



BAB V

EVALUASI TERHADAP KEMAMPUAN AUDITOR LIPI

Berdasarkan data klasifikasi penyebab temuan pengendalian intern Auditor LIPI pada tahun 2006, 2007, dan 2008 terdapat banyak penyebab temuan pengendalian intern yang dilakukan oleh satuan kerja, dan setiap tahunnya semakin meningkat penyebab temuan. Pada tahun 2006 dengan 108 temuan dari 23 satuan kerja, yaitu sebagai berikut unsur kelemahan organisasi meliputi belum berfungsinya organisasi hal ini karena keterbatasan dan kesiapan SDM dalam melaksanakan kegiatan sesuai dengan kompetensi masing-masing. Unsur kelemahan dalam kebijakan dengan penyebab kelemahan tidak membuat kebijakan dalam pengendalian. Unsur kelemahan pada perencanaan dengan 30 penyebab temuan. Unsur kelemahan dalam prosedur yang meliputi 58 penyebab temuan. Unsur

kelemahan dalam pencatatan dan pelaporan 16 penyebab temuan. Unsur kelemahan dalam reviu intern meliputi 2 penyebab temuan. Sedangkan unsur kelemahan dalam personil tidak ada.

Tahun 2007 dengan 134 penyebab temuan dari 28 satuan kerja, terdiri dari unsur kelemahan organisasi meliputi 2 penyebab temuan yaitu belum berfungsinya organisasi hal ini karena keterbatasan dan kesiapan SDM dalam melaksanakan kegiatan sesuai dengan kompetensi masing-masing. Unsur kelemahan dalam kebijakan dengan 8 penyebab kelemahan seperti pada kebijakan yang berlaku belum jelas dan belum menyusun kebijakan dalam penugasan personil. Unsur kelemahan pada perencanaan dengan 28 penyebab temuan. Unsur kelemahan dalam prosedur yang meliputi 66 penyebab temuan. Unsur kelemahan dalam pencatatan dan pelaporan 28 penyebab temuan. Unsur kelemahan dalam reviu intern meliputi 2 penyebab temuan. Sedangkan unsur kelemahan dalam personil tidak ada.

Tahun 2008 masih pula ditemukan 148 penyebab temuan dari 25 satuan kerja, Hal ini disebabkan kelemahan atas pengawasan pengendalian intern pada Auditor LIPI terdiri dari unsur kelemahan organisasi meliputi 3 penyebab temuan yaitu pembagian wewenang yang belum merata dan belum berfungsinya organisasi hal ini karena keterbatasan dan kesiapan SDM dalam melaksanakan kegiatan sesuai dengan kompetensi masing-masing. Unsur kelemahan dalam kebijakan dengan 12 penyebab kelemahan antara lain kebijakan yang tidak jelas dan tidak membuat kebijakan dalam penugasan personil. Unsur kelemahan pada perencanaan dengan 20 penyebab temuan. Unsur kelemahan dalam prosedur yang meliputi 40 penyebab temuan. Unsur kelemahan dalam pencatatan dan pelaporan 48 penyebab temuan. Unsur kelemahan dalam reviu intern meliputi 8 penyebab temuan. Sedangkan unsur kelemahan dalam personil berjumlah 17 penyebab temuan.

Penyebab meningkatnya temuan pengawasan pada satuan kerja di lingkungan LIPI karena adanya dugaan kemampuan Auditor intern LIPI belum merata, karena dalam Auditor intern LIPI terdapat dua kelompok Auditor yaitu kelompok kandidat Auditor atau Auditor yang belum pernah mengikuti diklat pengawasan dan lulus

sertifikasi pengawasan, berjumlah 6 kandidat, dan kelompok Auditor bersertifikasi atau Auditor yang telah menduduki jabatan fungsional Auditor berjumlah 14 Auditor. Sedangkan di dalam Auditor bersertifikasi masih ada yang berpendidikan SMU berjumlah 5 Auditor, dan berpendidikan D.III berjumlah 2, serta usia Auditor bersertifikasi 8 atau (50%) dari jumlah Auditor bersertifikasi yang mendekati masa pensiun. Oleh karena itu penelitian ini memfokuskan pada kemampuan Auditor intern LIPI berupa kemampuan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku, serta nilai manfaat hasil pengawasan bagi satuan kerja dilingkungan LIPI.

Pada bab ini menguraikan hasil penelitian yang dibagi dalam beberapa bagian, yaitu : tingkat pengembalian jawaban (*degree of response*), dan karakteristik responden, serta ukuran dari pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan nilai kemanfaatan hasil pengawasan Auditor bagi satuan kerja (Auditan) di lingkungan LIPI.

5.1. Tingkat Pengembalian Jawaban atas Kuesioner

Hasil dari kuesioner yang dikirimkan kepada Auditor LIPI berjumlah 20 kuesioner pada Minggu ke dua Nopember 2009 berhasil dikumpulkan kembali minggu kedua Desember 2009 dengan jumlah 20 kuesioner atau sebesar 100% seluruh kuesioner yang dikirim telah kembali. Sedangkan kuesioner bagi satuan kerja hanya dikirimkan kepada 13 (tigabelas) satuan kerja di lingkungan LIPI dari 48 (empatpuluh delapan) satuan kerja. Kuesioner yang dikirim telah dikembalikan dan terisi oleh 13 satuan kerja atau sebesar 100%, yaitu untuk wilayah Jakarta 8 kuesioner, Cibinong/Bogor 2 kuesioner, dan Bandung 3 kuesioner. Wilayah yang diambil tersebut merupakan wilayah terdekat dengan Kantor Pusat LIPI dan wilayah dengan berkumpulnya satuan kerja Eselon II dari berbagai bidang penelitian, dan berbagai macam kegiatan dan permasalahan yang timbul, khususnya pengawasan.

Tabel 2.1. Prosentase Tingkat Pengembalian Kuesioner

No.	Kelompok Kuesioner	Kuesioner Dikirim	Kuesioner Diterima	%
1.	Auditor LIPI	20	20	100
2.	Satuan Kerja	13	13	100
	Jakarta	6	6	
	Serpong	2	2	
	Cibinong/Bogor	2	2	
	Bandung	3	3	
	Jumlah	33	33	100

Tabel 1 di atas memperlihatkan bahwa respon yang diterima sangat baik dengan tingkat pengembalian tertinggi berasal dari Satuan Kerja (100%) lalu Auditor sendiri (100%).

Karakteristik Responden yaitu Auditor dan satuan kerja di lingkungan LIPI, yang mempunyai karakteristik berbeda. Responden 20 Auditor LIPI yang mempunyai tugas dan tanggungjawab dalam pengawasan dan membina satuan kerja dengan berbagai latar belakang pendidikan, usia, waktu pengalaman pengawasan, dan kemampuan pengawasan. 13 (tigabelas) Satuan kerja di lingkungan LIPI yang mewakili 48 satuan kerja

5.2. Karakteristik Responden (Auditor)

Demografik responden seorang Auditor meliputi Jabatan fungsional Auditor, usia, latar belakang pendidikan, lama waktu bekerja sebagai Auditor. Untuk kelompok Auditor dibagi menjadi Auditor bersertifikat dan kandidat Auditor. Auditor bersertifikat memiliki Jabatan Fungsional Auditor (JFA) sedangkan Auditor belum bersertifikat atau disebut kandidat Auditor. Jumlah kandidat Auditor ada 6 dari 20 Auditor. Mereka belum mengikuti pendidikan dan latihan pengawasan serta lulus sertifikasi sebagai Auditor meskipun demikian mereka terlibat aktif proses pengawasan selama ini.

Dalam mengevaluasi tentang pengetahuan, keterampilan dan perilaku ini lebih menekankan tentang perbedaan respons antara dua kelompok tersebut yaitu kandidat Auditor dan Auditor bersertifikasi. Pengujian perbedaan itu dimaksudkan untuk lebih jauh melihat pengaruh kandidat Auditor terhadap proses pengawasan, pengalaman, dan hal lainnya adalah pengaruh jenjang pendidikan terhadap proses pengawasan.

Selengkapnya tentang analisis statistik deskriptif adalah sebagai berikut :

Jabatan Fungsional Auditor

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kandidat	6	30.0	30.0	30.0
Auditor Trampil Pratama	3	15.0	15.0	45.0
Auditor Trampil Muda	4	20.0	20.0	65.0
Auditor Ahli Muda	3	15.0	15.0	80.0
Auditor Ahli Madya	4	20.0	20.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

Dari table tersebut di atas terdapat 6 responden atau (30%) yang berstatus kandidat Auditor, dan 3 (15%) Auditor menduduki jabatan Auditor Trampil Pratama, 4 atau (20%) menduduki jabatan Auditor Trampil Muda, 3 atau (15%) Auditor yang menduduki jabatan Auditor Ahli Muda, serta 4 atau (20%) Auditor yang menduduki jabatan Auditor Ahli Madya. Bila kita kelompokkan menjadi dua kelompok jabatan Auditor maka ada yang dinamakan kandidat Auditor dan Auditor bersertifikasi atau disebut kelompok Jabatan Fungsional Auditor (JFA).

Status Auditor adalah sebagai berikut :

Status Auditor

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Auditor Bersertifikat	14	70.0	70.0	70.0
Kandidat Auditor	6	30.0	30.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

Terdapat 14 atau sebesar (70%) Auditor yang telah bersertifikasi, sedangkan sisanya 6 atau (30%) masih berstatus kandidat Auditor.

Range usia Auditor LIPI adalah sebagai berikut :

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 26 - 30 tahun	3	15.0	15.0	15.0
31 - 35 tahun	1	5.0	5.0	20.0
36 - 40 tahun	2	10.0	10.0	30.0
41 - 45 tahun	2	10.0	10.0	40.0
46 - 50 tahun	4	20.0	20.0	60.0
51 - 56 tahun	8	40.0	40.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

Dari komposisi usia Auditor LIPI ada 4 atau (20%) yang berusia dibawah 35 tahun yaitu usia 26-30 tahun 3 atau (15%) Auditor, dan usia 31-35 tahun 1 atau (5%) Auditor, sedangkan sisanya 16 (80%) telah berusia diatas 35 tahun yaitu usia 36-40 tahun dan usia 41-45 tahun masing-masing 2 atau (10%) Auditor, usia 46-50 tahun 4 atau (20%) Auditor, dan dari komposisi usia tersebut terdapat 8 Auditor atau sebesar (40%) telah mendekati (1 sampai dengan 5 tahun) pensiun, yaitu usia 51-56 tahun.

Jenjang pendidikan Auditor LIPI adalah sebagai berikut :

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SLTA	5	25.0	25.0	25.0
DIII	3	15.0	15.0	40.0
S1	9	45.0	45.0	85.0
S2	3	15.0	15.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

Auditor LIPI dilihat dari latar belakang jenjang pendidikan, meliputi pendidikan di bawah S1 berjumlah 8 atau (40%) Auditor yaitu 5 atau sebesar (25%) berpendidikan

SMU, dan berpendidikan DIII/S0 ada 3 atau sebesar (15%), sedangkan yang berpendidikan di atas S1 yaitu berpendidikan S1 ada 9 atau (45%) Auditor, dan berpendidikan S2 ada 3 atau (15%) Auditor.

