

PENGARUH PROFESIONALISME, INDEPENDENSI, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA AUDITOR INTERNAL

(Survey Pada BUMN Sektor Pengolahan Industri)

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat sidang skripsi

Guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Oleh :

Yoan Wiguna

154020103



**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PASUNDAN
BANDUNG
2019**

**PENGARUH PROFESIONALISME, INDEPENDENSI, DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA AUDITOR INTERNAL**

(Survey Pada BUMN Sektor Pengolahan Industri)

DRAFT SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat sidang skripsi

Guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Program Studi Akuntansi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan

Bandung, Mei 2019

Mengetahui,

Pembimbing,



Ruslina Lisda, SE., MSI., Ak., C.A.

Dekan,



Dr. Atang Hermawan, SE., MSIE., Ak.,

Ketua Program Studi,



Drs. R. Mochammad Noch, M. Ak., Ak., C.A

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa pengaruh profesionalisme, independensi, komitmen organisasi yang dilakukan pada BUMN sektor pengolahan Kota Bandung.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan data primer. Teknik sampling yang digunakan adalah *Probability Sampling*. Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi dan koefisien determinasi.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pengaruh profesionalisme, independensi, komitmen organisasi terhadap kinerja auditor internal. Besarnya pengaruh profesionalisme terhadap kinerja auditor internal yaitu sebesar 17%, sedangkan pengaruh independensi terhadap kinerja auditor internal yaitu sebesar 22,1%, selain itu pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor internal yaitu sebesar 26,1%. Secara simultan, pengaruh profesionalisme, independensi, komitmen organisasi terhadap kinerja auditor internal yaitu sebesar 65,2%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 34,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : profesionalisme, independensi, komitmen organisasi, kinerja auditor internal.

ABSTRACT

This study aims to determine how the influence of professionalism, independence, organizational commitment is carried out on the processing sector BUMN in Bandung City.

The research method used in this study is a survey method with a descriptive and verification approach using primary data. The sampling technique used is Probability Sampling. The statistical analysis used in this study is the validity test, reliability test, normality test, multiple linear regression analysis, correlation coefficient and coefficient of determination.

Based on the results of the study showed that partially the influence of professionalism, independence, organizational commitment on the performance of internal auditors. The magnitude of the influence of professionalism on the performance of internal auditors is 17%, while the influence of independence on the performance of internal auditors is equal to 22.1%, besides the influence of organizational commitment on the performance of internal auditors that is equal to 26.1%. Simultaneously, the influence of professionalism, independence, organizational commitment to the performance of internal auditors is equal to 65.2%, while the remainder of 34.8% is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: professionalism, independence, organizational commitment, internal auditor performance.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada era globalisasi ekonomi saat ini sangat dibutuhkan adanya fungsi audit internal. Banyak pelaku ekonomi dewasa ini semakin mengandalkan peran auditor internal dalam menjaga efektivitas dan efisiensi perusahaan, dengan tujuan agar dapat mengembangkan serta mengoptimalkan seluruh potensi perusahaan sehingga memiliki keunggulan bersaing. Audit internal adalah sebuah aktivitas konsultasi dan keyakinan objektif yang dikelola secara independen di dalam organisasi dan diarahkan oleh filosofi penambahan nilai untuk meningkatkan operasional perusahaan (Sawyer 2009:9).

Badan Usaha Milik Negara (BUMN) adalah salah satu pelaku ekonomi dengan misi dan peran yang dimilikinya saat ini juga menghadapi tantangan kompetensi global. Sejalan dengan itu BUMN juga memiliki tanggung jawab yang semakin besar untuk menjaga keseimbangan perekonomian Indonesia. Keberadaan Audit Internal pada BUMN sudah diatur berdasarkan Undang-undang RI No. 19 Tahun 2003 yang menyebutkan bahwa pada setiap BUMN dibentuk satuan pengawasan internal (SPI) yang merupakan aparat pengawas internal perusahaan.

Melalui pengawasan internal yang baik dapat diketahui apakah suatu perusahaan pemerintah telah melaksanakan kegiatan sesuai dengan tugas dan fungsinya secara efektif dan efisien, serta sesuai dengan rencana, kebijakan perusahaan yang telah ditetapkan, dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Sehingga perlu ditingkatkan kinerja para auditor agar dapat membantu tercapainya tujuan perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja auditor internal yang baik sangat dibutuhkan dalam pengawasan dan pemeriksaan agar mendapatkan hasil audit yang berkualitas dan meminimalisir terjadinya penyimpangan dalam perusahaan. 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 untuk memperbaiki kinerja perusahaan dengan memberikan rekomendasi(Mangkunegara, 2014:67).

Auditor internal bertanggung jawab atas seluruh pemeriksaan internal perusahaan yang dilakukannya. Sebagai seseorang yang bertanggung jawab atas pemeriksaan internal perusahaan, maka apabila masih ada penyimpangan dan buruknya kualitas perusahaan kinerja auditor dalam pemeriksaannya harus dipertanyakan(Mangkunegara, 2014:67).

Kinerja yang kurang baik dari auditor internal perusahaan dapat menimbulkan permasalahan yang tentunya akan merugikan perusahaan. Baik atau tidaknya pertanggungjawaban yang diberikan tergantung dari kinerja auditor. Kinerja auditor internal yang kurang baik tercermin pada proses pencatatan yang belum dilakukan secara akurat, belum adanya kebijakan dan perlakuan akuntansi yang jelas, kebijakan yang tidak tepat, serta lemahnya sistem pengawasan dan pengendalian intern (Ida Bagus Satwika Adhi Nugraha dan I Wayan Ramantha, 2015).

Fenomena umum yang berkaitan dengan kinerja auditor internal yaitu, kasus suap terkait audit BPK. Aktivist Indonesia Corruption Watch (ICW), Emerson Yuntho menyatakan, antara tahun 2015-2017, terdapat enam kasus suap yang melibatkan 23 auditor dan pegawai Badan Pemeriksaan Keuangan (BPK). Pada kasus-kasus tersebut, nilai suap terkecil adalah Rp 80 juta per orang sedangkan yang terbesar Rp 1,6 M per orang. Dari enam kasus tersebut, paling banyak adalah kasus suap untuk mendapatkan Opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP). Diluar kasus terbaru yang diungkap komisi pemberantasan korupsi (KPK) pada jumat (26/5/17) sore, ICW mencatat, uang suap yang diterima auditor atau pegawai BPK bervariasi antara puluhan juta per orang hingga miliaran rupiah. Dari 23 nama yang diduga terlibat, lima orang telah divonis bersalah oleh pengadilan tipikor, 14 hanya dapat sanksi internal BPK dan 4 diantaranya masih dalam proses pemeriksaan KPK. Terkait Operasi Tangkap Tangan (OTT) auditor BPK dan pejabat kementerian desa, KPK belum membeberkan nilai uang suap yang diterima auditor BPK. Juru bicara KPK,

Febri Diansyah menyatakan dalam OTT tersebut penyidik KPK menemukan sejumlah uang, namun jumlahnya belum diumumkan dalam perhitungan. (www.tribunnews.com).

Fenomena yang terjadi di bagian audit internal PT. Inti (Persero) adalah tidak adanya perbedaan auditor yang memiliki sertifikat *QIA* dengan yang tidak memiliki sertifikat *QIA* dalam kesejahteraan auditornya dalam hal gaji atau penghasilan yang mereka dapatkan. Dan juga di PT. INTI (Persero) kualitas pelaksanaan audit internal yang dilakukan oleh Auditor Internal yang bersertifikasi *Qualified Internal Auditor (QIA)* dengan Auditor Internal yang belum bersertifikasi *Qualified Internal Auditor (QIA)* masih mengalami risiko hal ini dapat dilihat dari segi pelaksanaan audit yang kurang professional contohnya ditemukannya temuan yang berulang, misalnya: adanya selisih persediaan, walaupun selisihnya itu kadang-kadang kecil kadang-kadang besar. Kemudian pelaksanaan audit internal yang dilakukan oleh Auditor Internal yang bersertifikasi *Qualified Internal Auditor (QIA)* tidak memiliki perbedaan dengan Auditor yang belum bersertifikasi *Qualified Internal Auditor (QIA)*. Pelaksanaan pemeriksaan intern (Audit Internal) tidak memiliki kualitas yang berbeda dengan mereka yang belum memiliki sertifikat *Qualified Internal Auditor (QIA)*. (<http://news.detik.com>2014).

Fenomena lain terjadi di bagian audit internal PT PINDAD dapat dikatakan belum memenuhi standar kualitas laporan audit internal. Peneliti Senior Direktorat Penelitian BUMN mengatakan auditor internal perusahaan tersebut dalam hal

kurangnya pemahaman baik mengenai ilmu *accounting* dan *auditing* (secara teknis) di samping kemampuan memahami segala aspek yang menyangkut bidang bisnis operasional perusahaan dimana dalam prakteknya yang terjadi pada PT. PINDAD (Persero) masih ada pegawai yang belum melaksanakan audit internal pada bagian operasional yang dilakukan untuk triwulan pertama pada tahun 2014 belum sesuai dengan kemampuan seorang auditor internal sehingga laporan audit yang dibuat oleh auditor internal yang dinilai belum tepat waktu dalam penyampaian laporan audit internal tersebut yang seharusnya dimulai pada 5 mei 2014 dan seharusnya selesai tanggal 28 mei 2014 mundur hingga 31 juni 2014, 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 memberikan rekomendasi untuk dilakukannya tindakan perbaikan yang dibutuhkan atas masalah yang terjadi pada perusahaan. (www.tribunnews.com).

