**BAB I**

**PENDAHULUAN**

**1.1 Latar Belakang**

Seiring dengan berkembangnya era globalisasi dalam dunia perekonomian ini, mengakibatkan persaingan bisnis semakin kompetitif dan kompleks. Keadaan tersebut menuntut para pelaku ekonomi agar dapat mengelola usahanya secara efektif, efisien dan ekonomis dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.BUMN merupakan salah satu pelaku utama perekonomian nasional di Indonesia yang bertujuan untuk mendukung keuangan Negara dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. BUMN sebagai pelaku ekonomi perlu merancang strategi agar dapat memanfaatkan dan menggunakan sumber daya dan sumber dana yang dimiliki secara optimal.

Kemampuan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) untuk menghadapi persaingan yang muncul agar dapat bertahan serta kemampuan untuk meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap BUMN, tidak lepas dari kemampuan yang ada di dalam lingkungan internal perusahaan. Perusahaan perlu melakukan diversifikasi produk dan jasa, retrukturisasi maupun reorganisasi menerapkan teknologi serta mengkaji kembali sistem pengawasan internal.Untuk mencapai hal tersebut salah satu fungsi yang perlu dijalankan dengan baik adalah fungsi pengendalian internal. Pengendalian Internal adalah proses, kebijakan, dan prosedur yang dirancang oleh manajemen untuk memastikan pelaporan keuangan yang andal dan pembuatan laporan keuangan sesuai dengan kerangka akuntansi yang berlaku ( Theodorus 2013 : 352 ) . Agar pengendalian internal dapat berjalan dengan baik maka diperlukan adanya unit Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang mempunyai tugas dan fungsi dalam melaksanakan pengawasan dalam lingkup kewenangannya yang disebut sebagai Satuan Pengawas Intern (SPI).

Posisi Auditor Internal di Badan Usaha Milik Negara (BUMN) diatur dalam Undang- Undang No.19 Tahun 2003 tentang BUMN. Dalam isinya menyebutkan bahwa setiap perusahaan BUMN wajib memiliki unit Satuan Pengawas Intern (SPI) atau Auditor Internal dalam struktur organisasinya yang merupakan aparat pengawas intern perusahaan.Pada banyak perusahaan, audit internal biasa disebut dengan unit Satuan Pengawas Intern (SPI). Perusahaan-perusahaan BUMN dituntut untuk bersaing dipasar bisnis dan mengakibatkan auditor internal untuk lebih siap dalam menghadapi berbagai tantangan perusahaan untuk menghadapi pasar bisnis dunia.Dalam menghadapi pasar bisnis dunia, auditor internal harus lebih memperhatikan kualitas intern perusahaan dengan mengevaluasi dan memberikan saran berupa rekomendasi untuk kemajuan perusahaan.Dengan begitu kinerja seorang auditor internal menjadi salah satu hal terpenting untuk kemajuan perusahaan karena kinerja yang baik dari auditor internal perusahaan akan menghasilkan rekomendasi dan hasil pemeriksaan yang baik.

Kinerja auditor adalah suatu hasil karya yang dicapai oleh seorang auditor dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu (Josina lawalata, Darwis Said dan Mediaty : 2008). Kinerja auditor yang baik juga akan meminimalisir terjadinya kecurangan dan kesalahan dalam operasional perusahaan. Selain itu kinerja auditor internal akan menentukan kemajuan perusahaan karena dalam pemeriksaannya yang bertujuan memperbaiki kinerja perusahaan dengan memberikan rekomendasi – rekomendasi membangun.

Faktor individu auditor internal yang menjadi tumpuan agar kinerja seorang auditor baik salah satunya adalah profesionalisme. Kualitas hasil kinerja auditor internal sangat dipengaruhi oleh tingkat pengetahuan atau keahlian yang dimilikinya (sebagai unsur Profesionalisme) yang dimilikinya (Hery 2010 : 67). Profesionalisme merupakan standar perilaku yang diterapkan untuk melakukan kinerja yang lebih baik. Menurut Sawyer ( 2009 : 35 ) Audit internal yang professional harus memiliki independensi untuk memenuhi kewajiban profesionalnya; memberikan opini yang objektif, tidak bias, dan tidak dibatasi; dan melaporkan masalah apa adanya, bukan melaporkan sesuai keinginan eksekutif atau lembaga. Auditor harus bebas dari hambatan dalam melaksanakan auditnya. Hanya dengan begitu auditor internal bisa disebut melaksanakan audit dengan profesional. Dengan memiliki profesionalisme seorang auditor diharapkan dapat memiliki kinerja yang baik agar perusahaan atau organisasi dapat terhindar dari ketidakpatuhan akan rekomendasi dan kasus kasus yang marak terjadi.

Faktor individu lain yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja adalah *locus of control* yang merupakan kepribadian seseorang yang didefinisikan sebagai keyakinan seseorang dalam mengontrol nasib. *Locus of control* adalah drajat dimana orang – orang percaya bahwa mereka bisa menentukan nasib sendiri.Sebagian orang meyakini bahwa mereka mengendalikan nasib mereka sendiri.Yang lain melihat diri mereka sebagai pion, yang meyakini bahwa segala hal yang terjadi dalam hidup mereka itu semata – mata karena keberuntungan atau kebetulan ( Stephen Robbins 2010:48). Internal auditor yang memiliki *locus of control* internal akan menunjukan prestasi kerja yang lebih baik dari interntal auditor yang memiliki *locus of control*eksternal ( Alvaro Amaral Menezes : 2008). Stephen P.Robbins yang dialih bahasakan oleh Bob Sabran dan Devi Barnandi (2010:48) menunjukan bahwa pemahaman tentang struktur audit dan hubungannya dengan *locus of control* dapat membantu bagian audit internal untuk meningkatkan kinerja staf-staf mereka.

Kinerja yang buruk dari auditor internal perusahaan dapat menimbulkan permasalahan yang saat ini banyak menimpa perusahaan – perusahaan BUMN di Indonesia. Kinerja Auditor Internal atau SPI yang kurang baik tersebut terlihat darimasih banyaknya penyimpangan serta kecurangan yang terjadi di dalam tubuh perusahaan BUMN yang disebabkan karena kelemahan pengendalian internal perusahaan. Dalam hal ini yang dirugikan bukan hanya perusahaan BUMN itu sendiri tetapi pemerintah juga dikarenakan kepemilikan saham sebagian dimikili oleh pemerintah. Seperti halnya fenomena yang terjadi adalah kasus Proyek pembangunan gardu PLN.

Anggota Komisi III DPR Trimedya Panjaitan mengatakan, langkah Kejaksaan Tinggi (Kejati) DKI Jakarta menetapkan dua tersangka dalam kasus dugaan korupsi proyek pembangunan gardu PLN tahun anggaran 2011-2013 perlu diawasi masyarakat. Apalagi, nilai proyek dalam kasus ini sangat besar, yakni mencapai Rp 1 triliun.Politisi PDIP mengatakan bahwa kasus ini mesti ditangani sampai tutas dulu di pengadilan, baru kita sambut baik kinerja Kejati DKI. Trimedya menambahkan, kasus dugaan korupsi dalam proyek pembangunan gardu listrik sudah kerap terulang.Hal tersebut, anggapnya mengindikasikan ada yang keliru dalam manajemen internal PLN. Lantaran itu dia mengimbau agar PLN melakukan pembenaha agar kasus serupa tidak terulang. Trimedya menduga, terjadinya kasus korupsi di tubuh PLN dan kementerian karena lemahnya pengawasan dari inspektorat.Selain itu, nilai proyek dalam pembangunan gardu listrik sangat besar dan kedepannya berharapInspektorat mampu mengambil langkah konkret dalam menangani dan mengantisipasi setiap bentuk penyelewengan. (<http://www.Rmol.co>)

Di lihat dari fenomena di atas, kenyataannya kinerja auditor internal pada perusahaan BUMN masih kurang berkualitas.Hal ini juga terlihat dari fenomena yang terjadi pada tahun 2011, dimana kinerja dan pengendalian internal Perusahaan – Perusahaan BUMN masih buruk.

Sejumlah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) diduga melakukan penyimpangan keuangan Negara.Hal ini diungkapkan Ketua Badan Akuntabilitas Keuangan Negara (BAKN) Sumarjati Arjoso di Gedung DPR, Rabu (20/11).Ia menyayangkan masih banyaknya BUMN yang belum memiliki tata kelola perusahaan yang baik seperti pada PT Perusahaan Listrik Negara (PLN) Persero dan PT Kereta Api Indonesia (Persero). Padahal BUMN merupakan perusahaan Negara yang tujuannya untuk kemakmuran rakyat. Penelaah BAKN terhadap hasil pemeriksaan BPK sedikitnya menemukan 234 kasus terkait kelemahan Sistem Pengendalian Internal (SPI) dan 276 kasus terkait ketidakpatuhan terhadap ketentuan perundang-undangan. Dalam PT Perusahaan Listrik Negara (PLN) Persero ditemukan 6 kasus yang mengakibatkan kerugian Negara sebesar Rp 42.17 Miliar dan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) ditemukan 5 kasus yang mengakibatkan kerugian Negara sebesar Rp 971 Miliar . Dalam hal ini diharapkan agar pengelolaan BUMN menjadi Profesional dan Independen yang dilakukan tanpa adanya intervensi dari pihak manapun dan BUMN dapat memperbaiki tata kelolanya.( [www.hukumonline.com](http://www.hukumonline.com))

Pada tahun 2011 kinerja auditor internal yang masih belum baik terjadi pada salah satu BUMN. peneliti senior Direktorat Penelitian BUMN mengatakan dalam prakteknya yang terjadi pada PT DAMRI masih ada pegawai yang belum melaksanakan audit internal pada bagian operasional yang dilakukan untuk triwulan pertama pada tahun 2011 belum sesuai dengan kemampuan seorang auditor internal sehingga laporan audit yang dibuat auditor internal yang dinilai belum tepat waktu dalam penyampaian laporan audit internal tersebut yang seharusnya dimulai pada 5 Mei dan seharusnya selesai pada tanggal 28 Mei mundur hingga 31 Juni, dampak dari permasalahan tersebut adalah terhambatnya tujuan dari pelaksanaan audit internal dan keterlambatan tersebut menyebabkan pihak manajemen tidak akan memiliki pengetahuan lengkap atas kondisi yang terjadi di perusahaan dan akan memperlambat pengambilan keputusan atau pemberian rekomendasi untuk dilakukannya tindakan perbaikan yang dibutuhkan atau permasalahan yang terjadi dalam perusahaan ([Tribunnews.com](http://Www.Tribunnews.com))

Jika di lihat dari fenomena di atas, masih adanya ketidakpatuhan rekomendasi, buruknya kinerja perusahaan dan korupsi di tubuh BUMN di Indonesia ini mencerminkan masih lemahnya dan kurang optimalnya pengendalian internal perusahaan.

Penelitian ini merupakan penelitian replikasi dari sebelumnya yang pernah diangkat oleh I Made Gheby Kusnadi dan Dewa Gede Dharma Suputhra (2015) yaitu Pengaruh Profesionalisme dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Auditor Di Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali.

Perbedaan penelitian yang dilakukan dari penelitian sebelumnya yaitu, penelitian pada perusahaan sektor jasa, tempat peneliti melakukan penelitian, dan tahun peneliti melakukan penelitian.

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Profesionalisme Auditor Internal dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Auditor Internal”**.

**1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, Penulis mengidentifikasi masalah dalam penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimanakah Profesionalisme auditor Internal pada Perusahaan Sektor Jasa BUMN Kota Bandung
2. Bagaimanakah Sifat *Locus Of Control* Auditor Internal pada Perusahaan Sektor Jasa BUMN Kota Bandung
3. Bagaimanakah Tingkat Kinerja Auditor Internal pada Perusahaan Sektor Jasa BUMN Kota Bandung
4. Seberapa Besar Pengaruh Profesionalisme Auditor Internal terhadap Kinerja Auditor Internal pada Perusahaan Sektor Jasa BUMN Kota Bandung
5. Seberapa Besar Pengaruh *Locus Of Control* terhadap Kinerja Auditor Internal pada Perusahaan Sektor Jasa BUMN Kota Bandung
6. Seberapa Besar Pengaruh Profesionalisme Auditor Internal dan *Locus Of Control* terhadap Kinerja Auditor Internal pada Perusahaan Sektor Jasa BUMN Kota Bandung

**1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun maksud dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan keterangan atau data informasi tentang Pengaruh Profesionalisme Auditor Internal dan *Locus Of Control* terhadap Kinerja Auditor Internal.

Sedangkan tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Profesionalisme yang di miliki Auditor Internal pada Perusahaan Sektor Jasa BUMNKota Bandung.
2. Untuk mengetahui sifat *Locus Of Control* yang dimiliki Auditor Internal pada Perusahaan Sektor Jasa BUMN Kota Bandung.
3. Untuk mengetahui Kinerja Auditor Internal pada Perusahaan Sektor Jasa BUMN Kota Bandung.
4. Untuk mengetahui seberapa besar Profesionalisme Auditor Internal berpengaruh terhadap Kinerja Auditor Internal pada Perusahaan Sektor Jasa BUMN Kota Bandung.
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Locus Of Control* pada Perusahaan Sektor Jasa BUMN Kota Bandung.
6. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Profesionalisme Auditor Internal dan *Locus Of Control* terhadap Kinerja Auditor Internal pada Perusahaan Sektor Jasa BUMN Kota Bandung.

**1.4 Kegunaan Penelitian**

Penulis mengharapkan penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat, sesuai dengan tujuan penelitian diatas. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna baik secara teoritis maupun praktis.

**1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman dalam memperbanyak pengetahuan yang berhubungan dengan Profesionalisme Auditor Internal, *Locus Of Control,* serta Kinerja Auditor Internal. Serta sebagai bahan perbandingan antara teori dengan praktek nyata di perusahaan yang selanjutnya dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian lebih lanjut.Selain itu Penulis mengharapkan kiranya penelitian ini dapat berguna untuk menambah pengetahuan bagi para mahasiswa, khususnya mahasiswa Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung.

**1.4.2 Kegunaan Praktis**

Adapun kegunaan praktis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan sarana untuk menambah wawasan dan pengetahuan praktis mengenai pengaruh Profesionalisme Auditor Internal dan *Locus Of Control* terhadap Kinerja Auditor Internal serta masalah operasional perusahaan dilapangan untuk melengkapi pengetahuan teoritis yang dapat diperkuliahan.

1. Bagi Perusahaan:

Penelitian ini memberikan sumbangan pemikiran dan pandangan mengenai pengaruh Profesionalisme Auditor Internal dan *Locus Of Control* terhadap Kinerja Auditor Internal. Sehingga dapat dijadikan pertimbangan untuk menentukan suatu kebijakan dalam menjalankan atau melaksanakan kepemimpinan selanjutnya.

1. Bagi Pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan tentang pengaruh Profesionalisme Auditor Internal dan *Locus Of Control* terhadap Kinerja Auditor Internal sebagai bahan pertimbangan bagi penelitian – penelitian yang sejenis.

**1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis akan melaksanakan penelitian di beberapa Perusahaan BUMN Sektor Jasa yang berada di Kota Bandung. Untuk memperoleh data yang diperlukan sesuai objek yang diteliti, maka penulis melaksanakan penelitian pada waktu yang telah ditentukan oleh masing – masing perusahaan.

**BAB II**

**KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

**2.1 Kajian Pustaka**

**2.1.1 Auditing**

**2.1.1.1 Pengertian Auditing**

Secara garis besar, audit dapat diartikan sebagai suatu tindakan dalam membandingkan kondisi atau keadaan yang sebenarnya terjadi di lapangan dengan keadaan ideal yang seharusnya. Auditing pada dasarnya bertujuan untuk menilai apakah pelaksanaan yang dilakukan oleh perusahaan telah sesuai dengan aturan – aturan atau standar operasional yang sudah ditetapkan agar hasil yang diperoleh dapat sesuai dengan apa yang ditargetkan.

Audit menurut Alvin A.Aren *et al* ( 2012 : 4 ) adalah sebagai berikut :

*“Auditing is the accumulation and evolution of evidence abaout information to determine and report on the degree of correspondence between the information and established criteria. Auditing should be done by a competent person.”*

Pengertian *auditing* menurut Sukrisno ( 2012 : 4) adalah :

“*Auditing* adalah suatu pemeriksaan yang dilakukan secara kritis dan sistematis, oleh pihak yang independen, terhadap laporan keuangan yang telah disusun oleh manajemen, beserta catatan – catatan pembukuan dan bukti-bukti pendukungnya, dengan tujuan untuk dapat memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan tersebut.”

Sedangkan pengertian  *auditing* menurut Mulyadi (2010 : 9) adalah sebagai berikut :

“proses sistematik untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti secara objektif mengenai pernyataan- pernyataan tentang kegiatan dan kejadian ekonomi, dengan tujuan untuk menetapkan tingkat kesesuaian antara pernyataan-pernyataan tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan, serta penyampaian hasil-hasilnya kepada pemakai yang berkepentingan.”

Jadi dapat disimpulkan bahwa *auditing* adalah suatu proses dalam memperoleh dan mengevaluasi bukti suatu informasi mengenai pernyataan – pernyataan tentang kegiatan dan kejadian ekonomi yang harus dilakukan oleh seorang yang kompeten dan independen dengan tujuan untuk menetapkan tingkat kesesuaian antara pernyataan-pernyataan tersebut dengan kriteria yang sudah ditetapkan agar apa yang di rencanakan semula berjalan dengan semestinya dan menghasilkan informasi yang akurat.

**2.1.1.2 Jenis-Jenis Audit**

Menurut Sukrisno Agoes (2012 : 11-13), jenis pemeriksaan audit bisa dibedakan atas :

“1.*Operational Audit*

2.*Compliance Audit*

3.*Internal Audit*

4. *Computer Audit”*

1. Manajemen Audit *( Operational Audit )*

Suatu pemeriksaan terhadap kegiatan operasi suatu perusahaan, termasuk kebijakan akuntansi dan kebijakan operasional yang telah ditentukan oleh manajemen, untuk mengetahui apakah kegiatan operasi tersebut sudah dilakukan secara efektif, efisiensi dan ekonomis. Pengertian efisiensi adalah dengan biaya tertentu dapat mencapai hasil atau manfaat yang telah ditetapkan atau berdaya guna.Efektif adalah dapat mencapai tujuan atau sasaran sesuai dengan waktu yang telah ditentukan atau berhasil dan dapat bermanfaat sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Ekonomis adalah dengan pengorbanan yang serendah-rendahnya dapat mencapai hasil yang optimal atau dilaksanakan secara hemat.

1. Pemeriksaan ketaatan *( Compliance Audit)*

Pemeriksaan yang dilakukan untuk mengatahui apakah perusahaan sudah mentaati peraturan – peraturan dan kebijakan – kebijakan yang berlaku, baik yang ditetapkan oleh pihak intern perusahaan ( manajemen, dewan komisaris) maupun pihak eksternal (pemerintah, Bapepam, Bank Indonesia, Direktorat Jendral Pajak, dan lain-lain). Pemeriksaan bias dilakukan oleh KAP maupun bagian internal audit*.*

1. Pemeriksaan internal ( *Intern Audit)*

Pemeriksaan yang dilakukan oleh bagian internal perusahaan, maupun ketaatan terhadap kebijakan manajemen yang telah ditentukan. Pemeriksaan umum yang dilakukan internal auditor biasanya lebih rinci disbanding dengan pemeriksaan umum yang dilakukan oleh KAP. Internal auditor biasanya tidak memberikan opini terhadap kewajaran laporan keuangan, karena pihak-pihak diluar perusahaan menganggap bahwa auditor internal yang merupakan orang dalam perusahaan tidak independen. Laporan internal auditor berisi temuan pemeriksaan audit (*audit finding)* mengenai penyimpangan dan kecurangan yang ditemukan, kelemahan pengendalian intern, beserta saran-saran perbaikan *(recommendations).*

1. Komputer Audit ( *Computer Audit)*

Pemeriksaan oleh KAP terhadap perusahaan yang memproses data akuntansinya dengan menggunakan *Electronic Data Procesing (EDP)* sistem.

**2.1.1.3 Jenis-jenis Auditor**

Menurut Randal J. Elder, Mark S. Beasley, Alvin A.Aren, Amir Abadi Jusuf

( 2012 : 19), ada beberapa jenis auditor yang berpraktik pada saat ini, jenis yang paling umum adalah kantor akuntan publik, auditor badan akuntabilitas pemerintah, auditor pajak dan auditor internal. Berikut adalah penjelasan dari jenis-jenis auditor tersebut :

1. Kantor Akuntan Publik

Kantor Akuntan Publik bertanggung jawab mengaudit laporan keuangan historis yang dipublikasikan oleh semua perusahaan terbuka, kebanyakan perusahaan lain yang cukup besar, dan banyak perusahaan serta organisasi non komersial yang lebih kecil. Kantor Akuntan Publik (KAP) sering kali disebut auditor eksternal atau auditor independen untuk membedakan dengan auditor internal.

1. Audit Internal Pemerintahan

Auditor internal pemerintahan adalah auditor yang bekerja untuk Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP), guna melayani kebutuhan pemerintah. Porsi utama upaya audit BPKP adalah dikerahkan untuk mengevaluasi efisiensi dan efektifitas operasional berbagai program pemerintahan.

1. Auditor Badan Pemeriksa Keuangan

Auditor Badan Pemeriksa Keuangan adalah auditor yang bekerja untuk Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Republik Indonesia.Dipimpin oleh seorang kepala, BPK melapor dan bertanggung jawab sepenuhnya kepada DPR.

1. Auditor Pajak

Direktorat Jendral (Ditjen) pajak bertanggung jawab untuk memberlakukan peraturan pajak.Salah satu tanggung jawab utama Ditjen Pajak adalah mengaudit SPT wajib pajak untuk menentukan apakah SPT itu sudah mematuhi peraturan pajak yang berlaku.Audit ini murni bersifat ketaatan.Auditor yang melakukan pemeriksaan ini disebut auditor pajak.

1. Auditor Internal

Auditor internal dipekerjakan oleh perusahaan untuk melakukan audit bagi manajemen, sama seperti BPK, mengaudit DPR. Tanggung jawab auditor internal sangat beragam, tergantung pada yang memperkerjakan mereka. Ada staf auditor internal yang hanya terdiri atas satu atau dua karyawan yang melakukan audit ketaatan secara rutin.

**2.1.2 Audit Internal**

**2.1.2.1 Pengertian Internal Audit**

Audit Internal dalam perusahaan BUMN dapat mencegah terjadinya penyimpangan seperti *fraud.* Selain itu audit internal juga membantu manajer dalam membuat keputusan. Pengertian internal audit menurut The *Institute of Internal Auditors* dalam Arens, *et al* (2014) adalah :

*“Internal auditing is an independent, objective assurance and consulting activity designed to add value improve an organization’s operations. It helps an organization accomplish its objective by bringing a systematic, disciplined approach to evaluate and improve the effectiveness of risk management, control, and governance processes.”*

Standar profesi Audit Internal ( SPAI) yang diterbitkan oleh Konsorsium Organisasi Profesi Internal Audit (2004:5) juga mendefinisikan Audit Internal sebagai berikut :

“Audit Internal adalah kegiatan *assurance* dan konsultasi yang independen dan obyektif, yang dirancang untuk memberikan nilai tambah dan meningkatkan kegiatan operasi. Audit internal membantu organisasi untuk mencapai tujuannya, melalui suatu pendekatan yang sistematis dan teratur untuk mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas pengelolaan risiko, pengendalian, dan proses *governance*.”

Sedangkan menurut Mulyadi (2010:29) pengertian Auditor Internal adalah sebagai berikut :

“Auditor internal adalah auditor yang bekerja dalam perusahaan ( perusahaan Negara maupun perusahaan swasta) yang bertugas pokoknya adalah menentukan apakah kebijakan dan prosedur yang ditetepkan oleh manajemen puncak telah dipatuhi, menentukan baik atau tidaknya penjagaan terhadap kekayaan organisasi, menetukan efisiensi dan efektivitas prosedur kegiatan organisasi, serta menetukan keandalan informasi yang dihasilkan oleh berbagai organisasi.”

Menurut *Standards for The Professional Practice of Internal Auditing*dalam Sawyer *et al*yang dialih bahasakan oleh Andhariani ( 2009 : 21 ) Audit Internal adalah :

“Aktivitas pemberian keyakinan objektif yang independen dan aktivitas konsultasi yang dilakukan untuk memberikan nilai tambah dan meningkatkan kinerja operasi organisasi.”

Berdasarkan definisi diatas, maka penulis simpulkan bahwa audit internal adalah aktivitas yang bersifat independen dan objektif dengan begitu diharapkan auditor internal dapat memberikan laporan rekomendasi yang objektif. Auditor internal berperan untuk membantu para anggota perusahaan agar dapat menjalankan tanggung jawabnya secara efektif dan untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan.

**2.1.2.2 Fungsi Auditor Internal**

Fungsi auditor internal adalah membantu manajemen dalam pengawasan dan pengambilan keputusan. Menurut Mulyadi (2010 : 203 ) fungsi audit internal adalah sebagai berikut:

“1. Audit dan penilaian terhadap efektivitas struktur pengendalian intern dan mendorong penggunaan struktur pengendalian intern yang efektif dengan biaya minimum

2. Menentukan sampai seberapa jauh pelaksanaan kebijakan manajemen puncak dipatuhi

3. Menentukan sampai seberapa jauh kekayaan perusahaan dipertanggung jawabkan dan dilindungi dari segala macam kerugian

4. Menentukan keandalan informasi yang dihasilkan oleh perusahaan

5. rekomendasi perbaikan kegiatan-kegiatan perusahaan.”

Sedangkan menurut Konsorsium Organisasi Profesi Audit Internal SPAI (2004:19) menyatakan bahwa :

“penanggung jawab fungsi audit internal harus mengelola audit internal secara efektif dan efisien untuk memastikan bahwa fungsi tersebut memberikan nilai tambah bagi organisasi.”

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa fungsi audit internal adalah untuk membantu manajemen dalam menilai efisiensi dan efektivitas pelaksanaan pengendalian internal perusahaan, kemudian memberikan hasil berupa saran atau rekomendasi.

**2.1.2.3 Ruang Lingkup dan Tujuan Audit Internal**

Ruang lingkup dari audit internal dalam Konsorsium Organisasi Profesi Audit Internal (2004 : 20- 22) menyatakan ruang lingkup audit internal sebagai berikut:

“1.Pengelolaan Risiko

Fungsi audit internal harus membantu organisasi dengan cara mengidentifikasi dan mengevaluasi risiko signifikan dan memberikan kontribusi terhadap peningkatan pengelolaan risiko dan sistem pengendalian intern.

2. Pengendalian

Fungsi audit internal harus membantu organisasi dalam memelihara pengendalian intern yang efektif dengan cara mengevaluasi kecukupan, efisiensi dan efektivitas pengendalian tersebut, serta mendorong peningkatan pengendalian intern organisasi secara berkesinambungan.