Latar belakang pendidikan auditor adalah sebagai berikut :

Latar Belakang Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMU	5	25.0	25.0	25.0
Akutansi	3	15.0	15.0	40.0
Manajemen	4	20.0	20.0	60.0
Komputer	1	5.0	5.0	65.0
Hukum	3	15.0	15.0	80.0
Administrasi Niaga	2	10.0	10.0	90.0
Aktuarial	1	5.0	5.0	95.0
Teknik	1	5.0	5.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

Dari latar belakang pendidikan terdapat 5 atau sebesar (25%) Auditor berpendidikan SMU, sedangkan ada 3 (15%) Auditor adalah sarjana akuntansi, 4 (20%) Auditor sarjana manajemen, 3 (15%) pendidikan hukum dan lainnya adalah jurusan komputer, administrasi niaga, aktuarial dan teknik.

Pengalaman sebagai Auditor baik Auditor bersertifikasi maupun kandidat Auditor sebagai berikut terdapat 4 Auditor (20%) memiliki pengalaman kerja sebagai Auditor selama 1-5 tahun, ada 2 atau (10%) Auditor dengan pengalaman 6-10 tahun, ada 5 atau (25%) Auditor dengan pengalaman 11-15 tahun, dan pengalaman terlama 16-20 tahun berjumlah 20 atau (45%) Auditor.

Pengalaman sebagai Auditor, sebagai berikut :

Lama Sebagai Auditor

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 - 5 tahun	4	20.0	20.0	20.0
6 - 10 tahun	2	10.0	10.0	30.0
11 - 15 tahun	5	25.0	25.0	55.0
16 - 20 tahun	9	45.0	45.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

5.3 Ukuran Pengetahuan Auditor

Pengetahuan adalah pemahaman, perhatian, atau pengertian yang diperoleh melalui proses belajar. Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan proses belajar yaitu yang diperoleh melalui pendidikan formal. Bagian ini menguraikan hasil penelitian menyangkut pengetahuan yang telah dimiliki Auditor sebagai salah satu unsur kompetensi, yaitu latar belakang pendidikan formal dan bidang/jurusannya. Untuk evaluasi auditor dari segi knowledge ini maka dapat dilakukan analisis tabulasi silang. Analisis tabulasi silang digunakan untuk menganalisis data kategori antara dua variable data yang direpresentasikan dalam tabel dua arah dimana data yang terhimpun adalah jumlah frekuensi atau persentasi. Tujuan dari analisis tabulasi silang yang dilakukan disini adalah untuk lebih dalam melihat keterkaitan antara variable demografik. Analisis tabulasi silang dimaksudkan juga untuk melihat eksplorasi lebih jauh tentang pengetahuan Auditor yang dilihat dari berbagai variable. Beberapa tabulasi silang yang dilakukan adalah usia versus status Auditor, pendidikan versus status Auditor, lama bekerja sebagai Auditor versus status Auditor. Hasil pengolahan dengan SPSS versi 15 adalah sebagai berikut :

Tabulasi silang Usia dengan Status Auditor, sebagai berikut :

Usia * Status Auditor Crosstabulation

			Status Auditor		Total
			Auditor Bersertifikat	Kandidat Auditor	
Usia	26 - 30 tahun	Count	0	3	3
		% within Status Auditor	.0%	50.0%	15.0%
	31 - 35 tahun	Count	0	1	1
		% within Status Auditor	.0%	16.7%	5.0%
	36 - 40 tahun	Count	2	0	2
		% within Status Auditor	14.3%	.0%	10.0%
	41 - 45 tahun	Count	2	0	2
		% within Status Auditor	14.3%	.0%	10.0%
	46 - 50 tahun	Count	2	2	4
		% within Status Auditor	14.3%	33.3%	20.0%
	51 - 56 tahun	Count	8	0	8
		% within Status Auditor	57.1%	.0%	40.0%
Total		Count	14	6	20
		% within Status Auditor	100.0%	100.0%	100.0%

Dari tabulasi silang usia dengan status Auditor terlihat jelas bahwa Auditor bersertifikasi memiliki usia rata-rata diatas 36 tahun, yaitu Auditor yang berusia 36-40 tahun, 41-45 tahun, dan 46-50 tahun masing-masing 2 atau (14,3%) Auditor, dan Auditor dengan usia 51-56 tahun adalah usia Auditor yang mendekati pensiun berjumlah 8 atau (57,1%) Auditor dan merupakan jumlah terbanyak dari Auditor bersertifikat. Sedangkan kandidat Auditor, ada 4 atau (66,7%) Auditor yang berusia dibawah 35 tahun dan ada 2 atau (33,3%) Auditor yang berusia antara 46-50 tahun.

Tabulasi silang Pendidikan dengan Status Auditor, sebagai berikut :

Pendidikan * Status Auditor Crosstabulation

			Status Auditor		Total
			Auditor Bersertifikat	Kandidat Auditor	
Pendidikan	SLTA	Count	5	0	5
		% within Status Auditor	35.7%	.0%	25.0%
	DIII	Count	2	1	3
		% within Status Auditor	14.3%	16.7%	15.0%
	S1	Count	4	5	9
		% within Status Auditor	28.6%	83.3%	45.0%
	S2	Count	3	0	3
		% within Status Auditor	21.4%	.0%	15.0%
Total	Count	14	6	20	
	% within Status Auditor	100.0%	100.0%	100.0%	

Dari hasil tabulasi silang diatas antara pendidikan dan status Auditor terlihat jelas bahwa terdapat Auditor bersertifikasi yang berpendidikan SMU berjumlah 5 atau (35.7%), 2 atau (14.3%) Auditor berpendidikan DIII, 4 atau 28,6% Auditor berpendidikan S1, dan 3 atau 21,4% Auditor berpendidikan S2. Sedangkan dari kelompok kandidat Auditor terbanyak berpendidikan S1 yaitu 5 Auditor atau 83.3%, sisanya DIII berjumlah 1 Auditor (16,7%).

Tabulasi silang pengalaman dengan status Auditor

Lama Sebagai Auditor * Status Auditor Crosstabulation

			Status Auditor		Total
			Auditor Bersertifikat	Kandidat Auditor	
Lama Sebagai Auditor	1 - 5 tahun	Count	0	4	4
		% within Status Auditor	.0%	66.7%	20.0%
	6 - 10 tahun	Count	0	2	2
		% within Status Auditor	.0%	33.3%	10.0%
	11 - 15 tahun	Count	5	0	5
		% within Status Auditor	35.7%	.0%	25.0%
	16 - 20 tahun	Count	9	0	9
		% within Status Auditor	64.3%	.0%	45.0%
Total	Count	14	6	20	
	% within Status Auditor	100.0%	100.0%	100.0%	

Dari hasil tabulasi silang lama waktu kerja sebagai Auditor dan status Auditor terlihat jelas bahwa Auditor bersertifikasi memiliki pengalaman waktu kerja rata-rata diatas 11 tahun lebih tinggi dari kandidat Auditor, yaitu 11-15 tahun berjumlah 5 Auditor (35,7%), dan 16-20 tahun ke atas berjumlah 9 Auditor (64,3%). Untuk kandidat Auditor sendiri terdapat 66.7% memiliki lama waktu kerja 1-5 tahun dan sisanya 2 kandidat Auditor atau (33.3%) antara 6-10 tahun.

Dari Auditor yang bersertifikat yang berusia antara 51-56 tahun berjumlah 8 Auditor atau sebesar (57,1%) yaitu dari berpendidikan SLTA terdapat 3 Auditor, berpendidikan DIII = 2 Auditor, berpendidikan S1 berjumlah 2 Auditor, dan berpendidikan S2 = 1 Auditor. Sedangkan dari kelompok kandidat Auditor ada 2 Auditor yang berpendidikan S1 dan berusia antara 46 – 50 tahun dengan pengalaman lebih dari 15 tahun. Dua kandidat Auditor tersebut adalah pegawai pindahan dari satuan kerja di lingkungan LIPI (Pusat Penelitian dan Pengembangan Iptek LIPI, dan Biro Umum dan Perlengkapan LIPI).

Tabulasi silang pendidikan dengan status Auditor

Usia * Pendidikan * Status Auditor Crosstabulation

Status Auditor			Pendidikan				Total
			SLTA	DIII	S1	S2	
Auditor Bersertifikat	Usia 36 - 40 tahun	Count	1	0	0	1	2
		% within Pendidikan	20.0%	.0%	.0%	33.3%	14.3%
	41 - 45 tahun	Count	0	0	1	1	2
		% within Pendidikan	.0%	.0%	25.0%	33.3%	14.3%
	46 - 50 tahun	Count	1	0	1	0	2
		% within Pendidikan	20.0%	.0%	25.0%	.0%	14.3%
	51 - 56 tahun	Count	3	2	2	1	8
% within Pendidikan		60.0%	100.0%	50.0%	33.3%	57.1%	
Total		Count	5	2	4	3	14
		% within Pendidikan	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Kandidat Auditor	Usia 26 - 30 tahun	Count		1	2		3
		% within Pendidikan		100.0%	40.0%		50.0%
	31 - 35 tahun	Count		0	1		1
		% within Pendidikan		.0%	20.0%		16.7%
	46 - 50 tahun	Count		0	2		2
		% within Pendidikan		.0%	40.0%		33.3%
	Total		Count		1	5	
		% within Pendidikan		100.0%	100.0%		100.0%

Dari hasil tabulasi silang diatas diperoleh informasi yang perlu digaris bawahi sebagai evaluasi adalah masih terdapat Auditor bersertifikat dan berpendidikan SLTA. Jumlahnya adalah 5 Auditor dari 20 Auditor. Mereka rata-rata mempunyai golongan usia tua (antara 51 – 56 tahun) dan berstatus sebagai Auditor Trampil. Dari kelompok kandidat Auditor rata-rata berpendidikan S1 meskipun demikian ada 1 orang yang berpendidikan DIII. Dari hasil tabulasi silang diatas menunjukkan adanya kandidat Auditor yang berpendidikan S1 dan berusia cukup tua (46 – 50) tahun.

Hasil dari pengukuran pengetahuan yang dihubungkan dengan pengalaman kerja sebagai Auditor yaitu bahwa pada Auditor bersertifikat memiliki pengalaman lebih dari 11 tahun hingga 20 tahun. Sedangkan kandidat auditor memiliki pengalaman kerja dibawah 11 tahun.

5.4. Ukuran Keterampilan Auditor

Keterampilan adalah keahlian, kemampuan untuk menyelesaikan tugas/pekerjaan yang diperoleh atau dikembangkan melalui pelatihan dan pengalaman. Bagian ini membahas tingkat keterampilan yang dimiliki responden sebagai salah satu unsur kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan, pengalaman, serta pengembangan profesi. Evaluasi terhadap keterampilan Auditor dapat dilihat dari jenis diklat yang dilakukan yaitu diklat pengawasan dan diklat non pengawasan, kegiatan Auditor dan kegiatan penunjang lainnya yang menambah kemampuan sebagai Auditor. Analisis statistik yang dapat dilakukan adalah analisis deskriptif dan analisis tabulasi silang.

