responden terhadap pertanyaan penelitian dengan menggunakan nilai rata-rata (*mean*) dari setiap indikator yang diajukan untuk menggambarkan persepsi seluruh responden. Berdasarkan nilai rerata (*mean*) tersebut, selanjutnya dilakukan *interpretasi* persepsi responden dengan menggunakan kriteria *three-box method* (Ferdinand, 2006), yaitu 1,0–2,3 = rendah, 2,4–3,7 = sedang, dan 3,8–5,0 = tinggi. Selanjutnya berdasarkan kriteria tersebut ditentukan indeks persepsi responden terhadap variabel-variabel dalam penelitian, yaitu independensi X_1 , motivasi X_2 , pengalaman kerja X_3 , profesionalisme X_4 dan gaya kepemimpinan X_5 terhadap efektifitas sistem pengendalian intern Y.

Independensi

Arens, et.al.(2000) dalam Taufiq Efendi (2010) mendefinisikan independensi dalam pengauditan sebagai “Penggunaan cara pandang yang tidak bias dalam pelaksanaan pengujian audit, evaluasi hasil pengujian tersebut, dan pelaporan hasil temuan audit”. Sedangkan independensi diukur dengan menggunakan lima item pertanyaan dengan indikator kejujuran, keterbukaan, kemandirian, kerja tim dan keaslian

Motivasi

Motivasi, adalah dorongan yang mendorong individu untuk menampilkan tingkah laku yang diarahkan untuk mencapai tujuan. Setiap manusia mempunyai motivasi yang berbeda-beda, hal ini disebabkan karena motivasi merupakan hasil interaksi antara individu dan situasinya (Robbins (1994) dalam Alsyafdi (2008).

Pengalaman kerja

Marinus (1997) dalam Herliansyah (2006) menyatakan bahwa secara spesifik pengalaman dapat diukur dengan rentang waktu yang telah digunakan terhadap suatu pekerjaan atau tugas. Penggunaan pengalaman sebagai variabel penelitian adalah didasarkan pada asumsi bahwa tugas yang dilakukan secara berulang-ulang memberikan peluang bagi auditor untuk belajar melakukan pekerjaannya dengan lebih baik.

Profesionalisme

Auditor harus menggunakan sikap profesionalis menyadari tahap perencanaan audit untuk melaksanakan prosedur audit selama pekerjaan lapangan hingga penerbitan laporan audit. Memperhatikan sikap profesionalisme mengharuskan auditor untuk menggunakan skeptisme profesional. *Statements on Auditing Standards No.82, Consideration of Fraud in a Financial Statement Audit*, (AU 316), mendefinisikan skeptisme profesional sebagai sikap yang selalu mempertanyakan arti dan penilaian kritis terhadap bukti audit (Guy, Alderman, Winters dalam Rachmat, 2015).

Gaya Kepemimpinan

H. Koontz dan Cyril O'Donnel dalam Wicaksono (2013) kepemimpinan adalah suatu seni atau proses mempengaruhi sekelompok orang sehingga mereka mau bekerja dengan sungguh-sungguh untuk meraih tujuan kelompok. Sedangkan Menurut Young dalam Kartono (2003) pengertian kepemimpinan yaitu bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu yang berdasarkan penerimaan oleh kelompoknya, dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi yang khusus.

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian serta meninjau teori dan penelitian terdahulu, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Independensi mempunyai pengaruh positif terhadap efektifitas penerapan sistem pengendalian intern.
2. Motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap efektifitas penerapan sistem pengendalian intern.
3. Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap efektifitas penerapan sistem pengendalian intern.
4. Profesionalisme berpengaruh positif terhadap efektifitas penerapan sistem pengendalian intern.
5. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap efektifitas penerapan sistem pengendalian intern.

Keterbatasan

1. Objek penelitian yang terbatas pada perusahaan pembiayaan di Kabupaten Kudus.
2. Akurasi sampel masih bisa ditingkatkan lagi.