3. Fungsi audit internal harus menilai dan memberikan rekomendasi yang sesuai untuk meningkatkan proses *govermence* dalam mencapai tujuan-tujuan berikut :

a. Mengembangkan etika dan nilai-nilai yang memadai didalam organisasi.

b. Memastikan pengelolaan kinerja organisasi yang efektif dan akuntabilitas.

c. Secara efektif mengkomunikasikan risiko dan pengendalian kepada unit-unit yang tepat didalam organisasi.

d. Secara efektif mengkoordinasikan kegiatan dari dan mengkomunikasikan informasi diantara pimpinan, dewan pengawas, auditor internal dan eksternal serta manajemen.”

Tujuan audit internal adalah untuk membantu seluruh pegawai perusahaan untuk melaksanakanpekerjaannya secara efektif dengan memberikan penilaian, rekomendasi yang objektif, komentar mengenai aktifitas yang diaudit serta meningkatkan pengendalian secara efektif dengan biaya yang sewajarnya.

Menurut Sukrisno Agoes (2013 : 205) menyebutkan bahwa tujuan audit meliputi beberapa hal berikut ini :

“Tujuan audit internal adalah untuk membantu semua pimpinan perusahaan (manajemen) dalam menyelesaikan tanggung jawabnya dengan memberikan analisa, penilaian dan komentar mengenai kegiatan pemeriksaan.”

Sedangkan tujuan audit menurut Hiro Tugiman (2006 : 33) adalah sebagai berikut :

“Tujuan audit internal adalah membantu para anggota organisasi agara dapat melaksanakan tanggungjawabnya secara efektif. Untuk itu pemeriksaan internal akan melakukan analisis, penilaian, dan mengajukan saran-saran. Tujuan pemeriksaan mencangkup pula pengembangan pengawasan yang efektif dengan biaya yang wajar.”

Dengan demikian ruang lingkup dan tujuan audit internal tergantung pada ukuran perusahaan, luas atau tidaknya ruang lingkup audit internal juga didasarkan atas permintaan manajemen perusahaan tersebut untuk melakukan audit. Dengan berkembangnya profesi audit internal itu sendiri diharapkan ruang lingkup audit internal dapat mengidentifikasi dan mengelola risiko agar pengendalian intern organisasi meningkat.

**2.1.3 Profesionalisme Auditor Internal**

**2.1.3.1 Pengertian Profesionalisme**

Menurut pengertian umum, seseorang dikatakan professional jika memenuhi tiga kriteria, yaitu mempunyai keahlian untuk melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya, melaksanakan suatu tugas atau profesi dengan menetapkan standar baku dibidang profesi yang bersangkutan dan menjalankan tugas profesinya dengan mematuhi etika profesi yang telah ditetapkan. Profesionalisme juga merupakan salah satu kunci sukses dalam menjalankan perusahaan. Sikap profesinalisme auditor internal akan meningkatkan mental dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya. Jika pekerjaan seorang auditor internal efektif dan efisien maka hal tersebut dapat meningkatkan nilai perusahaan.

Menurut Arens.*et al* ( 2012 : 105 ) pengertian profesional adalah sebagai berikut:

*“Profesionalisme means a responsibility for conduct that extands beyond statisfuiying individual responsibilities and beyond the requirements of our society law and regulation.”*

Sedangkan menurut Hiro Tugiman (2006 : 27) definisi profesionalisme yaitu :

“kemampuan profesional merupakan tanggung jawab bagian audit internal dan setiap audit internal. Pimpinan audit internal dalam setiap pemeriksaan haruslah menugaskan orang – orang yang secara bersama atau keseluruhan memiliki pengetahuan, kemampuan, dan berbagai disiplin ilmu yang diperlukan untuk melaksanakan secara tepat dan pantas.”

Menurut Sawyer *et al* yang dialih bahasakan oleh Ali Akbar (2006 : 47) mengungkapkan bahwa profesionalisme auditor internal adalah :

“Profesionalisme auditor internal hemdaknya memiliki kecakapan dalam melaksanakan setiap penugasan audit, atau paling tidak memiliki akses atas kecakapan, memiliki kecakapan dalam keahlian utama yang diperlukan dalam melakukan audit internal yang mendalam, mampu memahami orang lain dan memiliki apresiasi.”

Dari penjelasan tersebut maka dapat disimpulkan profesionalisme merupakan sikap seseorang yang melakukan sikap profesional pada pekerjaannya. Profesionalisme tersebut meliputi keahlian dalam bekerja, ketelitian, keberanian dalam menghadapi resiko, tekun dan integritas tinggi. Seorang auditor yang profesional mampu bekerja tanpa adanya tekanan dari berbagai pihak untuk mengerjakan tugasnya dan mampu menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien.

**2.1.3.2 Kriteria Profesionalisme Auditor Internal**

Kriteria profesionalisme auditor internal menurut Sawyer *et al* yang dialih bahasakan oleh Ali Akbar (2006 : 10-11) :

1. *Service to the public* ( Pelayanan terhadap Masyarakat)

Auditor internal menyediakan pelayanan terhadap masyarakat dalam hal meningkatkan efektifitas dan efisiensi penggunaan sumber daya baik dalam perusahaan maupun organisasi. Kode etik audit internal mewajibkan anggota *The Institute of Internal Auditors* ( IIA) untuk menghindari keterlibatan dalam kegiatan-kegiatan yang menyimpang dan ilegal.

1. *Long Specialized Training* ( Pelatihan Jangka Panjang )

Auditor internal yang profesional yaitu orang-orang yang telah mengikuti pelatijan, lulus dari ujian pendidikan audit internal dan telah mendapatkan sertifikasi.

1. *Subscription to a code of ethic* ( Taat pada kode etik)

Sebagai suatu profesi, ciri umum internal auditor adalah kesediaan menerima tanggung jawab terhadap kepentigan pihak-pihak yang dilayani. Agar dapat mengamban tanggung jawab yang efektif, auditoe internal perlu memelihara standar perilaku yang tinggi.

1. *Membership in an association an attedance at meetings* ( anggota dari organisasi profesi )

*The Institute of Internal Auditors* (IIA) merupakan asosiasi profesi auditor internal tingkat internasional yang sudah tidak perlu dipertanyakan lagi. IIA merupakan wadah bagi para auditor internal yang mengembangkan ilmu audit internal agar para anggotanya mampu bertanggung jawab dan kompeten dalam menjalankan tugasnya, menjungjung tinggi standar, pedoman praktik audit internal dan etika supaya anggotanya profesional dalam bidangnya.

1. *Publication of journal aimed at upgrading ratice* ( Jurnal Publikasi)

*The Institude of Internal Auditors*(IIA) mempublikasikan jurnal tentang teknik auditor internal, seperti halnya buku-buku panduan, studi penelitian, monograf, presentasi audio visual, materi instruksi lainnya.

1. *Examination to test entrance knowledge*( Pengembangan profesi berkelanjutan )

Dalam setiap pengawasan, auditor internal haruslah melaksanakan tugasnya dalam memperhatikan keahlian dan kecermatan profesional. Salah satu upaya untuk meningkatkan kompetensinya yaitu dengan pengembangan profesi yang bekelanjutan.

1. *License by the state or certification by a board*( Ujian Sertifikasi)

*The Institute of Internal Auditors*pertama kali mengeluarkan program sertifikasi pada tahun 1974. Kandidat harus lulus pada ujian selama dua hari berturut-turut dengan subjek yang mempunyai range yang luas. Kandidat yang lulus akan menerima *Certification of Internal Auditors* (CIA).

**2.1.3.3 Norma Praktek Profesional Auditor Internal dalam Standar Profesionalisme Auditor Internal**

Sikap profesionalisme auditor internal sangat dibutuhkan dalam pelaksanaan fungsi audit internal. Hiro tugiman dalam bukunya yang berjudul Standar Profesional Audit Internal (2006 : 16) menyebutkan beberapa standar profesional seorang auditor internal. Standar Profesional seorang auditor internal menurut Hiro Tugiman(2006 : 16), yaitu :

1. “Indepedensi atau kemandirian unit audit internal yang membuatnya terpisah dari berbagai kegiatan yang diperiksa dan objektivitas para pemeriksa internal (Internal Auditor),
2. Keahlian dan penggunaan kemahiran profesinal secara cermat dan seksama para auditor internal,
3. Lingkup pekerjaan audit internal,
4. Pelaksanaa tugas audit internal, dan
5. Manajemen audit internal.”

Adapun norma Praktek Praktek Profesionalisme Audit Internal menurut Hiro Tugiman (2006:16) dijelaskan sebagai berikut :

1. Independensi

Para auditor internal dianggap mandiri apabila dapat melaksanakan pekerjaannya secara bebas dan objektif. Kemandirian para pemeriksa internal dapat memberikan penilaian yang tidak memihak dan tanpa prasangka, hal mana sangat diperlukan atau penting bagi pemeriksaan sebagaimana mestinya. Hal ini dapat diperoleh melalui status organisasi dan sikap objektif para auditor internal.

1. Kemampuan profesional

Internal auditor harus mencerminkan keahlian dan ketelitian profesional.

1. Unit audit internal
2. Personalia : harus memberikan jaminan keahlian teknis dan latar belakang pendidikan internal auditor yang akan ditugaskan
3. Pengetahuan dan kecakapan : unit audit internal harus memiliki dan mendapatkan pengetahuan, kecakapan dan berbagai disiplin ilmu yang dibutuhkan untuk menjalankan tanggung jawab audit yang diberikan.
4. Pengawasan : unit audit internal harus memberikan kepastian bahw pelaksanaan pemeriksaan internal diawasi sebagaimana mestinya.
5. Auditor Internal
6. Kesesuain dengan standar profesi: internal auditor harus mematuhi standar profesional dalam melakukan pemeriksaan.
7. Pendidikan berkelanjutan : internal auditor harus mengembangkan kemampuan teknisnya melalui pendidikan berkelanjutan.
8. Lingkup Pekerjaan

Lingkup pekerjaan pemeriksaan internal, sebagaimana ditetapkan dalam standar ini, meliputi pemeriksaan apa saja yang harus dilaksanakan.

1. Keandalan informasi : internal auditor harus memeriksa keandalan informasi keuangan dan pelaksanaan pekerjaan dan cara-cara yang dipergunakan untuk mengidentifikasi, mengukur, mengklasifikasi, dan melaporkan informasi tersebut.
2. Kesesuaian dengan kebijaksanaan, rencana, prosedur dan perundang-undangan : internal auditor harus memeriksa sistem yang telah ditetapkan untuk meyakinkan apakah telah sesuai dengan kebijaksanaan, rencana, prosedur dan peraturan yang memiliki akibat penting terhadap pekerjaan-pekerjaan, laporan-laporan serta menentukan apakah organisasi telah memenuhi hal-hal tersebut.
3. Perlindungan terhadap harta : internal auditor harus memeriksa alat atau cara yang digunakan untuk melindungi harta atau aktiva. Jika diperlukan memverifikasi keberadaan berbagai harta organisasi.
4. Penggunaan sumber daya secara ekonomis dan efisien: internal auditor harus menilai keekonomisan dan efisiensi penggunaan sumber daya yang ada
5. Pencapaian tujuan : internal auditor harus menilai pekerjaan, operasi dan program untuk menentukan apakah hasilnya telah dicapai sesuai dengan tujuan dan sasaran yang ditetapkan.
6. Pelaksanaan kegiatan audit internal

Pemeriksaan internal ( internal auditor) bertanggung jawab untuk merencanakan dan melaksanakan tugas pemeriksaan, yang harus disetujui dan ditinjau atau direview oleh pengawas. Pelaksanaan kegiatan audit juga meliputi pemberitahuan hasil pemeriksaan dan tindak lanjut pemeriksaan.

1. Perencanaan pemeriksaan : internal auditor harus merencanakan setiap pemeriksaan yang dilakukan.
2. Pengujian dan pengevaluasian informasi : internal auditor harus mengumpulkan, menganalisis, dan membuktikan kebenaran informasi untuk mendukung hasil pemeriksaan.
3. Penyampaian hasil pemeriksaan : internal auditor harus melaporkan hasil pemeriksaan yang diperoleh dari kegiatan pemeriksaan yang dilakukan.
4. Tindak lanjut hasil pemeriksaan : internal auditor harus terus melakukan *follow up*untuk memastikan bahwa terhadap temuan-temuan pemeriksaan yang dilaporkan telah dilakukan tindak lanjut yang tepat.
5. Manajemen bagian audit internal

Pemimpin audit internal bertanggung jawab mengelola bagian audit internal secara tepat.

1. Tujuan, kewenangan, dan tanggung jawab : pimpinan audit internal harus memiliki pernyataan tujuan, kewenangan, dan tanggung jawab bagi bagian audit internal
2. Kebijakan dan prosedur: pimpinan audit internal harus membuat berbagai kebijaksanaan dan prosedur secara tertulis yang akan digunakan sebagai pedoman oleh staf internal audit
3. Manajemen personel : pimpinan audit internal harus menetapkan program untuk menyeleksi dan mengembangkan sumber daya manusia pada bagian internal audit.
4. Auditor eksternal: pimpinan audit internal harus mengkoordinasikan usaha-usaha kegiatan internal dengan auditor eksternal

**2.1.4 *Locus of Control***

**2.1.4.1 Pengertian *Locus of Control***

*Locus of Control* ( Pusat kendali) pertama kali dikemukakan oleh Rotter (1996) seorang ahli teori sosial.Menurut Robbins dan judge (2008 :102) mengemukakan bahwa pengertian *locus of control*adalah sebagai berikut:

*“Locus of Control is the degree to which people believe that they are masters of their own fate.”*

Sedangkan menurut Rotter yang dikutip dalam Ghufron (2010:67) mendefinisikan *locus of control* sebagai berikut :

“*Locus of Control* atau lokus pengendalian merupakan kendali individu atas pekerjaan mereka dan kepercayaan mereka terhadap keberhasilan diri.”

Menurut Kreitner dan Kinicki (2010 : 135) yang dialih bahasakan oleh Erly Suandy mengemukakan bahwa *locus of control* merupakan salah satu variabel kepribadian *(Personality)*, yang didefinisikan sebagai berikut :

“Keyakinan Individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib *( destiny)* sendiri.”

Sedangkan *locus of control* menurut Ivan Aries Setiawan dan Imam Gozali dalam Ida Farida (2013)

“*Locus of Control* atau pusat kendali menunjuk pada sejauh mana individu meyakini bahwa dia dapat mengendalikan faktor-faktor yang mempengaruhi dirinya.”

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa *locus of control* merupakan keyakinan seseorang dalam mengendalikan apa yang mempengaruhi dirinya sendiri. *Locus of control* juga merupakan kepribadian dan karakteristik yang relatif akan menetap dalam setiap individu.

**2.1.4.2 Jenis-jenis *Locus of Control***

Jenis-jenis *Locus of Control* terbagai menjadi dua yaitu *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal seperti yang dikemukakan oleh Stephen Robbins yang dialih bahasakan oleh Bob Sabran dan Devi Barnandi (2010:48) *locus of control* yang mempengaruhi setiap individu dibedakan menjadi dua kategori yaitu :

“ 1. Locus of control internal adalah dimana orang-orang ini percaya bahwa mereka bisa mengendalikan nasib sendiri

2. Locus of control eksternal adalah dimana mereka percaya bahwa kehidupan mereka diatur oleh kekuatan dari luar diri. Meyakini bahwa segala hal yang terjadi dalam hidup mereka itu semata-mata karena keberuntungan.”

Sedangkan menurut Routter dalam Ghufron (2010 : 67) menyebutkan ada 2 jenis *locus of control* yaitu sebagai berikut :

“ 1. *Locus of Control*Internal

.

2. *Locus of Control*Eksternal”

Jenis-jenis *locus of control* menurut Routter dalam Ghufron (2010 : 67) dijelaskan sebagai berikut :

1. *Locus of Control* Internal

*Locus of control* internal mencirikan seseorang memeliki keyakinan bahwa mereka bertanggung jawab atas perilaku kerja mereka di organisasi.

1. *Locus of Control* Eksternal

*Locus of Control* Eksternal mencirikan individu yang mempercayai bahwa perilaku kerja dan keberhasilan tugas mereka lebih dikarenakan faktor di luar diri yaitu organisasi

Menurut Crider dalam Soraya (2010 : 68), perbedaan karakteristik antara *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal adalah sebagai berikut :

1. *Locus of Control* Internal
2. Suka bekerja keras
3. Memiliki inisiatif yang tinggi
4. Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah
5. Selalu mencoba untuk berfikir seefektif mungkin
6. Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil
7. *Locus of Control* Eksternal
8. Tidak memiliki inisiatif
9. Mudah menyerah, kurang suka berusaha karena mereka percaya bahwa factor luarlah yang mengontrol
10. Kurang mencari informasi
11. Mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan
12. Lebih mudah dipengaruhi dan bergantung pada orang lain.

Begitu juga menurut Lefcourt (1982 dalam Ida Farida 2013) menyatakan bahwa *locus of control* internal ditunjukan dengan pandangan bahwa peristiwa baik atau buruk yang terjadi diakibatkan oleh tindakan seseorang. Oleh karena itu terjadinya suatu peristiwa dipandang berada dalam *control* seseorang. Sedangkan *locus of control* eksternal ditunjukan dengan pandangan bahwa peristiwa baik atau buruk terjadi tidak berhubungan dengan perilaku seseorang pada situasi tertentu, oleh karena itu disebut di luar *control* seseorang dan setiap orang memiliki *locus of control* tertentu yang berada diantara kedua ekstrim tersebut.

Karakteristik *locus of control* menurut Stephen Robbins yang dialih bahasakan oleh Bob Sabran (2010 : 48) adalah sebagai berikut:

“Karyawan yang memiliki *locus of control* eksternal kurang puas dengan pekerjaan mereka, merasa terasingkan dari suasana kerja, dan kurang terlibat dalam pekerjaan daripada orang-orang yang lokus kendalinya cenderung internal. Seorang manajer juga bisa memperkirakan bahwa orang-orang eksternal menyalahkan evaluasi kinerja mereka yang buruk akibat prasangka atasan, rekan kerja, atau peristiwa lain diluar kendali mereka sedangkan kalangan internal akan menjelaskan evaluasi serupa berdasarkan tindakan mereka sendiri.”

Dari beberapa pernyataan diatas maka dapat disimpulkan bahwa *locus of control* terbagi menjadi dua yaitu *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal yang keduanya memiliki perbedaan. Seseorang yang memiliki *locus of control* internal cenderung meyelesaikan masalahnya karena dia percaya bahwa sesuatu terjadi karena kendali dari dirinya sendiri. Sedangkan seseorang dengan *locus of control*eksternal percaya bahwa suatu masalah yang terjadi merupakan hal yang kebetulan dan mereka percaya dengan nasib, takdir, keberuntungan, dan orang lain yang berkuasa bukan karena kendali dari dirinya sendiri.

**2.1.5 Kinerja Auditor Internal**

**2.1.5.1 Pengertian Kinerja**

Dalam mewujudkan tujuan setiap perusahaan membutuhkan prestasi dari kinerja karyawannya. Dalam kenyataannya masalah yang selalu dialami perusahaan terutama perusahaan BUMN adalah kinerja para karyawan dan produktivitas sumber daya manusia. Oleh karena itu, untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan tersebut perlu adanya tingkat kinerja yang tinggi dari setiap karyawan.

Penegertian kinerja menurut Bernardin dan Russel dalam Ruky (2002 : 15 ) memberikan definisi kinerja sebagai berikut :

*“Performance is defined as the record of outcome produced on a specified job function or activity during time period.”*

Pengertian Kinerja menurut Payaman J Simanjuntak (2011:108) menyatakan bahwa:

“Kinerja individu adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.”

Menurut Mankunegara (2011 : 67) pengertian kinerja adalah sebagai berikut :

“kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Menurut Stephen Robbins (2010 : 188) pengertian kinerja sebagai berikut:

“kinerja adalah hasil akhir dari sebuah aktivitas, entah aktivitas tersebut adalah berjam-jam latihan intensif sebelum konser atau balap atau melaksanakan kewajiban kerja seefisien dan seefektif mungkin, kinerja adalah apa yang dihasilkan dari aktivitas tersebut.”

Maka dapat disimpulkan kinerja merupakan pencapaian atas prestasi kerja yang harus dilaksanakan sesuai sasaran dalam waktu tertentu dan merupakan hasil akhir dari setiap aktivitas. Kinerja yang baik akan didukung dengan kemampuan kerja dari setiap individunya.

**2.1.5.2 Pengertian Kinerja Auditor Internal**

Seorang auditor internal dituntut untuk memberikan saran dan rekomendasi untuk kemajuan perusahaan. Dengan begitu kinerja seorang auditor internal menjadi salah satu hal yang terpenting untuk kemajuan perusahaan karena kinerja yang baik dari auditor internal perusahaan akan menghasilkan rekomendasi dan hasil pemeriksaan yang baik. Pengertian kinerja auditor menurut Mulyadi (2009:11) adalah sebagai berikut :

“Akuntan publik yang melaksanakan penugasan pemeriksaan *(examination)* secara obyektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan.”

Sedangkan pengertian kinerja auditor internal menurut Josina Lawalata, Darwis Said dan Mediaty (2008) mengemukakan bahwa :

“kinerja (Prestasi kerja) auditor adalah suatu hasil karya yang dicapai oleh seorang auditor dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu.”

Kinerja auditor menurut Larkin dan Seweikart dalam Trisnaningsih (2007:8) menyatakan bahwa:

“ Suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada seseorang atau sekelompok orang yang dilaksanakan berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu.

Dengan demikian kinerja auditor internal *(performance)* adalah suatu kondisi atau hasil yang dicapai oleh seorang auditor internal dalam memeriksa atau mengontrol dan mengevaluasi aktivitas-aktivitas didalam perusahaan berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu dengan membandingkan antara target atau tujuan dengan hasil yang dicapai.

**2.1.5.3 Standar Kinerja Auditor Internal**

Auditor internal dalam melaksanakan pemeriksaannya harus mematuhi berbagai peraturan yang berlaku untuk mendapatkan hasil pemeriksaan sesuai dengan yang diinginkan.Terdapat standar yang berlaku untuk seorang auditor internal, salah satunya adalah standar kinerja auditor.Auditor dapat dikatakan kinerja dengan baik bila memenuhi standar kinerja yang berlaku.

Berikut merupakan Standar Kinerja Auditor Internal menurut*The Institute of Internal Auditor*( 2017:22), yaitu :

1. “Sifat Dasar Pekerjaan
2. Perencanaan Penugasan
3. Pelaksanaan Penugasan
4. Komunikasi Hasil Penugasan
5. Pemantauan Perkembangan
6. Komunikasi Penerimaan Resiko”

Adapun penjelasan mengenai kinerja auditor internal adalah sebagai berikut :

1. Sifat Dasar Pekerjaan

Aktivitas audit internal harus melakukan evaluasi dan memberikan kontribusi peningkatan proses tata kelola, pengelolaan risiko, dan pengendalian organisasi dengan menggunakan pendekatan yang sistematis, teratur, berbasis risiko. Kredibilitas dan nilai audit internal terwujud ketika auditor bersikap proaktif dan evaluasi mereka memberikan pandangan baru dan mempertimbangkan dampak masa depan.

1. Tata kelola

Aktivitas audit internal harus menilai dan memberikan rekomendasi yang sesuai untuk meningkatkan proses tata kelola organisasi.

1. Pengelolaan Risiko

Aktivitas audit internal harus mengevaluasi efektivitas dan memberikan kontribusi pada peningkatan proses pengelolaan risiko.

1. Pengendalian

Aktivitas audit internal harus membantu organisasi memelihara pengendalian yang efektif dengan cara mengevaluasi efisiensi dan efektivitasnya serta mendorong pengembangan berkelanjutan.

1. Perencanaan Penugasan

Auditor internal harus menyusun dan mendokumentasikan rencana untuk setiap penugasan yang mencakup tujuan penugasan, ruang lingkup, waktu, dan alokasi sumber daya. Rencana penugasan harus mempertimbangkan strategi organisasi, tujuan dan risiko-risiko yang relevan untuk penugasan itu.

1. Pertimbangan perencanaan

Dalam merencanakan penugasan, auditor internal harus mempertimbangkan:

* Strategi dan sasaran dari kegiatan yang sedang direvieu dan mekanisme yang digunakan dalam mengendalikan kinerjanya, risiko signifikan atas sasaran, sumber daya, dan operasi aktivitas yang direviu, dan bagaimana menurunkan dampak risiko tersebut sampai pada tingkat yang dapat diterima.
* Kecukupan dan efektivitas tata kelola, pengelolaan risiko dan proses pegendalian dibandingkan dengan kerangka atau model yang relevan, peluang untuk meningkatkan secara signifikan proses tata kelola, pengelolaan risiko dan pengendalian.

1. Tujuan Penugasan

Tujuan harus ditetapkan untuk setiap penugasan

1. Ruang Lingkup Penugasan

Ruang lingkup penugasan yang ditetapkan harus memadai untuk mencapai tujuan penugasan.

1. Alokasi Sumber Daya Penugasan

Auditor internal harus menentukan sumber daya yang sesuai dan memadai untuk mencapai tujuan penugasa, berdasarkan evaluasi sifat dan tingkat kompleksitas setiap penugasan, keterbatasan waktu, dan sumber daya yang dapat digunakan.

1. Program kerja

Auditor internal harus menyusun dan mendokumentasikan program kerja untuk mencapai tujuan penugasan.

1. Pelaksanaan Penugasan

Auditor internal harus mengidentifikasi, menganalisis, mengevaluasi, dan mendokumentasikan informasi yang memadai untuk mencapai tujuan penugasan.

1. Pengidentifikasian Informasi

Auditor internal harus mengidentifikasi informasi yang memadai, handal, relevan, dan berguna untuk mencapai tujuan penugasan.

1. Analisis dan Evaluasi

Auditor internal harus mendasarkan kesimpulan dan hasil penugasannya pada analisis dan evaluasi yang sesuai.

1. Pendokumentasian Informasi

Auditor internal harus mendokumentasikan informasi yang memadai, handal relevan, dan berguna untuk mendukung kesimpulan dari hasil penugasan.

1. Supervisi Penugasan

Setiap penugasan harus disupervisi dengan tepat untuk memastikan bahwa sasaran tercapai, kualitas terjamin, dan staf teredukasi.

1. Komunikasi Hasil Penugasan

Auditor harus mengkomunikasikan hasil penugasannya.

1. kriteria Komunikasi

Komunikasi harus mencakup tujuan, ruang lingkup dan hasil penugasan.

1. Kualitas Komunikasi

Komunikasi yang disampaikan harus akurat, objektif, jelas, ringkas, konstruktif dan tepat waktu.

1. Kesalahan dan kealpaan

jika komunikasi akhir mengandung kesalahan atau kealpaan, kepala audit internal harus mengkomunikasikan informasi yang telah dikoreksi kepada semua pihak yang sebelumnya telah menerima komunikasi asli.