Diklat pengawasan hanya diikuti oleh Auditor bersertifikat berjumlah 14 Auditor sedangkan diklat ini belum diperuntukan bagi kelompok kandidat Auditor berjumlah 6 Auditor. adapun diklat pengawasan meliputi pengawasan manajemen, investigasi, keuangan, komprehensif, kinerja, aset/barang milik Negara, dan bantuan luar negeri.

Diklat Pengawasan * Status Auditor Crosstabulation

Count		Status Auditor		Total
		Auditor Bersertifikat	Kandidat Auditor	
Diklat Pengawasan	Tidak Pernah	0	6	6
	Pernah	14	0	14
Total		14	6	20

Dari kelompok Auditor bersertifikat terlihat jelas bahwa Auditor yang bersertifikat dengan latar belakang pendidikan dibawah S1 terbatas hanya diberikan diklat pengawasan komprehensif dan keuangan, sedangkan bagi Auditor yang berpendidikan minimal S1 memiliki kesempatan untuk menerima diklat pengawasan yang lebih banyak, selain diklat pengawasan komprehensif dan keuangan, juga mendapatkan diklat pengawasan manajemen, investigasi, aset atau barang milik negara, dan kinerja. Dari diklat pengawasan tersebut terdapat dua diklat yang belum pernah diikuti oleh Auditor LIPI yaitu diklat pengawasan bantuan luar negeri, hal ini karena masih kurangnya penyelenggaraan diklat tersebut, baik oleh BPKP sebagai instansi Pembina jabatan fungsional Auditor, maupun pihak lain. Auditor yang

pernah mengikuti diklat pengawasan investigasi hanya satu Auditor yang berpendidikan SI.

Tabel 2.2. Diklat Pengawasan

Jenis Diklat	status	Pendidikan				Total
		SLTA	DIII	S1	S2	
Manajemen	Belum	5	2	0	0	7
	Pernah	0	0	4	3	7
Investigasi	Belum	5	2	3	3	13
	Pernah	0	0	1	0	1
Komprehensif	Pernah	5	2	4	3	14
Keuangan	Pernah	5	2	4	3	14
Asset /Barang Milik Negara	Belum	5	2	0	0	7
	Pernah	0	0	4	3	7
Bantuan Luar Negeri (BLN)	Belum	5	2	4	3	14
Kinerja	Belum	5	2	0	0	7
	Pernah	0	0	4	3	7

Jenis diklat non pengawasan dapat diikuti oleh Auditor bersertifikat dan kandidat Auditor. Dari tabel berikut kandidat Auditor pernah mengikuti jenis diklat non pengawasan meliputi bendahara, perpajakan, akuntansi keuangan dan akuntansi barang milik negara. Sedangkan Auditor bersertifikat hampir semuanya pernah mengikuti jenis diklat non pengawasan. Bahkan belum pernah satupun kandidat Auditor mengikuti diklat pengadaan barang/jasa pemerintah dan sosialisasi wilayah bebas korupsi, karena diklat dan sosialisasi tersebut bukan menjadi prioritas kandidat Auditor, yang menjadi proritas kandidat Auditor adalah mengikuti diklat pengawasan sebagai prasyarat menjadi Auditor bersertifikat atau jabatan fungsional Auditor, selain itu pula diklat pengadaan barang/jasa pemerintah penyelenggaraan yang terbatas dan memerlukan dana untuk mengikuti diklat tersebut. Pada Auditor bersertifikat hanya satu Auditor yang mengikuti sosialisasi wilayah bebas korupsi (WBK) dari 14 Auditor, karena Auditor LIPI yang mengikuti sosialisasi tersebut terbatas hanya satu Auditor oleh penyelenggara Departemen Pertanian. WBK

tersebut perlu diikuti oleh Auditor karena salah indikator pemerintahan yang bersih, yang merupakan program pemerintah.

Tabel 2.3. Diklat Non Pengawasan

Jenis Diklat Non Pengawasan	Status	Status Auditor	
		Auditor Bersertifikat	Kandidat Auditor
Bendaharawan	Belum	0	5
	Pernah	14	1
Perpajakan	Belum	0	5
	Pernah	14	1
Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah	Belum	0	6
	Pernah	14	0
Akuntansi Keuangan	Belum	0	2
	Pernah	14	4
Akuntansi Barang Milik Negara	Belum	0	1
	Pernah	14	5
Sosialisasi LAKIP	Pernah	14	6
Sosialisasi Wilayah bebas Korupsi	Belum	13	6
	Pernah	1	0

Dari jenis kegiatan utama sebagai Auditor, Auditor bersertifikat hampir semuanya mengikuti kegiatan utama sebagai seorang Auditor sedangkan kandidat Auditor hanya terlibat dalam kegiatan berperan serta dalam pelatihan dikantor sendiri (PKS) dan berpartisipasi aktif dalam pemaparan draft/pedoman/modul/fatwa.

Tabel 2.4. Jenis Kegiatan Utama

Jenis Kegiatan Utama	Status	Status Auditor	
		Auditor Bersertifikat	Kandidat Auditor
Membuat karya ilmiah/karya tulis	Belum	3	6
	Pernah	11	0
Menerjemahkan/menyadur karya ilmiah/karya tulis	Belum	1	6
	Pernah	13	0
Berpartisipasi aktif dalam penerbitan karya ilmiah/karya tulis	Belum	1	6
	Pernah	13	0

Berperan serta dalam Pelatihan Dikantor Sendiri (PKS)	Pernah	14	6
Berpartisipasi aktif dalam pemaparan draft/ pedoman/ modul/fatwa	Pernah	14	6

Dari jenis kegiatan lainnya untuk menunjang fungsi dan skill seorang Auditor, baik Auditor bersertifikat dan kandidat Auditor belum pernah mengikuti kursus yang diselenggarakan di universitas, dan mengikuti konferensi. Kegiatan workshop dan seminar telah diikuti oleh semua Auditor dari kelompok Auditor bersertifikat dan kandidat Auditor. Untuk kegiatan menjadi pembicara atau penyaji program serta menulis artikel atau buku hanya diikuti oleh sebagian dari Auditor bersertifikat. Keikutsertaan kegiatan khususnya kursus di universitas dan konferensi diperlukan keaktifan Auditor untuk mengikuti kegiatan tersebut.

Tabel 2.5. Jenis Kegiatan Lainnya

Jenis Kegiatan lainnya	Status	Status Auditor	
		Auditor Bersertifikat	Kandidat Auditor
Kursus di Universitas	Belum	14	6
Konferensi	Belum	14	6
Workshop	Pernah	14	6
Seminar	Pernah	14	6
Pembicara/penyaji dalam program kelompok/fasilitator (kegiatan profesional)	Belum	6	6
	Pernah	8	0
Menulis artikel/buku	Belum	11	6
	Pernah	3	0

Dari ukuran keterampilan (skill) Auditor terlihat perbedaan keterampilan yang sangat signifikan antara Auditor bersertifikat dan kandidat Auditor. Diklat pengawasan hanya boleh diikuti oleh Auditor yang bersertifikat, sedangkan kandidat Auditor tidak dapat mengikuti diklat pengawasan ini. Dari kelompok Auditor bersertifikat terlihat jelas bahwa hanya Auditor yang berpendidikan S1 yang mempunyai kesempatan luas mengikuti semua jenis diklat pengawasan. Auditor

bersertifikat dengan latar belakang pendidikan dibawah S1 hanya dapat mengikuti diklat pengawasan komprehensif dan keuangan. Untuk diklat non pengawasan kandidat auditor dapat mengikuti diklat ini. Terdapat 2 diklat non pengawasan yang belum pernah diikuti oleh kandidat auditor yaitu diklat non pengawasan pengadaan barang dan jasa pemerintah serta sosialisasi wilayah bebas korupsi. Bagi Auditor bersertifikat pernah mengikuti semua diklat non pengawasan ini. Ada 1 (satu) diklat yang hanya pernah diikuti oleh 1 Auditor bersertifikat saja yaitu diklat non pengawasan sosialisasi wilayah bebas korupsi.

Dari kegiatan lainnya yang menunjang keterampilan sebagai Auditor, kandidat Auditor hanya pernah mengikuti atau disertakan dalam kegiatan berperan serta dalam pelatihan dikantor sendiri (PKS) dan berpartisipasi aktif dalam pemaparan draft/pedoman/modul/fatwa sedangkan Auditor bersertifikat telah berperan aktif dalam kegiatan seperti membuat karya ilmiah/karya tulis, menerjemahkan/menyadur karya ilmiah/karya tulis, berpartisipasi aktif dalam penerbitan karya ilmiah/karya tulis, berperan serta dalam pelatihan dikantor sendiri (PKS) dan berpartisipasi aktif dalam pemaparan draft/ pedoman/ modul/fatwa.

Dari kegiatan penunjang lainnya baik Auditor bersertifikat maupun kandidat Auditor sebaiknya berperan aktif mengikuti kursus di universitas dan konferensi.

5.5 Ukuran perilaku auditor

Evaluasi terhadap perilaku (traits) Auditor meliputi perilaku Auditor terhadap organisasi, perilaku Auditor sesama Auditor, dan perilaku Auditor dengan satuan kerja (Auditan). Perilaku Auditor terhadap organisasi dalam hal ini adalah bagaimana auditor itu sendiri menilai atau mempersepsikan sikap-sikap yang harus ada sebagai seorang auditor terhadap organisasi dalam hal ini Inspektorat LIPI. Pengukuran perilaku auditor terhadap organisasi diwakili oleh beberapa unsur atau indikator yaitu memanfaatkan keahlian dalam tugas, menjaga sikap independen, Jujur, berani, dan bertanggung jawab, menjaga sikap obyektif, Menaati dan melaksanakan peraturan perUUan, tidak menyalahgunakan wewenang, tidak menerima dan/atau

memberikan imbalan dalam bentuk apapun, mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya dengan memperhatikan unsur ekonomis, efisien dan efektif, terfokus pada sistem dan prosedur kerja yang sesuai dengan kondisi, memiliki semangat pengabdian yang tinggi pada organisasi, dan memanfaatkan waktu luang untuk peningkatan profesionalisme. Kesebelas indikator tersebut diukur dalam skala likert (1-5).

Unsur aturan perilaku Auditor dalam berinteraksi dengan sesama Auditor, meliputi tiga indikator yaitu pertama, saling mengingatkan, membimbing, dan mengoreksi sesama Auditor, kedua saling mengkomunikasikan permasalahan yang timbul dalam pelaksanaan, dan ketiga saling mengingatkan untuk selalu mengacu pada aturan perilaku yang ada. Pengukuran perilaku auditor dalam berinteraksi dengan sesama auditor diukur dalam skala likert (1-5).

Unsur aturan perilaku Auditor laksanakan dalam berinteraksi dengan Satuan Kerja, meliputi menjaga independensi terhadap Satuan Kerja (Auditan), mampu berkomunikasi secara persuasif dengan pihak Satuan Kerja (Auditan), mencari informasi atau data sesuai dengan tujuan pengawasan, dapat menumbuhkan kepercayaan yang positif pada obyek yang diawasi atas kompetensinya, dan memberikan saran penyelesaian yang konstruktif atas masalah yang ditemukan. Pengukuran terhadap indikator tersebut diukur dalam skala likert (1-5).