Selain itu, kasus pencurian asset pernah terjadi pada PT. PINDAD, Kepala Kepolisian Resor Kota Besar (Kapolrestabes) Bandung dan Komisaris Besar Polisi (Kombes Pol) Abdul Rakhman Baso mengatakan ada seorang karyawan PT Pindad sudah masuk bui di Mapolrestabes Bandung. Pada surat laporan yang masuk ke Polrestabes, dijelaskan ada keterlibatan oknum karyawan PT Pindad dengan laporan hilangnya 3 pucuk senjata laras pendek jenis revolver kaliber 38 milik PT Pindad, namun tidak ada atau tidak mencantumkan nama pelapornya, yang juga telah

diturunkannya auditor internal untuk mendalami kasus ini. Dalam laporan tersebut disebutkan kalau senpi yang hilang itu jenisnya revolver kaliber 38. Hal tersebut menunjukkan lemahnya kinerja auditor dalam mencegah kecurangan di perusahaan dimana auditor internal diturunkan setelah terjadinya kasus kecurangan, bukan mencegah terjadinya kecurangan di perusahaan (<http://news.detik.com>).

Dari fenomena di atas menunjukkan bahwa masih belum optimalnya kinerja auditor internal, faktor yang mempengaruhi kinerja auditor internal profesionalisme, independensi, dan kurangnya komitmen organisasi auditor internal tersebut. Kinerja dari auditor internal menjadi tumpuan utama dalam keberhasilan seorang auditor internal dalam melaksanakan kewajibannya. Kinerja auditor internal yang baik akan menghasilkan hasil audit yang sesuai dengan aturan pelaksanaan audit internal, sehingga menghasilkan hasil audit yang handal atau terbebas dari kesalahan dan penyimpangan di dalam penyajiannya (R. Ait Novatiani dan Taofik Mustofa, 2014).

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja auditor, salah satunya adalah profesionalisme. Menurut Siagian (2009:163) Profesionalisme adalah, Keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan.

Menurut Yan Shandy Nasution (2011) Profesionalisme merupakan standar perilaku yang diterapkan untuk memperoleh kinerja yang baik. Memiliki sikap profesional bagi seorang auditor internal dalam menjalankan tugasnya akan semakin

terjamin dan dapat bertanggung jawab, karena apabila seorang auditor internal tidak berperilaku profesional maka akan dapat mempengaruhi integritas yang telah dihasilkannya. Seorang auditor internal jika telah melaksanakan tugasnya secara profesional, maka diharapkan akan menghasilkan laporan hasil pemeriksaan yang efektif sesuai dengan Standar Profesi Audit Internal.

Laporan hasil pemeriksaan sangat penting bagi auditor internal karena laporan tersebut mencerminkan kinerja auditor internal terhadap pekerjaannya, maka semakin baik profesionalisme auditor internal akan menghasilkan laporan hasil pemeriksaan yang semakin efektif sehingga menciptakan kinerja auditor internal yang lebih baik (R.Ait Novatiani dan Taofik Mustofa, 2014).

Disamping profesionalisme, independensi berpengaruh terhadap kinerja auditor internal.

Menurut Halim (2008:46) Independensi merupakan suatu cerminan sikap dari seorang auditor untuk tidak memihak pihak siapapun dalam melakukan audit. Independensi adalah sikap mental seorang auditor dimana ia dituntut untuk bersikap jujur dan tidak memihak sepanjang pelaksanaan audit dan dalam memposisikan dirinya dengan auditee-nya.

Semakin tinggi independensi auditor maka kinerja auditor semakin tinggi. Sikap jujur, tidak memihak, tidak bertentangan dan tidak dikendalikan orang lain atau

memiliki sikap independensi yang tinggi dalam melakukan fungsi pemeriksaan maka diindikasikan dapat meningkatkan kinerja dari auditor (Nurul Arifah, 2012).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja auditor internal adalah komitmen organisasi.

Menurut Robbins dan Zurnali (2010) pengertian komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan – tujuan dan keingannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seseorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.

Seorang auditor yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya akan mempengaruhi motivasinya untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan organisasinya sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor (Hanna dan Firnanti, 2013).

Penelitian ini merupakan pengembangan penelitian Edy Sujana (2012) dengan judul pengaruh kompetensi, motivasi, kesesuaian peran dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor internal di Inspektorat Pemerintah Kabupaten Badung dan Buleleng Provinsi Bali serta penelitian Meylinda Triyanthi dan Ketut Budiarti (2015) dengan Pengaruh Profesionalisme, Etika Profesi, Independensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Internal Auditor di dealer Yamaha di Kota Denpasar.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH PROFESIONALISME, INDEPENDENSI, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA AUDITOR INTERNAL (Survey Pada BUMN Sektor Industri Pengolahan di Kota Bandung)”**.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka permasalahan yang di angkat untuk dibahas pada peneletian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana profesionalisme auditor internal pada perusahaan BUMN sektor industri pengolahan di Kota Bandung.
2. Bagaimana independensi auditor internal pada perusahaan BUMN sektor industri pengolahan di Kota Bandung.
3. Bagaimana komitmen organisasi auditor internal pada perusahaan BUMN sektor industri pengolahan di Kota Bandung.
4. Bagaimana kinerja audior internal pada perusahaan BUMN sektor industri pengolahan di Kota Bandung.
5. Seberapa besar pengaruh profesionalisme terhadap kinerja auditor internal pada perusahaan BUMN sektor industri pengolahan di Kota Bandung.
6. Seberapa besar pengaruh independensi terhadap kinerja auditor internal pada perusahaan BUMN sektor industri pengolahan di Kota Bandung.

7. Seberapa besar pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor internal pada perusahaan BUMN sektor industri pengolahan di Kota Bandung.

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis profesionalisme auditor internal pada perusahaan BUMN sektor industri pengolahan di Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis independensi auditor internal pada perusahaan BUMN sektor industri pengolahan di Kota Bandung.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis komitmen organisasi auditor internal pada perusahaan BUMN sektor industri pengolahan di Kota Bandung.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja auditor internal pada perusahaan BUMN sektor industry pengolahan di Kota Bandung.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh profesionalisme terhadap kinerja auditor internal pada perusahaan BUMN sektor industri pengolahan di Kota Bandung.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh independensi terhadap kinerja auditor internal pada perusahaan BUMN sektor industri pengolahan di Kota Bandung.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor internal pada perusahaan BUMN sektor industri pengolahan di Kota Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini adalah untuk memperluas ilmu peneliti, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumbangan ilmu untuk mendukung ilmu akuntansi khususnya pengaruh profesionalisme, independensi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor internal.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penulis Berharap hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan terhadap perkembangan ilmu pengetahuan, wawasan serta informasi tentang profesionalisme, independensi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor internal.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan oleh penulis berguna bagi berbagai pihak, diantaranya:

1. Bagi Peneliti

Untuk memenuhi salah satu syarat sidang skripsi guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dan diharapkan dapat memberikan manfaat berupa pemahaman khususnya pada bidang kajian penelitian yang dilakukan.

2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan penelitian dalam menilai dan mengevaluasi sistem yang sedang berjalan dalam rangka menyempurnakan serta mengembangkan praktik-praktik yang dianggap telah memadai.

3. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan riset untuk mengembangkan penelitian selanjutnya bagi mahasiswa yang mengadakan penelitian terhadap tema ini.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dan pengumpulan data dilakukan pada perusahaan BUMN sektor industri pengolahan di Kota Bandung . Adapun waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Januari 2019 sampai dengan selesai untuk mendapatkan data-data tertulis dan informasi lainnya sebagai bahan penyusunan skripsi.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Profesionalisme

2.1.1.1 Pengertian Profesionalisme

Profesionalisme merupakan standar perilaku yang diterapkan untuk melakukan kinerja yang lebih baik. Profesionalisme juga merupakan salah satu kunci sukses dalam menjalankan perusahaan. Sikap profesionalisme yang baik dari seorang auditor internal akan meningkatkan mental dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya.

Profesionalisme menurut *The Institute Of Internal Auditor* (2017:21) adalah sebagai berikut:

“Professionalism is a vocation or occupation requiring advanced training and usually involving mental rather than manual work. Extensive training must be undertaken to be able to practice in the profession. A significant amount of the training consist of intellectual component. The profession provides a valuable service to the community.”

Dalam definisi *The Institute Of Internal Auditor* menjelaskan bahwa profesionalisme adalah sebuah panggilan atau akumulensi yang membutuhkan pelatihan lanjutan dan biasanya melibatkan pekerjaan mental dan bukan pekerjaan manual. Pelatihan ekstensif harus dilakukan agar bisa berlatih dalam profesi. Sejumlah besar pelatihan terdiri dari komponen intelektual. Profesi ini memberikan layanan yang berharga bagi masyarakat.

Menurut Sawyer yang telah diterjemahkan oleh Ali Akbar (2009:9) mengungkapkan bahwa :

“ Profesionalisme adalah seseorang yang memiliki kemampuan dalam melaksanakan penugasan, atau paling tidak memiliki akses atas apa yang dikerjakan dan memiliki keahlian utama yang diperlukan dalam melakukan aktivitasnya secara mendalam”

Menurut Richard L.Ratliff (2010:41), pengertian profesionalisme adalah :

“Professionalisme in any endeavor connotes status and credibility. The economic community has come to expect a high degree of professionalism from internal auditors. The expectation arises from what is becoming a tradition of excellence in the profession. Many internal auditor and their managers have made significant effort to set and maintain high standards for the professions and to establish internal auditing as a key management function in the successful operation of their organizations.”