1. Penggunaan Frasa “Dilaksanakan sesuai dengan Standar Internasional Praktik Profesional Audit Internal”

Menyatakan bahwa hasil penugasan dilaksankan sesuai dengan Standar Internasional Praktik Profesional audit internal dapat dilakukan hanya jika didukung dengan hasil program asurans dan peningkatan kualitas,

1. Penyampaian Hasil Penugasan

Kepala audit internal harus mengkomunikasikan hasil penugasan kepada pihak-pihak yang berkepentingan.

1. Pemantauan Perkembangan

Kepala audit internal harus menetapkan dan memelihara system untuk memantau disposisi atas hasil penugasan yang telah di komunikasikan kepada manajemen.

1. Komunikasi penerimaan Resiko

Dalam hal Kepala audit internal menyimpulkan bahwa manajemen telah menanggung risiko yang tidak dapat ditanggung oleh organisasi, Kepala audit internal harus membahas masalah ini dengan manajemen senior. Jika Kepala audit internal meyakini bahwa permasalahan tersebut belum terselesaikan, maka Kepala audit internal harus mengkomunikasikan hal tersebut kepada dewan.

**2.1.5.4 Penilaian Kinerja Auditor Internal**

Penilaian kinerja merupakan penentuan keefektifitasan kerja karyawan secara periodic berdasarkan standar, sasaran, dan criteria yang telah ditentukan sebelumnya. Penilaian kinerja berguna untuk kelangsungan pencapaian tujuan perusahaan dan perbaikan kinerja menjadi lebih baik dimasa yang akan datang.

Menurut AICPA *(The American Institute of Certified Public Accountants)* dikutip oleh Hery (2010:68) bahwa untuk mengevaluasi kinerja dan efektifitas dari tim audit internal dapat diajukan beberapa pertanyaan mengenai pengalaman audit, prosedur audit, pengetahuan yang dimiliki, laporan audit, tindak lanjut rekomendasi, dan audit tahunan dan jangka panjang. Berikut adalah pernyataan sebagai tolak ukur penilaian :

“1. Apakah tingkat pengalaman yang memiliki auditor internal cukup memadai?

2. Prosedur apa yang telah dijalankan oleh satuan audit internal untuk menjamin objektivitasnya?

3. Apakah pengetahuan yang dimiliki oleh satuan audit internal secara teknis sudah mencukupi untuk menjamin pelaksanaan tugas secara tepat?

4. Apakah departemen audit internal memiliki program pendidikan berkelanjutan yang tepat?

5. Adakah anggota dari satuan audit internal yang memiliki keahlian memadai dalam bidang audit sistem informasi untuk menangani teknologi informasi yang digunakan perusahaan?

6. Apakah kerja satuan audit internal telah direncanakan secara tepat?

7. Jenis laporan audit apa yang diterbitkan oleh satuan audit internal dan kepada siapa laporan tersebut diajukan?

8. Apakah laporan audit internal diterbitkan atas dasar ketepatan waktu?

9. Apakah manajemen menanggapi secara layak dan tepat waktu atas saran-saran dan rekomendasi yang diajukan oleh auditor internal?

10.Apakah prosedur audit internal mencakup bidang operasional dan finansial?

11.Apakah keterlibatan departemen audit internal dalam melakukan audit tahunan sudah berjalan efektif?

12.Untuk masa yang akan datang, apa yang dapat dilakukan untuk memaksimalkan efektivitas dan efisiensi departemen audit internal?

13.kriteria apa yang digunakan untuk menetapkan dan memprioritaskan antara audit internal tahunan dengan audit internal jangka panjang?

14.Apakah kerja satuan audit internal hanya memusatkan perhatian pada sesuatu/area/bagian yang memiliki resiko yang tinggi (besar)?”

**2.1.5.5 Tujuan Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja *( Perfomance appraisal)* adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu ( Simamora, 2006 : 338). Tujuan penilaian kinerja menurut Simamora (2006 ; 343) dibagi menjadi dalam dua bagian besar, yaitu :

“1. Tujuan evaluasi

Hasil penilaian kinerja sering berfungsi sebagai basis evaluasi regular terhadap kinerja anggota organisasi.Dalam pendekatan evaluasi seorang manager menilai kinerja masa lalu seorang karyawan.Evaluator menggunakan rating deskriptif untuk menilai dan kemudian memakai data tersebut dalam keputusan-keputusan promosi, demosi, dan kompensasi.

2. Tujuan Pengembangan

Informasi yang dihasilkan oleh sistem pengendalian dapat pula dimanfaatkan untuk memudahkan pengembangan pribadi anggota organisasi. Dalam pendekatan pengembangan, seorang manajer mencoba untuk meningkatkan kinerja seorang individu di masa depan. Manajer memberikan saran kepada karyawan mengenai pengembangan karirnya dan membantu bawahan menentukan sasaran kinerja.Manajer menentukan kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan karena karyawan memiliki masukan dalam penilaian, proses pengenbangan menjadi lebih memakan waktu dibandingkan ketika penyelia hanya sekedar mengisi formulir penilaian.”

Dengan demikian penilaian kinerja dapat memotivasi seseorang untuk bisa meningkatkan kualitas dalam menjalankan tugasnya dengan baik, karena jika tugas yang dikerjakan dengan baik dan mampu mencapai prestasi, maka akan dapat memberikan kesempatan atau peluang untuk memperoleh *reward* (penghargaan).

**2.1.5.6 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Auditor Internal**

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja auditor internal selain Profesionalisme dan *Locus of Control*. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja auditor internal menurut Rella Laelatu Rahman (2013) adalah:

“Faktor-faktor yang telah diuraikan tersebut yakni kecerdasan emosional, indepedensi, *locus of control*, komunikasi organisasi, dan kompleksitas tugas memiliki kecenderungan untuk dapat mempengaruhi kinerja auditor internal baik itu positif yaitu meningkatkan ataupun negatif yang menurunkan kinerja auditor internal.”

Berdasarkan pengertian diatas dapat penulis simpulkan bahwa faktor lain yang dapat memperngaruhi kinerja auditor internal yaitu kecerdasan emosional, indepedensi, komunikasi, komitmen organisasi dan kompleksitas tugas.

**2.1.6. Penelitian Terdahulu**

Penelitian sebelumnya yang telah dilakukan beberapa orang terkait penelitian ini dan menjadi bahan masukan atau bahan rujukan bagi penulis dapat dilihat dalam table berikut:

**Tabel 2.1**

**Penelitian Terdahulu**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **NO** | **Nama Penelitian/**  **Tahun** | **Judul penelitian** | **Variabel yang Diteliti** | **Hasil penelitian** | **Persamaan** | **Perbedaan** |
| 1 | Alvaro Amaral Menezes (2008) | Analisis Damapak *Locus of Control* terhadap kinerja dan kepuasan kerja Internal Audit | *Locus of Control*, Kinerja dan Kepuasan Kerja Internal Audit | Internal auditor yang memiliki *Locus of Control* internal menunjukan kinerja yang lebih tinggi dari internal auditor yang memiliki *Locus of Control* eksternal. | Variabel penelitian yaitu, *Locus of Control* dan Kinerja Auditor Internal | 1. tahun penelitian  2. Tempat penelitian |
| 2 | R. Ait Novatiani dan Taufik Mustofa (2014) | Profesionalisme Auditor Internal dan Komitmen Organisasi Audit Internal terhadap Kinerja Auditor Internal | Profesionalisme Auditor internal, Komitmen Organisasi Audit Internal, Kinerja Auditor Internal | Profesionalisme auditor internal dan komitmen organisasi auditor internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor internal. | Variabel penelitian yaitu Profesionalisme Auditor Internal dan Kinerja Auditor Internal | 1.Tahun penelitian  2.Tempat Penelitian |
| 3 | Ida Farida (2012) | Pengaruh Audit Sumber Daya Manusia Perbankan Terhadap Kinerja Karyawan dengan *Locus of Control*sebagai Variabel Pemoderasi | Audit Sumber Daya Manusia Perbankan, Kinerja Karyawan, Locus of Control sebagai variable Pemoderasi | *Locus of Control* semakin meningkatkan pengaruh audit SDM terhadap Kinerja Karyawan. | Variable penelitian, yaitu *Locus Of Control* | 1.Tahun penelitian  2.Tempat Penelitian |
| 4 | Rella Laelatu Rahman (2013) | Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Auditor Internal (Penelitian pada Bulog Drive Jawa Barat) | *Locus of Control* sebagai variable bebas terhadap Kinerja Auditor Internal pada Perum Bulog Drive Jawa Barat adalah *Locus of Control* internal dan mencapai nilai rata-rata 3,14 termasuk kedalam criteria sedang. Hal ini di dukung dengan hasil penelitian responden yang menilai bahwa auditor internal cenderung memiliki perilaku*locus of control* internal yang terwujudkan dalam tindakan yang dilakukan pada pelaksanaan audit maupun diluar tugas audit. | Penilaian atas *Locus of Control* yang dimiliki auditor internal pada | Variabel penelitian yaitu, *Locus of Control*dan Kinerja Auditor Internnal | 1.Tahun penelitian  2.Tempat Penelitian |
| 5 | Soraya Eka Ayudiati (2010) | Analisis Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja dengan Etika Kerja Islam sebagai variabel moderating | *Locus of Control*, Kinerja, Etika Islam sebagai variabel moderating | Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan | Variabel penelitian yaitu, *Locus of Control* | 1.Tahun penelitian  2.Tempat Penelitian |
| 6 | Raihanil Mahmudi (2011) | Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor Internal | Profesionalisme Komitmen Organisasi sebagai Variabel bebas, Kinerja Auditor Internal sebagai variable terikat | Apabila profesionalisme memadai, maka kinerja auditor internal akan berjalan efektif. | Variabel Penelitian yaitu, Kinerja Auditor Internal | 1.Tahun penelitian  2.Tempa  Penelitian |
| 7 | Emiral Mahdy (2012) | Analisis Pengaruh *Locus of control* dan kompleksitas tugas terhadap kinerja auditor internal | *Locus of control*, kompleksitas tugas sebagai variabel bebas dan Kinerja auditor intetnal sebagai variabel terikat | Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel *locus of control* dan kompleksitas tugas terhadap Kinerja auditor Internal | Variabel penelitian yaitu, *Locus of Control* dan Kinerja Auditor Internnal | 1.Tahun penelitian  2.Tempat Penelitian |
| 8 | I Made Geby Kusnandi dan Dewa Gede Dharma Suputhra (2015) | Pengaruh Profesionalisme dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Auditor Di Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali. | Profesionalisme dan *Locus of Control*sebagai Variabel bebas dan Kinerja Auditor sebagai variable terikat | Terdapat pengaruh yang signifikan dari antara Profesionalisme dan *Locus Of Control* terhadap Kinerja Auditor | Variabel penelitian yaitu Kinerja Auditor Internal | 1.Tahun penelitian  2.Tempat Penelitian |

**2.2 Kerangka Pemikiran**

berkaitan dengan topik permasalahan Pengaruh Profesionalisme Auditor Internal dan *Locus of Control* terhadap Kinerja Auditor Internal pada Perusahaan BUMN kota Bandung serta untuk mempermudah pemecahan masalah dalam suatu penelitian ini diperlukan dasar pemikiran, alat ukur, atau landasan dalam penelitian yang disintesiskan dari fakta-fakta, observasi, ataupun kepustakaan. Oleh karena itu, kerangka pemikiran memuat teori, dalil, atau konsep-konsep dari para ahli yang dijadikan dasar dalm penelitian. Atas dasar tersebut, penelitian akan menuangkan definisi profesionalisme auditor internal, *locus of control*, dan kinerja auditor.

Guna memepermudah pemecahan masalah dalam penelitian, maka diperlukan suatu anggapan dasar yang bertitik tolak dari pendapat para ahli mengenai kinerja auditor internal. Penelitian mengemukakan pendapat kinerja menurut Mankunegara (2011:67) adalah sebagai berikut :

“Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Sedangkan pengertian kinerja auditor internal menurut Josina Lawalata, Darwis Said dan Mediaty (2008) mengemukakan bahwa :

“kinerja (Prestasi kerja) auditor adalah suatu hasil karya yang dicapai oleh seorang auditor dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu.”

Kinerja seorang auditor internal di dalam organisasi sangatlah penting peranannya bagi kelangsungan perusahaan itu sendiri, dengan memiliki kinerja yang baik auditor internal diharapkan akan menciptakan hasil pemeriksaan berupa rekomendasi yang efektif dan efisien dan dapat berguna untuk menjadi lebih baik maka auditor internal harus mengikuti Standar Kinerja Auditor Internal menurut*The Institute of Internal Auditor*( 2017:22), yaitu :

1. “Sifat Dasar Pekerjaan
2. Perencanaan Penugasan
3. Pelaksanaan Penugasan
4. Komunikasi Hasil Penugasan
5. Pemantauan Perkembangan
6. Komunikasi Penerimaan Resiko”

Menurut AICPA *(The American Institute of Certified Public Accountants)* dikutip oleh Hery (2010:68) bahwa untuk mengevaluasi kinerja dan efektifitas dari tim audit internal dapat diajukan beberapa pertanyaan mengenai pengalaman audit, prosedur audit, pengetahuan yang dimiliki, laporan audit, tindak lanjut rekomendasi, dan audit tahunan dan jangka panjang.

**2.2.1 Pengaruh Profesionalisme Auditor Internal Terhadap Kinerja Auditor Internal**

Profesionalisme seorang pegawai terutama auditor internal sangat berpengaruh terhadap kelangsungan perusahaan.Profesionalisme auditor internal menunjukan etika professional seorang auditor dalam melaksanakan pemeriksaannya agar hasilnya tepat dan sesuai dengan standar. Menurut Hiro Tugiman (2006 : 187) mengatakan bahwa :

“Seseorang auditor internal yang semakin professional akan semakin menghasilkan laporan auditor internal yang baik.”

Sedangkan pengaruh profesionalisme auditor internal terhadap kinerja auditor internal dalam Hery (2010:67) mengemukakan bahwa:

“Kualitas hasil kinerja auditor internal sangat diperngaruhi tingkat pengetahuan/keahlian yang dimilikinya ( sebagai unsur profesionalisme) yang dimilikinya.”

Seorang auditor internal jika telah melaksanakan tugasnya secara professional, maka diharapkan akan menghasilkan laporan hasil pemeriksaan yang efektif sesuai dengan Standar Profesi Audit Internal (Nasution, 2011 : 34). Laporan hasil pemeriksaan tersebut sangat penting bagi auditor internal terhadap pekerjaannya, maka semakin baik profesionalisme auditor internal akan menghasilkan laporan hasil pemeriksaan yang semakin efektif sehingga mencerminkan kinerja auditor internal yang baik.

Dari paparan diatas, apabila auditor memiliki profesionalisme yang tinggi, maka dia akan melakukan seluruh tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan apa yang telah ditetapkan sebelumnya. Tugas dan tanggung jawab tersebut merupakan hal-hal yang harus dilaksanakan seperti batasan serta kewajiban yang harus dipatuhi serta dijalankan oleh auditor.Apabila seseorang mengikuti batasan-batasan yang ada, maka auditor itu tidak melanggar peraturan dan dapat menyelesaikan semua tanggung jawabnya, dengan begitu akan berdampak pada penilaian yang baik pada kinerjanya.

**2.2.2 Pengaruh *Locus of Control* terhadap Knerja Auditor Internal**

*Locus of Control* merupakan salah satu faktor kepribadian auditor yang berupa sikap dan pandangan seorang auditor dalam segala sesuatu dan diterapkan ketika dia bekerja. Stephen Robbins yang dialih bahasakan oleh Bob Sabran (2010:48) mengemukakan bahwa *locus of control* adalah :

“*Locus of Control* adalah drajat dimana orang-orang percaya bahwa mereka bisa menentukan nasib sendiri.Sebagian orang meyakini bahwa mereka mengendalikan nasib mereka sendiri.Yang lain melihat diri mereka sebagai pion, yang menyakini bahwa segala hal yang terjadi dalam hidup mereka itu semata-mata karena keberuntungan atau kebetulan.”

*Locus of control* Internal mencerminkan seorang auditor yang percaya bahwa dirinya sendiri sedang mengendalikan peristiwa dan konsekuensi yang diterima yang mempengaruhi kehidupan mereka.Sedangkan *locus of control eksternal* seorang auditor yang bahwa prestasi mereka merupakan hasil diluar kendali diri mereka sendiri baik itu takdir, kebetulan atau kehendak pimpinan.Hyatt dan Prawit (2001) memberikan beberapa bukti bahwa *locus of control* internal berhubungan dengan peningkatan kerja dan *locus of control* internal seharusnya memiliki tingkatan yang lebih tinggi dalam lingkungan audit. Patten (2005) dalam mahdy (2012) menunjukan bahwa pemahaman tentang struktur audit dan hubungannya dengan *locus of control* dapat membantu departemen audit internal meningkatkan kinerja staff-staff mereka.

Dalam penelitiannya yang berkaitan dengan pengaruh *locus of control* terhadap kinerja seorang auditor internal Alvaro Amaral Menezes (2008) menyatakan bahwa internal auditor memiliki *locus of control* internal ( mereka yang meyakini bahwa output berdasarkan pada tindakan mereka) akan menunjukan prestasi kerja yang memiliki *locus of control* eksternal pada situasi yang memungkinkan control yang lebih besar pada individu sehingga tingkat kinerja internal auditor tergantung pada kecocokan antara struktur audit dan *locus of control*. Secara spesifik, dalam lingkungan kerja internal auditor yang terstruktur, internal auditor yang memiliki *locus of control* internal akan memiliki kinerja yang lebih baik dari internal auditor yang memiliki *locus of control* eksternal. Dalam Soraya (2010) mengatakan kinerja juga dipengaruhi oleh tipe personalitas individu, individu dengan *locus of control*internal lebih banyak berorientasi pada tugas yang dihadapinya sehingga akan meningkatkan kinerja mereka.

Stephen Robbins (2010:48) menunjukan bahwa pemahaman tentang struktur audit dan hubungannya dengan *locus of control* dapat membantu bagian audit internal untuk meningkatkan kinerja staf-staf mereka.

“seorang manajer bisa memperkirakan bahwa orang-orang yang memiliki *locus of control* eksternal menyalahkan kinerja yang buruk merupakan akibat dari prasangka atasan, rekan kerja, atau peristiwa lain diluar kendali mereka. Sedangkan yang memiliki *locus of control* internal berpendapat kinerja yang buruk merupakan pengaruh tindakan dari diri mereka sendiri.”

**Landasan Teori**

**Profesionalisme Auditor Internal *Locus of Control* Kinerja Auditor Internal**

1. A.Aren *et al* (2012,2014) 1. Stephen Robbins *et al* (2010) 1. Ruky (2002)

2.Standar profesi Audit Internal 2.Ghufron (2010) 2. Payaman J (2009)

(SPAI) (2004) 3.Kreitner dan Kinicki (2010) 3.Mankunegara (2011)

3. Sawyer *et al* (2009) 4. Stephen Robbin( 2010)

4.Hiro Tugiman(2006) 5. Mulyadi (2009)

5. Mulyadi (2010) 6. IIA (2017)

6. sukrisno agoes(2013) 7. Simamora (2006)

8. Hery (2010)

**Referensi**

Alvaro Amaral Menezes (2008)

R. Ait Novatiani dan Taufik Mustofa (2014)

Rella Laelatu Rahman (2013)

I Made Gheby Kusnandi dan Dewa Gede Dharma Suphutra (2015)

**Data penelitian**

1. Perusahaan BUMN Sektor Jasa Kota Bandung

2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Auditor Internal

3. Kuesioner 78 sampel

Profesionalisme Auditor Internal

**Premis**

**1.**Hiro Tugiman (2006)

2.Hery (2010)

Kinerja Auditor Internal

Hipotesis 1

**Premis**

1. Stephen Robbins (2010)

2. Mahdy (2012)

3.Alvaro Amaral Menezes ((2008)

4.Soraya (2010)

Kinerja Auditor Internal

*Locus of Control*

Hipotesis 2

Profesionalisme Auditor Internal dan *Locus of Control*

**Premis**

**1.**Hiro Tugiman (2006)

2.Hery (2010)

3.Stephen Robbins (2010)

4. Mahdy (2012)

5Alvaro Amaral Menezes (2008)

6.Soraya (2010)

Kinerja Auditor Internal

Hipotesis 3

**Referensi**

1.Sugiyono (2016)

2.Uma Sekaran ( 2011)

3.Singgih Santosa (2012)

4.Gurajati (2012)

Analisis Data

SPSS Versi 23

1. Analisis Deskriptif

2. Analisis Verifikatif

3. Uji Asumsi Klasik ( Uji Normalitas,Uji Multikolonieritas, Uji Heteroskedasatisitas)

4. Uji Validitas Instrumen

5. Uji Reliabilitas Instrumen

6. Analisis Korelasi Berganda

7. Analisis Regresi Linier Berganda

8. Analisis Koefisien Determinasi

9. Pengujian secara Parsial ( Uji t)

10.Pengujian secara Simultan (Uji F)

**Gambar 2.2**

**Kerangka pemikiran**

**2.3 Hipotesis Penelitian**

Bertitik tolak dari kerangka pemikiran tersebut diatas, penelitian mengajukan hipotesis sebagai berikut :

Hipotesis 1 : Terdapat Pengaruh Profesionalisme Auditor Internal terhadap Kinerja Auditor Internal.

Hipotesis 2 : Terdapat Pengaruh antara *Locus of Control* terhadap Kinerja Auditor Internal.

Hipotesis 3 : Terdapat Pengaruh antara Profesionalisme Auditor Internal dan *Locus of Control* terhadap Kinerja Auditor Internal.

**BAB III**

**METODE PENELITIAN**

**3.1 Metode Penelitian yang Digunakan**

**3.1.1 Metode Penelitian**

Metode penelitian merupakan sekumpulan peraturan, kegiatan, dan prosedur yang digunakan oleh pelaku suatu disiplin ilmu dalam melakukan penelitian.Pokok utama dalam penelitian ini, yaitu aturan bagaimana kita melakukan penelitian tersebut. Menurut Sugiono (2016:2) metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.”

**3.1.2 Objek Penelitian**

Objek penelitian adalah objek yang diteliti di dalam sebuah penelitian. Dalam penelitian ini, lingkup penelitian yang ditetapkan penulis sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti mengenai Pengaruh Profesionalisme Auditor Internal dan *Locus of Control* terhadap Kinerja Auditor Internal. Penullis mengangkat judul ini karena Profesionalisme Auditor Internal dan *Locus of Control* merupakan hal yang penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja auditor internal perusahaan.Kinerja auditor internal merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan karena kinerja auditor internal sangat berpengaruh dalam keberlangsungan pengendalian internal perusahaan dan efektifitas perusahaan dalam mencapai tujuan. Sementara itu sebagai subjek penelitian adalah karyawan bagian Satuan Pengawas Internal atau Auditor Internal di beberapa BUMN Sektor Jasa yang berada di kota Bandung.

**3.1.3 Pendekatan Penelitian**

Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif dan verifikatif, dikarenakan adanya variabel-variabel yang akan dijelaskan dan ditelaah hubungannya. Adapun tujuan untuk menyajikan gambaran secara terstruktur dan akurat mengenai fakta-fakta serta hubungan antar variabel yang diteliti.

Menurut Sugiono (2016 : 53 ), yang dimaksud dengan metode deskriptif adalah :

“ Suatu rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variable mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel mandiri adalah variabel yang berdiri sendiri, bukan variabel independen, karena kalau variabel independen selalu dipasangkan dengan variabel dependen).”

Sedangkan menurut Uma Sekaran (2011:158) mengatakan bahwa :

“Metode deskriptif dilakukan untuk mengetahui dan menjadi mampu untuk menjelaskan karakteristik variabel yang diteliti dalam suatu situasi.”

Tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk menjelaskan, meringkaskan berbagai kondisi, berbagai situasi, atau berbagai variabel yang timbul dimasyarakat yang menjadi objek penelitian itu berdasarkan apa yang terjadi. Kemudian mengangkat kepermukaan karakter atau gambaran tentang kondisi, situasi, maupun variabel tersebut.

Untuk mengatasi masalah yang ada maka penulis mencoba melakukan penelitian ini terlebih dahulu menjelaskan variabel apa saja yang akan diteliti dan mengumpulkan informasi awal meliputi pencarian informasi secara mendalam mengenai hal yang akan diteliti. Data yang diperoleh kemudian diolah, dianalisis, dan diproses lebih lanjut dengan dasar-dasar teori yang telah dipelajari.

Menurut Sugiono (2016 : 21), yang dimaksud dengan metode verifikatif adalah :

“Penelitian verifikatif pada dasarnya untuk menguji teori dengan pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan perhitungan statistic yang digunakan untuk menguji pengaruh variable X1 dan X2 terhadap Y. Verifikatif menguji teori dengan pengujian suatu hipotesis apakah diterima atau ditolak .”

Tujuan dari penelitian deskriptif verifikatif adalah untuk menjelaskan, meringkaskan berbagai kondisi, berbagai situasi, atau berbagai variabel yang timbul dimasyarakat yang menjadi objek penelitian itu berdasarkan apa yang terjadi. Kemudian mengangkat ke permukaan karakter atau gambaran tentang kondisi, situasi, ataupun variabel dan melihat pengaruh profesionalisme auditor internal dan *locus of control* terhadap kinerja auditor.

**3.1.4 Model Penelitian**

Model penelitian merupakan abstraksi dari fenomena-fenomena yang sedang diteliti. Dalam hal ini sesuai dengan judul skripsi yang penulis kemukakan maka model penelitian ini dapat dilihat dalam gambar sebagai berikut :

Profesionalisme Auditor Internal

(X1)

Kinerja Auditor Internal

(Y)

*Locus of Control*

(X2)

Gambar 3.1

Model Penelitian

**3.2 Definisi Variabel dan Operasional Variabel Penelitian**

**3.2.1 Definisi Variabel Penelitian**

Menurut Uma Sekaran (2011 : 115) mendefinisikan tentang variabel adalah sebagai berikut :

“Variabel adalah adapun yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai. Nilai bisa berbeda pada berbagai waktu untuk objek atau orang yang sama, atau pada waktu yang sama untuk objek atau orang yang berbeda.”

Sesuai dengan judul skripsi yaitu : Pengaruh Profesionalisme Auditor Internal dan *Locus of Control* terhadap Kinerja Auditor Internal maka penulis melakukan penelitian dan variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel independen, dan variabel dependen. Adapun penjelasan sebagai berikut :

1. Variabel independen atau Variabel bebas

Menurut Uma Sekaran (2011:117) mendefinisikan tentang variabel independen atau variabel bebas sebagai berikut :

“Variabel bebas adalah variabel yang mengambil variabel terikat, entah secara positif maupun secara negative. Jika terdapat variabel bebas, variabel terikatpun akan hadir, dan dengan setiap unit kenaikan dalam variabel bebas, terdapat pula kenaikan atau penurunan dalam variabel terikat.”

Maka dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen atau variabel bebas adalah : Profesionalisme Auditor Internal dan *Locus of Control*

1. Variabel dependen atau variabel terikat

Menurut Uma Sekaran (2011:116) mendefinisikan tentang variabel terikat adalah sebagai berikut :

“Variabel terikat merupakan variabel yang menjadi perhatian utama peneliti.”