Analisis statistik yang dapat dilakukan adalah : *pertama*, melihat apakah terdapat hubungan antara perilaku Auditor terhadap organisasi dengan perilaku auditor terhadap satuan kerja dan apakah terdapat hubungan antara perilaku Auditor terhadap Auditor lainnya dengan perilaku Auditor terhadap satuan kerja. Tujuan dari analisis korelasi ini adalah ingin melihat seberapa besar keeratan hubungan antara perilaku auditor terhadap organisasi dengan perilaku auditor terhadap satuan kerja serta perilaku auditor sesama auditor dengan perilaku auditor terhadap satuan kerja. Selain daripada itu, kedua ingin diketahui apakah terdapat perbedaan yang signifikan antara setiap indikator pengukur perilaku auditor (persepsi Auditor terhadap organisasi, persepsi Auditor dengan Auditor lainnya, persepsi Auditor terhadap satuan kerja) antara Auditor bersertifikat dan kandidat Auditor.

Pengukuran apakah terdapat hubungan antara "persepsi Auditor terhadap organisasi" dengan "Auditor terhadap satuan kerja" dilakukan dengan analisis korelasi pearson. Korelasi ini digunakan untuk jenis data yang berskala interval. Berdasarkan hasil pengolahan SPSS versi 15 diperoleh sebagai berikut :

Correlations

		Organisasi	SatKer
Organisasi	Pearson Correlation	1	.452*
	Sig. (2-tailed)		.045
	N	20	20
SatKer	Pearson Correlation	.452*	1
	Sig. (2-tailed)	.045	
	N	20	20

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

Dari tabel diatas besarnya korelasi atau hubungan antara perilaku Auditor terhadap organisasi dengan perilaku Auditor terhadap satuan kerja bernilai positif dan signifikan pada alpha 5% karena nilai p-value 0.045 lebih kecil dari 0.05. Besarnya nilai korelasi yang terukur adalah 0.452

Hubungan positif antara Auditor dengan organisasi dan satuan kerja, mempunyai makna ada kecenderungan bahwa Auditor yang berperilaku positif terhadap organisasi akan cenderung berperilaku positif sejauh 0,452 terhadap satker sebaliknya Auditor berperilaku positif pada satuan kerja akan menunjukkan kecenderungan bernilai positif sejauh 0,452 terhadap perilaku organisasi.

Sedangkan pengukuran hubungan "perilaku auditor terhadap auditor lainnya" dengan "auditor terhadap satuan kerja" memiliki korelasi negatif tapi tidak signifikan dalam alpha 5% ksrena nilai p-value 0.329 lebih besar dari 0.05.

Correlations

		Komunikasi	SatKer
Komunikasi	Pearson Correlation	1	-.230
	Sig. (2-tailed)		.329
	N	20	20
SatKer	Pearson Correlation	-.230	1
	Sig. (2-tailed)	.329	
	N	20	20

Meskipun hubungan tidak signifikan pada alpha 5%, tapi ada sebuah indikasi bahwa perilaku komunikasi antara Auditor dengan Auditor lainnya ketika bertugas memiliki implikasi negatif terhadap persepsi Auditor terhadap satuan kerja.

Selanjutnya adalah membandingkan apakah terdapat perbedaan yang nyata antara auditor yang bersertifikat dengan kandidat auditor dalam respons indikator perilaku auditor terhadap organisasi.

Hipotesis :

H0 : Tidak terdapat perbedaan rata-rata respons antara auditor bersertifikat dengan kandidat auditor dalam menjaga sikap keahlian dalam tugas.

H1 : Terdapat perbedaan rata-rata respons antara auditor bersertifikat dengan kandidat auditor dalam menjaga sikap keahlian dalam tugas.

H0 : Tidak terdapat perbedaan rata-rata respons antara auditor bersertifikat dengan kandidat auditor dalam menjaga sikap independent.

H2 : Terdapat perbedaan rata-rata respons antara auditor bersertifikat dengan kandidat auditor dalam menjaga sikap independent.

H0 : Tidak terdapat perbedaan rata-rata respons antara auditor bersertifikat dengan kandidat auditor dalam menjaga sikap jujur, berani dan bertanggungjawab.

H3 : Terdapat perbedaan rata-rata respons antara auditor bersertifikat dengan kandidat auditor dalam menjaga sikap jujur, berani dan bertanggungjawab.

H0 : Tidak terdapat perbedaan rata-rata respons antara auditor bersertifikat dengan kandidat auditor dalam menjaga sikap obyektif.

H4 : Terdapat perbedaan rata-rata respons antara auditor bersertifikat dengan kandidat auditor dalam menjaga sikap obyektif.

- H0 : Tidak terdapat perbedaan rata-rata respons antara auditor bersertifikat dengan kandidat auditor dalam menjaga sikap menaati dan melaksanakan peraturan perUUan.
- H5 : Terdapat perbedaan rata-rata respons antara auditor bersertifikat dengan kandidat auditor dalam menjaga sikap menaati dan melaksanakan peraturan perUUan..
- H0 : Tidak terdapat perbedaan rata-rata respons antara auditor bersertifikat dengan kandidat auditor dalam menjaga sikap tidak menyalahgunakan wewenang.
- H6 : Terdapat perbedaan rata-rata respons antara auditor bersertifikat dengan kandidat auditor dalam menjaga sikap tidak menyalahgunakan wewenang.
- H0 : Tidak terdapat perbedaan rata-rata respons antara auditor bersertifikat dengan kandidat auditor dalam menjaga sikap tidak menerima dan/atau memberikan imbalan dalam bentuk apapun.
- H7 : Terdapat perbedaan rata-rata respons antara auditor bersertifikat dengan kandidat auditor dalam menjaga sikap tidak menerima dan/atau memberikan imbalan dalam bentuk apapun.
- H0 : Tidak terdapat perbedaan rata-rata respons antara auditor bersertifikat dengan kandidat auditor dalam menjaga sikap mengoptimalkan pemanfaatan sumberdaya dengan memperhatikan unsure ekonomis, efisien, dan efektif.
- H8 : Terdapat perbedaan rata-rata respons antara auditor bersertifikat dengan kandidat auditor dalam menjaga sikap mengoptimalkan pemanfaatan sumberdaya dengan memperhatikan unsure ekonomis, efisien, dan efektif.
- H0 : Tidak terdapat perbedaan rata-rata respons antara auditor bersertifikat dengan kandidat auditor dalam menjaga sikap mengoptimalkan pemanfaatan sumberdaya dengan memperhatikan unsure ekonomis, efisien, dan efektif.
- H9 : Terdapat perbedaan rata-rata respons antara auditor bersertifikat dengan kandidat auditor dalam menjaga sikap terfokus pada sistem dan prosedur kerja yang sesuai dengan kondisi.

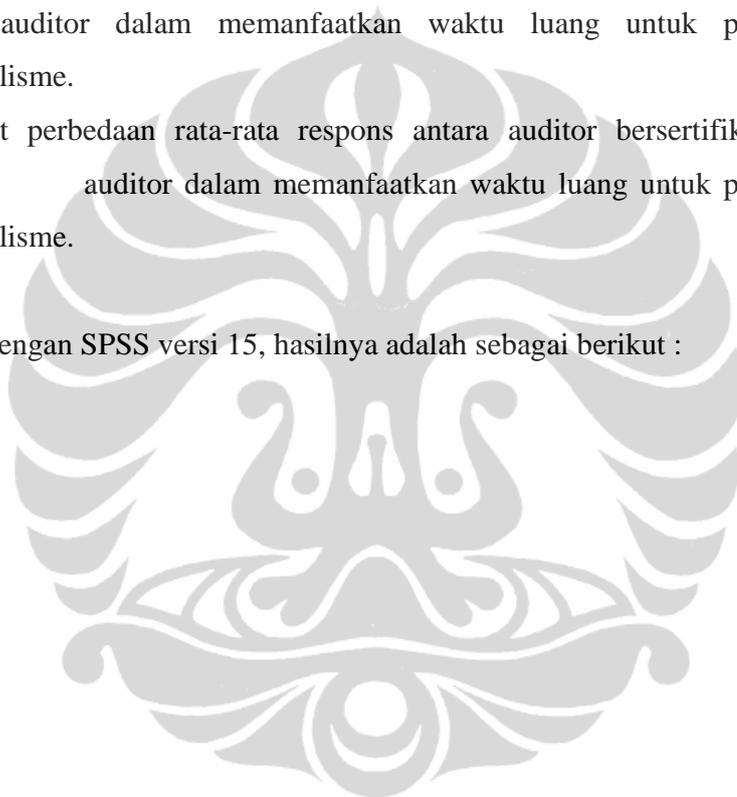
H0 : Tidak terdapat perbedaan rata-rata respons antara auditor bersertifikat dengan kandidat auditor dalam menjaga sikap memiliki semangat pengabdian yang tinggi pada organisasi.

H10 : Terdapat perbedaan rata-rata respons antara auditor bersertifikat dengan kandidat auditor dalam menjaga sikap

H0 : Tidak terdapat perbedaan rata-rata respons antara auditor bersertifikat dengan kandidat auditor dalam memanfaatkan waktu luang untuk peningkatan profesionalisme.

H11 : Terdapat perbedaan rata-rata respons antara auditor bersertifikat dengan kandidat auditor dalam memanfaatkan waktu luang untuk peningkatan profesionalisme.

Setelah diolah dengan SPSS versi 15, hasilnya adalah sebagai berikut :



Group Statistics

	Status Auditor	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
keahlian	Auditor Bersertifikat	14	4.14	.663	.177
	Kandidat Auditor	6	3.17	.408	.167
independen	Auditor Bersertifikat	14	4.50	.519	.139
	Kandidat Auditor	6	4.00	.632	.258
Jujur	Auditor Bersertifikat	14	4.36	.633	.169
	Kandidat Auditor	6	4.00	.894	.365
obyektif	Auditor Bersertifikat	14	4.36	.497	.133
	Kandidat Auditor	6	4.00	.632	.258
peraturan	Auditor Bersertifikat	14	4.07	.475	.127
	Kandidat Auditor	6	3.67	.816	.333
wewenang	Auditor Bersertifikat	14	4.29	.469	.125
	Kandidat Auditor	6	4.17	.753	.307
imbalan	Auditor Bersertifikat	14	4.29	.469	.125
	Kandidat Auditor	6	4.17	.753	.307
sumber daya	Auditor Bersertifikat	14	4.00	.679	.182
	Kandidat Auditor	6	4.00	.632	.258
sistem dan prosedur kerja	Auditor Bersertifikat	14	3.71	.726	.194
	Kandidat Auditor	6	4.00	.632	.258
semangat pengabdian	Auditor Bersertifikat	14	3.43	.514	.137
	Kandidat Auditor	6	4.17	.408	.167
waktu luang	Auditor Bersertifikat	14	3.64	1.008	.269
	Kandidat Auditor	6	3.17	.753	.307

Indikator	t statistics	sig.	Keterangan
Keahlian	3.3171	0.0038*	Signifikan
Independen	1.8537	0.0802	Tidak Signifikan
Jujur	1.0230	0.3199	Tidak Signifikan
Obyektif	1.3599	0.1907	Tidak Signifikan
Peraturan	1.4064	0.1766	Tidak Signifikan
Wewenang	0.4339	0.6695	Tidak Signifikan
Imbalan	0.4339	0.6695	Tidak Signifikan
Sumber Daya	0.0000	1.0000	Tidak Signifikan
Sistem Dan Prosedur Kerja	-0.8347	0.4148	Tidak Signifikan
Semangat Pengabdian	-3.1086	0.006*	Signifikan
Waktu Luang	1.0336	0.3150	Tidak Signifikan

Dari hasil rata-rata diatas, secara keseluruhan auditor bersertifikat memiliki perilaku lebih positif terhadap perilaku organisasi dibandingkan kandidat auditor meskipun demikian ada beberapa indikator dimana kandidat auditor memiliki perilaku lebih positif terhadap perilaku organisasi yaitu sistem dan prosedur kerja serta semangat pengabdian. Hasil analisis perbandingan dengan test pada signifikansi 5% diatas hanya ada dua indikator yang memiliki perbedaan nyata nilai rata-rata yaitu memanfaatkan keahlian dalam tugas dan memiliki semangat pengabdian yang tinggi pada organisasi. Auditor bersertifikat memiliki rata-rata persepsi yang lebih tinggi dibandingkan kandidat auditor hal ini disebabkan oleh keterampilan yang mereka miliki (diklat pengawasan dan non pengawasan). Kandidat auditor memiliki rata-rata persepsi terhadap organisasi dari indikator pengabdian lebih tinggi dari auditor bersertifikat. Hal ini dapat dijelaskan oleh adanya beberapa kandidat auditor yang memiliki usia muda. Sedangkan indikator lainnya tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada alpha 5%.