Pernyataan diatas menjelaskan bahwa profesionalisme dalam usaha apapun berkonotasi status dan kredibilitas. Komunitas ekonomi telah mencapai tingkat profesionalisme yang tinggi dari auditor internal. Harapannya muncul dari apa yang menjadi tradisi keunggulan dalam profesinya. Banyak auditor internal dan manajer mereka telah melakukan upaya signifikan untuk menetapkan dan mempertahankan standar tinggi untuk profesi dan untuk menetapkan audit internal sebagai fungsi manajemen kunci dalam keberhasilan operasi organisasi mereka.

2.1.1.2 Standar Profesional Auditor Internal

Agar terciptanya kinerja auditor internal yang efektif, maka dibutuhkan auditor internal yang profesional, untuk mencapai hal tersebut maka diperlukan adanya kriteria atau standar. Menurut *The Institute of Internal Auditors* (2017:4) standar merupakan hal yang esensial dalam pemenuhan tanggung jawab audit internal dan aktivitas audit internal.

The Institute of Internal Auditors (2017:25) menyebutkan bahwa tujuan standar profesional auditor internal adalah :

1. *“Guide adherence with the mandatory elements of the International Professional Practices Framework.*
2. *Provide a framework for performing and promoting a broad range of value added internal auditing services.*
3. *Establish the basis for the evaluation of internal audit performance.*
4. *Foster improved organizational processes and operations.”*

Berdasarkan uraian di atas, maka tujuan standar profesional auditor internal adalah untuk:

1. Memberikan panduan untuk pemenuhan unsur-unsur yang diwajibkan dalam Kerangka Praktik Profesional Internasional (*International Professional Practices Framework*).
2. Memberikan kerangka kerja dalam melaksanakan dan meningkatkan berbagai bentuk layanan audit internal yang bernilai tambah.
3. Menetapkan dasar untuk mengevaluasi kinerja audit internal.
4. Mendorong peningkatan proses dan operasional organisasi.

Menurut *The Institute of Internal Auditors* (2017:25) standar profesional auditor mencakup serangkaian prinsip dan persyaratan wajib (*mandatory*) yang terdiri dari:

- 1) *“Statements of core requirements for the professional practice of internal auditing and for evaluating the effectiveness of performance that are internationally applicable at organizational and individual levels.*
- 2) *Interpretations clarifying terms or concepts within the Standards.”*

Adapun penjelasan prinsip dan persyaratan wajib, yaitu :

1. Standar, bersama dengan Kode Etik, merupakan unsur-unsur wajib (*mandatory*) dari Kerangka Praktik Profesional Internasional, oleh karena itu, kesesuaian terhadap Kode Etik dan Standar menunjukkan kesesuaian

terhadap seluruh unsur wajib (*mandatory*) dalam Kerangka Praktik Profesional Internasional,

2. Standar menggunakan istilah-istilah, sebagaimana didefinisikan secara khusus dalam Daftar Istilah. Untuk dapat memahami dan menerapkan Standar secara benar, perlu dipertimbangkan makna khusus istilah pada Daftar Istilah. Lebih lanjut, *Standar* menggunakan istilah ‘harus’ untuk persyaratan yang mutlak harus dipenuhi, dan istilah ‘semestinya’, untuk kesesuaian yang sangat dianjurkan (kecuali apabila berdasarkan pertimbangan profesional, keadaan yang ada membenarkan perlunya deviasi).

The Institute of Internal Auditors (2017:25) menyebutkan bahwa :

“The Standards comprise two main categories: Attribute and Performance Standards. Attribute Standards address the attributes of organizations and individuals performing internal auditing. Performance Standards describe the nature of internal auditing and provide quality criteria against which the performance of these services can be measured. Attribute and Performance Standards apply to all internal audit services”.

Dalam definisi yang dikemukakan *The Institute of Internal Auditors* menyatakan bahwa standar terdiri dari dua kategori utama: Atribut dan Standar Kinerja. Atribut Standar menangani atribut organisasi dan individu yang melakukan audit internal. Standar Kinerja menggambarkan sifat audit internal dan memberikan kriteria kualitas yang dengannya kinerja layanan ini dapat diukur. Atribut dan Standar Kinerja berlaku untuk semua layanan audit internal.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka standar profesional auditor internal terdiri dari dua kelompok utama, yaitu:

1. Standar atribut dan
2. Standar kinerja.

Adapun penjelasan mengenai standar profesional auditor internal adalah sebagai berikut:

1. Standar Atribut

- a. Tujuan, kewenangan, dan tanggung jawab

Tujuan, kewenangan, dan tanggung jawab aktivitas audit internal harus didefinisikan secara formal dalam suatu piagam audit internal, dan harus sesuai dengan Misi audit internal dan unsur-unsur yang diwajibkan dalam Kerangka Praktik Profesional Internasional (Prinsip Pokok Praktik Profesional audit internal, Kode Etik, *Standar* dan Definisi audit internal). Kepala audit internal (KAI) harus mengkaji secara periodik piagam audit internal dan menyampaikannya kepada manajemen senior dan dewan untuk memperoleh persetujuan.

- b. Independensi organisasi

Kepala audit internal harus bertanggungjawab kepada suatu level dalam organisasi yang memungkinkan aktivitas audit internal dapat melaksanakan tanggung jawabnya. Kepala audit internal harus melaporkan kepada dewan, paling tidak setahun sekali, independensi organisasi aktivitas audit internal.

- c. Objektivitas individual

Auditor internal harus memiliki sikap mental tidak memihak dan tanpa prasangka, serta senantiasa menghindarkan diri dari kemungkinan timbulnya pertentangan kepentingan.

d. Kecakapan

Auditor internal harus memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi lain yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Aktivitas audit internal, secara kolektif, harus memiliki atau memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi lain yang dibutuhkan untuk melaksanakan tanggung jawabnya.

e. Kecermatan Profesional (*Due Professional Care*)

Auditor internal harus menggunakan kecermatan dan keahlian sebagaimana diharapkan dari seorang auditor internal yang cukup hati-hati (*reasonably prudent*) dan kompeten. Cermat secara profesional tidak berarti tidak akan terjadi kekeliruan.

f. Pengembangan Profesional Berkelanjutan

Auditor internal harus meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kompetensi lainnya melalui pengembangan profesional berkelanjutan.

2. Standar Kinerja

1. Mengelola aktivitas audit internal

Kepala audit internal harus mengelola aktivitas audit internal secara efektif untuk meyakinkan bahwa aktivitas tersebut memberikan nilai tambah bagi organisasi.

2. 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.

3. 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.

4. Pelaksanaan Penugasan

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

5. Komunikasi Hasil Penugasan

Auditor internal harus mengkomunikasikan hasil penugasannya.

6. Pemantauan Perkembangan

Kepala audit internal harus menetapkan dan memelihara sistem untuk memantau disposisi atas hasil penugasan yang telah dikomunikasikan kepada manajemen.

7. Komunikasi Penerimaan Risiko

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.

2.1.1.3 Kriteria Profesionalisme Auditor Internal

Menurut Sawyer yang telah diterjemahkan oleh Ali Akbar (2009:10) mengemukakan kriteria profesionalisme auditor internal adalah sebagai berikut:

1. *“Service to the public* (Pelayanan kepada publik)
2. *Long specialized training* (Pelatihan khusus berjangka panjang)
3. *Subscription to a code of ethic* (Taat pada kode etik)
4. *Membership in an association and attendance at meetings* (Menjadi anggota asosiasi dan menghadiri pertemuan-pertemuan)
5. *Publication of journal aimed at upgrading practice* (Jurnal publikasi yang bertujuan untuk meningkatkan keahlian praktik)
6. *Examination to test entrants knowledge* (Menguji pengetahuan para kandidat auditor bersertifikat)
7. *Licence by the state or certification by a board* (Lisensi oleh negara atau sertifikasi oleh dewan)”

Adapun penjelasan mengenai kriteria profesionalisme auditor internal adalah sebagai berikut:

1. *Service to the public* (Pelayanan kepada publik)
Auditor internal memberikan jasa untuk meningkatkan penggunaan sumber daya secara efisien dan efektif. Kode etik profesi ini mensyaratkan anggota IIA menghindari terlibat dalam kegiatan ilegal. Auditor internal juga melayani publik melalui hubungan kerja mereka dengan komite audit, dewan direksi, dan badan pengelolaan lainnya.
2. *Long specialized training* (Pelatihan khusus berjangka panjang)
Auditor internal yang profesional yaitu orang-orang yang menunjukkan keahlian, lulus tes, dan mendapatkan sertifikat. Auditor internal yang profesional harus mengikuti pelatihan profesi dalam jangka panjang agar dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan yang dibutuhkan dan

selalu *up date* terhadap perkembangan audit internal untuk mengiringi semakin meningkatnya perekonomian.

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

Auditor internal harus menaati Kode Etik untuk melaksanakan pengawasan dan pemantauan tindak lanjut. Anggota auditor internal juga harus menaati standar yang ditetapkan.

4. *Membership in an association and attendance at meetings* (Menjadi anggota asosiasi dan menghadiri pertemuan-pertemuan)

The Institute of Internal Auditor (IIA) merupakan sebuah asosiasi profesi auditor internal tingkat internasional. IIA merupakan wadah bagi para auditor internal yang mengembangkan bidang ilmu audit internal agar para anggotanya mampung bertanggungjawab dan kompeten dalam menjalankan tugasnya, menjunjung tinggi standar, pedoman praktik audit internal dan etika supaya anggotanya profesional dalam bidangnya.

5. *Publication of journal aimed at upgrading practice* (Jurnal publikasi yang

bertujuan untuk meningkatkan keahlian praktik)

IIA mempublikasikan jurnal teknis, yang bernama *Internal Auditor*, serta buku teknis, jurnal penelitian, monografi, penyajian secara audiovisual dan bahan-bahan instruksional lainnya.