Pada penelitian ini yang menjadi variabel dependen atau variabel terikat adalah Kinerja Auditor Internal.

**3.2.2 Operasionalisasi Variabel**

Operasionalisasi variabel merupakan penjelasan dan pengertian teoritis variabel untuk dapat diamati dan diukur sesuai dengan alat ukur yang dijabarkan kedalam indicator pernyataan angket serta disusun urutan item pertanyaan dari setiap variabel penelitian. Adapun variabel-variabel yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah Profesionalisme Auditor Internal dan *Locus of Control* sebagai variabel bebas dan Kinerja Auditor Internal sebagai variabel terikat.

Untuk memperjelas mengenai variabel penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini dapat dilihat operasionalisasi variabel masing-masing pada table berikut:

**Tabel 3.1**

**Operasionalisasi Variabel**

**Profesionalisme Auditor Internal**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Konsep Variabel** | **Dimensi** | **Indikator** | **No**  **Kuisioner** | **Skala** |
| Profesionalisme Auditor Internal  (X1)  Kemampuan profesional merupakan tanggung jawab bagian audit internal dan setiap audit internal. Pimpinan audit internal dalam setiap pemeriksaan haruslah menugaskan orang-orang yang secara bersama atau keseluruhan memiliki pengetahuan, kemampuan, dan berbagai disiplin ilmu yang diperlukan untuk melaksanakan secara tepat dan pantas  Sumber : Hiro Tugiman (2006:27) | Kriteria profesionalisne auditor internal:  Indepedensi | 1. Melaksanakan pekerjaan secara bebas   1. Melaksanakan pekerjaan secara objektif | 1  2 | Ordinal |
| KemampuanProfesional | 1. jaminan keahlian teknis 2. Memiliki pengetahuan, keterampilan, dan disiplin ilmu. 3. Pendidikan berkelanjutan. 4. Memiliki keahlian profesional | 3  4-6  7  8 | Ordinal |
| Lingkup  Pekerjaan | 1. Keandalan informasi 2. Kesesuaian dengan perundang-undangan 3. Perlindungan terhadap harta 4. Penggunaan sumber daya yang ekonomis 5. Pencapaian tujuan | 9  10  11  12  13 | Ordinal |
| Pelaksanaan Tugas Audit Internal | 1. Tanggung jawab dalam perencanaan 2. Tanggung jawab dalam pengujian dan pengevaluasian informasi 3. Penyampaian hasil audit 4. Tindak lanjut hasil audit | 14  15  16  17 | Ordinal |
| 1. Manajemen bagian audit internal   Sumber : Hiro Tugiman (2006:16) | 1. Tujuan, kewenangan dan tanggung jawab pimpinan 2. Kebijakan dan prosedur secara tertulis 3. Pengembangan sumberdaya manusia 4. Koordinasi dengan auditor eksternal | 18  19  20  21 |  |

**Tabel 3.2**

**Operasionalisasi Variabel**

***Locus of Control***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Konsep Variabel** | **Dimensi** | **Indikator** | **No kuisioner** | **Skala** |
| *Locus of Control*  (X2)  *Locus of control* adalah sebagian orang meyakini bahwa mereka mengendalikan nasib mereka sendiri. Yang lain melihat diri mereka sebagai pion, yang meyakini bahwa segala hal yang terjadi dalam hidup mereka itu semata-mata karena keberuntungan atau kebetulan. *Locus of control* pada kalangan pertama bersifat internal; orang-orang ini percaya bahwa mereka bisa mengendalikan nasib sendiri. *Locus of control* pada kelompok kedua bersifat eksternal; mereka percaya bahwa kehidupan mereka diatur oleh kekuatan dari luar diri.  Stephen Robbins dialih bahasakan oleh Bob Sabran dan Devi Barnandi (2010:48) | Jenis-jenis *Locus of Control*  *Locus of Control* internal | 1. Percaya pada kemampuan diri sendiri. 2. Merasa puas dengan hasil pekerjaan. 3. Merasa nyaman dengan suasana kerja. 4. Selalu ikut terlibat dalam pekerjaan. 5. Memiliki prasangka baik terhadap atasan atau rekan kerja. | 1  2  3  4  5 | Ordinal |
| *Locus of Control* Eksternal  Stephen Robbins dialih bahasakan oleh Bob Sabran dan Devi Barnandi (2010:48) | 1. Percaya pada keberuntungan. 2. Kurang puas dengan pekerjaan. 3. Merasa terasingkan dengan suasana kerja. 4. Kurang terlibat dalam pekerjaan. 5. Memiliki prasangka buruk terhadap atasan atau rekan kerja.   Stephen Robbins dialih bahasakan oleh Bob Sabran dan Devi Barnandi (2010:48) | 6  7  8  9  10 | Ordinal |

**Tabel 3.3**

**Operasionalisasi Variabel**

**Kinerja Auditor Internal**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Konsep Variabel** | **Dimensi** | **Indikator** | **No**  **Kuesioner** | **Skala** |
| Kinerja Auditor Internal  (Y)  kinerja (prestasi kerja) auditor adalah suatu hasil pola tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan sesuai dengan standar prestasi, kualitatif maupun kuantitatif, yang telah ditetapkan oleh individu secara pribadi maupun oleh perusahaan tempat individu bekerja.  Larkin dan Seweikart(1992)  Alvaro Amaral Menezes (2008) | Sifat Dasar pekerjaan | 1. Tata Kelola  2. Pengelolaan Risiko  3. pengendalian | 1  2  3 | ordinal |
| Perencanaan  Penugasan | 1.Pertimbangan Perencanaan  2.Tujuan penugasan  3. Ruang lingkup penugasan  4.Alokasi sumber daya penugasan  5. Program kerja Penugasan | 4  5  6  7  8 | ordinal |
| Pelaksanaan Penugasan | 1. pengidentifikasian informasi  2. Analisis dan Evaluasi  3. Pendokumentasian Informasi  4. Supervisi Penugasan | 9  10  11  12 | ordinal |
| Komunikasi Hasil penugasan | 1. Kriteria Komunikasi  2. Kualitas Komunikasi  3. Kesalahan dan kealpaan  4. dilakukan sesuai Standar  5. penyampaian hasil penugasan | 13  14  15  16  17 | ordinal |
| Pemantauan  perkembangan | 1.Memantau disposisi hasil penugasan | 18 | ordinal |
| Komunikasi Penerimaan Risiko  *The Institute of Internal Auditor* ( 2017:22) | 1. Mengkomunikasikan hasil kepada dewan.  *The Institute of Internal Auditor* ( 2017:22) | 19 | ordinal |

**3.3 Populasi dan Sampel Penelitian**

**3.3.1 Populasi Penelitian**

Untuk melakukan penelitian, terlebih dahulu harus ditentukan populasi yang akan diteliti. Sebagaimana oleh Sugiono (2016:80) mengenai populasi adalah sebagai berikut :

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristis tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya.”

Sedangkan pengertian populasi menurut Uma Sekaran (2011:64) sebagai berikut :

“Populasi adalah keseluruhan kelompok orang, peristiwa, atau hal yang ingin peneliti investigasi.”

Berdasarkan pengertian dari kedua pendapat pakar tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari.Tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah auditor internal yang berada pada 4 BUMN Sektor Jasa di kota Bandung. Disajikan pada table berikut:

**Tabel 3.4**

**Populasi pada 5 BUMN di Kota Bandung**

|  |  |
| --- | --- |
| **Perusahaan** | **Divisi satuan pengawas internal** |
| PT. INTI (Persero) | 9 orang |
| PT. Telkom Indonesia Tbk. | 30 orang |
| PT Kereta Api Indonesia (Persero) | 30 orang |
| PT PLN (Persero) | 28 orang |
| Jumlah Keseluruhan | 97 Orang |

Sumber :[www.Sahamok.com](http://www.Sahamok.com)

**3.3.2 Sampel Penelitian**

Menurut Sugiono (2016 : 116 ), pengertian sampel adalah sebagia berikut :

“ Sampel adalah bagaian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila jumlah populasi besar dan tidak mungkin dilakukan penelitian terhadap seluruh anggota populasi maka dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut.”

Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Selain itu juga diperhatikan bahwa sampel yang dipilih harus menunjukan segala karakteristik populasi sehingga tercermin dalam sampel yang dipilih, dengan kata lain sampel harus dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya atau mewakili (representatif)

Untuk menghitung penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu, maka digunakan rumus slovin sebagai berikut:

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N= Jumlah populasi

e² = taraf nyata atau batas kesalahan

Presisi yang digunakan dalam penelitian ini diambil nilai e= 5% sehingga ukuran sampel dapat dihitung sebagai berikut:

Berdasarkan perhitungan di atas maka diketahui bahwa jumlah sampel yang mewakili dari populasi dalam penelitian ini sebanyak 78 responden. Untuk penyebaran sampel pada empat perusahaan tersebut dapat digunakan perhitungan sebagai berikut :

***Jumlah Populasi***

***Ukuran Sampel = x sample***

***Total populasi***

**Tabel 3.5**

**Pembagaian sampel/distribusi sampel**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Nama Perusahaan** | **Karyawan Divisi Satuan Pengawas Internal (populasi)** | **Perhitungan** | **Total Sampel**  **(dibulatkan)** |
| 1 | PT.INTI | 9 orang | x78= 7,2 | 7 |
| 2 | PT.Telkom Indonesia | 30 orang | x78= 24,1 | 24 |
| 3 | PT.Kereta Api Indonesia (Persero) | 30 orang | x78 =24,1 | 24 |
| 4 | PT.PLN (Persero) | 28 orang | x78=22,5 | 23 |
| **Total Jumlah Sampel** | | | | **78** |

**3.3.3 Teknik Sampling**

Sampling adalah suatu cara pengumpulan data yang sifatnya tidak menyeluruh, yaitu tidak mencakup seluruh objek penelitian (populasi) akan tetapi sebagian saja dari populasi. Sugiyono (2016 : 84) menyatakan bahwa :

“Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel”

Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan *Probability sampling* dengan jenis *simple random sampling*.

Menurut Sugiyono (2016:85) menyatakan bahwa *Probability sampling* adalah sebagai berikut:

“*Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.”

Teknik sampel ini meliputi, *simple random sampling, proportionate stratified random sampling, disproportionate stratified random, sampling area (cluster) sampling* (sampling menurut daerah).

Jenis *probability sampling* yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *simple random sampling*. Menurut Sugiyono (2016:118) bahwa:

“ dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Cara demikian dilakukan bila anggota populasi dianggap homogen.”

Berdasarkan teori diatas maka dalam penelitian ini, jumlah populasi satuan pengawas intern yang ada di PT. INTI (Persero), PT. Telkom Indonesia Tbk, PT Kereta Api Indonesia, PT PLN (persero) yang dijadikan sampel, yaitu sebanyak 78 orang yang diambil secara *random.*

**3.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data**

**3.4.1 Sumber Data**

Sebagian besar tujuan penelitian adalah untuk memperoleh data yang relevan, dapat dipercaya dan dapat dipertanggung jawabkan.Dalam penyusunan skripsi ini penulis memperoleh data dari sumber primer.

Sugiyono (2016 : 193) mendefinisikan sumber primer yaitu :

“sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.”

Dari uraian diatas, data primer merupakan data yang mengacu pada informasi yang di peroleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi.Data primer tersebut bersumber dari hasil pengumpulan data berupa kuesioner dan wawancara kepada responden pada Perusahaan Sektor Jasa BUMN Kota Bandung yang telah ditetpkan oleh peneliti sebagai objek penelitian.

**3.4.2 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang dilakukan untuk memperoleh data dan keterangan-keterangan yang diperlukan dalam penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian Lapangan ( *Field Research)*

Penelitian lapangan merupakan cara untuk memperoleh data *primer* yang secara langsung melibatkan pihak responden yang dijadikan sampel dalam penelitian. Metode penelitian lapangan yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut :

1. Wawancara

Penulis memperoleh data dengan cara melakukan Tanya jawab secara langsung untuk meminta keterangan mengenai hal yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

1. Kuesioner

Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden adalah berbentuk kuesioner.Jenis kuesioner yang penulis gunakan adalah kuesioner tertutup, yaitu kuesioner yang sudah disediakan jawabannya. Adapun alasan penulis menggunakan kuesioner tertutup adalah :

* Kuesioner tertutup memberikan kemudahan kepada responden dalam memberikan jawaban.
* Kuesioner tertutup lebih praktis
* Keterbatasan biaya dan waktu penelitian.

1. Kepustakaan (Library Research)

Penelitian ini dilakukan melalui studi kepustakaan atau studi litertur dengan cara memperlajari, meneliti, mengkaji, serta menelaah literature berupa buku-buku, jurnal, peraturan perundang-undangan, majalah, surat kabar, artikel, dan penelitian-penelitian sebelumnya yang memiliki hubungan dengan masalah yang diteliti. Studi kepustakaan ini bertujuan untuk memperoleh sebanyak mungkin teori yang diharapkan akan dapat menunjung data yang dikumpulkan dan pengolahannya lebih lanjut dalam penelitian ini.

1. Riset internet (*Online Research*)

Penulis berusaha untuk memperoleh berbagai data dan informasi tambahan dari situs-situs yang berhubungan dengan berbagai informasi yang dibutuhkan penelitian.

**3.5 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis**

**3.5.1 Metode Analisis Data**

Menurut Sugiyono (2016;147) yang dimaksud dengan analisis data adalah sebagai berikut :

“Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih nama yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri Maupun orang lain.”

Analisis data dilakukan untuk mengolah data menjadi informasi, data akan menjadi mudah dipahami dan bermanfaat untuk menjawab masalah-masalah yang berkaitan dengan kegiatan penelitian. Data yang dianalisis merupakan data hasil pendekatan survei penelitian dari penelitian lapangan, dan penelitian kepustakaan, kemudian dilakukan analisa untuk menarik kesimpulan. Adapun urutan analisis yang dilakukan yaitu :

1. Penulis melakukan pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner pada populasi yang telah ditentukan.
2. Setelah dilakukan pengumpulan data, kemudian menentukan alat pengukuran yang digunakan untuk memperoleh data dari elemen-elemen yang akan diselidiki. Dalam penelitian ini alat pengukuran yang dimaksud adalah daftar penyusunan pernyataan atau kuesioner.

Skala pengukuran merupakan kesempatan yang digunakan sebagai acuan untuk menetukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan skala *likert.*

Menurut Sugiyono (2016 : 132) “Skala *likert* yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosisal.”

Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Untuk keperluan analisis kuantitatif, dengan berpedoman kepada skala *likert* dimana jawaban atas pertanyaan atau pernyataan positif akan diberikan skor dengan kriteria Selalu (SL) = 5 , Sering (S) = 4 , Kadang-kadang (KK) = 3 , Hampir Tidak Pernah (HTP) = 2 , Tidak Pernah (TP) = 1. Dan untuk pertanyaan atau pernyataan negative akan diberikan skor dengan kriteria Selalu (SL) = 1 , Sering (S) = 2 , Kadang-kadang (KK) = 3 , Hampir Tidak Pernah (HTP) = 4 , Tidak Pernah (TP) = 5 .

Analisis data merupakan proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang mudah dibaca, dipahami dan diinterpretasikan. Untuk menilai variable X1, X2, dan Y, maka analisis yang digunakan yaitu berdasarkan rata-rata *(mean)* dari masing-masing variabel. Nilai rata-rata didapat dengan menjumlahkan data keseluruhan dalam setiap variabel, kemudian dibagi dengan responden.

Rumus rata-rata (*mean)* sebagai berikut :

Untuk variabel XI, X2, dan Y:

Untuk Variabel X1 : *Me* =

Untuk Variabel X2 : *Me* =

Untuk Variabel Y : *Me* =

Keterangan :

Me = *mean* (rata-rata)

X = Nilai X ke *i* sampai ke n

Y = Nilai Y ke *i* sampai ke n

∑ = Epilon (baca jumlah)

N = Jumlah Responden

*Mean* merupakan teknik penjelasan kelompok yang didasarkan atas nilai rata-rata dari setiap variable. Setelah mendapat rata-rata (*mean)* dari variabel, kemudian dibandingkan dengan kriteria yang penulis tentukan berdasarkan nilai yang terendah 1(satu) dan nilai tertinggi 5 (lima) dari hasil penyebaran kuesioner.

Nilai variabel terdapat 21 pertanyaan, nilai tertinggi adalah 5 sehingga (5 x 21= 105) sedangkan nilai terendah variabel adalah 1 sehingga (1 x 21= 21). Sedangkan nilai variabel terdapat 10 pertanyaan, nilai tertinggi variabel adalah 5 sehingga (5 x 10 = 50) dan nilai terendah variabel adalah 1 sehingga (1 x 10 = 10). Untuk variabel Y terdapat 19 pertanyaan, nilai tertinggi variabel Y adalah 5 sehingga (5 x 19= 95) sedangkan nilai terendah variabel Y adalah 1 sehingga (1 x 19= 19). Atas dasar nilai tertinggi dan terendah tersebut, maka dapat ditentukan rentang interval yaitu total nilai tertinggi dikurangi nilai terendah dibagi jumlah kriteria. Dengan demikian dapat ditentukan rentang interval masing-masing variabel berikut:

1. Kriteria untuk menilai profesionalisme auditor (variabel ) pada suatu perusahaan. Rentang (= 16,8)dengan demikian dapat diperoleh kriteria penelitian sebagai berikut:

**Tabel 3.6**

**Kriteria Penilian Profesionalisme Auditor internal**

|  |  |
| --- | --- |
| **Penilaian** | **Keterangan** |
| 88,2 – 105 | Sangat profesional |
| 71,4 – 88,1 | profesional |
| 54,6 – 71,3 | Cukup profesional |
| 37,8 – 54,5 | Kurang profesional |
| 21 – 37,7 | Tidak profesional |

1. Kriteria untuk menilai *locus of control* (variabel ) pada suatu perusahaan. Rentang (= 8,0) dengan demikian dapat diperoleh kriteria penelitian sebagai berikut:

**Tabel 3.7**

**Kriteria Penilaian *Locus of Control***

|  |  |
| --- | --- |
| **Penilaian** | **Keterangan** |
| 42 – 50 | Sangat terkendali |
| 34 – 41 | Terkendali |
| 26 – 33 | Cukup terkendali |
| 18 – 25 | Kurang terkendali |
| 10 - 17 | Tidak terkendali |

1. Kriteria untuk menilai Kinerja Auditor Internal (variabel Y) pada suatu perusahaan. rentang ( = 15,2) dengan demikian dapat diperoleh kriteria penelitian sebagai berikut:

**Tabel 3.8**

**Kriteria Penilaian Kinerja Auditor Internal**

|  |  |
| --- | --- |
| **Penilaian** | **Keterangan** |
| 79,8– 95 | Sangat Baik |
| 64,5­–79,7 | Baik |
| 49,2– 64,4 | Cukup Baik |
| 33,9 – 49,1 | Kurang Baik |
| 18,6 – 33,8 | Tidak Baik |

**3.5.2 Transformasi Data Ordinal menjadi Data Interval**

Sebelum melakukan kegiatan analisis tersebut, penelitian yang menggunakan skala ordinal perlu diubah terlebih dahulu ke skala interval menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI) (Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro, 2008 :30). Langkah-langkah menggunakan MSI adalah sebagai berikut :

1. Menghitung distribusi frekuensi setiap pilihan jawaban responden
2. Menggunakan proporsi dari setiap jawaban berdasarkan distribusi frekuensi
3. Menghitung proporsi kumulatif dengan jalan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan perkolom skor
4. Menghitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh dengan menggunakan table distribusi normal
5. Menentukan nilai tinggi densitas untuk setiap nilai Z yang diperoleh dengan menggunakan table tinggi densitas.
6. Menghitung *scale value* (nilai interval rata-rata) untuk setiap pemilihan jawaban melalui persamaan berikut ini :

*Scale Value =*

Keterangan :

*Density at lower limit =* Kepadatan batas bawah

*Density at upper limit =* Kepadatan batas atas

*Area below upper limit =* Daerah di bawah batas atas

*Area below lower limit =* Daerah di bawah batas bawah

1. Menghitung *score* (nilai hasil transformasi) untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut:

**3.5.3 Uji Asumsi Klasik**

Sebelum dibuat analisis korelasi dan regresi, ada beberapa pengujian yang harus dijalankan terlebih dahulu untuk menguji apakah model yang dipergunakan tersebut mewakili atau mendekati kenyataan yang ada.Untuk menguji kelayakan model regresi yang digunakan, maka harus terlebih dahulu memenuhi uji asumsi klasik.

Terdapat tiga jenis pengujian pada asumsi klasik ini,antaranya :

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai kontribusi normal atau tidak.Dalam model regresi linier, asumsi ini ditunjukan oleh nilai *error*(ε)yang berdistribusi normal.Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Pengujian normalitas data menggunakan *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov* dalam program SPSS. Menurut Singgih Santosa (2012:393) dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas *(Asymtotic Significance)*, yaitu:

1. Jika probabilitas > 0,05 maka distribusi dari model regresi adalah normal.
2. Jika probabilitas < 0,05 maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.
3. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah hubungan linier sempurna atau pasti diantara beberapa atau semua variabel independen dari model regresi.Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada sebuah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen.Jika terjadi korelasi maka dinamakan terdapat *problem multikolinieritas.*Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable independen. Jika terbukti ada *multikolinieritas,*sebaiknya salah satu variabel independen yang ada dikeluarkan dari model, lalu pembuatan model regresi diulang kembali (Singgih Santoso, 2012 :234). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada besaran *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*.Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah mempunyai angka *tolerance* mendekati 1.Batas VIF adalah 10, jika nilai VIF di bawah 10, maka tidak terjadi gejala multikolinieritas(Gujarati, 2012:432). Menurut Singgih Santoso (2012:236) rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Uji Heteroskedatisitas

Uji Heteroskedatisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian atau residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Menurut Gurajati (2012 : 406) untuk menguji ada tidaknya heteroskedatisitas digunakan uji *rank-Spearman* yaitu dengan mengkorelasikan variabel independen terhadap nilai absolut dari residual (*error*).Untuk mendeteksi gejala uji heteroskedastisitas, maka dibuat persamaan regresi dengan sumsi tidak ada heteroskedastisitas kemudian menentukan nilai absolut residual, selanjurnya meregresikan nilai absolut residual diperoleh sebagai variabel dependen serta dilakukan regresi dari variabel independen. Jika nilai koefisien korelasi antara variabel independen dengan nilai absolut dari *residual* signifikan, maka kesimpulannya terdapat heteroskedastisitas (varian dari *residual* tidak homogen).

**3.5.4 Uji Validitas dan Reliabititas Instrumen**

**3.5.4.1 Uji Validitas Instrumen**

Suatu instrimen dinyatakan valid aoabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variable yang diteliti secara tepat. Pengujian validitas adalah pengujian yang ditunjukan untuk mengetahui suatu dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan. Sugiyono (2016:121) menyatakan bahwa :

“Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid.Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.”

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Uji validitas instrument yang digunakan adalah validitas isi dengan analisis sistem, yaitu dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor butir instrument dengan skor total.

Menurut Sugiyono (2016:188) menyatakan bahwa

“teknik korelasi untuk menentukan validitas item ini sampai sekarang merupakan teknik yang paling banyak digunakan dan item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula.”

Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah jika r = 0.3, jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 , maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Adapun rumus untuk menguji validitas yaitu menggunakan korelasi *product momen* sebagai berikut :

rxy =

Keterangan:

*r*  = Koefisien korelasi

Σ*xy*= Jumlah perkalian variabel *x* dan *y*

Σ*x* = Jumlah nilai variabel *x*

Σ*y* = Jumlah nilai variabel *y*

Σ*x2*= Jumlah pangkat dua nilai variabel *x*

Σ*y2*= Jumlah pangkat dua nilai variable *y*

*n*  = Banyaknya sampel

**3.5.4.2 Uji Reliabilitas Instrumen**

Pengujian Reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah kuesioner dapat memberikan ukuran yang konstan atau tidak.Instrumen (kuesioner) yang handal berarti mampu mengungkapkan data yang dapat dipercaya. Menurut Husein Umar (2000:135) menyatakan bahwa:

“Suatu angka indeks untuk menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur didalam mengukur gejala yang sama. Setiap alat pengukur seharusnya memilki kemampuan untuk memberikan hasil yang konsisten”

Uji reliabilitas dalam penelitian ini penulis menggunakan metode *Alpha Cronbach.* () yang penulis kutip dari Ety Rochaety (2007:54) dengan rumus sebagai berikut :



Keterangan :

 = Koefisien Reliabilitas *Alpha Cronbach*

*S2* = Varians Skor Keseluruhan

** =Varians masing-masing item

N = Jumlah item pertanyaan yang diuji

Adapun kriteria untuk menilai reliabilitas instrumen penelitan ini yang merujuk kepada pendapat Nunnaly (1967) dalam Ghozali (2007:42) yang menyatakan sebagai berikut : ”Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60.”.

Data dianalisis dengan bantuan perhitungannya mengunakan aplikasi komputer SPSS versi 23

**3.6 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis**

**3.6.1 Rancangan Analisis**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode analisis deskkriptif karena adanya variabel-variabel yang akan ditelaah hubungannya serta tujuannya untuk menyajikan gambaran yang terstruktur, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta serta hubungan antar variabel yang penulis teliti. Penulis juga melakukan analisis terhadap data yang telah diuraikan dengan menggunakan metode kuantitatif. Adapun pengertian metode kuantitatif menurut sugiyono (2016:13) adalah sebagai berikut:

“metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivism*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.”

Pengelolaan data dilakukan dengan menggunakan program Microsoft excel dan program SPSS *(Statistical Product and Service Solution)*. Kemudian hasil data yang telah di konversi tersebut selanjutnya diolah menggunakan analisis regresi sederhana dan analisis regresi linier berganda.