Uji perbandingan perilaku interaksi antara Auditor dengan Auditor lainnya untuk dua kelompok Auditor bersertifikat dengan kandidat Auditor adalah sebagai berikut :

Hipotesis

H0 : Tidak terdapat perbedaan rata-rata respons antara auditor bersertifikat dengan kandidat auditor dalam hal saling mengingatkan, membimbing, dan mengoreksi sesama Auditor

H1 : Terdapat perbedaan rata-rata respons antara auditor bersertifikat dengan kandidat auditor dalam hal saling mengingatkan, membimbing, dan mengoreksi sesama Auditor

H0 : Tidak terdapat perbedaan rata-rata respons antara auditor bersertifikat dengan kandidat auditor dalam hal Saling mengkomunikasikan permasalahan yang timbul dalam pelaksanaan

H2 : Terdapat perbedaan rata-rata respons antara auditor bersertifikat dengan kandidat auditor dalam hal Saling mengkomunikasikan permasalahan yang timbul dalam pelaksanaan

H0 : Tidak terdapat perbedaan rata-rata respons antara auditor bersertifikat dengan kandidat auditor dalam hal Saling mengingatkan untuk selalu mengacu pada aturan perilaku yang ada

H3 : Terdapat perbedaan rata-rata respons antara auditor bersertifikat dengan kandidat auditor dalam hal Saling mengingatkan untuk selalu mengacu pada aturan perilaku yang ada

Hasil pengoilahan SPSS versi 15 adalah sebagai berikut :

Group Statistics

Status Auditor		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
mengingat	Auditor Bersertifikat	14	3.21	.426	.114
	Kandidat Auditor	6	2.67	1.033	.422
mengkomunikasikan permasalahan	Auditor Bersertifikat	14	4.07	.917	.245
	Kandidat Auditor	6	3.67	1.033	.422
mengacu pada aturan perilaku	Auditor Bersertifikat	14	4.36	.842	.225
	Kandidat Auditor	6	4.17	1.169	.477

Indikator	t statistics	sig.	keterangan
Mengingat	1.7170	0.1031	Tidak Signifikan
Mengkomunikasikan Permasalahan	0.8727	0.3943	Tidak Signifikan
Mengacu Pada Aturan Prilaku	0.4134	0.6842	Tidak Signifikan

Dari 3 indikator persepsi auditor terhadap auditor lainnya, auditor bersertifikat memiliki rata-rata skor yang lebih tinggi dari kandidat auditor. Meskipun demikian dari hasil pengujian perbandingan perbedaan rata-rata dengan t statistik diperoleh nilai signifikansi yang lebih dari 5% sehingga perbedaan tersebut dapat dikatakan tidak signifikan.

Uji perbandingan perilaku Auditor terhadap satker antara Auditor bersertifikat dengan kandidat Auditor adalah sebagai berikut :

Hipotesis

H0 : Tidak terdapat perbedaan rata-rata respons antara auditor bersertifikat dengan kandidat auditor dalam hal menjaga independensi terhadap satuan kerja (Auditan).

H1 : Terdapat perbedaan rata-rata respons antara auditor bersertifikat dengan kandidat auditor dalam hal menjaga independensi terhadap satuan kerja (Auditan).

H0 : Tidak terdapat perbedaan rata-rata respons antara auditor bersertifikat dengan kandidat auditor dalam hal mampu berkomunikasi secara persuasif dengan pihak satuan kerja (Auditan).

H2 : Terdapat perbedaan rata-rata respons antara auditor bersertifikat dengan kandidat auditor dalam hal mampu berkomunikasi secara persuasif dengan pihak satuan kerja (Auditan).

H0 : Tidak terdapat perbedaan rata-rata respons antara auditor bersertifikat dengan kandidat auditor dalam hal tidak memanfaatkan satuan kerja (Auditan) sebagai sumber untuk memperoleh kepentingan pribadi atau golongan.

H3 : Terdapat perbedaan rata-rata respons antara auditor bersertifikat dengan kandidat auditor dalam hal tidak memanfaatkan satuan kerja (Auditan) sebagai sumber untuk memperoleh kepentingan pribadi atau golongan.

H0 : Tidak terdapat perbedaan rata-rata respons antara auditor bersertifikat dengan kandidat auditor dalam hal mencari informasi atau data sesuai dengan tujuan pengawasan.

H4 : Terdapat perbedaan rata-rata respons antara auditor bersertifikat dengan kandidat auditor dalam hal mencari informasi atau data sesuai dengan tujuan pengawasan.

H0 : Tidak terdapat perbedaan rata-rata respons antara auditor bersertifikat dengan kandidat auditor dalam hal dapat menumbuhkan kepercayaan yang positif pada obyek yang diawasi atas kompetensinya.

H5 : Terdapat perbedaan rata-rata respons antara auditor bersertifikat dengan kandidat auditor dalam hal dapat menumbuhkan kepercayaan yang positif pada obyek yang diawasi atas kompetensinya.

H0 : Tidak terdapat perbedaan rata-rata respons antara auditor bersertifikat dengan kandidat auditor dalam hal memberikan saran penyelesaian yang konstruktif atas masalah yang ditemukan.

H6 : Terdapat perbedaan rata-rata respons antara auditor bersertifikat dengan kandidat auditor dalam hal memberikan saran penyelesaian yang konstruktif atas masalah yang ditemukan.

Hasil pengolahan SPSS versi 15 adalah sebagai berikut :

Group Statistics

Status Auditor	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
independensi Auditor Bersertifikat	14	4.71	.469	.125
independensi Kandidat Auditor	6	4.17	.408	.167
berkomunikasi Auditor Bersertifikat	14	3.57	.756	.202
berkomunikasi Kandidat Auditor	6	3.00	.000	.000
Tidak memanfaatkan Auditor Bersertifikat	14	4.64	.497	.133
Tidak memanfaatkan Kandidat Auditor	6	4.50	.548	.224
Mencari informasi Auditor Bersertifikat	14	4.43	.514	.137
Mencari informasi Kandidat Auditor	6	3.50	.548	.224
kepercayaan Auditor Bersertifikat	14	3.21	.579	.155
kepercayaan Kandidat Auditor	6	3.33	.816	.333
saran penyelesaian Auditor Bersertifikat	14	2.57	.514	.137
saran penyelesaian Kandidat Auditor	6	2.00	.000	.000

Indikator	t statistics	sig.	keterangan
Independensi	2.4786	0.0233*	Signifikan
Berkomunikasi	1.8229	0.0850	Tidak Signifikan
Tidak Memanfaatkan	0.5721	0.5743	Tidak Signifikan
Mencari Informasi	3.6368	0.0019*	Signifikan
Kepercayaan	-0.3733	0.7133	Tidak Signifikan
Saran Penyelesaian	2.6833	0.0152*	Signifikan

Dari hasil perbandingan dengan statistik t antara Auditor bersertifikat dan kandidat Auditor diperoleh bahwa indikator menjaga independensi terhadap satuan kerja (Auditan), Mencari informasi atau data sesuai dengan tujuan pengawasan, Memberikan saran penyelesaian yang konstruktif atas masalah yang ditemukan terdapat perbedaan yang signifikan pada alpha 5%. Auditor bersertifikasi menunjukkan rata-rata persepsi yang lebih tinggi dibandingkan dengan kandidat auditor.

Selain perbandingan antara Auditor bersertifikat dengan kandidat Auditor dalam hal respons terhadap indikator-indikator perilaku maka dilakukan juga perbandingan yang berdasarkan kriteria pendidikan. Hal ini ingin dilihat apakah sebenarnya perbedaan latar belakang tingkat pendidikan akan berpengaruh terhadap perbedaan respons dalam perilaku. Analisis statistik pengujian perbedaan rata-rata untuk kelompok lebih dari dua kelompok (dalam hal ini empat kelompok yaitu SLTA, DIII, S1 dan S2) maka dapat digunakan Anova (analysis of variance).

Perbandingan apakah terdapat perbedaan rata-rata respons antara Auditor dengan latar belakang tingkat pendidikan yang berbeda dalam berperilaku terhadap organisasi adalah sebagai berikut :

Hipotesis :

H0 : Tidak terdapat perbedaan rata-rata respons antara auditor dengan latar belakang tingkat pendidikan yang berbeda dalam memanfaatkan keahlian dalam tugas.

H1 : Terdapat perbedaan rata-rata respons antara auditor dengan latar belakang tingkat pendidikan yang berbeda dalam memanfaatkan keahlian dalam tugas.

H0 : Tidak terdapat perbedaan rata-rata respons antara auditor dengan latar belakang tingkat pendidikan yang berbeda dalam menjaga sikap independen.

H2 : Terdapat perbedaan rata-rata respons antara auditor dengan latar belakang tingkat pendidikan yang berbeda dalam menjaga sikap independen.

H0 : Tidak terdapat perbedaan rata-rata respons antara auditor dengan latar belakang tingkat pendidikan yang berbeda dalam jujur, berani dan bertanggungjawab.

H3 : Terdapat perbedaan rata-rata respons antara auditor dengan latar belakang tingkat pendidikan yang berbeda dalam jujur, berani dan bertanggungjawab.

H0 : Tidak terdapat perbedaan rata-rata respons antara auditor dengan latar belakang tingkat pendidikan yang berbeda dalam menjaga sikap obyektif.

H4 : Terdapat perbedaan rata-rata respons antara auditor dengan latar belakang tingkat pendidikan yang berbeda dalam menjaga sikap obyektif.

H0 : Tidak terdapat perbedaan rata-rata respons antara auditor dengan latar belakang tingkat pendidikan yang berbeda dalam menaati dan melaksanakan peraturan perUUan.

H5 : Terdapat perbedaan rata-rata respons antara auditor dengan latar belakang tingkat pendidikan yang berbeda dalam menaati dan melaksanakan peraturan perUUan.