6. *Examination to test entrants knowledge* (Menguji pengetahuan para kandidat auditor bersertifikat)
Kandidat harus lulus ujian yang diselenggarakan selama dua hari yang mencakup beberapa materi. Kandidat yang lolos berhak mendapatkan gelar *Certified internal auditor* (CIA).
7. *Licence by the state or certification by a board* (Lisensi oleh negara atau sertifikasi oleh dewan).

Profesi auditor internal tidak dibatasi oleh izin. Siapa pun yang dapat meyakinkan pemberi kerja mengenai kemampuannya di bidang audit internal bisa direkrut, dan di beberapa organisasi tidak adanya sertifikat tidak terlalu menjadi masalah. Siapa pun yang bekerja sebagai auditor internal dapat menandatangani laporan audit internal dan menyerahkan opini audit internal.

2.1.2 Independensi

2.1.2.1 Pengertian Independensi

Dalam menjalankan tugas auditnya, seorang auditor tidak hanya dituntut untuk memiliki keahlian saja, tetapi juga dituntut untuk bersikap independen. Walaupun seorang auditor mempunyai keahlian tinggi, tetapi dia tidak independen, maka penggunaan laporan keuangan tidak yakin bahwa informasi yang di ajikan itu kredibel. Lebih lanjut independensi juga sangat erat kaitannya dengan hubungan dengan klien.

Menurut Picket (2010:340) dalam usman (2016), pengertian independensi adalah:

“Independensi auditor internal adalah bebas dari kondisi yang mengancam kemampuan dalam aktivitas audit internal atau kepala audit yang bertanggung jawab untuk melaksanakan audit internal secara objektif”

Sedangkan Menurut Sawyer yang telah diterjemahkan oleh Ali Akbar (2009:7) independensi dalam auditing adalah:

“Independensi merupakan suatu sikap yang harus bebas dari hambatan, memberikan opini yang objektif, tidak bias, tidak dibatasi, dan melaporkan masalah yang sebenarnya, bukan berdasarkan keinginan eksekutif atau lembaga.”

Independensi berarti sikap mental yang bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan oleh pihak lain, tidak tergantung pada orang lain. Independensi juga berarti adanya kejujuran dalam diri auditor dalam mempertimbangkan fakta dan adanya pertimbangan yang objektif tidak memihak dalam merumuskan dan menyatakan pendapatnya, maka audit yang dihasilkan akan sesuai dengan fakta tanpa ada pengaruh dari luar.

Menurut Valery G. Kumaat (2011:9) menyatakan bahwa :

“Independensi merupakan kata kunci paling penting untuk menilai peran Internal Audit.”

Sedangkan menurut *The Institute of Internal Auditors* (2017:8) dalam *Standard for Professional Practice of Internal Auditing* diterjemahkan IIA Indonesia, menyatakan bahwa :

“Independensi adalah kondisi bebas dari situasi yang dapat mengancam kemampuan aktivitas auditor internal untuk dapat melaksanakan tanggung jawabnya secara tidak memihak.”

Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa independensi merupakan sikap mental yang tidak bisa dipengaruhi, tidak di kendalikan pihak lain, tidak tergantung pada pihak lain, adanya kejujuran dalam diri auditor mempertimbangkan fakta dan bukti audit yang di temukan. Dengan demikian auditor tidak dibenarkan memihak kepada kepentingan siapapun, sebab bagaimana pun sempurnanya keahlian teknis dimilikinya, auditor akan kehilangan sikap tidak memihak, yang justru sangat penting untuk mempertahankan kebebasan pendapatnya. Auditor mengakui kewajiban untuk jujur tidak hanya kepada manajemen dan pemilik perusahaan. Namun juga kepada kreditur dan pihak lain yang meletakkan kepercayaan atas laporan auditor independen, seperti calon pemilik kreditur.

2.1.2.2 Jenis-jenis Independensi

Dalam menjalankan tugasnya, audit internal harus selalu mempertahankan sikap independen di dalam memberikan jasa profesional sebagaimana diatur dalam Standar Profesional Audit Internal menurut *The Institute of Internal Auditors*.

Menurut *The Institute of Internal Auditors* (2017:8) dalam *Standard for Professional Practice of Internal Auditing* diterjemahkan IIA Indonesia, menyatakan bahwa :

“Aktivitas audit internal harus independen dan auditor internal harus obyektif dalam melaksanakan tugasnya.”

Adapun penjelasan dari pernyataan tersebut, yaitu :

1. Independensi adalah kondisi bebas dari situasi yang dapat mengancam kemampuan aktivitas auditor internal untuk dapat melaksanakan tanggung jawabnya secara tidak memihak. Untuk mencapai tingkat independensi yang dibutuhkan dalam rangka melaksanakan tanggung jawab aktivitas audit internal, Kepala audit internal harus memiliki akses langsung dan tak terbatas kepada manajemen senior dan dewan. Hal tersebut dapat dicapai melalui hubungan pelaporan ganda kepada manajemen senior dan dewan. Ancaman terhadap independensi harus dikelola dari tingkat individu auditor internal, penugasan, fungsional, dan organisasi.
2. Objektivitas adalah suatu sikap mental tidak memihak yang memungkinkan auditor internal melaksanakan tugas sedemikian rupa

sehingga mereka memiliki keyakinan terhadap hasil kerja mereka dan tanpa kompromi dalam mutu. Objektivitas mensyaratkan auditor internal untuk tidak mendasarkan pertimbangannya kepada pihak lain menyangkut permasalahan audit. Ancaman terhadap objektivitas harus dikelola dari tingkat individu auditor internal, penugasan, fungsional, dan level organisasi.

3. Independensi organisasi

Kepala audit internal harus bertanggungjawab kepada suatu level dalam organisasi yang memungkinkan aktivitas audit internal dapat melaksanakan tanggung jawabnya. Kepala audit internal harus melaporkan kepada dewan, paling tidak setahun sekali, independensi organisasi aktivitas audit internal. Independensi organisasi dapat terpenuhi secara efektif apabila kepala audit internal melapor secara fungsional kepada dewan. Contoh laporan fungsional kepada dewan meliputi keterlibatan dewan dalam :

- Persetujuan terhadap piagam audit internal;
- Persetujuan terhadap perencanaan audit internal berbasis risiko;
- Persetujuan terhadap anggaran dan sumber daya audit internal;
- Penerimaan laporan dari kepala audit internal atas kinerja aktivitas audit internal dibandingkan dengan rencana dan hal-hal lainnya;
- Persetujuan keputusan terkait dengan penugasan dan pemberhentian Kepala audit internal;

- Persetujuan terhadap remunerasi kepala audit internal; dan
 - Permintaan penjelasan kepada manajemen dan kepala audit internal untuk meyakinkan apakah terdapat ketidakcukupan ruang lingkup atau pembatasan sumber daya.
- a. Aktivitas audit internal harus bebas dari campur tangan dalam penentuan ruang lingkup audit internal, pelaksanaan penugasan, dan pelaporan hasilnya. Kepala audit internal harus mengungkapkan campur tangan itu kepada dewan dan mendiskusikan implikasinya.
 - b. Interaksi Langsung dengan Dewan Kepala audit internal harus berkomunikasi dan berinteraksi langsung dengan dewan.
 - c. Peran Kepala Audit Internal di Luar Audit Internal Ketika kepala audit internal memiliki atau diharapkan memiliki peran dan/atau tanggung jawab yang berada di luar audit internal, beberapa pengaman harus disiapkan untuk membatasi kendala terhadap independensi dan obyektivitas.

Menurut Mautz dan Sharaf dalam Sawyer yang telah diterjemahkan oleh Ali Akbar (2009:35), jenis-jenis independensi yaitu :

1. “Independensi dalam program audit
2. Independensi dalam verifikasi
3. Independensi dalam pelaporan.”

Adapun penjelasan mengenai jenis-jenis independensi auditor internal adalah sebagai berikut :

1. Independensi dalam program audit

Dalam melaksanakan program auditing, auditor internal harus bebas dalam hal sebagai berikut :

- a. Bebas dari intervensi manajerial atas program audit
- b. Bebas dari segala intervensi atas prosedur audit
- c. Bebas dari segala persyaratan untuk penugasan audit selain yang disyaratkan untuk sebuah proses audit

2. Independensi dalam verifikasi

- a. Bebas dalam mengakses semua catatan, memeriksa aktiva, dan karyawan yang relevan dengan audit yang dilakukan
- b. Mendapatkan kerjasama yang aktif dari karyawan manajemen selama proses audit
- c. Bebas dari segala usaha manajerial yang berusaha membatasi aktifitas yang diperiksa atau membatasi pemerolehan bahan bukti
- d. Bebas dari kepentingan pribadi yang menghambat verifikasi audit

3. Independensi dalam pelaporan

- a. Bebas dari perasaan wajib memodifikasi dampak atau signifikansi dari fakta-fakta yang dilaporkan

- b. Bebas dari tekanan untuk tidak melaporkan hal-hal yang signifikan dalam laporan audit
- c. Menghindari penggunaan kata-kata yang menyesatkan baik secara sengaja maupun tidak sengaja dalam melaporkan fakta dan rekomendasi dalam interpretasi auditor
- d. Bebas dari segala usaha untuk meniadakan pertimbangan auditor mengenai fakta dalam laporan audit internal

Petunjuk-petunjuk yang diberikan jelas dan masih relevan untuk auditor pada hari ini. Petunjuk-petunjuk tersebut menentukan Independen atau tidaknya independen seorang auditor internal.