Saran

1. Independensi mempunyai pengaruh yang paling besar atau paling dominan, peneliti menyarankan agar seorang auditor mempertahankannya.
2. Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh paling kecil terhadap efektifitas penerapan sistem pengendalian intern, peneliti menyarankan agar seorang auditor berani meningkatkan integritas seorang auditor.
3. Bagi peneliti selanjutnya agar tingkat akurasi sampel bisa ditingkatkan dan objek penelitian dikembangkan sehingga hasilnya akan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arens, Alvin A, dkk, 2001. *Auditing Suatu Pendekatan Terpadu*, Cetakan Keenam, Buku Satu, Edisi Indonesia, Terjemahan Ilham Tjakra Kusuma, Penerbit : Erlangga, Jakarta.
- Atmadja, Ananta Wikrama Tungga, Ni Kadek Novianti, Gede Adi Yuniarta. 2014. Pengaruh Independensi, Motivasi, Pengalaman Kerja dan Keahlian Profesional Badan Pengawas Terhadap Efektivitas Penerapan Pengendalian Intern Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Di Kecamatan Kuta Selatan Kabupaten Badung. *Jurnal Akuntansi* Vol 2 No: 1 Tahun 2014.
- Desyanti, Ni Putu, Ni Made Dwi Ratnadi. 2014. Pengaruh Independensi, Keahlian Profesional, dan Pengalaman Kerja Pengawas Intern Terhadap Efektivitas Penerapan Struktur Pengendalian Intern pada Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Badung. *Jurnal Akuntansi*. Tahun 2014.
- Efendi, Eni Endaryati. 2013. Independensi, Keahlian Profesional dan Pengalaman Kerja Pengawas pada Koperasi Simpan Pinjam. *Jurnal Semantik* ISBN: 979-26-0266-6, November 2013.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gondodiyoto, Drs. Sanyoto SE., M.Kom., Mcomm. (IS)., MM (SI)., PIA., *Akuntan 2007 : Audit Sistem Informasi + Pendekatan Cob IT Edisi Revisi*, Mitra Wacana Media.
- Messier, Glover, Prawitt. 2005. *Auditing Services & Assurance a Systematic Approach*, Buku Dua, Edisi Keempat, Penerbit : Salemba Empat, Jakarta.
- Mulyadi. 2008. *Sistem Akuntansi*, Edisi ketiga, Cetakan Keempat, Salemba Empat, Jakarta
- Mulyadi. 2008. *Auditing*. Edisi keenam. Buku satu dan dua, Salemba Empat, Jakarta..
- Ramanta, Wayan, Ni Made Diah Dianawati. 2013. Pengaruh Independensi, Keahlian Profesional Dan Pengalaman Kerja Auditor Internal Terhadap Efektivitas Struktur Pengendalian Internal Bank Perkreditan Rakyat Di Kabupaten Gianyar. *Jurnal Akuntansi* Vol 4, No.3, 439-450 Tahun 2013.
- Rosalina, Amalia Dewi. 2014. Pengaruh Kompetensi dan Independensi Auditor Terhadap Kualitas Audit (pada Kantor Akuntan Publik di Wilayah Bandung). *Jurnal Akuntansi*. Tahun 2014;
- Saputra dan Yasa. 2010. "Pengaruh Independensi, Profesionalisme, Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Pada Kinerja Auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali". Tidak Dipublikasikan
- Sinarwati, Ni Kadek, I Kadek, Gede Adi Yuniarta. 2015. Pengaruh Independensi, Pengalaman Kerja, Profesionalisme Dan Gaya Kepemimpinan Badan Pengawas Terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Internal (Studi Kasus Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Di Kecamatan Nusa Penida Kabupaten Klungkung). *Jurnal Akuntansi* Vol 3, No.1 Tahun 2015.

Sawyer Lawrence, 2005. Internal Auditing-Auditing Internal Sawyer :Buku 1. Jakarta : Salemba empat.

Suantara, Gede, Lucy Sri Musmini dan Nyoman Trisna Herawati (2014). “Pengaruh Independensi, Keahlian Profesional dan Pengalaman Kerja Auditor Internal Terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Internal dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi: Studi Kasus Pada BPR di Kota Singaraja “. Singaraja: Jurnal Akuntansi Program S1, Vol. 2, No.1 Tahun 2015

Tisnawati Sule Ernic, Kurniawan Saefullah, 2006. Pengantar Manajemen, Cetakan Kedua, Edisi Pertama, Penerbit : Kencana, Jakarta.

Widiatmika, I Dewa Made Oka. 2013. Pengaruh Tingkat Kepatuhan Komponen Pengendalian Intern Pada Efektivitas Usaha Koperasi Simpan Pinjam. Jurnal Akuntansi Vol 2, No.3, Maret 2013.