H0 : Tidak terdapat perbedaan rata-rata respons antara auditor dengan latar belakang tingkat pendidikan yang berbeda dalam sikap tidak menyalahgunakan wewenang.

H6 : Terdapat perbedaan rata-rata respons antara auditor dengan latar belakang tingkat pendidikan yang berbeda dalam sikap tidak menyalahgunakan wewenang.

H0 : Tidak terdapat perbedaan rata-rata respons antara auditor dengan latar belakang tingkat pendidikan yang berbeda dalam tidak menerima dan/atau memberikan imbalan dalam bentuk apapun.

H7 : Terdapat perbedaan rata-rata respons antara auditor dengan latar belakang tingkat pendidikan yang berbeda dalam tidak menerima dan/atau memberikan imbalan dalam bentuk apapun.

H0 : Tidak terdapat perbedaan rata-rata respons antara auditor dengan latar belakang tingkat pendidikan yang berbeda dalam mengoptimalkan pemanfaatan sumberdaya dengan memperhatikan unsur ekonomis, efisien dan efektif.

H8 : Terdapat perbedaan rata-rata respons antara auditor dengan latar belakang tingkat pendidikan yang berbeda dalam mengoptimalkan pemanfaatan sumberdaya dengan memperhatikan unsur ekonomis, efisien dan efektif.

H0 : Tidak terdapat perbedaan rata-rata respons antara auditor dengan latar belakang tingkat pendidikan yang berbeda dalam terfokus pada sistem dan prosedur kerja yang sesuai dengan kondisi.

H9 : Terdapat perbedaan rata-rata respons antara auditor dengan latar belakang tingkat pendidikan yang berbeda dalam terfokus pada sistem dan prosedur kerja yang sesuai dengan kondisi.

H0 : Tidak terdapat perbedaan rata-rata respons antara auditor dengan latar belakang tingkat pendidikan yang berbeda dalam sikap memiliki semangat pengabdian yang tinggi pada organisasi.

H10 : Terdapat perbedaan rata-rata respons antara auditor dengan latar belakang tingkat pendidikan yang berbeda dalam sikap memiliki semangat pengabdian yang tinggi pada organisasi.

H0 : Tidak terdapat perbedaan rata-rata respons antara auditor dengan latar belakang tingkat pendidikan yang berbeda dalam memanfaatkan waktu luang untuk peningkatan profesionalisme.

H11 : Terdapat perbedaan rata-rata respons antara auditor dengan latar belakang tingkat pendidikan yang berbeda dalam memanfaatkan waktu luang untuk peningkatan profesionalisme.

Rata-rata respons setiap indikator perilaku terhadap organisasi berdasarkan tingkat pendidikan.

Indikator	Rata-Rata			
	SLTA	DIII	S1	S2
Keahlian	4.4	3.3	3.8	3.7
Independen	4.2	4.0	4.4	4.7
Jujur	4.2	4.3	4.1	4.7
Obyektif	4.6	4.3	4.1	4.0
Peraturan	4.0	4.3	3.8	4.0
Wewenang	4.2	4.3	4.2	4.3
Imbalan	4.0	4.3	4.3	4.3
Sumber Daya	3.6	3.7	4.3	4.0
Sistem Dan Prosedur Kerja	3.2	4.7	4.0	3.3
Semangat	3.2	3.7	4.0	3.3

Pengabdian				
Waktu Luang	3.2	3.0	3.7	4.0

Hasil pengolahan dengan SPSS versi 15 untuk pengujian Anovanya adalah sebagai berikut :

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
keahlian	Between Groups	2.461	3	.820	1.623	.224
	Within Groups	8.089	16	.506		
	Total	10.550	19			
independen	Between Groups	.861	3	.287	.807	.508
	Within Groups	5.689	16	.356		
	Total	6.550	19			
Jujur	Between Groups	.728	3	.243	.430	.734
	Within Groups	9.022	16	.564		
	Total	9.750	19			
obyektif	Between Groups	.994	3	.331	1.115	.372
	Within Groups	4.756	16	.297		
	Total	5.750	19			
peraturan	Between Groups	.728	3	.243	.624	.610
	Within Groups	6.222	16	.389		
	Total	6.950	19			
wewenang	Between Groups	.061	3	.020	.057	.981
	Within Groups	5.689	16	.356		
	Total	5.750	19			
imbalan	Between Groups	.417	3	.139	.417	.743
	Within Groups	5.333	16	.333		
	Total	5.750	19			
sumber daya	Between Groups	2.133	3	.711	1.939	.164
	Within Groups	5.867	16	.367		
	Total	8.000	19			
sistem dan prosedur kerja	Between Groups	5.067	3	1.689	6.538	.004
	Within Groups	4.133	16	.258		
	Total	9.200	19			
semangat pengabdian	Between Groups	2.417	3	.806	3.118	.055
	Within Groups	4.133	16	.258		
	Total	6.550	19			
waktu luang	Between Groups	2.200	3	.733	.793	.516
	Within Groups	14.800	16	.925		
	Total	17.000	19			

Dari hasil table Anova diatas terlihat indikator “terfokus pada sistem dan prosedur kerja yang sesuai dengan kondisi” terdapat perbedaan respons antara kelompok tingkat pendidikan pada alpha 5%. Berdasarkan hasil rata-rata respons diatas menunjukkan bahwa auditor dengan pendidikan SMU mempunyai persepsi lebih rendah pada sistem dan prosedur kerja dari yang lainnya sehingga dapat dikatakan kefokusannya sehingga dapat dikatakan bahwa Auditor SMU dalam bekerja belum terfokus pada sistem dan prosedur kerja dibandingkan latar belakang pendidikan lainnya.

Indikator lainnya meskipun tidak signifikan pada alpha 5% akan tetapi ada sebuah indikasi perbedaan adalah semangat pengabdian. Auditor berpendidikan SMU mempunyai “Memiliki semangat pengabdian yang rendah pada organisasi” dari tingkat pendidikan lainnya.

Selanjutnya adalah melihat apakah terdapat perbedaan respons “persepsi perilaku interaksi auditor terhadap auditor lainnya” berdasarkan latar belakang pendidikan yang berbeda.

Hipotesis

H0 : Tidak terdapat perbedaan rata-rata respons antara auditor dengan latar belakang pendidikan yang berbeda dalam hal mengingatkan, membimbing, dan mengoreksi sesama Auditor

H1 : Terdapat perbedaan rata-rata respons antara auditor dengan latar belakang pendidikan yang berbeda dalam hal saling mengingatkan, membimbing, dan mengoreksi sesama Auditor

H0 : Tidak terdapat perbedaan rata-rata respons antara auditor dengan latar belakang pendidikan yang berbeda dalam hal Saling mengkomunikasikan permasalahan yang timbul dalam pelaksanaan

H2 : Terdapat perbedaan rata-rata respons antara auditor dengan latar belakang pendidikan yang berbeda dalam hal Saling mengkomunikasikan permasalahan yang timbul dalam pelaksanaan

H0 : Tidak terdapat perbedaan rata-rata respons antara auditor dengan latar belakang pendidikan yang berbeda dalam hal Saling mengingatkan untuk selalu mengacu pada aturan perilaku yang ada

H3 : Terdapat perbedaan rata-rata respons antara auditor dengan latar belakang pendidikan yang berbeda dalam hal Saling mengingatkan untuk selalu mengacu pada aturan perilaku yang ada

Hasil analisis dengan Anova dengan SPSS versi 15 adalah sebagai berikut :

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
mengingat	Between Groups	2.061	3	.687	1.596	.230
	Within Groups	6.889	16	.431		
	Total	8.950	19			
mengkomunikasikan permasalahan	Between Groups	1.261	3	.420	.429	.735
	Within Groups	15.689	16	.981		
	Total	16.950	19			
mengacu pada aturan perilaku	Between Groups	1.311	3	.437	.470	.708
	Within Groups	14.889	16	.931		
	Total	16.200	19			

Berdasarkan hasil table Anova diketahui bahwa nilai signifikansinya lebih dari 0.05 menunjukkan bahwa perbedaan tingkat pendidikan mempunyai respons yang sama terhadap “persepsi auditor terhadap auditor lainnya”. Hasil rata-rata respons untuk ketiga indikator “persepsi auditor terhadap auditor lainnya” adalah sebagai berikut :

Indikator	Rata-Rata			
	SLTA	DIII	S1	S2
Mengingat	3.0	3.7	2.8	3.3
Mengkomunikasikan Permasalahan	3.8	4.3	3.8	4.3
Mengacu Pada Aturan Perilaku	4.0	4.7	4.2	4.7

Selanjutnya adalah melihat apakah terdapat perbedaan respons “persepsi auditor terhadap satuan kerja” berdasarkan latar belakang pendidikan yang berbeda.

Hipotesis

H0 : Tidak terdapat perbedaan rata-rata respons antara auditor dengan latar belakang tingkat pendidikan yang berbeda dalam hal menjaga independensi terhadap satuan kerja (Auditan).

H1 : Terdapat perbedaan rata-rata respons antara auditor dengan latar belakang tingkat pendidikan yang berbeda dalam hal menjaga independensi terhadap satuan kerja (Auditan).

H0 : Tidak terdapat perbedaan rata-rata respons antara auditor dengan latar belakang tingkat pendidikan yang berbeda dalam hal mampu berkomunikasi secara persuasif dengan pihak satuan kerja (Auditan).

H2 : Terdapat perbedaan rata-rata respons antara auditor dengan latar belakang tingkat pendidikan yang berbeda dalam hal mampu berkomunikasi secara persuasif dengan pihak satuan kerja (Auditan).

H0 : Tidak terdapat perbedaan rata-rata respons antara auditor dengan latar belakang tingkat pendidikan yang berbeda dalam hal tidak memanfaatkan satuan kerja (Auditan) sebagai sumber untuk memperoleh kepentingan pribadi atau golongan.

H3 : Terdapat perbedaan rata-rata respons antara auditor dengan latar belakang tingkat pendidikan yang berbeda dalam hal tidak memanfaatkan satuan kerja (Auditan) sebagai sumber untuk memperoleh kepentingan pribadi atau golongan.

H0 : Tidak terdapat perbedaan rata-rata respons antara auditor dengan latar belakang tingkat pendidikan yang berbeda dalam hal mencari informasi atau data sesuai dengan tujuan pengawasan.

H4 : Terdapat perbedaan rata-rata respons antara auditor dengan latar belakang tingkat pendidikan yang berbeda dalam hal mencari informasi atau data sesuai dengan tujuan pengawasan.

H0 : Tidak terdapat perbedaan rata-rata respons antara auditor dengan latar belakang tingkat pendidikan yang berbeda dalam hal dapat menumbuhkan kepercayaan yang positif pada obyek yang diawasi atas kompetensinya.

H5 : Terdapat perbedaan rata-rata respons antara auditor dengan latar belakang tingkat pendidikan yang berbeda dalam hal dapat menumbuhkan kepercayaan yang positif pada obyek yang diawasi atas kompetensinya.

H0 : Tidak terdapat perbedaan rata-rata respons antara auditor dengan latar belakang tingkat pendidikan yang berbeda dalam hal memberikan saran penyelesaian yang konstruktif atas masalah yang ditemukan.