**3.6.2 Analisis Regresi Berganda**

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X1, X2,….Xn) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

Keterangan :

Y = Variabel Dependen

α = Harga Konstanta

b1 = Koefisien Regresi pertama

b2 = Koefisien Regresi kedua

X1 = Variabel Independent pertama

X2 = Variabel Independen kedua

**3.6.3 Analisis Korelasi Berganda**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui derajat atau kekutan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat secara bersamaan. Adapun rumus statistiknya menurut Sugiyono (2013:256) adalah sebagai berikut ;

1. Untuk menghitung koefisien korelasi ganda dapat digunakan rumus berikut :

Keterangan:

Ry X1X2 = Korelasi antara variabel X1 dengan X2 secara bersama-sama dengan variabel Y

ryx1= Korelasi Product Moment antara X1 dengan Y

ryx2= Korelasi Product Moment antara X2dengan Y

r X1X2 = Korelasi Product Moment antara X1 dengan X2

Adapun untuk melihat hubungan atau korelasi, penulis menggunkan analisis yang dikemukakan oleh Sugiyono (2016: 250) sebagai berikut:

**Tabel 3.9**

**Interpretasi Koefisien Korelasi**

|  |  |
| --- | --- |
| **Besarnya Pengaruh** | **Tingkat Hubungan** |
| 0,00 – 0,199 | Sangat Lemah |
| 0,20 – 0,399 | Lemah |
| 0,40 – 0,599 | Sedang |
| 0,60 – 0,799 | Kuat |
| 0,80 – 1,000 | Sangat Kuat |

**3.6.4 Analisis Koefisien Determinasi**

Setelah koefisien korelasi diketahui, maka langkah selanjutnya adalah menghitung koefisisen determinasi yaitu untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Gujarati (2012:172) untuk melihat besar pengaruh dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial, dilakukan perhitungan dengan menggunakan rumus berikut :

Kd = *Zero Order* x *β* x 100%

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

*Zero Order* = Koefisien korelasi

*β* = Koefisien *βeta*

Untuk melihat seberapa besar tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan digunakan rumus determinasi sebagai berikut :

Kd = r2 x 100%

Keterangan :

Kd = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

Koefisien Determinasi (KD) merupakan kuadrat dari koefisien korelasi sebagai ukuran untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian. Nilai KD yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel variabel independen yaitu penerapan akuntansi pertanggungjawaban dan teknologi informasi terhadap variabel dependen yaitu pengendalian biaya dinyatakan dalam persentase. Proses pengolahan data dalam penelitian ini akan dilakukan dengan bantuan *Statistic Program for Social Science* (SPSS) .

**3.6.5 Pengujian Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pemikiran, maka diajukan rumus hipotesis sebagai jawaban sementara yang akan diuji dan dibuktikan kebenarannya. Hipotesis adalah asumsi atau dugaan mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan suatu hal yang sering dituntut untuk melakukan pengecekannya.

**3.6.5.1 Pengujian Secara Parsial (Uji t)**

Untuk menguji apakah terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y, maka digunakan statistic uji t. pengolahan data akan dilakukan dengan menggunakan alat bantu aplikasi *Software IBM SPSS Statistics* agar pengukuran data yang dihasilkan lebih akurat.

Selanjutnya untuk mencari nilai thitungmaka pengujian tingkat signifikan adalah dengan menggunakan rumus :

t=

Dimana :

t = tingkat signifikan thitung yang selanjutnya dibandingkan dengan ttabel

r= koefisien korelasi

r2= koefisien determinasi

n= banyaknya sampel dalam penelitian

Pengujian hipotesis secara parsial (Uji Statistik t) yaitu :

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| *H*0 : *β* 1  *H*a : *β*1  *H*0 : *β2*  *H*a : *β2* | =  ≠  =  ≠ | 0  0  0  0 | :  :  :  : | Tidak terdapat pengaruh profesionalisme auditor internal terhadap kinerja auditor internal.  Terdapat pengaruh profesionalisme auditor internal terhadap kinerja auditor internal.  Tidak terdapat pengaruh *locus of control* terhadap kinerja auditor internal.  Terdapat pengaruh *locus of control* terhadap kinerja auditor internal. |

Untuk menarik kesimpulan dari hipotesis di atas dilakukan dengan kriteria uji tolak H0 jika thitung< ttabel dengan derajat kebebasan dk= n-2 dan taraf signifikansi α = 0,05 (5%). Kriteria penolakan dan penerimaan hipotesis H0 adalah sebagai berikut :

* Jika thitung > ttabel, maka H0 ada pada daerah penolakan, berarti Ha diterima atau ada pengaruh.
* Jika thitung< ttabel, maka H0 ada pada daerah penerimaan , berarti Ha ditolak atau tidak ada pengaruh.

**3.6.5.2 Pengujian Secara Simultan ( Uji F)**

Pada pengujian simultan akan diuji pengaruh kedua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Statistik uji yang digunakan pada pengujian simultan adalah Uji F atau yang biasa disebut dengan *Analysis of Varian*

(ANOVA). Pengujian hipotesis menurut Sugiyono (2016 : 257) dapat digunakan rumus signifikan korelasi ganda sebagai berikut :

Dimana:

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Untuk pengujian pengaruh simultan digunakan rumus hipotesis sebagai berikut:

Ho3: β3= 0 : Artinya pengaruh profesionalisme auditor internal dan *locus of control* tidak mempengaruhi kinerja auditor internal .

Ha3 : β3 ≠ 0 : Artinya pengaruh profesionalisme auditor internal dan *locus of control* mempengaruhi kinerja auditor internal .

Nilai F dari hasil perhitungan di atas kemudian diperbandingkan dengan Ftabel atau F yang diperoleh dengan mempergunakan tingkat risiko atau signifikan 0,05, yaitu k dan (n-k-1). Untuk kriteria yang digunakan adalah:

* Tolak *Ho* jika *Fhitung*> nilai *Ftabel*
* Terima *Ho* jika *Fhitung*< nilai *Ftabel*

Asumsi bila terjadi penolakan Ho dapat diartikan sebagai adanya 76r5effpengaruh signifikan dari variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen.Tetapi bila terjadi penerimaan Ho, dapat diartikan sebagai tidak adanya pengaruh signifikan dari variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen.

**BAB IV**

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**4.1 Hasil Penelitian**

**4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan**

**4.1.1.1 Sejarah Singkat PT Perusahaan Listrik Negara (Persero)**

Berawal di akhir abad ke 19, perkembangan ketenagalistrikan di Indonesia mulai ditingkatkan saat beberapa perusahaan asal Belanda yang bergerak di bidang pabrik gula dan pabrik teh mendirikan pembangkit listrik untuk keperluan sendiri.Antara tahun 1942-1945 terjadi peralihan pengelolaan perusahaan- perusahaan Belanda tersebut oleh Jepang, setelah Belanda menyerah kepada pasukan tentara Jepang di awal Perang Dunia II. Proses peralihan kekuasaan kembali terjadi di akhir Perang Dunia II pada Agustus 1945, saat Jepang menyerah kepada Sekutu. Kesempatan ini dimanfaatkan oleh para pemuda dan buruh listrik melalui delegasi Buruh/Pegawai Listrik dan Gas yang bersama-sama dengan Pimpinan KNI Pusat berinisiatif menghadap Presiden Soekarno untuk menyerahkan perusahaan-perusahaan tersebut kepada Pemerintah Republik Indonesia. Pada 27 Oktober 1945, Presiden Soekarno membentuk Jawatan Listrik dan Gas di bawah Departemen Pekerjaan Umum dan Tenaga dengan kapasitas pembangkit tenaga listrik sebesar 157,5 MW

Pada tanggal 1 Januari 1961, Jawatan Listrik dan Gas diubah menjadi BPU-PLN (Badan Pimpinan Umum Perusahaan Listrik Negara) yang bergerak di bidang listrik, gas dan kokas yang dibubarkan pada tanggal 1 Januari 1965. Pada saat yang sama, 2 (dua) perusahaan negara yaitu Perusahaan Listrik Negara (PLN) sebagai pengelola tenaga listrik milik negara dan Perusahaan Gas Negara (PGN) sebagai pengelola gas diresmikan. Pada tahun 1972, sesuai dengan Peraturan Pemerintah No.17, status Perusahaan Listrik Negara (PLN) ditetapkan sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara dan sebagai Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan (PKUK) dengan tugas menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum. Seiring dengan kebijakan Pemerintah yang memberikan kesempatan kepada sektor swasta untuk bergerak dalam bisnis penyediaan listrik, maka sejak tahun 1994 status PLN beralih dari Perusahaan Umum menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) dan juga sebagai PKUK dalam menyediakan listrik bagi kepentingan umum hingga sekarang.

**4.1.1.2 Sejarah Singkat PT INTI**

Perusahaan didirikan sebagai evolusi dari kerja sama PN Telekomunikasi dan Siemen AG pada tahun 1966. Kerja sama ini berlanjut pada pembentukan Pabrik Telepon dan Telegraf (PTT) sebagai Bagian dari LPP Postel pada tahun 1968. Pada tahun 1974, bagian ini dipisahkan dari LPP Postel menjadi sebuah Perseroan Terbatas yang berada di bawah naungan Direktorat Jenderal Pos dan Telekomunikasi. Pendirian Perusahaan ini didasarkan pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No: 34 tahun 1974 tanggal 23 September 1974 tentang Penyetoran Modal Negara Republik Indonesia untuk Pendirian Perusahaan Perseroan (Persero) di Bidang Industri Telekomunikasi dan Surat Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia No: Kep-1771/MK/IV/12/1974 tanggal 28 Desember 1974 tentang Penetapan Modal Perusahaan Perseroan. Anggaran Dasar Perusahaan dibuat oleh Akta Notaris Pengganti Warda Sungkar Alurmei, S.H., Nomor 322 tanggal 30 Desember 1974 dan telah disahkan oleh Menteri Kehakiman Republik Indonesia Nomor: Y.A.5/273/10 tanggal 1 Agustus 1975, sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Akta Notaris Muhammad Hanafi, S.H., Nomor: 30 tanggal 19 Juli 2012, dan telah mendapat persetujuan berdasarkan Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor: AHU-40994.A.H.01.02, Tahun 2012 tanggal 27 Juli 2012. Berdasarkan Keputusan Menteri Negara BUMN Nomor: 036/MPBUMN/ 1988, PT INTI (Persero) dimasukkan ke dalam kelompok Industri Strategis.

Pada tanggal 17 Januari 1998 dikeluarkan sebuah Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No: 12 tahun 1998 yang menghilangkan peran departemen teknis dalam mengelola BUMN. Sebagai tindak lanjutnya, pembinaan INTI beralih ke Kementrian Negara Pendayagunaan BUMN. Pada tahun yang sama BPIS beralih status menjadi sebuah holding company dengan nama PT Bahana Pakarya Industri Strategis (Persero) atau PT BPIS dan sepuluh BUMN strategis di bawahnya menjadi anak perusahaan. Kondisi ini berakhir pada tahun 2002, dimana PT BPIS dibubarkan pada bulan Maret 2002 sesuai Peraturan Pemerintah Nomor: 52 Tahun 2002. Selanjutnya pengelolaan INTI beralih kembali ke Kementrian Negara Pendayagunaan BUMN.

Periode 1974-1984

PT INTI (Persero) resmi berdiri pada tanggal 30 Desember tahun 1974, Bidang usaha INTI meliputi produk-produk radio sonde, radio High Frequency (HF), radio Very High Frequency (VHF), pesawat telepon dan stasiun bumi untuk Sistem Komunikasi Satelit Domestik (SKSD) Palapa. Produk stasium bumi yang disebut terakhir ini mencatatkan sejarah dalam perkembangan INTI dengan memberikan kontribusi pada prestasi penjualan tertinggi di periode ini, yaitu sebesar 24,3 milyar rupiah di tahun 1981.

Periode 1985-1998

Diawali oleh rencana pemerintah untuk melakukan digitalisasi infrastruktur telekomunikasi di Indonesia dan menunjuk INTI sebagai pemasok tunggal Sentral Telepon Digital Indonesia (STDI) yang dilaksanakan berdasarkan Technical and Business Cooperation Agreement (TBCA) dengan Siemens AG.Fasilitas produksi terbaru yang dimiliki INTI pada masa ini, disamping fasilitas-fasilitas yang sudah ada sebelumnya, antara lain Pabrik Sentral Telepon Digital Indonesia (STDI) pertama di Indonesia dengan teknologi produksi Trough Hole Technology (THT). Pabrik STDI berkapasitas 150.000 Satuan Sambungan Telepon (SST) ini dibangun pada tahun 1984 dan produksi pertamanya sebesar 10.000 SST diluncurkan pada tahun 1985.

Di kemudian hari kemampuan pabrik ini dilengkapi juga dengan teknologi produksi Surface Mounting Technology (SMT). Produk STDI ini berkontribusi sangat signifikan bagi pertumbuhan penjualan dan laba INTI. Walaupun pada tahun 1990 pemerintah membuka persaingan dengan mengijinkan dua pemasok sentral digital lainnya, yaitu AT&T dan NEC, namun sampai dengan tahun 1998 INTI masih tetap menjadi market leader dalam hal pangsa pasar infrastruktur telekomunikasi, yaitu sebesar 60% dari total pasar nasional.

Dengan memanfaatkan fasilitas pabrik ini pula, ruang lingkup produk INTI dilengkapi oleh Pulse Code Modulation (PCM), Private Automatic Branch Exchange (PABX), dan pesawat telepon meja INTI 111 yang semuanya merupakan produk lisensi dari Siemens AG. Disamping itu INTI juga memproduksi perangkat-perangkat hasil pengembangan sendiri seperti Stasiun Bumi Kecil (SBK), High Frequency (HF) Radio, Digital Microwave Radio (DMR), Sistem Telepon Kendaraan Bergerak (STKB), Pesawat Telepon Umum Coin Box dan Pesawat Telepon Umum Swalayan (PTUS). Pada periode ini, tepatnya tahun 1988, Berdasarkan KEPMEN 036/M-PBUMN/1988, PT INTI (Persero) masuk ke dalam Industri Strategis.Bisnis Terbesar pada periode ini adalah Sentral Telepon Digital Indonesia (STDI).Pada periode ini pula PT INTI (Persero) berhasil mengembangkan produk SBK 3 kanal dan Sentral Telepon Digital Indonesia Kecil (STDI-K).

Periode 1998-2002

Dengan berakhirnya TBCA dengan Siemens AG, INTI mengukuhkan diri sebagai penyedia solusi engineering, terutama sebagai system integrator untuk pembangunan infrastruktur telekomunikasi di Indonesia, tidak terkecuali pembangunan infrastruktur telekomunikasi seluler.Tidak kurang dari 2000 BTS telah dibangun oleh INTI di seluruh penjuru Indonesia.Pada periode ini aktivitas ensiononal dipersiapkan untuk dipindahkan kepada anak perusahaan PT INTI (Persero).

Pada tahun 2002, Berdasarkan peraturan Pemerintah Nomor: 52 Tahun 2002, Pembubaran PT. BPIS dan PT INTI di bawah KN. BUMN. Bisnis terbesar pada periode ini adalah pembangunan jaringan seluler.

Periode 2003-2008

Pada era ini kerjasama teknologi tidak lagi terkonsentrasi pada Siemens, tetapi dilakukan secara berimbang (multi principal) dengan beberapa perusahaan multinasional dari Eropa dan Asia. Aktivitas manufaktur tidak lagi ditangani sendiri oleh INTI, tetapi secara spin-off dengan mendirikan anak-anak perusahaan dan usaha patungan. Bisnis terbesar pada periode ini adalah CDMA. RMJ (regional metro junction) dan jaringan akses fiber optic dan Out Site Plant (OSP), digital microwave link, pembangunan tower nasional, CME dan power supply serta indoor coverage.

Periode 2009-2012

INTI menghidupkan kembali bisnis manufaktur untuk menopang keberlanjutan perusahaan. Melahirkan produk-produk genuine seperti: Smart PBX, GPA, IPUMC, FFWS, I-Perisalah, KWH Meter, IMO Mobile Phone, dan MSAN.

Periode 2012-Sekarang

PT INTI (Persero) memantapkan langkahnya untuk memasuki bisnis solusi Engineering, system integrator dan pengembangan produk-produk genuine. Beberapa  produk genuine unggulan PT INTI antara lain: Smart PBX, General Purpose Agent (INTI Power Utilities Monitoring & Control, Flood Forecasting and Warning System) I-PERISALAH dan KWH Meter. Pengembangan untuk produk produk genuine INTI lainnya masih berlanjut, seperti Converter Kit untuk BBM ke Gas, Smart meter untuk Gas dan Air, EDC berbasis USSD dengan Telkomsel, Pembaca KTP Elektronik, kerja sama pengembangan dan produksi untuk sistem transportasi dengan PT KAI dengan produk Garansi (Pencegahan Pelanggaran Sinyal).

**4.1.1.3 Sejarah Singkat PT Telkom Indonesia**

Telkom merupakan BUMN yang bergerak di bidang jasa layanan telekomunikasi dan jaringan di wilayah Indonesia dan karenanya tunduk pada hukum dan peraturan yang berlaku di Indonesia. Dengan statusnya sebagai Perusahaan milik Negara yang sahamnya diperdagangkan di bursa saham, pemegang saham mayoritas Perusahaan adalah Pemerintah Republik Indonesia sedangkan sisasnya dikuasai oleh publik. Saham Perusahaan diperdagangkan di BEI, NYSE, LSE dan Public Offering Without Listing (POWL) di jepang. Berdasarkan Anggaran Dasar Perusahaan, ruang lingkup kegiatan Perusahaan adalah menyelenggarakan jaringan dan layanan telekomunikasi, informatika serta optimalisasi sumber daya Perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut di atas, Perusahaan menjalankan kegiatan usaha yang meliputi:

Usaha Utama

1. Merencanakan,membangun,menyediakan, mengembangkan, mengoperasikan, memasarkan atau menjual/menyewakan dan memelihara jaringan telekomunikasi dan informatika dalam arti yang seluas-luasnya dengan memperhatikan ketentuan peraturan perundang-undangan.
2. Merencanakan, mengembangkan, menyediakan, memasarkan atau menjual dan meningkatkan layanan jasa telekomunikasi dan informatika dalam arti yang seluas-luasnya dengan memperhatikan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Usaha Penunjang

1. Menyediakan layanan transaksi pembayaran dan pengiriman uang melalui jaringan telekomunikasi dan informatika.
2. Menjalankan kegiatan dan usaha lain dalam rangka optimalisasi sumber daya yang dimiliki Perusahaan, antara lain pemanfaatan aset tetap dan aset bergerak, fasilitas sistem informasi, fasilitas pendidikan dan pelatihan dan fasilitas pemeliharaan dan perbaikan.

**4.1.1.4 Sejarah Singkat PT Kereta Api Indonesia**

Sejarah perkeretaapian di Indonesia dimulai ketika pencangkulan pertama jalur kereta api Semarang-Vorstenlanden (Solo-Yogyakarta) di Desa Kemijen oleh Gubernur Jendral Hindia Belanda Mr. L.A.J Baron Sloet van de Beele tanggal 17 Juni 1864. Pembangunan dilaksanakan oleh perusahaan swasta Naamlooze Venootschap Nederlansch Indische Spoorweg Maatschappij (NV. NISM) menggunakan lebar sepur 1435 mm. Sementara itu, pemerintah Hindia Belanda membangun jalur kereta api negara melalui Staatssporwegen (SS) pada tanggal 8 April 1875. Rute pertama SS meliputi Surabaya-Pasuruan-Malang. Keberhasilan NISM dan SS mendorong investor swasta membangun jalur kereta api seperti Semarang Joana Stoomtram Maatschappij (SJS),Semarang Cheribon Stoomtram Maatschappij (SCS),Serajoedal Stoomtram Maatschappij (SDS),  Oost Java Stoomtram Maatschappij  (OJS),  Pasoeroean Stoomtram Maatschappij  (Ps.SM),  Kediri Stoomtram Maatschappij(KSM),Probolinggo Stoomtram Maatschappij  (Pb.SM), Modjokerto Stoomtram Maatschappij (MSM), Malang Stoomtram Maatschappij (MS), Madoera Stoomtram Maatschappij (Mad.SM), Deli Spoorweg Maatschappij (DSM).

Selain di Jawa pembangunan jalur kereta api dilaksanakan di Aceh (1876), Sumatera Utara (1889), Sumatera Barat (1891), Sumatera Selatan (1914), dan Sulawesi (1922). Sementara itu di Kalimantan, Bali, dan Lombok hanya dilakukan studi mengenai kemungkinan pemasangan jalan rel, belum sampai tahap pembangunan. Sampai akhir tahun 1928, panjang jalan kereta api dan trem di Indonesia mencapai 7.464 km dengan perincian rel milik pemerintah sepanjang 4.089 km dan swasta sepanjang 3.375 km.

Pada tahun 1942 Pemerintah Hindia Belanda menyerah tanpa syarat kepada Jepang. Semenjak itu, perkeretaapian Indonesia diambil alih Jepang dan berubah nama menjadi Rikuyu Sokyuku (Dinas Kereta Api). Selama penguasaan Jepang, operasional kereta api hanya diutamakan untuk kepentingan perang. Salah satu pembangunan di era Jepang adalah lintas Saketi-Bayah dan Muaro-Pekanbaru untuk pengangkutan hasil tambang batu bara guna menjalankan mesin-mesin perang mereka. Namun, Jepang juga melakukan pembongkaran rel sepanjang 473 km yang diangkut ke Burma untuk pembangunan kereta api disana. Setelah Indonesia memproklamasikan kemerdekaan pada tanggal 17 Agustus 1945, beberapa hari kemudian dilakukan pengambilalihan stasiun dan kantor pusat kereta api yang dikuasai Jepang. Puncaknya adalah pengambil alihan Kantor Pusat Kereta Api Bandung tanggal 28 September 1945 (kini diperingati sebagai Hari Kereta Api Indonesia). Hal ini sekaligus menandai berdirinya Djawatan Kereta Api Indonesia Republik Indonesia (DKARI).

Ketika Belanda kembali ke Indonesia tahun 1946, Belanda membentuk kembali perkeretaapian di Indonesia bernama Staatssporwegen/Verenigde Spoorwegbedrif (SS/VS), gabungan SS dan seluruh perusahaan kereta api swasta (kecuali DSM).Berdasarkan perjanjian damai Konfrensi Meja Bundar (KMB) Desember 1949, dilaksanakan pengambilalihan aset-aset milik pemerintah Hindia Belanda. Pengalihan dalam bentuk penggabungan antara DKARI dan SS/VS menjadi Djawatan Kereta Api (DKA) tahun 1950. Pada tanggal 25 Mei DKA berganti menjadi Perusahaan Negara Kereta Api (PNKA). Pada tahun tersebut mulai diperkenalkan juga lambang Wahana Daya Pertiwi yang mencerminkan transformasi Perkeretaapian Indonesia sebagai sarana transportasi andalan guna mewujudkan kesejahteraan bangsa tanah air. Selanjutnya pemerintah mengubah struktur PNKA menjadi Perusahaan Jawatan Kereta Api (PJKA) tahun 1971.

Dalam rangka meningkatkan pelayanan jasa angkutan, PJKA berubah bentuk menjadi Perusahaan Umum Kereta Api (Perumka) tahun 1991. Perumka berubah menjadi Perseroan Terbatas, PT. Kereta Api (Persero) tahun 1998. Pada tahun 2011 nama perusahaan PT. Kereta Api (Persero) berubah menjadi PT. Kereta Api Indonesia (Persero) dengan meluncurkan logo baru.Saat ini, PT Kereta Api Indonesia (Persero) memiliki tujuh anak perusahaan yakni PT Reska Multi Usaha (2003), PT Railink (2006), PT Kereta Api Indonesia Commuter Jabodetabek (2008), PT Kereta Api Pariwisata (2009), PT Kereta Api Logistik (2009), PT Kereta Api Properti Manajemen (2009), PT Pilar Sinergi BUMN Indonesia (2015).

**4.1.2 Profesionalisme Auditor Internal Pada Perusahaan Sektor Jasa BUMN Kota Bandung**

Profesionalisme Auditor Internal pada Perusahaan Sektor Jasa BUMN Kota Bandung dalam penelitian ini dinilai berdasarkan tanggapan responden menggunakan kuesioner sebagai alat ukur. Kuesioner penelitian berkaitan dengan 5 dimensi variabel Profesionalisme Auditor Internalyaitu Indepedensi, Kemampuan Profesional, Lingkup Pekerjaan, Pelaksanaan Tugas Audit Internal dan Manajemen bagian audit internal yang dioperasionalisasikanmenjadi 21 butir pernyataan yang disebarkan kepada 78 responden.

Hasil distribusi frekuensi tanggapan responden untuk setiap indikator variabel Profesionalisme Auditor Internal akan diuraikan lebih jelas pada tabel-tabel berikut:

**1. Indepedensi**

Tabel 4.1 berikut ini menunjukkan tanggapan responden mengenai dimensi Indepedensi.

**Tabel 4.1**

**Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Indepedensi**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Indikator | **Alternatif Jawaban** | | | | | | | | | | **Total** |
| **Frekuensi** | | | | | **Persentase** | | | | |
| **SL** | **SR** | **KK** | **J** | **TP** | **SL** | **SR** | **KK** | **J** | **TP** |  |
| 1 | 39 | 33 | 6 | 0 | 0 | 50,0 | 42,3 | 7,7 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| 2 | 24 | 47 | 7 | 0 | 0 | 30,8 | 60,3 | 9,0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| **Rata-rata** |  |  |  |  |  | 40,4 | 51,3 | 8,3 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |

Sumber : Data Penelitian (diolah)

Tanggapan responden untuk indikator dari dimensi Indepedensi dalam Profesionalisme Auditor Internal pada Perusahaan Sektor Jasa BUMN Kota Bandung pada tabel 4.1 menunjukkan rata-rata responden yang menjawab “Selalu” dengan persentase 40,4%, yang menjawab “Sering” sebesar 51,3%, dan yang menjawab “Kadang-kadang” sebesar 8,3%. Data ini menunjukan bahwa sebagian besar auditor internal pada Perusahaan Sektor Jasa BUMN Kota Bandung sudah melaksanakan tugasnya secara Independensi.

**2. Kemampuan Profesional**

Tabel 4.2 berikut ini menunjukkan tanggapan responden mengenai dimensi Kemampuan Profesional.

**Tabel 4.2**

**Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Profesional**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Indikator | **Alternatif Jawaban** | | | | | | | | | | **Total** |
| **Frekuensi** | | | | | **Persentase** | | | | |
| **SL** | **SR** | **KK** | **J** | **TP** | **SL** | **SR** | **KK** | **J** | **TP** |  |
| 3 | 37 | 33 | 8 | 0 | 0 | 47,4 | 42,3 | 10,3 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| 4 | 33 | 42 | 3 | 0 | 0 | 42,3 | 53,8 | 3,8 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| 5 | 19 | 47 | 12 | 0 | 0 | 24,4 | 60,3 | 15,4 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| 6 | 28 | 43 | 7 | 0 | 0 | 35,9 | 55,1 | 9,0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| 7 | 23 | 49 | 6 | 0 | 0 | 29,5 | 62,8 | 7,7 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| 8 | 23 | 52 | 3 | 0 | 0 | 29,5 | 66,7 | 3,8 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| **Rata-rata** |  |  |  |  |  | 34,8 | 56,8 | 8,3 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |

Sumber : Data Penelitian (diolah)

Tanggapan responden untuk indikator dari dimensi Kemampuan Profesionaldalam Profesionalisme Auditor Internal pada Perusahaan Sektor Jasa BUMN Kota Bandung pada tabel 4.2 menunjukkan rata-rata responden yang menjawab “Selalu” dengan persentase 34,8%, yang menjawab “Sering” sebesar 56,8%, dan yang menjawab “Kadang-kadang” sebesar 8,3%. Data ini menunjukan bahwa sebagian besar auditor internal pada Perusahaan Sektor Jasa BUMN Kota Bandung memiliki kemampuan professional yang tinggi.

**3. Lingkup pekerjaan**

Tabel 4.3 berikut ini menunjukkan tanggapan responden mengenai dimensi Lingkup pekerjaan.