2.1.3 Komitmen Organisasi

2.1.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi sesuatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif terhadap organisasi, komitmen organisasi menyatakan hubungan pegawai dengan perusahaan atau organisasi secara aktif .Karena pegawai yang memiliki komitmen organisasi cenderung memiliki keinginan untuk memberi tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja.

Komitmen organisasi menurut Robbins (2008:100) adalah sebagai berikut:

"Organizational commitment is defined as a state in which an employee sits with a particular organization and the goals and wants to maintain membership within the organization."

Dalam definisi yang dijelaskan Robbins menjelaskan bahwa komitmen organisasi di definisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan – tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.”

Luthans (2012:249) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah :

“Sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan”.

Komitmen organisasi menurut Mehrabi et al, (2013) adalah sebagai berikut:

“Commitment refers to the focus and the desire of attachment of an individual to a certain task or his work. Organizational commitment refers to individual feelings of employees with regard to the organization. Organizational commitment showed by behaviors and performance of employees at the workplace.”

Dalam definisi yang dijelaskan Mehrabi et al menjelaskan bahwa Komitmen mengacu pada fokus dan keinginan keterikatan seseorang terhadap suatu tugas atau pekerjaannya. Komitmen organisasi mengacu pada perasaan individu karyawan berkaitan dengan organisasi. Komitmen organisasi ditunjukkan oleh perilaku dan kinerja karyawan di tempat kerja.

Komitmen organisasi menurut Kaswan (2012:293) mendefinisikan sebagai berikut:

“komitmen adalah pernyataan akan kewajiban atau keharusan, atau janji atau keterlibatan (yang berhubungan dengan intelektual dan emosional). Tanpa adanya komitmen seseorang pada pekerjaannya, kecil kemungkinan untuk pencapaian suatu tujuan, baik tujuan individu maupun tujuan organisasi. Komitmen organisasi merupakan kesediaan karyawan berusaha bertahan dengan sebuah perusahaan diwaktu yang akan datang.”

Menurut Arfan Ikhsan (2010:54), pengertian komitmen organisasi adalah:

“Komitmen organisasi merupakan tingkat sampai sejauh apa seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.”

Dari beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa seorang auditor dianggap mempunyai komitmen organisasi yang baik jika ia menjalankan pekerjaan dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi.

2.1.3.2 Karakteristik Yang Berhubungan Dengan Komitmen Organisasi

Menurut Arfan Ikhsan (2010) ada tiga karakteristik yang berhubungan dengan komitmen organisasi yaitu :

1. Keyakinan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi.
2. Kemauan untuk sekuat tenaga melakukan yang diperlukan untuk kepentingan organisasi.
3. Keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan dalam organisasi.

2.1.3.3 Komponen Utama Komitmen Organisasi

Menurut Allen dan Meyer dalam Kaswan (2012:293) terdapat tiga komponen komitmen organisasi :

1. Komitmen Afektif

Komitmen afektif berkaitan dengan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan di dalam suatu organisasional. Karyawan dengan afektif tinggi masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi.

a. Emosional

Komitmen afektif menyatakan bahwa organisasi akan membuat karyawan memiliki keyakinan yang kuat untuk mengikuti segala nilai-nilai organisasi, dan berusaha untuk mewujudkan tujuan organisasi sebagai prioritas utama.

b. Identifikasi

Komitmen afektif muncul karena kebutuhan, dan memandang bahwa komitmen terjadi karena adanya ketergantungan terhadap aktivitas-aktivitas yang telah dilakukan dalam organisasi pada masa lalu dan hal ini tidak dapat ditinggalkan karena akan merugikan.

c. Keterlibatan Karyawan

Komitmen afektif menyatakan bahwa karyawan akan merasa bahwa visi dan misinya sejalan dengan perusahaan. Dengan demikian karyawan tersebut memiliki komitmen yang kuat dengan visi dan misi perusahaan serta memiliki kepedulian yang tinggi terhadap tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

2. Komitmen Berkelanjutan

Komponen berkelanjutan berarti komponen yang berdasarkan persepsi karyawan tentang kerugian yang akan dihadapinya jika meninggalkan organisasi. Karyawan dengan dasar organisasional tersebut disebabkan karena karyawan tersebut membutuhkan organisasi.

a. Kerugian bila meninggalkan organisasi

Komitmen berkelanjutan merujuk pada kekuatan kecenderungan seseorang untuk tetap bekerja di suatu organisasi karena tidak ada alternatif lain. Komitmen berkelanjutan yang tinggi meliputi waktu dan usaha yang dilakukan dalam mendapatkan keterampilan yang tidak dapat ditransfer dan hilangnya manfaat yang menarik atau hak-hak istimewa sebagai senior.

b. Karyawan membutuhkan organisasi

Menurut karyawan yang tetap bekerja dalam organisasi karena karyawan mengakumulasikan manfaat yang lebih yang akan mencegah karyawan mencari pekerjaan lain.

3. Komitmen normatif

Komitmen normatif merupakan perasaan karyawan tentang kewajiban yang harus diberikan pada organisasional. Komponen normatif berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki karyawan.

- a. Kesetiaan yang harus diberikan karena pengaruh orang lain. Komitmen yang terjadi apabila karyawan terus bekerja untuk organisasi disebabkan oleh tekanan dari pihak lain untuk terus bekerja dalam organisasi tersebut.
- b. Kewajiban yang harus diberikan kepada organisasi. Komitmen ini mengacu kepada refleksi perasaan akan kewajibannya untuk menjadi karyawan perusahaan. Karyawan dengan komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa karyawan tersebut memang seharusnya tetap bekerja pada organisasi tempat bekerja sekarang.”

2.1.3.4 Pilar Dalam Komitmen Organisasi

Menurut Mangkunegara (2007:176) ada tiga pilar dalam menciptakan komitmen organisasi, yaitu :

- 1 Adanya perasaan untuk menjadi bagian dari organisasi (*a sense of belonging to the organization*)
- 2 Adanya keterkaitan atau kegairahan terhadap pekerjaan (*a sense of excitement in the job*)
- 3 Pentingnya rasa memiliki (*ownership*).

Adapun penjelasan dari tiga pilar di atas :

1. Adanya perasaan untuk menjadi bagian dari organisasi (*a sense of belonging to the organization*) untuk menciptakan rasa memiliki tersebut, maka salah satu pihak dalam manajemen harus mampu membuat karyawan :
 - a. Mampu mengidentifikasi dirinya terhadap organisasi.
 - b. Merasa yakin bahwa apa yang dilakukannya atau pekerjaannya adalah berharga bagi organisasi.
 - c. Merasa nyaman dengan organisasi tersebut.
 - d. Merasa mendapat dukungan yang penuh dari organisasi dalam bentuk misi yang jelas (apa yang direncanakan untuk dilakukan), nilai-nilai yang ada (apa yang diyakini sebagai

hal yang penting oleh manajemen), norma-norma yang berlaku (cara-cara yang berperilaku bisa diterima oleh organisasi).

2. Adanya keterkaitan atau kegairahan terhadap pekerjaan (*a sense of excitement in job*). Perasaan seperti ini dapat dimunculkan dengan cara:
 - a. Mengenal faktor-faktor motivasi intrinsik dalam mengatur desain pekerjaan (*job design*)
 - b. Kualitas kepemimpinan
 - c. Kemampuan dari manajer dan supervisor untuk mengenali bahwa komitmen karyawan bisa ditingkatkan jika ada perhatian terusmenerus, memberi delegasi atas wewenang serta memberi kesempatan dan ruang yang cukup bagi karyawan untuk menggunakan keterampilan dan keahlian secara maksimal.
3. Penting rasa memiliki (*ownership*). Rasa memiliki bisa muncul jika karyawan merasa bahwa mereka benar-benar diterima menjadi bagian atau kunci penting dari organisasi. Konsep penting dari *ownership* akan meluas dalam bentuk partisipasi dalam membuat keputusan-keputusan dan mengubah praktek yang pada akhirnya akan mempengaruhi keterlibatan karyawan. Jika karyawan merasa dilibatkan dalam membuat keputusan dan jika mereka merasa ide-idenya didengar dan merasa telah memberikan kontribusi pada hasil yang dicapai, maka mereka akan cenderung memberikan keputusan-keputusan atau masukan yang dimiliki, hal ini dikarenakan mereka dilibatkan dan bukan dipaksa.

2.1.4 Kinerja Auditor Internal

2.1.4.1 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 terpenting untuk kemajuan perusahaan karena kinerja yang baik dari auditor internal perusahaan akan menghasilkan rekomendasi dan hasil pemeriksaan yang baik.

Pengertian kinerja auditor menurut Esya (2008) adalah :

“Kinerja auditor adalah sebagai ekspresi potensi kerja auditor berupa perilaku kerja seorang auditor dalam melaksanakan tugas kerja untuk mencapai hasil kerja yang optimal, yang dapat diukur melalui faktor objektif (hasil kerja dan disiplin kerja) dan faktor subyektif (inisiatif, kerja sama, dan loyalitas).”

Bernardin dan Rusel (2011:15) memberikan definisi tentang *performance* sebagai berikut :

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

Yang mempunyai arti sebagai berikut kinerja didefinisikan sebagai catatan hasil yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan atau aktivitas tertentu selama jangka waktu tertentu.

Wayne F. Cascio (2012:275), menyatakan bahwa :

”Performance refers to an employee’s accomplishment of assigned task”

Yang mempunyai arti sebagai berikut kinerja mengacu pada pencapaian tugas yang ditugaskan oleh karyawan"

Berkaitan dengan kinerja auditor, maka dapat dikatakan bahwa kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu.