H6 : Terdapat perbedaan rata-rata respons antara auditor dengan latar belakang tingkat pendidikan yang berbeda dalam hal memberikan saran penyelesaian yang konstruktif atas masalah yang ditemukan.

Hasil analisis dengan Anova oleh SPSS versi 15 adalah sebagai berikut :

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
independensi	Between Groups	1.617	3	.539	2.587	.089
	Within Groups	3.333	16	.208		
	Total	4.950	19			
berkomunikasi	Between Groups	1.333	3	.444	.952	.439
	Within Groups	7.467	16	.467		
	Total	8.800	19			
Tidak memanfaatkan	Between Groups	.444	3	.148	.544	.659
	Within Groups	4.356	16	.272		
	Total	4.800	19			
Mencari informasi	Between Groups	.417	3	.139	.273	.844
	Within Groups	8.133	16	.508		
	Total	8.550	19			
kepercayaan	Between Groups	.994	3	.331	.785	.520
	Within Groups	6.756	16	.422		
	Total	7.750	19			
saran penyelesaian	Between Groups	1.333	3	.444	2.051	.147
	Within Groups	3.467	16	.217		
	Total	4.800	19			

Berdasarkan table Anova diatas nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 menunjukkan arti bahwa respons “persepsi auditor terhadap satuan kerja” antara tingkat pendidikan

yang berbeda adalah sama. Hasil rata-rata respons “persepsi auditor terhadap satuan kerja” antara tingkat pendidikan yang berbeda adalah sebagai berikut :

Indikator	Rata-Rata			
	SLTA	DIII	S1	S2
Independensi	5.0	4.3	4.3	4.7
Berkomunikasi	3.2	3.0	3.7	3.3
Tidak Memanfaatkan	4.8	4.3	4.6	4.7
Mencari Informasi	4.2	4.3	4.0	4.3
Kepercayaan	3.6	3.0	3.2	3.0
Saran Penyelesaian	2.8	2.0	2.3	2.3

Hal lainnya yang perlu diperhatikan perlunya dukungan dari pimpinan organisasi dalam hal ini lembaga LIPI dalam meningkatkan kemampuan auditor. Berdasarkan pendapat para auditor dengan meranking dalam skala kepentingan diketahui bahwa faktor dana adalah faktor pertama yang seharusnya diperhatikan oleh pimpinan kemudian kesempatan, motivasi dan waktu.

Descriptive Statistics

	N	Mean
Dana	20	1.0000
Waktu	20	3.3000
Motivasi	20	3.2500
Kesempatan	20	2.4500
Valid N (listwise)	20	

Catatan : rata-rata skor lebih kecil menunjukkan skala kepentingan lebih utama

5.6. Hambatan Dalam Menuju Kemampuan Auditor

Kendala utama dalam mewujudkan kemampuan auditor yang berasal dari dalam organisasi adalah minimalnya sarana dan prasarana. Selanjutnya adalah adanya anggapan bahwa unit kerja sebagai auditor adalah tempat yang tidak diminati, lemahnya sistem rekrutmen dan rendahnya dukungan komitmen pimpinan.

Descriptive Statistics

	N	Mean
Rendahnya dukungan komitmen pimpinan	20	3.8000
Lemahnya sistem rekrutmen Auditor	20	2.5000
Anggapan unit kerja adalah tempat yang tidak diminati	20	2.4000
Minimnya sarana dan prasarana	20	1.2500
Valid N (listwise)	20	

Catatan : rata-rata skor lebih kecil menunjukkan skala kepentingan kendala utama

Sedangkan kendala dalam diri auditor untuk mewujudkan kinerja auditor adalah adanya persepsi yang tidak tepat yaitu kemampuan auditor tidak berpengaruh pada gaji, kemampuan auditor tidak sesuai dengan keinginan auditor dan kemampuan auditor tidak berpengaruh pada kenaikan pangkat.

Descriptive Statistics

	N	Mean
Kemampuan Auditor tidak berpengaruh pada kenaikan gaji	20	1.0000
Kemampuan Auditor tidak berpengaruh pada kenaikan pangkat	20	2.6500
Kemampuan Auditor tidak sesuai dengan keinginan Auditor	20	2.3500
Valid N (listwise)	20	

Catatan : rata-rata skor lebih kecil menunjukkan skala kepentingan kendala utama

5.7. Penilaian Kemampuan Auditor Dalam Membina Satuan Kerja

Saran utama untuk meningkatkan kemampuan auditor berdasarkan persepsi dari satuan kerja adalah Berpartisipasi aktif dalam pemaparan draft/pedoman/modul/fatwa dan Pembicara/penyaji dalam program kelompok/fasilitator (kegiatan profesional).

Saran	Frekuensi	%
Membuat karya ilmiah/karya tulis	4	10.26%
Menerjemahkan/menyadur karya ilmiah/karya tulis	5	12.82%
Berpartisipasi aktif dalam penerbitan karya ilmiah/karya tulis	4	10.26%
Berperan serta dalam Pelatihan Dikantor Sendiri (PKS)	4	10.26%
Berpartisipasi aktif dalam pemaparan draft/pedoman/fatwa	11	28.21%
Pembicara/penyaji dalam program kelompok/fasilitator	8	20.51%

(kegiatan profesional)		
Menulis artikel/buku	3	7.69%

Kinerja Auditor berdasarkan persepsi Satuan Kerja LIPI

Perbandingan kinerja kemampuan Auditor bersertifikat dan kandidat auditor berdasarkan penilaian satuan kerja.

Ada 9 kriteria atau atribut untuk menyatakan kemampuan kinerja auditor yaitu pengetahuan tentang pengawasan, ketrampilan dalam pengawasan, Perilaku (kode etik auditor) dalam melakukan pengawasan, Nilai kemanfaatan hasil pengawasan, Independensi terhadap satuan kerja, kemampuan berkomunikasi, tidak memanfaatkan pengawasan untuk kepentingan pribadi atau golongan, kemampuan mencari informasi atau data sesuai dengan tujuan pengawasan, menumbuhkan kepercayaan yang positif terhadap Satker, dan kemampuan memberikan saran dan solusi yang konstruktif atas masalah yang ditemukan. Untuk melihat perbandingan kinerja kedua kelompok auditor tersebut maka dilakukan pengujian perbandingan perbedaan rata-rata dengan statistik t. Perbedaan kemampuan kinerja dilihat sangat berbeda signifikan bila hasil nilai signifikansi value statistik t lebih kecil dari 0.05.

Hipotesisnya adalah sebagai berikut :

H0 : Tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja kemampuan auditor bersertifikat dan kandidat auditor dari kriteria pengetahuan Tentang pengawasan

H1 : Terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja kemampuan auditor bersertifikat dan kandidat auditor dari kriteria pengetahuan Tentang pengawasan

H0 : Tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja kemampuan auditor bersertifikat dan kandidat auditor dari kriteria keterampilan dalam pengawasan

H1 : terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja kemampuan auditor bersertifikat dan kandidat auditor dari kriteria ketrampilan dalam pengawasan.

H0 : Tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja kemampuan auditor bersertifikat dan kandidat auditor dari kriteria Perilaku (kode etik auditor) dalam melakukan pengawasan

H1 : Terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja kemampuan auditor bersertifikat dan kandidat auditor dari kriteria Perilaku (kode etik auditor) dalam melakukan pengawasan

H0 : Tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja kemampuan auditor bersertifikat dan kandidat auditor dari kriteria Nilai kemanfaatan hasil pengawasan

H1 : terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja kemampuan auditor bersertifikat dan kandidat auditor dari kriteria Nilai kemanfaatan hasil pengawasan

H0 : Tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja kemampuan auditor bersertifikat dan kandidat auditor dari kriteria Independensi terhadap satuan kerja

H1 : Terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja kemampuan auditor bersertifikat dan kandidat auditor dari kriteria Independensi terhadap satuan kerja

H0 : Tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja kemampuan auditor bersertifikat dan kandidat auditor dari kriteria kemampuan berkomunikasi

H1 : terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja kemampuan auditor bersertifikat dan kandidat auditor dari kriteria kemampuan berkomunikasi

H0 : Tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja kemampuan auditor bersertifikat dan kandidat auditor dari kriteria tidak memanfaatkan pengawasan untuk kepentingan pribadi atau golongan

H1 : Terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja kemampuan auditor bersertifikat dan kandidat auditor dari kriteria tidak memanfaatkan pengawasan untuk kepentingan pribadi atau golongan

H0 : Tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja kemampuan auditor bersertifikat dan kandidat auditor dari kriteria kemampuan mencari informasi atau data sesuai dengan tujuan pengawasan

H1 : terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja kemampuan auditor bersertifikat dan kandidat auditor dari kriteria kemampuan mencari informasi atau data sesuai dengan tujuan pengawasan

H0 : Tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja kemampuan auditor bersertifikat dan kandidat auditor dari kriteria menumbuhkan kepercayaan yang positif terhadap Satker

H1 : terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja kemampuan auditor bersertifikat dan kandidat auditor dari kriteria menumbuhkan kepercayaan yang positif terhadap Satker

H0 : Tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja kemampuan auditor bersertifikat dan kandidat auditor dari kriteria kemampuan memberikan saran dan solusi yang konstruktif atas masalah yang ditemukan

H1 : terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja kemampuan auditor bersertifikat dan kandidat auditor dari kriteria kemampuan memberikan saran dan solusi yang konstruktif atas masalah yang ditemukan

Hasil pengolahan dengan SPSS 15 adalah sebagai berikut :

Group Statistics

	Kelompok	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pengetahuan	Auditor Bersertifikat	13	3.0000	.91287	.25318
	Kandidat Auditor	13	2.3846	.65044	.18040
Keterampilan	Auditor Bersertifikat	13	3.5385	1.19829	.33235
	Kandidat Auditor	13	2.4615	.51887	.14391
Perilaku	Auditor Bersertifikat	13	4.3077	.63043	.17485
	Kandidat Auditor	13	4.6154	.65044	.18040
Independensi	Auditor Bersertifikat	13	4.5385	.66023	.18311
	Kandidat Auditor	13	4.2308	.59914	.16617
Berkomunikasi	Auditor Bersertifikat	13	3.8462	.98710	.27377
	Kandidat Auditor	13	2.4615	.51887	.14391
Tidak Memanfaatkan	Auditor Bersertifikat	13	4.6154	.50637	.14044
	Kandidat Auditor	13	4.3077	.75107	.20831
Mencari Informasi	Auditor Bersertifikat	13	4.6923	.48038	.13323
	Kandidat Auditor	13	4.0769	.95407	.26461
Kepercayaan	Auditor Bersertifikat	13	3.3077	.85485	.23709
	Kandidat Auditor	13	2.5385	.66023	.18311
Saran Penyelesaian	Auditor Bersertifikat	13	2.6154	.86972	.24122
	Kandidat Auditor	13	1.8462	.68874	.19102