**Tabel 4.3**

**Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Lingkup pekerjaan**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Indikator | **Alternatif Jawaban** | | | | | | | | | | **Total** |
| **Frekuensi** | | | | | **Persentase** | | | | |
| **SL** | **SR** | **KK** | **J** | **TP** | **SL** | **SR** | **KK** | **J** | **TP** |  |
| 9 | 17 | 50 | 11 | 0 | 0 | 21,8 | 64,1 | 14,1 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| 10 | 26 | 43 | 9 | 0 | 0 | 33,3 | 55,1 | 11,5 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| 11 | 28 | 44 | 6 | 0 | 0 | 35,9 | 56,4 | 7,7 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| 12 | 22 | 49 | 7 | 0 | 0 | 28,2 | 62,8 | 9,0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| 13 | 25 | 49 | 4 | 0 | 0 | 32,1 | 62,8 | 5,1 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| **Rata-rata** |  |  |  |  |  | 30,3 | 60,3 | 9,5 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |

Sumber : Data Penelitian (diolah)

Tanggapan responden untuk indikator dari dimensi Lingkup pekerjaan dalam Profesionalisme Auditor Internal pada Perusahaan Sektor Jasa BUMN Kota Bandung pada tabel 4.3 menunjukkan rata-rata responden yang menjawab “Selalu” dengan persentase 30,3%, yang menjawab “Sering” sebesar 60,3%, dan yang menjawab “Kadang-kadang” sebesar 9,5%. Data ini menunjukan bahwa sebagian besar auditor internal pada Perusahaan Sektor Jasa BUMN Kota Bandung dalam lingkup pekerjaannya sangat baik.

**4. Pelaksanaan Tugas Audit Internal**

Tabel 4.4 berikut ini menunjukkan tanggapan responden mengenai dimensi Pelaksanaan Tugas Audit Internal.

**Tabel 4.4**

**Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Pelaksanaan Tugas Audit Internal**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Indikator | **Alternatif Jawaban** | | | | | | | | | | **Total** |
| **Frekuensi** | | | | | **Persentase** | | | | |
| **SL** | **SR** | **KK** | **J** | **TP** | **SL** | **SR** | **KK** | **J** | **TP** |  |
| 14 | 27 | 41 | 10 | 0 | 0 | 34,6 | 52,6 | 12,8 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| 15 | 17 | 51 | 10 | 0 | 0 | 21,8 | 65,4 | 12,8 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| 16 | 31 | 43 | 4 | 0 | 0 | 39,7 | 55,1 | 5,1 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| 17 | 16 | 53 | 9 | 0 | 0 | 20,5 | 67,9 | 11,5 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| **Rata-rata** |  |  |  |  |  | 29,2 | 60,3 | 10,6 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |

Sumber : Data Penelitian (diolah)

Tanggapan responden untuk indikator dari dimensi Pelaksanaan Tugas Audit Internal dalam Profesionalisme Auditor Internal pada Perusahaan Sektor Jasa BUMN Kota Bandung pada tabel 4.4 menunjukkan rata-rata responden yang menjawab “Selalu” dengan persentase 29,2%, yang menjawab “Sering” sebesar 60,3%, dan yang menjawab “Kadang-kadang” sebesar 10,6%. Data ini menunjukan bahwa sebagian besar auditor internal pada Perusahaan Sektor Jasa BUMN Kota Bandung dalam pelaksanaan tugas audit internal sudah dilakukan dengan sangat baik.

**5. Manajemen bagian audit internal**

Tabel 4.5 berikut ini menunjukkan tanggapan responden mengenai dimensi Manajemen bagian audit internal.

**Tabel 4.5**

**Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Manajemen bagian audit internal**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Indikator | **Alternatif Jawaban** | | | | | | | | | | **Total** |
| **Frekuensi** | | | | | **Persentase** | | | | |
| **SL** | **SR** | **KK** | **J** | **TP** | **SL** | **SR** | **KK** | **J** | **TP** |  |
| 18 | 28 | 43 | 7 | 0 | 0 | 35,9 | 55,1 | 9,0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| 19 | 29 | 38 | 11 | 0 | 0 | 37,2 | 48,7 | 14,1 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| 20 | 30 | 42 | 6 | 0 | 0 | 38,5 | 53,8 | 7,7 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| 21 | 30 | 34 | 14 | 0 | 0 | 38,5 | 43,6 | 17,9 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| **Rata-rata** |  |  |  |  |  | 37,5 | 50,3 | 12,2 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |

Sumber : Data Penelitian (diolah)

Tanggapan responden untuk indikator dari dimensi Manajemen bagian audit internal dalam Profesionalisme Auditor Internalpada Perusahaan Sektor Jasa BUMN Kota Bandung pada tabel 4.5 menunjukkan rata-rata responden yang menjawab “Selalu” dengan persentase 37,5%, yang menjawab “Sering” sebesar 50,3%, dan yang menjawab “Kadang-kadang” sebesar 12,2%. Data ini menunjukan bahwa sebagian besar auditor internal pada Perusahaan Sektor Jasa BUMN Kota Bandung dalam Manajemen bagian audit internal sudah sangat baik.

### 4.1.3 *Locus Of Control* Pada Perusahaan Sektor Jasa BUMN Kota Bandung

*Locus of control* pada Perusahaan Sektor Jasa BUMN Kota Bandung dalam penelitian ini dinilai berdasarkan tanggapan responden menggunakan kuesioner sebagai alat ukur.

Kuesioner penelitian berkaitan dengan 2 dimensi variabel *locus of control* yaitu *locus of control* internal, dan *locus of control* Eksternalyang dioperasionalisasikan menjadi 10 butir pernyataan yang disebarkan kepada 78 responden. Hasil distribusi frekuensi tanggapan responden untuk setiap indikator variabel *locus of control* akan diuraikan lebih jelas pada tabel-tabel berikut:

***1. Locus of Control* internal**

Tabel 4.6 berikut ini menunjukkan tanggapan responden mengenai dimensi *locus of control* internal.

**Tabel 4.6**

**Distribusi Tanggapan Responden Mengenai *Locus of Control* internal**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Indikator | **Alternatif Jawaban** | | | | | | | | | | **Total** |
| **Frekuensi** | | | | | **Persentase** | | | | |
| **SL** | **SR** | **KK** | **J** | **TP** | **SL** | **SR** | **KK** | **J** | **TP** |  |
| 1 | 23 | 29 | 26 | 0 | 0 | 29,5 | 37,2 | 33,3 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| 2 | 22 | 39 | 17 | 0 | 0 | 28,2 | 50,0 | 21,8 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| 3 | 20 | 50 | 8 | 0 | 0 | 25,6 | 64,1 | 10,3 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| 4 | 17 | 44 | 17 | 0 | 0 | 21,8 | 56,4 | 21,8 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| 5 | 21 | 49 | 8 | 0 | 0 | 26,9 | 62,8 | 10,3 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| **Rata-rata** |  |  |  |  |  | 26,4 | 54,1 | 19,5 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |

Sumber : Data Penelitian (diolah)

Tanggapan responden untuk indikator dari dimensi *locus of control* internal dalam *locus of control* pada Perusahaan Sektor Jasa BUMN Kota Bandung pada tabel 4.6 menunjukkan rata-rata responden yang menjawab “Selalu” dengan persentase 26,4%, yang menjawab “Sering” sebesar 54,1%, dan yang menjawab “Kadang-kadang” sebesar 19,5%. Data ini menunjukan bahwa sebagian besar auditor internal pada Perusahaan Sektor Jasa BUMN Kota Bandung memiliki *locus of control* internal yang sangat baik.

***2. Locus of Control* Eksternal**

Tabel 4.7 berikut ini menunjukkan tanggapan responden mengenai dimensi *locus of control* Eksternal.

**Tabel 4.7**

**Distribusi Tanggapan Responden Mengenai *Locus of Control* Eksternal**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Indikator | **Alternatif Jawaban** | | | | | | | | | | **Total** |
| **Frekuensi** | | | | | **Persentase** | | | | |
| **SL** | **SR** | **KK** | **J** | **TP** | **SL** | **SR** | **KK** | **J** | **TP** |  |
| 6 | 16 | 50 | 12 | 0 | 0 | 20,5 | 64,1 | 15,4 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| 7 | 20 | 49 | 9 | 0 | 0 | 25,6 | 62,8 | 11,5 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| 8 | 17 | 47 | 14 | 0 | 0 | 21,8 | 60,3 | 17,9 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| 9 | 19 | 39 | 20 | 0 | 0 | 24,4 | 50,0 | 25,6 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| 10 | 27 | 24 | 26 | 1 | 0 | 34,6 | 30,8 | 33,3 | 1,3 | 0,0 | 100,0 |
| **Rata-rata** |  |  |  |  |  | 25,4 | 53,6 | 20,8 | 0,3 | 0,0 | 100,0 |

Sumber : Data Penelitian (diolah)

Tanggapan responden untuk indikator dari dimensi *locus of control* eksternal dalam *locus of control* pada Perusahaan Sektor Jasa BUMN Kota Bandung pada tabel 4.7 menunjukkan rata-rata responden yang menjawab “Selalu” dengan persentase 25,4%, yang menjawab “Sering” sebesar 53,6%, yang menjawab “Kadang-kadang” sebesar 20,8% dan yang menjawab “jarang” sebesar 0,3%. Data ini menunjukan bahwa sebagian besar auditor internal pada Perusahaan Sektor Jasa BUMN Kota Bandung memiliki *locus of control* eksternal yang sangat baik.

### 4.1.4 Kinerja Auditor Internal Pada Perusahaan Sektor Jasa BUMN Kota Bandung

Kinerja Auditor Internal pada Perusahaan Sektor Jasa BUMN Kota Bandung dalam penelitian ini dinilai berdasarkan tanggapan responden menggunakan kuesioner sebagai alat ukur.

Kuesioner penelitian berkaitan dengan 6 dimensi variabel Sifat Dasar pekerjaan, Perencanaan Penugasan, Pelaksanaan Penugasan, Komunikasi Hasil Penugasan, Pemantauan perkembangandan Komunikasi Penerimaan Risiko yang dioperasionalisasikan menjadi 19 butir pernyataan yang disebarkan kepada 78 responden. Hasil distribusi frekuensi tanggapan responden untuk setiap indikator variabel Kinerja Auditor Internal akan diuraikan lebih jelas pada tabel-tabel berikut:

**1. Sifat Dasar pekerjaan**

Tabel 4.8 berikut ini menunjukkan tanggapan responden mengenai dimensi Sifat Dasar pekerjaan.

**Tabel 4.8**

**Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Sifat Dasar pekerjaan**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Indikator | **Alternatif Jawaban** | | | | | | | | | | **Total** |
| **Frekuensi** | | | | | **Persentase** | | | | |
| **SL** | **SR** | **KK** | **J** | **TP** | **SL** | **SR** | **KK** | **J** | **TP** |  |
| 1 | 33 | 45 | 0 | 0 | 0 | 42,3 | 57,7 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| 2 | 28 | 50 | 0 | 0 | 0 | 35,9 | 64,1 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| 3 | 30 | 44 | 4 | 0 | 0 | 38,5 | 56,4 | 5,1 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| **Rata-rata** |  |  |  |  |  | 48,7 | 89,2 | 21,8 | 0,3 | 0,0 | 160,0 |

Sumber : Data Penelitian (diolah)

Tanggapan responden untuk indikator dari dimensi Sifat Dasar pekerjaan dalam Kinerja Auditor Internal pada Perusahaan Sektor Jasa BUMN Kota Bandung pada tabel 4.8 menunjukkan rata-rata responden yang menjawab “Selalu” dengan persentase 48,7%, yang menjawab “Sering” sebesar 89,2%, yang menjawab “Kadang-kadang” sebesar 21,8% dan yang menjawab “Jarang” sebesar 0,3%. Data ini menunjukan bahwa sebagian besar auditor internal pada Perusahaan Sektor Jasa BUMN Kota Bandung memiliki sifat dasar pekerjaan yang sangat baik.

**2. Perencanaan Penugasan**

Tabel 4.9 berikut ini menunjukkan tanggapan responden mengenai dimensi Perencanaan Penugasan.

**Tabel 4.9**

**Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Perencanaan Penugasan**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Indikator | **Alternatif Jawaban** | | | | | | | | | | **Total** |
| **Frekuensi** | | | | | **Persentase** | | | | |
| **SL** | **SR** | **KK** | **J** | **TP** | **SL** | **SR** | **KK** | **J** | **TP** |  |
| 4 | 31 | 45 | 2 | 0 | 0 | 39,7 | 57,7 | 2,6 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| 5 | 38 | 38 | 2 | 0 | 0 | 48,7 | 48,7 | 2,6 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| 6 | 33 | 45 | 0 | 0 | 0 | 42,3 | 57,7 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| 7 | 31 | 47 | 0 | 0 | 0 | 39,7 | 60,3 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| 8 | 39 | 39 | 0 | 0 | 0 | 50,0 | 50,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| **Rata-rata** |  |  |  |  |  | 44,1 | 54,9 | 1,0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |

Sumber : Data Penelitian (diolah)

Tanggapan responden untuk indikator dari dimensi Perencanaan Penugasan dalam Kinerja Auditor Internal pada Perusahaan Sektor Jasa BUMN Kota Bandung pada tabel 4.9 menunjukkan rata-rata responden yang menjawab “Selalu” dengan persentase 44,1%, yang menjawab “Sering” sebesar 54,9%, dan yang menjawab “Kadang-kadang” sebesar 1,0%. Data ini menunjukan bahwa sebagian besar auditor internal pada Perusahaan Sektor Jasa BUMN Kota Bandung dalam perencanaan penugasannya sudah sangat baik.

**3. PelaksanaanPenugasan**

Tabel 4.19 berikut ini menunjukkan tanggapan responden mengenai dimensi Pelaksanaan Penugasan.

**Tabel 4.10**

**Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Pelaksanaan Penugasan**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Indikator | **Alternatif Jawaban** | | | | | | | | | | **Total** |
| **Frekuensi** | | | | | **Persentase** | | | | |
| **SL** | **SR** | **KK** | **J** | **TP** | **SL** | **SR** | **KK** | **J** | **TP** |  |
| 9 | 28 | 47 | 3 | 0 | 0 | 35,9 | 60,3 | 3,8 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| 10 | 33 | 40 | 5 | 0 | 0 | 42,3 | 51,3 | 6,4 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| 11 | 30 | 46 | 2 | 0 | 0 | 38,5 | 59,0 | 2,6 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| 12 | 38 | 40 | 0 | 0 | 0 | 48,7 | 51,3 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| **Rata-rata** |  |  |  |  |  | 41,3 | 55,4 | 3,2 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |

Sumber : Data Penelitian (diolah)

Tanggapan responden untuk indikator dari dimensi Pelaksanaan Penugasan dalam Kinerja Auditor Internal pada Perusahaan Sektor Jasa BUMN Kota Bandung pada tabel 4.10 menunjukkan rata-rata responden yang menjawab “Selalu” dengan persentase 41,3%, yang menjawab “Sering” sebesar 55,4%, dan yang menjawab “Kadang-kadang” sebesar 3,2%. Data ini menunjukan bahwa sebagian besar auditor internal pada Perusahaan Sektor Jasa BUMN Kota Bandung dalam pelaksanaan penugasannya sudah sangat baik.

**4. Komunikasi Hasil Penugasan**

Tabel 4.11 berikut ini menunjukkan tanggapan responden mengenai dimensi Komunikasi Hasil Penugasan.

**Tabel 4.11**

**Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Komunikasi Hasil Penugasan**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Indikator | **Alternatif Jawaban** | | | | | | | | | | **Total** |
| **Frekuensi** | | | | | **Persentase** | | | | |
| **SL** | **SR** | **KK** | **J** | **TP** | **SL** | **SR** | **KK** | **J** | **TP** |  |
| 13 | 31 | 47 | 0 | 0 | 0 | 39,7 | 60,3 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| 14 | 35 | 42 | 1 | 0 | 0 | 44,9 | 53,8 | 1,3 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| 15 | 27 | 47 | 4 | 0 | 0 | 34,6 | 60,3 | 5,1 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| 16 | 38 | 40 | 0 | 0 | 0 | 48,7 | 51,3 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| 17 | 34 | 42 | 2 | 0 | 0 | 43,6 | 53,8 | 2,6 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| **Rata-rata** |  |  |  |  |  | 42,3 | 55,9 | 1,8 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |

Sumber : Data Penelitian (diolah)

Tanggapan responden untuk indikator dari dimensi Komunikasi Hasil Penugasan dalam Kinerja Auditor Internal pada Perusahaan Sektor Jasa BUMN Kota Bandung pada tabel 4.11 menunjukkan rata-rata responden yang menjawab “Selalu” dengan persentase 42,3%, yang menjawab “Sering” sebesar 55,9%, dan yang menjawab “Kadang-kadang” sebesar 1,8%. Data ini menunjukan bahwa sebagian besar auditor internal pada Perusahaan Sektor Jasa BUMN Kota Bandung dalam mengkomunikasikan hasil penugasan telah dilaksanakan dengan baik.

**5. Pemantauan Perkembangan**

Tabel 4.12 berikut ini menunjukkan tanggapan responden mengenai dimensi Pemantauan perkembangan.

**Tabel 4.12**

**Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Pemantauan perkembangan**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Indikator | **Alternatif Jawaban** | | | | | | | | | | **Total** |
| **Frekuensi** | | | | | **Persentase** | | | | |
| **SL** | **SR** | **KK** | **J** | **TP** | **SL** | **SR** | **KK** | **J** | **TP** |  |
| 18 | 32 | 46 | 0 | 0 | 0 | 41,0 | 59,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| **Rata-rata** |  |  |  |  |  | 41,0 | 59,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |

Sumber : Data Penelitian (diolah)

Tanggapan responden untuk indikator dari dimensi Pemantauan perkembangan dalam Kinerja Auditor Internalpada Perusahaan Sektor Jasa BUMN Kota Bandung pada tabel 4.12 menunjukkan rata-rata responden yang menjawab “Selalu” dengan persentase 41,0%, dan yang menjawab “Sering” sebesar 59,0%.Data ini menunjukan bahwa sebagian besar auditor internal pada Perusahaan Sektor Jasa BUMN Kota Bandung memiliki pemantauan perkembangan dalam pelaksanaan audit yang dilaksanakan dengan baik.

**6. Komunikasi Penerimaan Risiko**

Tabel 4.13 berikut ini menunjukkan tanggapan responden mengenai dimensi Komunikasi Penerimaan Risiko.

**Tabel 4.13**

**Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Komunikasi Penerimaan Risiko**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Indikator | **Alternatif Jawaban** | | | | | | | | | | **Total** |
| **Frekuensi** | | | | | **Persentase** | | | | |
| **SL** | **SR** | **KK** | **J** | **TP** | **SL** | **SR** | **KK** | **J** | **TP** |  |
| 19 | 24 | 51 | 3 | 0 | 0 | 30,8 | 65,4 | 3,8 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| **Rata-rata** |  |  |  |  |  | 30,8 | 65,4 | 3,8 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |

Sumber : Data Penelitian (diolah)

Tanggapan responden untuk indikator dari dimensi Komunikasi Penerimaan Risiko dalam Kinerja Auditor Internal pada Perusahaan Sektor Jasa BUMN Kota Bandung pada tabel 4.13 menunjukkan rata-rata responden yang menjawab “Selalu” dengan persentase 30,8%, yang menjawab “Sering” sebesar 65,4%, dan yang menjawab “Kadang-kadang” sebesar 3,8%. Data ini menunjukan bahwa sebagian besar auditor internal pada Perusahaan Sektor Jasa BUMN Kota Bandung dalam mengkomunikasikan penerimaan resiko telah dilaksanakan dengan baik.

**4.2 Pembahasan Hasil Penelitian**

**4.2.1 Pengujian Validitas dan Realiabilitas Instrumen**

Sebelum hasil tanggapan responden berdasarkan kuesioner dianalisis lebih lanjut, perlu dilakukan pengujian terhadap instrument data yang digunakan dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Uji Reliabilitas merupakan ukuran konsistensi skor yang dicapai oleh orang yang sama pada kesempatan yang berbeda, yang ide pokoknya adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya.

**4.2.1.1 Hasil Pengujian Validitas**

Pengujian validitas menggunakan nilai korelasi skoritem dengan skor total variabel. Indeks validitas dihitung menggunakan korelasi *product moment.* Butir pernyataan dinyatakan valid jika koefisien korelasinya ≥ 0,30.

1. Uji Validitas Profesionalisme Auditor Internal

Kuesioner penelitian Profesionalisme Auditor Internal (X1) terdiri atas 21 item pernyataan. Hasil perhitungan korelasi untuk skor setiap butir pernyataan dengan total skor Profesionalisme Auditor Internal (X1) dapat dilihat dalam Tabel 4.14 berikut.

**Tabel 4.14**

**Hasil Perhitungan Nilai Validitas Variabel Profesionalisme Auditor Internal**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No. Item | Koefisien  Korelasi (r) | Nilai r kritis | Kesimpulan |
| 1 | 0,446 | 0,300 | Valid |
| 2 | 0,477 | 0,300 | Valid |
| 3 | 0,646 | 0,300 | Valid |
| 4 | 0,625 | 0,300 | Valid |
| 5 | 0,567 | 0,300 | Valid |
| 6 | 0,724 | 0,300 | Valid |
| 7 | 0,681 | 0,300 | Valid |
| 8 | 0,484 | 0,300 | Valid |
| 9 | 0,792 | 0,300 | Valid |
| 10 | 0,679 | 0,300 | Valid |
| 11 | 0,605 | 0,300 | Valid |
| 12 | 0,662 | 0,300 | Valid |
| 13 | 0,622 | 0,300 | Valid |
| 14 | 0,696 | 0,300 | Valid |
| 15 | 0,829 | 0,300 | Valid |
| 16 | 0,585 | 0,300 | Valid |
| 17 | 0,746 | 0,300 | Valid |
| 18 | 0,544 | 0,300 | Valid |
| 19 | 0,643 | 0,300 | Valid |
| 20 | 0,569 | 0,300 | Valid |
| 21 | 0,564 | 0,300 | Valid |

Sumber : Hasil perhitungan SPSS

Hasil perhitungan uji validitas menunjukkan semua ítem variabel Profesionalisme Auditor Internal (X1)memiliki nilai rhitung> 0,30 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item variabel Profesionalisme Auditor Internal (X1)valid dan dapat dikatakan alat ukur berupa pernyataan kuesioner telah memiliki tingkat validitas yang baik yang berarti dapat mengukur variabel yang diteliti.

2. Uji Validitas *Locus of Control*

Kuesioner penelitian *locus of control* (X2) terdiri atas 10 item pernyataan. Hasil perhitungan korelasi untuk skor setiap butir pernyataan dengan total skor *Locus of control* (X2) dapat dilihat dalam Tabel 4.15 berikut.

**Tabel 4.15**

**Hasil Perhitungan Nilai Validitas Variabel *Locus Of Control***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No. Item | Koefisien  Korelasi (r) | Nilai r kritis | Kesimpulan |
| 1 | 0,881 | 0,300 | Valid |
| 2 | 0,775 | 0,300 | Valid |
| 3 | 0,702 | 0,300 | Valid |
| 4 | 0,733 | 0,300 | Valid |
| 5 | 0,693 | 0,300 | Valid |
| 6 | 0,547 | 0,300 | Valid |
| 7 | 0,663 | 0,300 | Valid |
| 8 | 0,511 | 0,300 | Valid |
| 9 | 0,640 | 0,300 | Valid |
| 10 | 0,769 | 0,300 | Valid |

Sumber : Hasil perhitungan SPSS

Hasil perhitungan uji validitas menunjukkan semua ítem variabel *locus of control*(X2) memiliki nilai rhitung> 0,30 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item variabel *locus of control* (X2) valid dan dapat dikatakan alat ukur berupa pernyataan kuesioner telah memiliki tingkat validitas yang baik yang berarti dapat mengukur variabel yang diteliti.

3. Uji Validitas Kinerja Auditor Internal

Kuesioner penelitian Kinerja Auditor Internal (Y) terdiri atas 19 item pernyataan. Hasil perhitungan korelasi untuk skor setiap butir pernyataan dengan total skor Kinerja Auditor Internal (Y) dapat dilihat dalam Tabel 4.16 berikut.

**Tabel 4.16**

**Hasil Perhitungan Nilai Validitas Variabel Kinerja Auditor Internal**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No. Item | Koefisien  Korelasi (r) | Nilai r kritis | Kesimpulan |
| 1 | 0,443 | 0,300 | Valid |
| 2 | 0,416 | 0,300 | Valid |
| 3 | 0,326 | 0,300 | Valid |
| 4 | 0,507 | 0,300 | Valid |
| 5 | 0,569 | 0,300 | Valid |
| 6 | 0,631 | 0,300 | Valid |
| 7 | 0,510 | 0,300 | Valid |
| 8 | 0,546 | 0,300 | Valid |
| 9 | 0,501 | 0,300 | Valid |
| 10 | 0,626 | 0,300 | Valid |
| 11 | 0,678 | 0,300 | Valid |
| 12 | 0,570 | 0,300 | Valid |
| 13 | 0,605 | 0,300 | Valid |
| 14 | 0,626 | 0,300 | Valid |
| 15 | 0,622 | 0,300 | Valid |
| 16 | 0,534 | 0,300 | Valid |
| 17 | 0,605 | 0,300 | Valid |
| 18 | 0,500 | 0,300 | Valid |
| 19 | 0,469 | 0,300 | Valid |

Sumber : Hasil perhitungan SPSS

Hasil perhitungan uji validitas menunjukkan semua ítem variabel Kinerja Auditor Internal (Y) memiliki nilai rhitung> 0,30 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item variabel Kinerja Auditor Internal (Y) valid dan dapat dikatakan alat ukur berupa pernyataan kuesioner telah memiliki tingkat validitas yang baik yang berarti dapat mengukur variabel yang diteliti.

**4.2.1.2 Uji Reabilitas Instrumen**

Reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach* yang dihitung dengan menggunakan program SPSS dengan ketentuan batas minimal sebesar 0,7 yang artinya alat ukur dikatakan tepat, stabil dan dapat diandalkan. Hasil perhitungan koefisien reliabilitas untuk masing-masing variabel diberikan pada tabel berikut.

**Tabel 4.17**

**Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Koefisien**  **Reliabilitas (r)** | **Nilai**  **kritis** | **Kesimpulan** |
| Profesionalisme Auditor Internal | 0,923 | 0,700 | Reliabel |
| *Locus Of Control* | 0,879 | 0,700 | Reliabel |
| Kinerja Auditor Internal | 0,866 | 0,700 | Reliabel |

**Sumber : Hasil perhitungan SPSS**

Dari tabel 4.17 di atas terlihat koefisien reliabilitas untuk masing-masing variabel Profesionalisme Auditor Internal*, Locus Of Control*, dan Kinerja Auditor Internal lebih besar dari nilai kritis 0,7. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan reliabel dan dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel Profesionalisme Auditor Internal*, Locus Of Control* dan Kinerja Auditor Internal sudah memberikan hasil yang konsisten.