I Wayan Sudiksa dan I Made Karya (2016) menyatakan bahwa:

“Kinerja internal auditor merupakan pekerjaan penilaian yang bebas (independen) di dalam suatu organisasi untuk meninjau kegiatan-kegiatan perusahaan guna memenuhi kebutuhan pimpinan.”

Menurut Taufik Akbar (2015) mengemukakan bahwa:

“Kinerja auditor internal 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.”

Berdasarkan uraian di atas, dapat dikatakan bahwa kinerja auditor internal merupakan hasil yang dicapai oleh auditor dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya dalam kurun waktu tertentu.

2.1.4.2 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 kinerjanya dengan baik bila memenuhi standar kinerja yang berlaku.

Berikut merupakan standar kinerja auditor internal menurut *The Institute of Internal Auditor* (2017:22) yang terdapat dalam *Standard for Professional Practice of Internal Auditing*, yaitu:

1. “ *Managing internal audit activities* (Mengelola Aktivitas Audit Internal)
2. *Nature of work* (Sifat Dasar Pekerjaan)
3. *Assignment Planning* (Perencanaan Penugasan)
4. *Implementation of assignments* (Pelaksanaan Penugasan)
5. *Communication of assignment result* (Komunikasi Hasil Penugasan)
6. *Monitoring developments* (Pemantauan Perkembangan)
7. *Communication risk acceptance* (Komunikasi Penerimaan Risiko)”

Adapun penjelasan mengenai standar kinerja auditor internal adalah sebagai berikut:

1. **Mengelola Aktivitas Audit Internal**
Kepala audit internal harus mengelola aktivitas audit internal secara efektif untuk meyakinkan bahwa aktivitas tersebut memberikan nilai tambah bagi organisasi.
 - a. **Perencanaan**
Kepala audit internal harus menyusun perencanaan berbasis risiko (*risk-based plan*) untuk menetapkan prioritas kegiatan aktivitas audit internal sesuai dengan tujuan organisasi.
 - b. **Komunikasi dan Persetujuan**
Kepala audit internal mengkomunikasikan rencana aktivitas audit internal, termasuk perubahan interim yang signifikan, kepada manajemen senior dan dewan untuk disetujui. Kepala audit internal juga harus mengkomunikasikan dampak dari keterbatasan sumber daya.
 - c. **Pengelolaan Sumber Daya**
Kepala audit internal harus memastikan bahwa sumber daya audit internal telah sesuai, memadai, dan dapat digunakan secara efektif dalam rangka pencapaian rencana yang telah disetujui.

- d. Kebijakan dan Prosedur
Kepala audit internal harus menetapkan kebijakan dan prosedur untuk mengarahkan/memandu aktivitas audit internal.
 - e. Laporan kepada manajemen senior dan dewan
Kepala audit internal harus melaporkan secara periodik kinerja aktivitas audit internal terhadap rencananya dan kesesuaiannya dengan Kode Etik dan Standar. Laporan tersebut juga harus mencakup risiko signifikan, permasalahan tentang pengendalian, risiko terjadinya kecurangan, masalah tata kelola, dan hal lainnya yang memerlukan perhatian dari manajemen senior dan/atau dewan.
2. 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.
- a. Tata kelola
Aktivitas audit internal harus menilai dan memberikan rekomendasi yang sesuai untuk meningkatkan proses tata kelola organisasi.
 - b. Pengelolaan Risiko
Aktivitas audit internal dapat memperoleh informasi untuk mendukung penilaian tersebut dari berbagai penugasan. Hasil berbagai penugasan tersebut, apabila dilihat secara bersamaan, akan memberikan pemahaman proses pengelolaan risiko organisasi dan efektivitasnya. Proses pengelolaan risiko dipantau melalui aktivitas manajemen yang berkelanjutan, evaluasi terpisah, atau keduanya.
 - c. Pengendalian

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

3. 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.

a. Tujuan Penugasan

Tujuan harus ditetapkan untuk setiap penugasan

- Auditor internal harus melakukan penilaian pendahuluan terhadap risiko terkait dengan kegiatan yang direview. Tujuan penugasan harus mencerminkan hasil penilaian tersebut
- Auditor internal harus mempertimbangkan kemungkinan timbulnya kesalahan yang signifikan, kecurangan, ketidaktaatan, dan eksposur lain pada saat menyusun tujuan penugasan
- Kriteria yang memadai diperlukan untuk mengevaluasi tata kelola, pengelolaan risiko, dan pengendalian. Auditor internal harus memastikan seberapa jauh manajemen dan/atau dewan telah menetapkan kriteria memadai untuk menilai apakah tujuan dan sasaran telah tercapai. Apabila memadai, auditor internal harus menggunakan kriteria tersebut dalam evaluasinya. Apabila tidak memadai, auditor internal harus mengidentifikasi kriteria evaluasi yang sesuai melalui diskusi dengan manajemen dan/atau dewan.

b. Ruang Lingkup Penugasan

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

c. Alokasi Sumber Daya Penugasan

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

- d. Program Kerja Penugasan
Auditor internal harus menyusun dan mendokumentasikan program kerja untuk mencapai tujuan penugasan.
4. Pelaksanaan Penugasan
Auditor internal harus mengidentifikasi, menganalisis, mengevaluasi, dan mendokumentasikan informasi yang memadai untuk mencapai tujuan penugasan.
 - a. Pengidentifikasian Informasi
Auditor internal harus mengidentifikasi informasi yang memadai, handal, relevan, dan berguna untuk mencapai tujuan penugasan.
 - b. Analisis dan Evaluasi
Auditor internal harus mendasarkan hasil penugasannya pada analisis dan evaluasi yang sesuai.
 - c. Pendokumentasian Informasi
Auditor internal harus mendokumentasikan informasi yang memadai, handal, relevan dan berguna untuk mendukung kesimpulan dan hasil penugasan.
 - d. Supervisi Penugasan
Setiap penugasan harus di supervisi dengan tepat untuk memastikan bahwa sasaran tercapai, kualitas terjamin, dan staf tereduksi.
5. Komunikasi Hasil Penugasan
Auditor internal harus mengkomunikasikan hasil penugasannya.
 - a. Kriteria Komunikasi
Komunikasi harus mencakup tujuan, ruang lingkup dan hasil penugasan. Komunikasi akhir hasil penugasan harus memuat kesimpulan yang dapat diterapkan, termasuk rekomendasi dan/atau tindak perbaikan yang dapat diterapkan. Apabila memungkinkan, pendapat auditor internal semestinya diberikan. Suatu pendapat harus

- mempertimbangkan ekspektasi manajemen senior dan dewan, serta pemangku kepentingan lain, dan harus didukung dengan informasi yang cukup, handal, relevan dan bermanfaat.
- b. Kualitas Komunikasi
Komunikasi yang disampaikan harus akurat, objektif, jelas, ringkas, lengkap, dan tepat waktu.
 - c. Pengungkapan atas Penugasan yang Tidak Patuh terhadap Standar
Apabila ketidakpatuhan terhadap Kode Etik, atau Standar mempengaruhi suatu penugasan, komunikasi hasil penugasan harus mengungkapkan:
 - Prinsip(-prinsip) atau aturan(-aturan) perilaku pada Kode Etik, atau Standar yang tidak sepenuhnya dipatuhi
 - Alasan ketidakpatuhan,
 - Dampak ketidakpatuhan tersebut terhadap penugasan dan hasil penugasan yang dikomunikasikan.
 - d. Penyampaian Hasil Penugasan
Kepala audit internal harus mengkomunikasikan hasil penugasan kepada pihak- pihak yang berkepentingan.
 - e. Pendapat Umum
Apabila terdapat pendapat umum, maka pendapat tersebut harus memperhatikan strategi, sasaran, dan risiko-risiko organisasi dan ekspektasi manajemen senior dan dewan, serta pemangku kepentingan lainnya. Pendapat umum harus didukung oleh informasi yang cukup, reliabel, relevan dan bermanfaat.
6. Pemantauan Perkembangan
Kepala audit internal harus menetapkan dan memelihara sistem untuk memantau disposisi atas hasil penugasan yang telah dikomunikasikan kepada manajemen.
- a. Kepala audit internal harus menetapkan proses tindak lanjut untuk memantau dan memastikan bahwa manajemen senior telah

melaksanakan tindakan perbaikan secara efektif, atau menerima risiko untuk tidak melaksanakan tindakan perbaikan.

- b. Aktivitas audit internal harus memantau disposisi hasil penugasan konsultasi untuk memantau tindakan perbaikan yang telah dilakukan oleh klien sesuai dengan hasil kesepakatan penugasan konsultasi.

7. Komunikasi Penerimaan Risiko

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.

2.1.4.3 Pengukuran Kinerja

Pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan, atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang ditentukan, atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut Wibowo (2016:155) Pengukuran kinerja dapat dilakukan

dengan cara :

- 1 Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan pelanggan telah terpenuhi;
- 2 Mengusahakan standar kinerja untuk menciptakan perbandingan;
- 3 Mengusahakan jarak bagi orang untuk memonitor tingkat kinerja;
- 4 Menetapkan arti penting masalah kualitas dan menentukan apa yang perlu prioritas perhatian;

- 5 Menghindari konsekuensi dari rendahnya kualitas;
- 6 Mempertimbangkan penggunaan sumber daya;
- 7 Mengusahakan umpan balik untuk mendorong usaha perbaikan.

2.1.4.4 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Wibowo (2016:188) penilaian kinerja atau *performnce appraisal* adalah suatu proses penilaian tentang seberapa baik pekerja telah melaksanakan tugasnya selama periode waktu tertentu.