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Pengetahuan	Equal variances assumed	.166	.688	1.979	24	.059	.6154	.31088	-.02624	1.25701
	Equal variances not assumed			1.979	21.688	.061	.6154	.31088	-.02988	1.26065
Keterampilan	Equal variances assumed	14.673	.001	2.974	24	.007	1.0769	.36217	.32945	1.82440
	Equal variances not assumed			2.974	16.347	.009	1.0769	.36217	.31049	1.84336
Perilaku	Equal variances assumed	.000	1.000	-1.225	24	.233	-.3077	.25123	-.82620	.21082
	Equal variances not assumed			-1.225	23.977	.233	-.3077	.25123	-.82623	.21085
Independensi	Equal variances assumed	.575	.456	1.244	24	.225	.3077	.24727	-.20265	.81804
	Equal variances not assumed			1.244	23.777	.226	.3077	.24727	-.20291	.81829
Berkomunikasi	Equal variances assumed	4.485	.045	4.477	24	.000	1.3846	.30929	.74627	2.02296
	Equal variances not assumed			4.477	18.161	.000	1.3846	.30929	.73523	2.03400
Tidak Memanpaatka	Equal variances assumed	2.637	.117	1.225	24	.233	.3077	.25123	-.21082	.82620
	Equal variances not assumed			1.225	21.041	.234	.3077	.25123	-.21471	.83009
Mencari Informasi	Equal variances assumed	2.634	.118	2.077	24	.049	.6154	.29626	-.00393	1.22684
	Equal variances not assumed			2.077	17.717	.053	.6154	.29626	-.00775	1.23852
Kepercayaan	Equal variances assumed	.505	.484	2.568	24	.017	.7692	.29957	.15094	1.38752
	Equal variances not assumed			2.568	22.559	.017	.7692	.29957	.14885	1.38961
Saran Penyelesaian	Equal variances assumed	1.413	.246	2.500	24	.020	.7692	.30769	.13419	1.40428
	Equal variances not assumed			2.500	22.802	.020	.7692	.30769	.13242	1.40605

Kriteria	Kelompok	Rata-rata	Signifikan	Keterangan
Pengetahuan	Auditor Bersertifikat	3	0.059342	Tidak Signifikan
	Kandidat Auditor	2.384615		
Keterampilan	Auditor Bersertifikat	3.538462	0.006607	Signifikan
	Kandidat Auditor	2.461538		
Perilaku	Auditor Bersertifikat	4.307692	0.232557	Tidak Signifikan
	Kandidat Auditor	4.615385		
Independensi	Auditor Bersertifikat	4.538462	0.225389	Tidak Signifikan
	Kandidat Auditor	4.230769		
Berkomunikasi	Auditor Bersertifikat	3.846154	0.000157	Signifikan
	Kandidat Auditor	2.461538		
Tidak Memanfaatkan	Auditor Bersertifikat	4.615385	0.232557	Tidak Signifikan
	Kandidat Auditor	4.307692		
Mencari Informasi	Auditor Bersertifikat	4.692308	0.048658	Signifikan
	Kandidat Auditor	4.076923		
Kepercayaan	Auditor Bersertifikat	3.307692	0.016889	Signifikan
	Kandidat Auditor	2.538462		
Saran Penyelesaian	Auditor Bersertifikat	2.615385	0.016889	Signifikan
	Kandidat Auditor	1.846154		

Dari hasil tabel diatas berdasarkan penilain satuan kerja terhadap kedua kelompok auditor maka dapat diketahui bahwa ada lima kriteria yang menunjukkan perbedaan kemampuan kinerja yang nyata antara kedua kelompok auditor tersebut yaitu keterampilan dalam pengawasan, dapat berkomunikasi dengan baik terhadap satuan kerja (auditan), kemampuan mencari informasi atau data sesuai dengan tujuan pengawasan, menumbuhkan kepercayaan yang positif terhadap Satker, dan kemampuan memberikan saran dan solusi yang konstruktif atas masalah yang ditemukan. Kelima kriteria tersebut mempunyai nilai signifikan statistic t lebih kecil dari 0.05. kelima kriteria menunjukkan bahwa auditor bersertifikat memiliki kemampuan kinerja yang lebih baik dari kandidat auditor.

Auditor bersertifikat telah mengikuti berbagai pendidikan dan pelatihan pengawasan dan non pengawasan, dan telah memiliki pengalaman lebih lama dibandingkan dengan kandidat auditor.

Dari seluruh analisa ukuran perilaku Auditor, yaitu antara Auditor dengan organisasi, sesama Auditor LIPI, dan Auditor dengan satuan kerja di lingkungan LIPI, menghasilkan hubungan korelasi yang saling berpengaruh antara Auditor LIPI, organisasi, maupun satuan kerja, hal ini dapat terlihat dari perilaku yang positif antara Auditor intern LIPI dengan organisasi dalam melaksanakan tugas artinya indikator perilaku lebih banyak positif (tidak signifikan lebih besar dari alpha 5%), terkecuali satu indikator dari 11 indikator yaitu semangat pengabdian yang tinggi pada organisasi, perilaku negative (terdapat perbedaan yang signifikan pada alpha 5%). Hal ini berpengaruh positif pada hubungan Auditor dengan satuan kerja, yaitu terlihat dari indikator menjaga independensi terhadap satuan kerja, dan mencari informasi atau data sesuai dengan tujuan pengawasan, serta tidak memanfaatkan satuan kerja sebagai sumber untuk memperoleh kepentingan pribadi atau golongan. Namun terdapat perilaku negatif terhadap indikator memberikan saran penyelesaian yang konstruktif atas masalah yang ditemukan (terdapat perbedaan yang signifikan pada alpha 5%), hal ini terjadi karena kemampuan yang belum merata dari Auditor LIPI.

Perilaku positif antara Auditor LIPI akan mempengaruhi hubungan Auditor dengan satuan kerja, hal ini terlihat dari indikator saling mengingatkan, membimbing, dan mengoreksi sesama Auditor, serta saling berkomunikasi permasalahan pengawasan terjadi perbedaan antara Auditor bersertifikasi dengan kandidat Auditor namun tidak signifikan (lebih besar dari alpha 5%).

Perbandingan kemampuan Auditor dalam pengawasan dilihat dari jumlah temuan.

Ada 14 auditor yang dikelompokkan sebagai Auditor bersertifikat dan ada 6 auditor yang dikelompokkan sebagai kandidat auditor. Dalam pelaksanaan pengawasan pada Satuan kerja LIPI, biasanya dalam setahun dilakukan 4 sampai 5 kali proses pengawasan yaitu bulan Maret, Juni, Agustus, Oktober, dan Desember. Dalam setiap proses pengawasan kandidat auditor diikutsertakan bersama auditor bersertifikat meskipun demikian dalam satu team biasanya terdapat semuanya auditor bersertifikat. Untuk membandingkan kemampuan kinerja berdasarkan jumlah temuan dilapangan sulit untuk membandingkan kinerja secara langsung antara kedua auditor tersebut meskipun demikian kita masih dapat membandingkannya melalui kelompok auditor yang murni bersertifikat artinya kelompok atau tim ini hanya berisi auditor bersertifikat saja dan kelompok campuran artinya ada auditor bersertifikat dan kandidat auditor. Secara pengetahuan dan keterampilan serta kemampuan berkomunikasi dan mencari informasi sudah semestinya kelompok auditor bersertifikat harus lebih banyak menemukan dibandingkan tim yang berisi auditor bersertifikat dan kandidat auditor. Dimbil data hasil temuan antara tahun 2006 hingga tahun 2008 dan dikelompokkan berdasarkan histori kelompok atau tim yang melakukan pengawasan. Hasilnya adalah sebagai berikut.

Group Statistics

Kelompok Auditor		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Jumlah Temuan	Sertifikat	29	3.2759	.99630	.18501
	Campuran	36	1.8611	.54263	.09044

Kriteria	Tim Auditor	
	Sertifikat	Campuran
Min	2	1
Max	6	3
Rata-rata	3.2759	1.8611
Standar Deviasi	0.9963	0.5426

Dari tabel diatas diketahui bahwa tim yang berisi murni auditor bersertifikat dapat menemukan 2 – 6 temuan dengan rata-rata 3.27. Untuk kelompok tim auditor yang campuran hanya dapat menemukan 1 -3 temuan dengan rata-rata 1.8611

Berdasarkan uji perbandingan berikut yang hipotesisnya adalah

H0 : Tidak ada perbedaan kemampuan antara tim auditor (murni bersertifikat) dengan tim auditor campuran (berisi auditor bersertifikat dan kandidat auditor) dalam rata-rata jumlah temuan kesalahan prosedur pada Satuan kerja ketika pengawasan dilangsungkan

H1 : Terdapat perbedaan kemampuan antara team auditor (murni bersertifikat) dengan team auditor campuran (berisi auditor bersertifikat dan kandidat auditor) dalam rata-rata jumlah temuan kesalahan prosedur pada satuan kerja ketika pengawasan dilangsungkan

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
Jumlah Temuan	7.897	.007	7.291	63	.000	1.41475	.19404	1.02699	1.80251
Equal variances assumed									
Equal variances not assumed			6.870	41.103	.000	1.41475	.20593	.99890	1.83060

Dari hasil uji perbandingan dengan statistic t diperoleh nilai p-value 0.000 lebih kecil dari 0.05 sehingga tolak hipotesis nol yang artinya bahwa tim auditor (berisi auditor bersertifikat semua) memiliki kemampuan yang lebih baik dibandingkan auditor campuran dalam hal rata-rata jumlah temuan.

Auditor bersertifikat semestinya lebih profesional dalam menjalankan tugas pengawasannya karena telah mendapatkan tunjangan dari jabatan fungsional Auditornya, yang besarnya ditentukan dari tingkatan masing-masing jabatan fungsional auditor tersebut.

Dari seluruh analisa ukuran perilaku Auditor, yaitu antara Auditor dengan organisasi, sesama Auditor LIPI, dan Auditor dengan satuan kerja di lingkungan LIPI, menghasilkan hubungan korelasi yang saling berpengaruh antara Auditor LIPI, organisasi, maupun satuan kerja, hal ini dapat terlihat dari perilaku yang positif antara Auditor intern LIPI dengan organisasi dalam melaksanakan tugas artinya indikator perilaku lebih banyak positif (tidak signifikan lebih besar dari alpha 5%), terkecuali satu indikator dari 11 indikator yaitu semangat pengabdian yang tinggi pada organisasi, perilaku negative (terdapat perbedaan yang signifikan pada alpha 5%). Hal ini berpengaruh positif pada hubungan Auditor dengan satuan kerja, yaitu terlihat dari indikator menjaga independensi terhadap satuan kerja, dan mencari informasi atau data sesuai dengan tujuan pengawasan, serta tidak memanfaatkan satuan kerja sebagai sumber untuk memperoleh kepentingan pribadi atau golongan. Namun terdapat perilaku negatif terhadap indikator memberikan saran penyelesaian yang konstruktif atas masalah yang ditemukan (terdapat perbedaan yang signifikan pada alpha 5%), hal ini terjadi karena kemampuan yang belum merata dari Auditor LIPI, baik kemampuan pengetahuan dan keterampilan.

Perilaku positif antara Auditor LIPI akan mempengaruhi hubungan Auditor dengan satuan kerja, hal ini terlihat dari indikator saling mengingatkan, membimbing, dan mengoreksi sesama Auditor, serta saling berkomunikasi permasalahan pengawasan terjadi perbedaan antara Auditor bersertifikasi dengan kandidat Auditor namun tidak signifikan (lebih besar dari alpha 5%).