**4.2.2 Analisis Data**

**4.2.2.1 Analisis Deskriptif Profesionalisme Auditor Internal Pada Perusahaan Sektor Jasa BUMN Kota Bandung**

Berdasarkan data hasil penyebaran kuesioner yang terdiri dari 21 butir pernyataan untuk variabel Profesionalisme Auditor Internal, penulis melakukan kategorisasi terhadap variabel Profesionalisme Auditor Internal berdasarkan skor tertinggi dan terendah. Berdasarkan perhitungan tersebut penulis menetapkan kriteria untuk variabel Profesionalisme Auditor Internal sebagaimana yang telah dijelaskan pada Bab 3 dapat disusun dalam table sebagai berikut :

**Tabel 4.18**

**Pedoman Kategorisasi Profesionalisme Auditor Internal**

|  |  |
| --- | --- |
| **Penilaian** | **Keterangan** |
| 88,2 – 105 | Sangat profesional |
| 71,4 – 88,1 | Profesional |
| 54,6 – 71,3 | Cukup profesional |
| 37,8 – 54,5 | Kurang profesional |
| 21 – 37,7 | Tidak profesional |

Adapun tabulasi total skor jawaban responden mengenai profesionalisme auditor internal adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.19**

**Tabulasi Total Jawaban Responden Variabel Profesionalisme Auditor Internal**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Responden** | **Total** |  | **Responden** | **Total** |
| 1 | 99 | 33 | 70 |
| 2 | 94 | 34 | 87 |
| 3 | 94 | 35 | 87 |
| 4 | 90 | 36 | 101 |
| 5 | 96 | 37 | 91 |
| 6 | 95 | 38 | 100 |
| 7 | 97 | 39 | 97 |
| 8 | 97 | 40 | 97 |
| 9 | 92 | 41 | 87 |
| 10 | 97 | 42 | 82 |
| 11 | 91 | 43 | 72 |
| 12 | 92 | 44 | 70 |
| 13 | 90 | 45 | 66 |
| 14 | 88 | 46 | 68 |
| 15 | 87 | 47 | 90 |
| 16 | 91 | 48 | 95 |
| 17 | 91 | 49 | 89 |
| 18 | 91 | 50 | 94 |
| 19 | 96 | 51 | 89 |
| 20 | 93 | 52 | 90 |
| 21 | 92 | 53 | 90 |
| 22 | 90 | 54 | 91 |
| 23 | 93 | 55 | 92 |
| 24 | 89 | 56 | 88 |
| 25 | 92 | 57 | 91 |
| 26 | 89 | 58 | 69 |
| 27 | 94 | 59 | 100 |
| 28 | 94 | 60 | 94 |
| 29 | 93 | 61 | 73 |
| 30 | 90 | 62 | 92 |
| 31 | 88 | 63 | 69 |
| 32 | 89 | 64 | 92 |
| 65 | 91 | 72 | 93 |
| 66 | 74 | 73 | 91 |
| 67 | 73 | 74 | 89 |
| 68 | 88 | 74 | 94 |
| 69 | 86 | 76 | 91 |
| 70 | 94 | 77 | 86 |
| 71 | 88 | 78 | 89 |
| **Jumlah** | | | | **6944** |

Sumber: *Hasil pengolahan*

Berdasarkan data penelitian diperoleh statistik deskriptif jawaban responden mengenai variabel Profesionalisme Auditor Internal adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.20**

**Statistik Deskriptif Rata-rata Skor Profesionalisme Auditor Internal**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | | | | | | |
| **Descriptive Statistics** | | | | | | | |
|  | N | Range | Minimum | Maximum | Sum | Mean | Std. Deviation |
| Profesionalisme Auditor Internal (X1) | 78 | 35.00 | 66.00 | 101.00 | 6944.0 | 89.0256 | 8.02265 |
| Valid N (listwise) | 78 |  |  |  |  |  |  |

Berdasarkan data total skor pada tabel di atas maka dapat dihitung nilai rata-rata (*mean*) secara keseluruhan mengenai variabel Profesionalisme Auditor Internal pada Perusahaan Sektor Jasa BUMN Kota Bandung adalah sebagai berikut:

Hasil perhitungan rata-rata dari total skor jawaban 78 responden berkaitan dengan variabel Profesionalisme Auditor Internal, diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 89,03. Nilai rata-rata variabel Profesionalisme Auditor Internalberada pada interval 88,2 – 105 dirancang untuk kriteria “Sangat profesional”.

Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa Auditor Internal Perusahaan Sektor Jasa BUMN Kota Bandung sudah sangat profesional dalam menjalankan tugasnya. Hal ini didukung oleh pencapaian indikator dari masing – masing dimensi profesionalisme auditor internal yaitu, independensi, kemampuan professional, lingkup pekerjaan, pelaksanaan tugas audit internal dan manajemen bagian audit internal. Namun Profesionalisme auditor internal pada Perusahaan Sektor Jasa BUMN Kota Bandung masih memiliki kelemahan dalam lingkup pekerjaan yaitu masih kurangnya keandalan dalam menyampaikan informasi, namun hanya beberapa responden atau auditor internal yang masih kurang keandalannya dalam menyampaikan informasi.

**4.2.2.2 Analisis Deskriptif *Locus of Control* Pada Perusahaan Sektor Jasa BUMN Kota Bandung**

Berdasarkan data hasil penyebaran kuesioner yang terdiri dari 10 butir pernyataan untuk variabel *Locus Of Control*, penulis melakukan kategorisasi terhadap variabel *Locus Of Control* berdasarkan skor tertinggi dan terendah. Berdasarkan perhitungan tersebut penulis menetapkan kriteria untuk variabel *Locus Of Control* sebagaimana yang telah dijelaskan pada Bab 3 dapat disusun dalam table sebagai berikut :

**Tabel 4.21**

**Pedoman Kategorisasi *Locus of Control***

|  |  |
| --- | --- |
| **Penilaian** | **Keterangan** |
| 42 – 50 | Sangat terkendali |
| 34 – 41 | Terkendali |
| 26 – 33 | Cukup terkendali |
| 18 – 25 | Kurang terkendali |
| 10 - 17 | Tidak terkendali |

Adapun tabulasi total skor jawaban responden mengenai profesionalisme auditor internal adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.22**

**Tabulasi Total Jawaban Responden Variabel *Locus of Control***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Responden** | **Total** |  | **Responden** | **Total** |
| 1 | 46 | 19 | 44 |
| 2 | 45 | 20 | 35 |
| 3 | 44 | 21 | 41 |
| 4 | 43 | 22 | 42 |
| 5 | 41 | 23 | 44 |
| 6 | 44 | 24 | 43 |
| 7 | 45 | 25 | 44 |
| 8 | 42 | 26 | 45 |
| 9 | 44 | 27 | 41 |
| 10 | 42 | 28 | 41 |
| 11 | 45 | 29 | 35 |
| 12 | 45 | 30 | 42 |
| 13 | 48 | 31 | 46 |
| 14 | 46 | 32 | 42 |
| 15 | 45 | 33 | 35 |
| 16 | 41 | 34 | 35 |
| 17 | 42 | 35 | 45 |
| 18 | 43 | 36 | 46 |
| 37 | 42 | 58 | 33 |
| 38 | 35 | 59 | 45 |
| 39 | 35 | 60 | 33 |
| 40 | 45 | 61 | 46 |
| 41 | 46 | 62 | 35 |
| 42 | 43 | 63 | 35 |
| 43 | 45 | 64 | 35 |
| 44 | 43 | 65 | 35 |
| 45 | 35 | 66 | 43 |
| 46 | 42 | 67 | 44 |
| 47 | 35 | 68 | 33 |
| 48 | 33 | 69 | 33 |
| 49 | 49 | 70 | 33 |
| 50 | 43 | 71 | 41 |
| 51 | 33 | 72 | 35 |
| 52 | 41 | 73 | 43 |
| 53 | 35 | 74 | 45 |
| 54 | 35 | 75 | 35 |
| 55 | 40 | 76 | 45 |
| 56 | 40 | 77 | 35 |
| 57 | 43 | 78 | 42 |
| **Jumlah** | | | | **3163** |

Sumber: *Hasil pengolahan*

Berdasarkan data penelitian diperoleh statistik deskriptif jawaban responden mengenai variabel *locus of control* adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.23**

**Statistik Deskriptif Rata-rata Skor *Locus Of Control***

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Descriptive Statistics** | | | | | | | |
|  | N | Range | Minimum | Maximum | Sum | Mean | Std. Deviation |
| Locus Of Control (X2) | 78 | 16.00 | 33.00 | 49.00 | 3163.0 | 40.5513 | 4.74177 |
| Valid N (listwise) | 78 |  |  |  |  |  |  |

Berdasarkan data total skor pada tabel di atas maka dapat dihitung nilai rata-rata (*mean*) secara keseluruhan mengenai variabel *locus of control*pada Perusahaan Sektor Jasa BUMN Kota Bandung adalah sebagai berikut:

Hasil perhitungan rata-rata dari total skor jawaban 78 responden berkaitan dengan variabel *locus of control*, diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 40,55. Nilai rata-rata variabel *locus of control* berada pada interval 34 – 41 dirancang untuk kriteria “terkendali”.

Hasil yang diperoleh menunjukkan *locus of control* pada Auditor Internal Perusahaan Sektor Jasa BUMN Kota Bandung secara umum sudah terkendali. Hal ini didukung oleh pencapaian seluruh indikator dari masing - masing dimensi *locus of control* yaitu *locus of control* Internal dan *locus of control* eksternal. Namun *locus of control* auditor internal pada Perusahaan Sektor Jasa BUMN Kota Bandung masih memiliki kelemahan yaitu pada *locus of control* internal seperti masih kurangnya rasa percaya pada kemampuan diri sendiri dalam melaksanakan tugas pemeriksaan, namun hanya beberapa responden atau auditor internal yang masih kurang rasa percaya pada kemampuan diri sendiri dalam melaksanakan tugas pemeriksaannya.

**4.2.2.3 Analisis Deskriptif Kinerja Auditor Internal Pada Perusahaan Sektor Jasa BUMN Kota Bandung**

Berdasarkan data hasil penyebaran kuesioner yang terdiri dari 19 butir pernyataan untuk variabel Kinerja Auditor Internal, penulis melakukan kategorisasi terhadap variabel Kinerja Auditor Internal berdasarkan skor tertinggi dan terendah. Berdasarkan perhitungan tersebut penulis menetapkan kriteria untuk variabel Kinerja Auditor Internal sebagaimana yang telah dijelaskan pada Bab 3 dapat disusun dalam table sebagai berikut :

**Tabel 4.24**

**Pedoman Kategorisasi Kinerja Auditor Internal**

|  |  |
| --- | --- |
| **Penilaian** | **Keterangan** |
| 79,8– 95 | Sangat Baik |
| 64,5­–79,7 | Baik |
| 49,2– 64,4 | Cukup Baik |
| 33,9 – 49,1 | Kurang Baik |
| 18,6 – 33,8 | Tidak Baik |

Adapun tabulasi total skor jawaban responden mengenai profesionalisme auditor internal adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.25**

**Tabulasi Total Jawaban Responden Variabel Kinerja Auditor Internal**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Responden** | **Total** |  | **Responden** | **Total** |
| 1 | 89 | 21 | 83 |
| 2 | 85 | 22 | 85 |
| 3 | 79 | 23 | 83 |
| 4 | 78 | 24 | 86 |
| 5 | 80 | 25 | 86 |
| 6 | 86 | 26 | 87 |
| 7 | 90 | 27 | 85 |
| 8 | 85 | 28 | 88 |
| 9 | 87 | 29 | 82 |
| 10 | 87 | 30 | 81 |
| 11 | 81 | 31 | 82 |
| 12 | 80 | 32 | 84 |
| 13 | 85 | 33 | 78 |
| 14 | 87 | 34 | 80 |
| 15 | 88 | 35 | 80 |
| 16 | 87 | 36 | 88 |
| 17 | 84 | 37 | 89 |
| 18 | 83 | 38 | 94 |
| 19 | 83 | 39 | 95 |
| 20 | 81 | 40 | 91 |
| 41 | 80 | 60 | 94 |
| 42 | 79 | 61 | 76 |
| 43 | 78 | 62 | 77 |
| 44 | 77 | 63 | 72 |
| 45 | 75 | 64 | 94 |
| 46 | 76 | 65 | 77 |
| 47 | 81 | 66 | 76 |
| 48 | 87 | 67 | 77 |
| 49 | 83 | 68 | 77 |
| 50 | 85 | 69 | 77 |
| 51 | 84 | 70 | 86 |
| 52 | 84 | 71 | 80 |
| 53 | 84 | 72 | 95 |
| 54 | 84 | 73 | 94 |
| 55 | 84 | 74 | 81 |
| 56 | 80 | 75 | 91 |
| 57 | 91 | 76 | 79 |
| 58 | 73 | 77 | 77 |
| 59 | 91 | 78 | 85 |
| **Jumlah** | | | | **6513** |

Sumber: *Hasil pengolahan*

Berdasarkan data penelitian diperoleh statistik deskriptif jawaban responden mengenai variabel Kinerja Auditor Internal adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.26**

**Statistik Deskriptif Rata-rata Skor Kinerja Auditor Internal**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Descriptive Statistics** | | | | | | | |
|  | N | Range | Minimum | Maximum | Sum | Mean | Std. Deviation |
| Kinerja Auditor Internal (Y) | 78 | 23.00 | 72.00 | 95.00 | 6513.0 | 83.50 | 5.42182 |
| Valid N (listwise) | 78 |  |  |  |  |  |  |

Berdasarkan data total skor pada tabel di atas maka dapat dihitung nilai rata-rata (*mean*) secara keseluruhan mengenai variabel Kinerja Auditor Internal pada Perusahaan Sektor Jasa BUMN Kota Bandung adalah sebagai berikut:

Hasil perhitungan rata-rata dari total skor jawaban 78 responden berkaitan dengan variabel Kinerja Auditor Internal, diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 83,50. Nilai rata-rata variabel Kinerja Auditor Internal berada pada interval 79,8 – 95 dirancang untuk kriteria “sangat baik”.

Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa kinerja auditor internal pada Perusahaan Sektor Jasa BUMN Kota Bandung sudah sangat baik dalam menjalankan tugasnya. Hal ini didukung oleh pencapaian seluruh indikator dari masing – masing dimensi kinerja auditor internal yaitu, sifat dasar pekerjaan, perencanaan penugasan, pelaksanaan penugasan, komunikasi hasil penugasan, pemantauan perkembangan dan komunikasi penerimaan risiko. Namun kinerja auditor internal pada Perusahaan Sektor Jasa BUMN Kota Bandung masih memiliki kelemahan yaitu masih kurangnya komunikasi dalam penerimaan resiko. namun hanya beberapa responden atau auditor internal yang masih kurang komunikasi dalam penerimaan resiko.

**4.2.3 Hasil Pengujian Asumsi Klasik**

Hipotesis yang diduga dalam penelitian ini berkaitan dengan bagaimana pengaruh Profesionalisme Auditor Internal dan *Locus Of Control* terhadap Kinerja Auditor Internal. Untuk menguji hipotesis yang didugakan digunakan analisis regresi berganda.Persamaan regresi linier yang diperoleh dapat dikatakan baik untuk menggambarkan hubungan fungsional variable bebas terhadap variable tidak bebas jika persamaan tersebut memenuhi asumsi-asumsi regresi klasik. Asumsi regresi yang dilihat adalah asumsi error mengikuti distribusi normal, asumsi bebas kolinearitas dan asumsi homogenitas varians.

**4.2.3.1 Uji Normalitas**

Pengujian normalitas residu dilakukan untuk memenuhi asumsi regresi yang baik apabila residual nilai taksiran model regresi berdistribusi normal. Pada penelitian ini uji normalitas model regresi dilakukan dengan menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov. Hasil perhitungan Uji Kolmogorov-Smirnov dari persamaan taksiran yang diperoleh menggunakan SPSS adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.27**

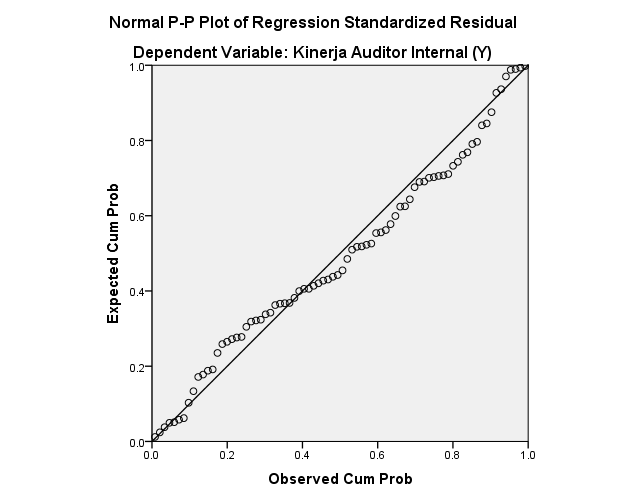
**Hasil Uji Normalitas**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** | | |
|  | | Unstandardized Residual |
| N | | 78 |
| Normal Parametersa,b | Mean | .0000000 |
| Std. Deviation | .30246607 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .082 |
| Positive | .082 |
| Negative | -.077 |
| Test Statistic | | .082 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200c,d |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |
| d. This is a lower bound of the true significance. | | |

Sumber : Lampiran Output SPSS

Dari tabel 4.21 hasil uji normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh Dhitung (Test Statistic) sebesar 0,082 dengan p-value (nilai sig) sebesar 0,200.Nilai signifikani uji 0,200 lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa nilai residual dari model berdistribusi normal.

Analisis grafik *normalprobability plot* pada uji normalitas dapat dilihat pada gambar berikut :

****

**Gambar 4.1**

**Grafik Uji normalitas**

Hasil PP plot untuk uji normalitas menunjukkan titik-titik berada pada garis lurus, seperti tampak pada gambar di atas. Hal ini berarti bahwa data penelitian ini telah diambil dari populasi yang terdistribusi normal.

**4.2.3.2 Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas, dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF).

**Tabel 4.28**

**Hasil uji Multikolonieritas**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | |
| Model | | Collinearity Statistics | |
| Tolerance | VIF |
| 1 | Profesionalisme Auditor Internal (X1) | .800 | 1.251 |
| Locus Of Control (X2) | .800 | 1.251 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Auditor Internal (Y) | | | |

Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *Tolerance* ≤ 0,10 atau sama dengan nilai VIF ≥ 10. Hasil perhitungan pada tabel 4.22 diatas menunjukkan bahwa nilai VIF variabel X (1,251) kurang dari nilai 10 dan nilai *Tolerance*(0,8) > 0,1 sehingga dapat disimpulkan pada model regresi yang digunakan tidak terjadi multikolinieritas.

**4.2.3.3 Uji Asumsi Heterokedastisitas**

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pada suatu model regresi yang baik varians nilai residual dari pengamatan memiliki kondisi homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas.

Pengujian heterokedastisitas secara statistik pada penelitian ini dilakukan dengan pendekatan uji Korelasi *Rank Spearman* yaitu dengan mengkorelasikan masing - masing nilai variabel bebas dengan nilai absolut residual. Heterokedastisitas dengan pendekatan uji Korelasi *Rank Spearman* dikatakan tidak terjadi apabila nilai korelasi tidak signifikan. Hasil uji heterokedastistias dapat dilihat pada table 4.29

**Tabel 4.29**

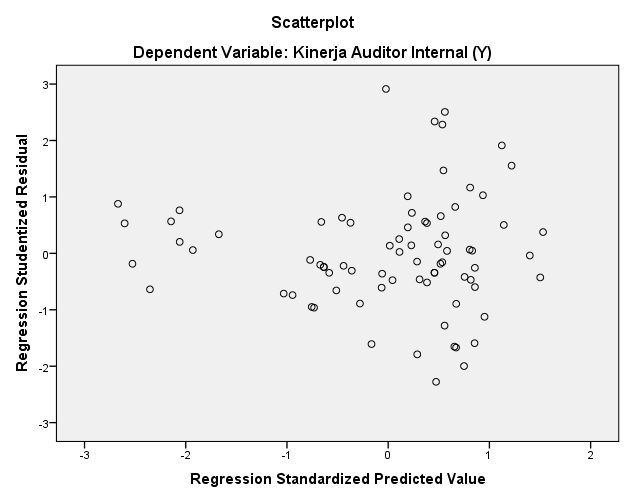
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Correlationsb** | | | | | |
|  | | | absR | Profesionalisme Auditor Internal (X1) | Locus Of Control (X2) |
| Spearman's rho | absR | Correlation Coefficient | 1.000 | .108 | .212 |
| Sig. (2-tailed) | . | .345 | .063 |
| Profesionalisme Auditor Internal (X1) | Correlation Coefficient | .108 | 1.000 | .431\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .345 | . | .000 |
| Locus Of Control (X2) | Correlation Coefficient | .212 | .431\*\* | 1.000 |
| Sig. (2-tailed) | .063 | .000 | . |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | | |
| b. Listwise N = 78 | | | | | |

Sumber : Lampiran Output SPSS

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai korelasi X dengan nilai absolut dari residual (error) tidak signifikan pada level 5%. Diperoleh nilai signifikansi korelasi X lebih besar dari 0,05 sebagai batas tingkat kekeliruan. Untuk X1 sebesar 0,345, dan untuk X2 sebesar 0,063. Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan pendekatan uji Korelasi *Rank Spearman* menunjukkan bahwa varians dari residual homogen (tidak terdapat heteroskedastisitas).

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya problem heteroskedastisitas pada penelitian ini juga digunakan *scatter plot* antara nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya. Ada atau tidaknya problem heteroskedastisitas dalam penelitian ini dapat dideteksi dengan melihat sebaran pada *scatterplot* dalam gambar 4.2 di bawah ini :



**Gambar 4.2**

**Grafik Uji Heterokedastisitas**

Dari grafik *scatterplots* 4.2 di atas tidak menunjukkan pola atau bentuk tertentu, tampak titik menyebar secara acak serta data menyebar secara merata di atas sumbu X maupun di atas sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi linier.

**4.2.4 Pengujian Hipotesis**

Selanjutnya untuk menjawab hipotesis penelitian, dilakukan pengujian pengaruh variabel independen terhadap kinerja auditor internal baik secara parsial maupun secara simultan menggunakan analisis regresi linier berganda. Berikut adalah tahapan-tahapan pengujian hipotesis penelitian menggunakan analisis korelasi berganda dan regresi linier berganda.

**4.2.4.1 Pengaruh Profesionalisme Auditor Internal terhadap Kinerja Auditor Internal**

Hipotesis pertama yang akan diuji adalah pengaruh Profesionalisme Auditor Internal terhadap Kinerja Auditor Internal pada Perusahaan Sektor Jasa BUMN Kota Bandung.

**1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Hasil perhitungan analisis regresi untuk mengetahui pengaruh Profesionalisme Auditor Internal terhadap Kinerja Auditor Internal dengan menggunakan SPSS diperoleh koefisien regresi seperti pada tabel berikut :

**Tabel 4.30**

**Hasil Koefisien RegresiX1- Y**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Correlations | | |
| B | Std. Error | Beta | Zero-  order | Partial | Part |
| 1 | (Constant) | .693 | .196 |  | 3.533 | .001 |  |  |  |
| Profesionalisme Auditor Internal (X1) | .449 | .071 | .553 | 6.311 | .000 | .685 | .589 | .495 |
| Locus Of Control (X2) | .214 | .063 | .296 | 3.373 | .001 | .543 | .363 | .264 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Auditor Internal (Y) | | | | | | | | | |

Koefisien regresi variabel Profesionalisme Auditor Internal (X1) bertanda positif sebesar 0,449. Jadi semakin baik Profesionalisme Auditor Internal maka Kinerja Auditor Internal akan semakin tinggi.

**2. Analisis Korelasi Berganda**

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan Profesionalisme Auditor Internal dengan Kinerja Auditor Internal. Diperoleh koefisien korelasi antara Profesionalisme Auditor Internal dengan Kinerja Auditor Internal seperti disajikan pada tabel berikut

**Tabel 4.31**

**Korelasi Profesionalisme Auditor Internal dengan Kinerja Auditor Internal**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Correlations** | | | |
|  | | Kinerja Auditor Internal (Y) | Profesionalisme Auditor Internal (X1) |
| Kinerja Auditor Internal (Y) | Pearson Correlation | 1 | .685\*\* |
| Sig. (2-tailed) |  | .000 |
| N | 78 | 78 |
| Profesionalisme Auditor Internal (X1) | Pearson Correlation | .685\*\* | 1 |
| Sig. (2-tailed) | .000 |  |
| N | 78 | 78 |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | |

Sumber : Lampiran Output SPSS

Berdasarkan nilai koefisien korelasi pada tabel 4.31 di atas dapat diketahui bahwa keeratan hubungan antara Profesionalisme Auditor Internal dengan Kinerja Auditor Internal sebesar 0,685 dan masuk dalam kategori **“**kuat”. Arah hubungan positif antara Profesionalisme Auditor Internal dengan Kinerja Auditor Internal menujukkan bahwa Profesionalisme Auditor Internal yang makin tinggi cenderung diikuti dengan peningkatan Kinerja Auditor Internal.

**3. Pengujian Secara Parsial (Uji t)**

Untuk mengetahui pengaruh variabel dilakukan pengujian koefisien regresi secara parsial. Pengujian hipotesis dilakukan untuk membuktikan apakah terdapat pengaruh yang signifikan Profesionalisme Auditor Internal terhadap Kinerja Auditor Internal. Hipotesis statistik yang digunakan adalah sebagai berikut:

|  |  |
| --- | --- |
| H02 :β1 = 0 | Tidak terdapat pengaruh Profesionalisme Auditor Internal Terhadap Kinerja Auditor Internal |
| Ha2 : β1 ≠0 | Terdapat pengaruh Profesionalisme Auditor Internal Terhadap Kinerja Auditor Internal |

Statistik uji yang digunakan pada pengujian parsial adalah uji t . Nilai statistik uji t yang diperoleh dari hasil perhitungan dibandingkan dengan nilai tabel yang digunakan sebagai nilai kritis pada uji parsial (uji t) yang diperoleh dari tabel distribusi t untuk α = 0,05 dan derajat bebas (db) = 78-2-1= 75 sebesar 1,992.

Nilai statistik uji t yang diperoleh pada pengujian pengaruh X1 terhadap Y dapat dilihat pada tabel 4.32

**Tabel 4.32**

**Uji t Pengaruh X1 terhadap Y**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Hipotesis** | **thitung** | **Sig**  **(p)** | **ttabel** | **Α** | **Keputusan** | **Keterangan** |
| H0 : β1 = 0 | 6,311 | 0,000 | 1,992 | 5% | H0 ditolak | Signifikan |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Diperoleh nilai thitung variabel Profesionalisme Auditor Internal sebesar 6,311 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Untuk melihat hasil pengujian hipotesis, daerah penerimaan penolakan hipotesis dapat digambarkan sebagai berikut:

Daerah penolakan Ho

Daerah penolakan Ho

Daerah penerimaan Ho

ttabel= -1,992

ttabel= 1,992

thitung = 6,311

**Gambar 4.4**

**Daerah Penerimaan dan penolakan Hipotesis uji t X1**

Berdasarkan perhitungan dengan SPSS didapatkan angka thitung Profesionalisme Auditor Internal (X1) sebesar 6,311> ttabelsebesar 1,992 dan angka probabilitas (signifikansi) sebesar 0,000< taraf signifikansi α = 5% (0,05); berarti terletak pada daerah H0 ditolak sehingga diputuskan untuk menolak Ho dan menerima Ha. Jadi dapat disimpulkan terdapat pengaruh dari Profesionalisme Auditor Internal terhadap Kinerja Auditor Internal di Perusahaan Sektor Jasa BUMN Kota Bandung.