Tujuan penilaian kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014:10) adalah sebagai berikut :

- a Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- b Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- c Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- d Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- e Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu dirubah.

2.1.4.5 Prinsip-prinsip dan Aturan Kode Etik Profesi Auditor Internal

Untuk menghasilkan kinerja yang baik tentunya auditor internal harus mengikuti prinsip-prinsip dan aturan kode etik. Sawyer yang telah diterjemahkan oleh Ali Akbar (2009:560) menjelaskan prinsip-prinsip dan aturan etika auditor internal sebagai berikut:

1. “Kompetensi
2. Integritas
3. Objektivitas
4. Kerahasiaan
5. Independensi

6. Kehati-hatian”

Adapun penjelasan prinsip-prinsip dan aturan etika profesi auditor internal sebagai berikut:

1. Kompetensi
Auditor internal menggunakan pengetahuan, keterampilan dan pengalaman yang dibutuhkan dalam kinerja auditor internal. Auditor internal harus secara terus menerus meningkatkan keahlian dan efektivitas serta kualitas jasa mereka.
2. Integritas
Integritas auditor internal membentuk kepercayaan sehingga memberi dasar untuk mengandalkan penilaian mereka.
3. Objektivitas
Auditor internal menunjukkan objektivitas profesional tertinggi dalam mengumpulkan, mengevaluasi dan mengkomunikasikan informasi tentang aktivitas atau proses yang sedang diuji. Auditor internal membuat penilaian yang seimbang atas semua kondisi yang relevan dan tidak dipengaruhi oleh kepentingan mereka atau pihak lain dalam membuat penilaian.
4. Kerahasiaan
Auditor internal menghargai nilai dan kepemilikan informasi yang mereka terima dan tidak mengungkapkan informasi tanpa wewenang yang tepat kecuali ada kewajiban hukum atau profesional untuk melakukannya.
5. Independensi
Auditor internal harus memiliki sikap tidak memihak agar dapat bersifat objektif selama menjalankan tugasnya.
6. Kehati-hatian
Auditor internal harus bersikap hati-hati dalam menggunakan informasi yang diperoleh dalam rangkaian tugas mereka. Untuk itu, auditor internal

perlu memahami secara seksama kondisi pengendalian manajemen atau pengawasan yang melekat dari instansi yang akan diaudit.

2.1.4.6 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Auditor Internal

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja auditor internal selain profesionalisme dan motivasi kerja. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja auditor internal menurut Edy Sujana (2012) adalah:

“Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja auditor internal adalah dengan meningkatkan kompetensi, motivasi, kesesuaian peran dan memperkuat komitmen organisasi. Rendahnya kompetensi, lemahnya motivasi, dan persepsi kesesuaian peran yang rendah dan lemahnya komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor internal.”

Sedangkan I Wayan Sudiksa dan I Made Karya Utama (2016) mengungkapkan bahwa:

“Kinerja yang baik tentunya tidak terbentuk begitu saja, namun ditentukan oleh banyak faktor. Faktor tersebut yakni profesionalisme, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Motivasi adalah faktor yang berpengaruh dalam melaksanakan suatu pekerjaan.”

Berdasarkan uraian di atas dapat dikatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor internal adalah kompetensi, motivasi kerja, profesionalisme, kepuasan kerja, kesesuaian peran dan komitmen organisasi. Namun dalam penelitian ini penulis hanya menggunakan faktor profesionalisme dan komitmen organisasi.

2.1.5 Penelitian Sebelumnya

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja auditor internal. Variabel-variabel tersebut adalah pengaruh profesionalisme, independensi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor internal. Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian terdahulu. Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan profesionalisme, independensi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor internal diantaranya dikutip dari berbagai sumber yang relevan dengan topik penelitian. Penelitian tersebut dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu
Jurnal Nasional dan Internasional

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
Edy Sujana (2012)	Pengaruh Kompetensi, Motivasi kerja, Kesesuaian Peran, dan Komitmen organisasi terhadap Kinerja Auditor Internal Inspektorat Pemerintah Kabupaten	Kompetensi, motivasi kerja, kesesuaian peran, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja	- Variabel X1 dan X2 yaitu profesionalisme dan independensi tidak digunakan dalam penelitian ini. -Survey penelitian pada saat ini dilakukan pada BUMN sektor pengolahan.
Awaludin, Murtiadi (2013)	Pengaruh kompetensi, dan independensi	Kompetensi dan Independensi Auditor Internal berpengaruh	- Variabel X1 dan X3 yaitu profesionalisme

	Terhadap Kinerja Auditor Internal	signifikan secara simultan terhadap Kinerja Auditor.	, dan komitmen organisasi tidak digunakan dalam penelitian ini -Survey penelitian pada saat ini dilakukan pada BUMN sektor pengolahan
Muhammad Taufik Akbar (2015)	Pengaruh Profesionalisme, Independensi, Komitmen Organisasi, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Internal Auditor di BPKP Provinsi	Secara bersama-sama profesionalisme, independensi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja internal auditor pada perusahaan industri di Provinsi Lampung.	- Variabel X4 yaitu budaya organisasi tidak digunakan dalam penelitian ini -Survey penelitian pada saat ini dilakukan pada BUMN sektor pengolahan
Hanna dan Firnanti (2013)	Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja auditor	Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor	- Variabel X1 dan X2 yaitu profesionalisme dan independensi tidak digunakan dalam penelitian ini
R. Ait Novatiani dan Taofik Mustofa (2014)	Pengaruh profesionalisme auditor internal dan komitmen organisasi auditor internal terhadap kinerja auditor internal	Profesionalisme dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor internal	- Variabel X2 yaitu independensi tidak digunakan dalam penelitian ini
I Wayan Sudiksa dan I Made Karya Utama (2016)	Profesionalisme, Motivasi Kerja dan kepuasan Kerja Sebagai Prediktor Kinerja Internal Auditor	Profesionalisme berpengaruh positif pada kinerja internal auditor	- Variabel X2 dan X3 yaitu independensi dan komitmen organisasi tidak digunakan

			dalam penelitian ini
I Putu Parta Yadnya dan Dodik Ariyanto (2017)	Pengaruh Kompetensi dan Independensi Pada Kinerja Auditor	- independensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.	- Variabel X1 dan X3 tidak digunakan yaitu profesionalisme dan komitmen organisasi dalam penelitian ini
Taufik dan Kemala (2013)	Pengaruh pemahaman prinsip-prinsip <i>good governance</i> , Pengendalian intern dan komitmen organisasi Terhadap kinerja sektor publik	-Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja	- Variabel X1 dan X2 tidak digunakan yaitu profesionalisme dan independensi pada survei penelitian ini
Nugraha dan Ramantha (2015)	pengaruh profesionalisme, etika profesi dan pelatihan auditor terhadap kinerja auditor	-Profesionalisme organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja	- Variabel X2 dan X3 tidak digunakan yaitu profesionalisme dan independensi pada survei penelitian ini
Suryadi (2015)	Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Pemahaman Good Governance terhadap Kinerja Auditor Pemerintah	-Independensi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja	- Variabel X1 dan X3 tidak digunakan yaitu profesionalisme dan independensi pada survei penelitian ini

Ada beberapa perbedaan dari penelitian-penelitian di atas dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis. Perbedaan itu terletak pada objek penelitian serta periode waktu penelitian. Pada penelitian ini akan dibahas mengenai pengaruh profesionalisme, independensi, dan komitmen organisasi

terhadap kinerja auditor internal. Objek penelitian yang akan diteliti adalah Bumn sektor pengolahan di Kota Bandung.

2.2 Kerangka Pemikiran

2.2.1 Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor Internal

Profesi sebagai auditor adalah profesi yang memiliki tingkat tanggungjawab yang tinggi, sebab profesi ini bertanggung jawab kepada public atas laporan audit yang dilakukan oleh perusahaan. Kinerja menjadi tolak ukur dalam menjalankan profesinya. Salah satu untuk melihat kinerja auditor internal bisa dilihat dari profesionalisme .

Menurut M. Guy yang diterjemahkan oleh Paul A Rajoe dan Ichsan Setiyobudi (2010:414) menyatakan bahwa :

“Agar dapat mempertanggungjawabkan hasil kerjanya dengan benar, seorang auditor harus memiliki tingkat profesionalisme yang tinggi.”

Menurut Sawyer yang diterjemahkan oleh Ali Akbar (2015:35) menyatakan bahwa :

“Sikap profesionalisme yang baik dari seorang auditor internal akan meningkatkan mental dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya.

Penelitian R. Ait Novatiani dan Taofik Mustofa (2014) menunjukkan bahwa laporan hasil pemeriksaan sangat penting bagi auditor internal karena laporan tersebut mencerminkan kinerja auditor internal terhadap pekerjaannya,

maka semakin baik profesionalisme auditor internal akan menghasilkan laporan hasil pemeriksaan yang semakin efektif sehingga menciptakan kinerja auditor internal yang lebih baik.

Menurut penelitian Nugraha dan Ramantha (2015), auditor dengan pandangan profesionalisme yang tinggi akan memberikan pengaruh positif bagi kinerjanya, sehingga hasil audit laporan keuangan akan lebih dapat dipercaya oleh para pengambil keputusan perusahaan yang dimana semakin tinggi tingkat profesionalisme auditor maka kinerja yang dihasilkan akan semakin memuaskan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh I Wayan Sudiksa dan I Made Karya Utama (2016) menunjukkan bahwa profesionalisme dapat dikatakan salah satu syarat utama bagi seseorang yang menjadi internal auditor, sebab dengan profesionalisme yang tinggi, hasil pekerjaan internal auditor akan semakin baik. Internal auditor yang memiliki profesionalisme tinggi akan memberikan kontribusi yang dapat dipercaya oleh para pengambil keputusan.