Angka signifikan dan positif ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi Profesionalisme Auditor Internal, semakin tinggi Kinerja Auditor Internal di Perusahaan Sektor Jasa BUMN Kota Bandung. Sebaliknya, semakin rendah Profesionalisme Auditor Internal, semakin menurun Kinerja Auditor Internal di Perusahaan Sektor Jasa BUMN Kota Bandung.

**4.2.4.2 Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja Auditor Internal**

Hipotesis yang akan diuji adalah pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja Auditor Internal pada Perusahaan Sektor Jasa BUMN Kota Bandung.

**1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Hasil perhitungan analisis regresi untuk mengetahui pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja Auditor Internal dengan menggunakan SPSS diperoleh koefisien regresi seperti pada tabel berikut :

**Tabel 4.33**

**Hasil Koefisien RegresiX2 – Y**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Correlations | | |
| B | Std. Error | Beta | Zero-  order | Partial | Part |
| 1 | (Constant) | .693 | .196 |  | 3.533 | .001 |  |  |  |
| Profesionalisme Auditor Internal (X1) | .449 | .071 | .553 | 6.311 | .000 | .685 | .589 | .495 |
| Locus Of Control (X2) | .214 | .063 | .296 | 3.373 | .001 | .543 | .363 | .264 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Auditor Internal (Y) | | | | | | | | | |

Koefisien regresi variabel *locus of control*(X2) bertanda positif sebesar 0,214. Jadi semakin tinggi *locus of control* maka Kinerja Auditor Internal akan semakin tinggi.

**2. Analisis Korelasi Berganda**

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan *locus of control* dengan kinerja auditor internal. Diperoleh koefisien korelasi antara *locus of control* dengan kinerja auditor internal seperti disajikan pada tabel berikut :

**Tabel 4.34**

**Korelasi *Locus Of Control* dengan Kinerja Auditor Internal**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Correlations** | | | |
|  | | Kinerja Auditor Internal (Y) | Locus Of Control (X2) |
| Kinerja Auditor Internal (Y) | Pearson Correlation | 1 | .543\*\* |
| Sig. (2-tailed) |  | .000 |
| N | 78 | 78 |
| Locus Of Control (X2) | Pearson Correlation | .543\*\* | 1 |
| Sig. (2-tailed) | .000 |  |
| N | 78 | 78 |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | |

Sumber : Lampiran Output SPSS

Berdasarkan nilai koefisien korelasi pada tabel 4.32 di atas dapat diketahui bahwa keeratan hubungan antara *locus of control* dengan kinerja auditor internal sebesar 0,543 dan masuk dalam kategori **“**sedang”. Arah hubungan positif antara *locus of control* dengan kinerja auditor internal menujukkan bahwa *locus of control* yang makin tinggi cenderung diikuti dengan peningkatan kinerja auditor internal.

**3. Pengujian Secara Parsial (Uji t)**

Untuk mengetahui pengaruh variabel dilakukan pengujian koefisien regresi secara parsial. Pengujian hipotesis dilakukan untuk membuktikan apakah terdapat pengaruh yang signifikan *locus of control* terhadap kinerja auditor internal. Hipotesis statistik yang digunakan adalah sebagai berikut:

|  |  |
| --- | --- |
| H03 :β2 = 0 | Tidak terdapat pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Auditor Internal |
| Ha3 : β2≠ 0 | Terdapat pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Auditor Internal |

Statistik uji yang digunakan pada pengujian parsial adalah uji t. Nilai statistik uji t yang diperoleh dari hasil perhitungan dibandingkan dengan nilai tabel yang digunakan sebagai nilai kritis pada uji parsial (uji t) yang diperoleh dari tabel distribusi t untuk α = 0,05 dan derajat bebas (db) = 78-2-1= 75 sebesar 1,992.Nilai statistik uji t yang diperoleh pada pengujian pengaruh X2 terhadap Y dapat dilihat pada tabel 4.35

**Tabel 4.35**

**Uji t Pengaruh X2 terhadap Y**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Hipotesis** | **thitung** | **Sig**  **(p)** | **ttabel** | **α** | **Keputusan** | **Keterangan** |
| H0 : β2 = 0 | 3,373 | 0,001 | 1,992 | 5% | H0 ditolak | Signifikan |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Diperoleh nilai thitung variabel *Locus Of Control* sebesar 3,373 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001.

Untuk melihat hasil pengujian hipotesis, daerah penerimaan penolakan hipotesis dapat digambarkan sebagai berikut:

Daerah penolakan Ho

Daerah penolakan Ho

Daerah penerimaan Ho

ttabel= -1,992

ttabel= 1,992

thitung = 3,373

**Gambar 4.5**

**Daerah Penerimaan dan penolakan Hipotesis uji t X2**

Berdasarkan perhitungan dengan SPSS didapatkan angka thitung *Locus Of Control* (X1) sebesar 3,373> ttabel sebesar 1,992 dan angka probabilitas (signifikansi) sebesar 0,001 < taraf signifikansi α = 5% (0,05); berarti terletak pada daerah H0 ditolaksehingga diputuskan untuk menolak Ho dan menerima Ha. Jadi dapat disimpulkan terdapat pengaruh dari *Locus Of Control* terhadap Kinerja Auditor Internal di Perusahaan Sektor Jasa BUMN Kota Bandung.

Angka signifikan dan positif ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi *Locus Of Control*, semakin tinggi Kinerja Auditor Internal di Perusahaan Sektor Jasa BUMN Kota Bandung. Sebaliknya, semakin rendah *Locus Of Control*, semakin menurun Kinerja Auditor Internal di Perusahaan Sektor Jasa BUMN Kota Bandung.

**4.2.4.3 Pengaruh Profesionalisme Auditor dan *Locus of Control* Terhadap Kinerja Auditor Internal**

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi berganda. Analisis regresi merupakan suatu alat statistik yang dapat digunakan untuk mengukur ada tidaknya pengaruh antar variabel dan untuk menunjukkan arah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

**1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Hasil perhitungan analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh Profesionalisme Auditor Internal dan *Locus Of Control* terhadap Kinerja Auditor Internaldengan menggunakan SPSS diperoleh koefisien regresi dan nilai konstanta seperti pada tabel berikut :

**Tabel 4.36**

**Hasil Koefisien Regresi X terhadap Y**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Correlations | | |
| B | Std. Error | Beta | Zero-  order | Partial | Part |
| 1 | (Constant) | .693 | .196 |  | 3.533 | .001 |  |  |  |
| Profesionalisme Auditor Internal (X1) | .449 | .071 | .553 | 6.311 | .000 | .685 | .589 | .495 |
| Locus Of Control (X2) | .214 | .063 | .296 | 3.373 | .001 | .543 | .363 | .264 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Auditor Internal (Y) | | | | | | | | | |

Persamaan regresi yang menjelaskan pengaruh Profesionalisme Auditor Internal dan *Locus of Control* terhadap Kinerja Auditor Internal berdasarkan koefisien regresi pada tabel 4.36 adalah:

Y =0,693 +0,449 X1+0,214X2

Nilai konstanta hasil persamaan regresi (α) sebesar 0,693 memiliki arti bahwa, apabila Profesionalisme Auditor Internal dan *Locus of Control* sama dengan nol atau konstan maka nilai Kinerja Auditor Internal diprediksikan sebesar 0,693 satuan.

Koefisien regresi variabel Profesionalisme Auditor Internal (X1) sebesar 0,449 menjelasakan besarnya perubahan skor Kinerja Auditor Internal karena pengaruh Profesionalisme Auditor Internal terhadap Kinerja Auditor Internal. Tanda positif menunjukkan arah hubungan berbanding lurus (sejalan). Jadi pada saat ada kenaikan skor variabel Profesionalisme Auditor Internal maka skor Kinerja Auditor Internal akan meningkat sebesar 0,449 dengan anggapan faktor yang lain konstan (tidak berubah). Jadi semakin baik Profesionalisme Auditor Internal maka Kinerja Auditor Internal akan semakin tinggi.

Koefisien regresi variabel *Locus Of Control* (X2) sebesar 0,214 menjelaskan besarnya perubahan skor Kinerja Auditor Internal karena pengaruh *Locus Of Control* terhadap Kinerja Auditor Internal. Tanda positif menunjukkan arah hubungan berbanding lurus (sejalan). Jadi pada saat ada kenaikan skor variabel *Locus Of Control* maka skor Kinerja Auditor Internal akan meningkat sebesar 0,214 dengan anggapan faktor yang lain konstan (tidak berubah). Jadi semakin baik *Locus Of Control* maka Kinerja Auditor Internal akan semakin tinggi.

**2. Analisis Korelasi Berganda**

Untuk mengetahui hubungan secara bersama-sama Profesionalisme Auditor Internal dan *Locus Of Control* terhadap Kinerja Auditor Internal di Perusahaan Sektor Jasa BUMN Kota Bandung digunakan nilai korelasi ganda (R). Hasil perhitungan koefisien korelasi ganda untuk model yang digunakan dapat dilihat pada output SPSS dalam tabel berikut :

**Tabel 4.37**

**Hasil Koefisien Korelasi Ganda**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summaryb** | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .735a | .540 | .527 | .30647 |
| a. Predictors: (Constant), Locus Of Control (X2), Profesionalisme Auditor Internal (X1) | | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja Auditor Internal (Y) | | | | |

Tingkat hubungan Profesionalisme Auditor Internal dan *Locus Of Control* secara bersama sama dengan Kinerja Auditor Internaldengan besar korelasi 0,735 masuk dalam kategori kuat (erat). Jadi dapat dikatakan ada kaitan yang kuat antara Profesionalisme Auditor Internal dan *Locus Of Control* terhadap Kinerja Auditor Internal pada Perusahaan Sektor Jasa BUMN Kota Bandung.

**3. Pengujian Secara Simultan ( Uji F )**

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui ada atau tidak adanya pengaruh yang nyata seluruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut :

|  |  |
| --- | --- |
| Ho1: | Profesionalisme Auditor Internal dan *Locus Of Control* tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Auditor Internal |
| Ha1:Ada0 | Profesionalisme Auditor Internal dan *Locus Of Control* memiliki pengaruh terhadap Kinerja Auditor Internal |

Untuk menguji hipotesis dilakukan uji signifikasi menggunakan uji F. Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas (Profesionalisme Auditor Internal dan *Locus Of Control*) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Kinerja Auditor Internal).

Berdasarkan hasil perhtiungan dengan bantuan SPSS diperoleh output ANOVA pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.38**

**Hasil ANOVA (Uji F)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVAa** | | | | | | |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 8.254 | 2 | 4.127 | 43.937 | .000b |
| Residual | 7.044 | 75 | .094 |  |  |
| Total | 15.298 | 77 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: Kinerja Auditor Internal (Y) | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Locus Of Control (X2), Profesionalisme Auditor Internal (X1) | | | | | | |

Sumber : Lampiran Output SPSS

Dari Tabel 4.26 diatas dapat diketahui nilai Fhitung untuk model regresi yang diperoleh sebesar 43,937 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dari tabel F diperoleh nilai Ftabel dengan db1 = 2 dan db2 = 78-2-1=75 sebesar 3,119.

Hasil perbandingan nilai F hitung dengan F tabel dapat dilihat pada gambar daerah penerimaan penolakan uji F berikut:

Ftabel = 3,119

(α= 0,05; db1= 2; db2 = 75)

Fhitung =43,937

Daerah Penerimaan H0

Daerah Penolakan H0

**Gambar 4.3**

**Daerah penerimaan penolakan uji F**

Hasil uji diperoleh Fhitung (43,937) lebih besar dari Ftabel (3,119) sehingga keputusan uji simultan adalah menolak Hipotesis Null (menolak H0). Dari nilai signifikansi juga dapat dilihat bahwa nilai sig (0,000) lebih kecil dari 0,05 yang berarti uji signifikan.

Hasil uji F pada pengujian pengaruh simultan dirankum dan dapat dilihat pada tabel 4.39 .

**Tabel 4.39**

**Uji F pengaruh X terhadap Y**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Hipotesis** | **Fhitung** | **Sig**  **(p)** | **Ftabel** | **α** | **Keputusan** | **Keterangan** |
| H0 :  β1 =β2= 0 | 43,937 | 0,000 | 3,119 | 5% | H0 ditolak | Signifikan |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Hal ini mengindikasikan bahwa secara simultan diputuskan untuk menolak Ho dan menerima Ha. Jadi dapat disimpulkan Profesionalisme Auditor Internal dan *Locus Of Control* secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Auditor Internal.

**4.2.5 Koefisien Determinasi**

Besarnya pengaruh secara bersama-sama Profesionalisme Auditor Internal dan *Locus Of Control* terhadap Kinerja Auditor Internal di Perusahaan Sektor Jasa BUMN Kota Bandung dapat dilihat nilai Koefisien determinasi (R2).

Hasil perhitungan koefisien determinasi untuk persamaan regresi yang diperoleh dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.40**

**Koefisien determinasi Simultan**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summaryb** | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .735a | .540 | .527 | .30647 |
| a. Predictors: (Constant), Locus Of Control (X2), Profesionalisme Auditor Internal (X1) | | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja Auditor Internal (Y) | | | | |

Koefisien determinasi (R2) yang diperoleh untuk model regersi yang digunakan adalah sebesar 0,540. Hasil yang diperoleh menunjukkan Profesionalisme Auditor Internal dan *Locus Of Control* secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Auditor Internal pada Perusahaan Sektor Jasa BUMN Kota Bandung. Profesionalisme auditor internal dan *locus of control* terhadap kinerja auditor internal secara simultan pada Perusahaan Sektor Jasa BUMN Kota Bandung memberikan pengaruh sebesar 54,0% dan sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel yang diteliti dalam penelitian ini seperti komitmen organisasi, budaya organisasi, etika profesi dan struktur audit.

Sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dengan cara mengalikan nilai beta dengan nilai zero order sebagai berikut:

**Tabel 4.41**

**Koefisien Determinasi Parsial**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | |
| Model | | Standardized Coefficients | Correlations | | |
| Beta | Zero-order | Partial | Part |
|  |  |  |  |  |  |
| Profesionalisme Auditor Internal (X1) | .553 | .685 | .589 | .495 |
| Locus Of Control (X2) | .296 | .543 | .363 | .264 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Auditor Internal (Y) | | | | | |

Berdasarkan tabel di atas dilakukan perhitungan sebagai berikut:

Pengaruh X1 terhadap Y = 0,553 x 0,685 = 0,379atau 37,9% . Profesionalisme Auditor Internal(X1) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor internal pada Perusahaan Sektor Jasa BUMN Kota Bandung. Profesionalisme Auditor Internalmemberikan pengaruh terhadap Kinerja Auditor Internal pada Perusahaan Sektor Jasa BUMN Kota Bandung sebesar 37,9%.

Pengaruh X2 terhadap Y = 0,296 x 0,543 = 0,161 atau 16,1%. *Locus of control* (X2) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor internal pada Perusahaan Sektor Jasa BUMN Kota Bandung. *Locus of control*memberikan pengaruh terhadap Kinerja Auditor Internal pada Perusahaan Sektor Jasa BUMN Kota Bandung sebesar 16,1 % .

**BAB V**

**KESIMPULAN DAN SARAN**

**5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan mengenai pengaruh Profesionalisme Auditor Internal dan *Locus of Control* terhadap Kinerja Auditor Internal pada Perusahaan Sektor Jasa BUMN Kota Bandung, maka penulis mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Auditor Internal Perusahaan Sektor Jasa BUMN Kota Bandung sudah sangat profesional dalam menjalankan tugasnya. Hal ini didukung oleh pencapaian indikator dari masing – masing dimensi profesionalisme auditor internal yaitu, independensi, kemampuan professional, lingkup pekerjaan, pelaksanaan tugas audit internal dan manajemen bagian audit internal. Namun Profesionalisme auditor internal pada Perusahaan Sektor Jasa BUMN Kota Bandung masih memiliki kelemahan dalam lingkup pekerjaan yaitu masih kurangnya keandalan dalam menyampaikan informasi, namun hanya beberapa responden atau auditor internal yang masih kurang keandalannya dalam menyampaikan informasi.
2. *Locus of control* pada Auditor Internal Perusahaan Sektor Jasa BUMN Kota Bandung secara umum sudah terkendali. Hal ini didukung oleh pencapaian seluruh indikator dari masing - masing dimensi *locus of control* yaitu *locus of control* Internal dan *locus of control* eksternal. Namun *locus of control* auditor internal pada Perusahaan Sektor Jasa BUMN Kota Bandung masih memiliki kelemahan yaitu pada *locus of control* internal seperti masih kurangnya rasa percaya pada kemampuan diri sendiri dalam melaksanakan tugas pemeriksaan, namun hanya beberapa responden atau auditor internal yang masih kurang rasa percaya pada kemampuan diri sendiri dalam melaksanakan tugas pemeriksaannya.
3. Kinerja auditor internal pada Perusahaan Sektor Jasa BUMN Kota Bandung sudah sangat baik dalam menjalankan tugasnya. Hal ini didukung oleh pencapaian seluruh indikator dari masing – masing dimensi kinerja auditor internal yaitu, sifat dasar pekerjaan, perencanaan penugasan, pelaksanaan penugasan, komunikasi hasil penugasan, pemantauan perkembangan dan komunikasi penerimaan risiko. Namun kinerja auditor internal pada Perusahaan Sektor Jasa BUMN Kota Bandung masih memiliki kelemahan yaitu masih kurangnya komunikasi dalam penerimaan resiko. namun hanya beberapa responden atau auditor internal yang masih kurang komunikasi dalam penerimaan resiko.
4. Profesionalisme Auditor Internal secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor internal pada Perusahaan Sektor Jasa BUMN Kota Bandung. Profesionalisme Auditor Internal memberikan pengaruh terhadap Kinerja Auditor Internal pada Perusahaan Sektor Jasa BUMN Kota Bandung sebesar 37,9%.
5. *Locus of control* secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor internal pada Perusahaan Sektor Jasa BUMN Kota Bandung. *Locus of control* memberikan pengaruh terhadap Kinerja Auditor Internal pada Perusahaan Sektor Jasa BUMN Kota Bandung sebesar 16,1 %.
6. Profesionalisme Auditor Internal dan *Locus Of Control* secara simultan berpengaruh secara signifikanterhadap Kinerja Auditor Internal pada Perusahaan Sektor Jasa BUMN Kota Bandung. Profesionalisme auditor internal dan *locus of control* terhadap kinerja auditor internal secara simultan pada Perusahaan Sektor Jasa BUMN Kota Bandung memberikan pengaruh sebesar 54,0% dan sisanya 46,0% dipengaruhi faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel yang diteliti dalam penelitian ini seperti komitmen organisasi, budaya organisasi, etika profesi dan struktur audit.
7. **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Perusahaan Sektor Jasa BUMN Kota Bandung. Maka penulis bermaksud memberikan saran yang diharapkan dapat memberikan saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat dan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi pihak – pihak yang berkepentingan termasuk perusahaan dan peneliti selanjutnya, diantaranya sebagai berikut :

1. Profesionalisme auditor internal pada Perusahaan Sektor Jasa BUMN Kota Bandung sudah sangat professional, untuk tetap menjaga profesionalisme auditor internal tersebut dengan cara meningkatkan kinerja yang dilakukan oleh auditor internal dalam menjalankan tugasnya. serta tetap mempertahankan dimensi pada profesionalisme auditor internal yaitu pada lingkup pekerjaan, kemampuan profesional dan pelaksanaan tugas audit internal.
2. *Locus of control* atau pengendalian diri auditor internal dapat lebih ditingkatkan lagi baik itu cenderung *locus of control internal* maupun *locus of control eksternal*. Hal tersebut dapat ditingkatkan dengan lebih menerima masukan – masukan yang baik untuk memperluas pemikiran auditor internal dan lebih baik dalam pengendalian diri auditor internal. Auditor internal juga harus lebih meningkatkan rasa percaya pada kemampuan diri sendiri dalam setiap melaksanakan tugas pemeriksaan.
3. Sebaiknya perusahaan terus menerapkan standar kinerja audit internal yang saat ini telah dicapai oleh pihak auditor internal dalam perusahaan dan auditor internal dapat memberikan penilaian secara netral dan tidak memihak siapapun atau pihak manapun dan sebaiknya auditor internal lebih meningkatkan komunikasi dalam penerimaan resiko dengan mengambil langkah – langkah yang tepat seperti mengidentifikasi dan mengatasi risiko yang diterima oleh manajemen melalui penugasan asurans maupun konsultasi atas tindakan yang dilakukan manajemen atas hasil penugasan sebelumnya serta dengan meningkatkan kerjasama dengan manajer dan pimpinan perusahaan dalam meningkatkan kesadaran menanggapi rekomendasi untuk lebih meningkatkan kinerja auditor internal.
4. Bagi peneliti selanjutnya, hasil riset ini dapat dijadikan pedoman dalam melakukan riset sejenis. Perlu dikaji lebih mendalam variabel – variabel yang lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Selanjutnya, dalam penentuan sample agar lebih terperinci dan fokus, memastikan pertanyaan terbuka dalam kuesioner untuk para respondennya agar dapat memperoleh banyak informasi dan data untuk menambah analisis dan harus mencari peristiwa atau fenomena yang terbaru *(factual)* sehingga penelitian tersebut menjadi menarik untuk dibahas dan untuk disajikan.

**DAFTAR PUSTAKA**

Achmad Kuncoro, Engkus dan Riduwan. 2008. Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur. Alfabeta. Bandung

Achmad S. Ruky. 2006. Sistem Manajemen Kinerja. PT Bumi Aksara. Jakarta

Agoes, Sukrisno..2013*. Auditing* (Pemeriksaan Akuntan) oleh Kantor Akuntan Publik. Jilid 1. Edisi Keempat. Salemba Empat. Jakarta

Arens, *et al*. 2012. *Auditing and Assurance Service-An Integrated Approach*. 14th ed. New Jersey: Person Prentice-hall inc.

*. 2014. “Auditing and Assurance Service : An Integrated Approach*. England: Person.

Ayudiati, Soraya Eka. 2010. Analisis Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Karyawa tetap Bank Jateng Semarang). Jurnal.

Farida, Ida. 2012. Pengaruh Audit Sumber Daya Manusia Perbankan terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Locus Of Control* Sebagai Variabel Pemoderasi (Survei Pada Bank Pemerintahan Kabupaten Karawang)

Ghozali, Iman. 2007. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Universitas Diponegoro. Semarang

Ghufron M. Nur, Rini Risnawati S. 2010. Teori-teori Psikologi. Ar-Ruz Media. Yogjakarta.

Gurajati dan Porter. 2012. Dasar-Dasar Ekonometrika. Salemba Empat. Jakarta

Hall, Richard. 1968. *Profesionalism and Bureaucratization*. *American Sosiological Review*. 33 : 92-104. New Jersey.

Hyatt, T.A dan Prawitt, D. F. 2001. Does Congruence Between Audit Structure and Auditors Locus of Control Affect Job Perfomance, The Accounting Review, Vol 76 No.2, pp 263-74

Hery. 2010. Potret Profesi Internal Audit. Alfabeta. Bandung

Husein, Umar. 2000. Metodologi Penelitian, Aplikasi dalam Pemasaran. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta

Konsorsium Organisasi Profesi Audit Internal. 2004. Standar Profesi Audit Internal. Jakarta. YPIA

Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2010. Perilaku Organisasi. Salemba Empat. Jakarta

Lawalata, Josina., Darwis Said & Mediaty. 2008. Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor ( Studi Empiris Pada KAP di Makasar ). Jurnal.

Mahdy, Emiral. 2012. Analisis pengaruh *Locus Of Control* dan Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Audit Internal ( Studi Pada Auditor Internal Pemerintah yang bekerja Pada Inspektorat Provinsi Jawa Tengah). Skripsi. S1. (Tidak Dipublikasikan. Universitas Diponegoro. Semarang.

Mankunegara, Anwar Prabu. 2011. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. PT. Refika Aditama. Bandung

Menezes, Alvaro Amaral. 2008. Analisis Dampak *Locus Of Control* terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Internal Auditor (Penelitian Terhadap Internal Auditor Di Jawa Tengah). Tesis. Program Studi Pascasarjana Universitas Dipenogoro

Mulyadi. 2010. *Auditing.* Edisi Keenam. Buku 1. Salemba Empat. Jakarta.

. 2009. *Auditing.* Edisi Keenam. Buku 1. Salemba Empat. Jakarta.

Novianti, R.Ait. 2014. Pengaruh Profesionalisme auditor Internal dan Komitmen Organisasi Auditor Internal Terhadap Kinerja Auditor Internal (Studi Kasus Pada Inspektorat Kabupaten Purwakarta). Jurnal

Rahma, Rella Laelatul. 2013. Analisis Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Auditor Internal (Studi Pada Perum Bulog Drive Jawa Barat)

Rochaety, Ety. 2007. Metodologi Penelitian dengan Aplikasi SPSS. Mitra. Jakarta

Robbins, Stephen. 2008. Organizational Behaviour. New Jersey: Prentice Hall

Robbin, Stephen P., Mary Coulter, Bob Sabran. 2010. Manajemen. Mitra. Jakarta

Santosa, Singgih. 2012 Analisis SPSS pada Statistik Parametrik. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta

. 2009. *Internal Auditing.* Diterjemahkan oleh : Desi Andhariani. Jilid 1. Edisi 5, Salemba Empat . Jakarta.

Sekaran, Uma. 2011. *Research Methods For Business* : Metodelogi Penelitian Untuk Bisnis. Salemba Empat. Jakarta

Simamora, Henry. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 2. STIE YKPN. Yogjakarta

Simanjuntak, Payaman. 2011. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. LPFEUI. Jakarta

Sugiyono. 2016. Metode Penelitian. Alfabeta. Bandung

Thuanakotta, Theodorus M. 2013. Audit Berbasis ISA (*International Standards on Auditing*). Salemba Empat. Jakarta

Trianingsih. 2007. Independensi Auditor Internal dan Komitmen Organisasi sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman *Good Governance*, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. Simposium National Akuntansi x Unhas Makasar. 26-28 Juli 2007

Tugiman, Hiro. 2006. Standar Profesi Audit Internal. Kanisius. Yogjakarta.

<http://hukumonline.com>

<http://www.Rmol.com>

<http://www.sahamok.com>

<http://www.Tribunnews.com>

**LAMPIRAN**