Profesionalisme yang dimiliki seorang auditor sebagai indikator penting yang harus ada dalam diri seorang auditor dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Sehingga apabila profesionalisme telah diterapkan dalam diri auditor, maka hal tersebut akan berpengaruh dalam peningkatan kinerja auditor yang dihasilkan. Auditor yang profesional akan menghasilkan kinerja yang berkualitas (Akbar, 2015).

2.2.2 Pengaruh Independensi terhadap Kinerja Auditor Internal

Dalam semua hal yang berkaitan dengan pekerjaan pemeriksa, organisasi pemeriksa dan pemeriksa harus bebas dalam sikap mental dan penampilan dari

gangguan pribadi, ekstern, dan organisasi yang dapat mempengaruhi independensinya (SPKN, 2007:24).

Menurut Arens dkk dalam Amir Abadi Jusuf (2013:42) menjelaskan bahwa:

“auditor harus mempertahankan sikap mental yang independen dalam semua hal yang berhubungan dengan audit. Semakin tinggi independensi auditor maka kinerja auditor yang dihasilkan akan semakin lebih baik.”

Menurut *The Institute of Internal Auditor* dalam *Standard for Professional Practice of Internal Auditing* diterjemahkan IIA Indonesia (2017:8) mengenai independensi auditor internal, yaitu :

“Aktivitas audit internal harus independen dan auditor internal harus obyektif dalam melaksanakan tugasnya.”

Sedangkan menurut Sawyer yang diterjemahkan oleh Ali Akbar (2009:35) menjelaskan bahwa :

“Auditor internal yang profesional harus memiliki independensi untuk memenuhi kewajiban profesionalnya; memberikan opini obyektif, tidak bias, dan tidak dibatasi; dan melaporkan masalah apa adanya, bukan melaporkan sesuai keinginan eksekutif atau lembaga. Auditor internal harus bebas dari hambatan dalam melaksanakan auditnya. Hanya dengan begitu auditor internal bisa disebut melaksanakan audit dengan profesional.”

menurut penelitian yang dilakukan oleh Suryadi (2015) menyatakan bahwa:

“Dengan semakin independen seorang auditor maka akan mempengaruhi tingkat pencapaian pelaksanaan suatu pekerjaan yang semakin baik atau dengan kata lain kinerjanya akan menjadi lebih baik.”

menurut penelitian yang dilakukan oleh Murtiadi Awaluddin (2013) menyatakan bahwa:

“Independensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor. Ini mengindikasikan bahwa peningkatan Independensi akan diikuti dengan peningkatan Kinerja Auditor, dengan asumsi faktor-faktor

lain yang mempengaruhi besar kecilnya Kinerja Auditor dianggap konstan.”

Dalam penelitiannya I Putu Parta Yadnya dan Dodik Ariyanto (2017) menemukan bahwa independensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Independensi auditor merupakan suatu sikap kejujuran seorang auditor untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dengan kesungguhan hati agar menghasilkan kinerja yang maksimal dan tinggi.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh M.Taufik Akbar (2015) menunjukkan bahwa auditor yang benar-benar independen maka auditor tidak akan terpengaruh oleh kliennya, maka kinerjanya akan lebih baik. Karena independensi merupakan salah satu faktor yang menentukan dari kualitas audit.

Berdasarkan penelitian diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor dimana semakin baik independensi seorang auditor maka kinerjanya juga akan semakin baik

2.2.3 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor Internal

Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor internal karena auditor yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi cenderung memiliki sikap keberpihakan, rasa cinta, dan kewajiban yang tinggi terhadap organisasi sehingga hal ini akan memotivasi mereka untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka dengan dewasa secara psikologis dan bertanggung jawab. Semua ini pada gilirannya akan meningkatkan kinerja pegawai baik dilihat dari aspek pekerjaan maupun dari aspek karakteristik personal. Edy Sujana (2012).

Menurut Kreitner dan Kinicki (2014:165) yang

diterjemahkan oleh Desi Adhariani mendefinisikan sebagai berikut:

“tingkatan dimana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuan-tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan bisa menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan”.

Menurut Newstorm (2011:223) yang diterjemahkan oleh Zahrotul

Firdausy menyatakan bahwa:

“Komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan untuk tetap tinggal di dalam organisasi di masa mendatang. Komitmen karyawan pada organisasinya dapat terlihat pada kepercayaannya terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan untuk meningkatkan usaha dalam pencapaian suatu tujuan, serta intensi untuk meningkatkan kinerja di organisasi tersebut.”

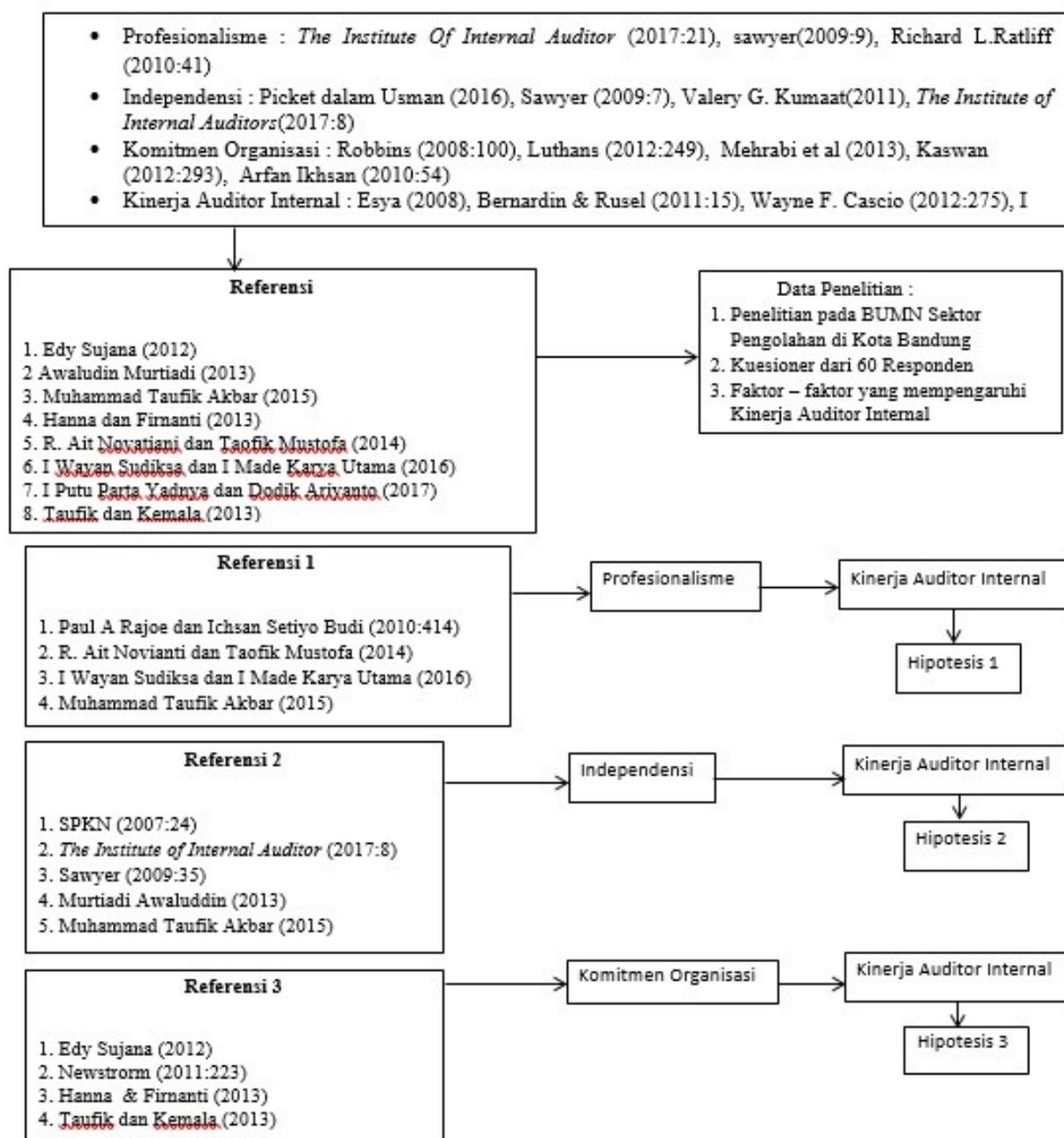
Menurut penelitian Larasati dan Laksito (2013) apabila auditor internal sudah memiliki rasa komitmen pada organisasinya, maka auditor internal akan berusaha untuk meningkatkan kinerja auditor agar organisasi perusahaan tempat ia bekerja dapat mencapai tujuan yang ditentukan.

Sedangkan menurut penelitian Hanna dan Firnanti (2013) Seorang auditor yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya akan mempengaruhi motivasinya untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan organisasinya sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor. Komitmen organisasi sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja auditor internal, komitmen yang tepat akan memberikan motivasi yang tinggi dan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja suatu pekerjaan. Jika auditor merasa jiwanya terikat dengan nilai-nilai organisasional yang ada maka dia akan merasa senang dalam bekerja, sehingga kinerjanya dapat meningkat.

Sedangkan menurut Taufik dan Kemala (2013), jika pekerja merasa jiwanya terikat dengan nilai-nilai organisasional yang ada maka dia akan merasa senang dalam bekerja, sehingga kinerjanya dapat meningkat.

Berdasarkan uraian teori di atas maka kerangka pemikiran yang digunakan oleh penulis dapat dijelaskan ds bagan sebagai berikut :

Landasan Teori

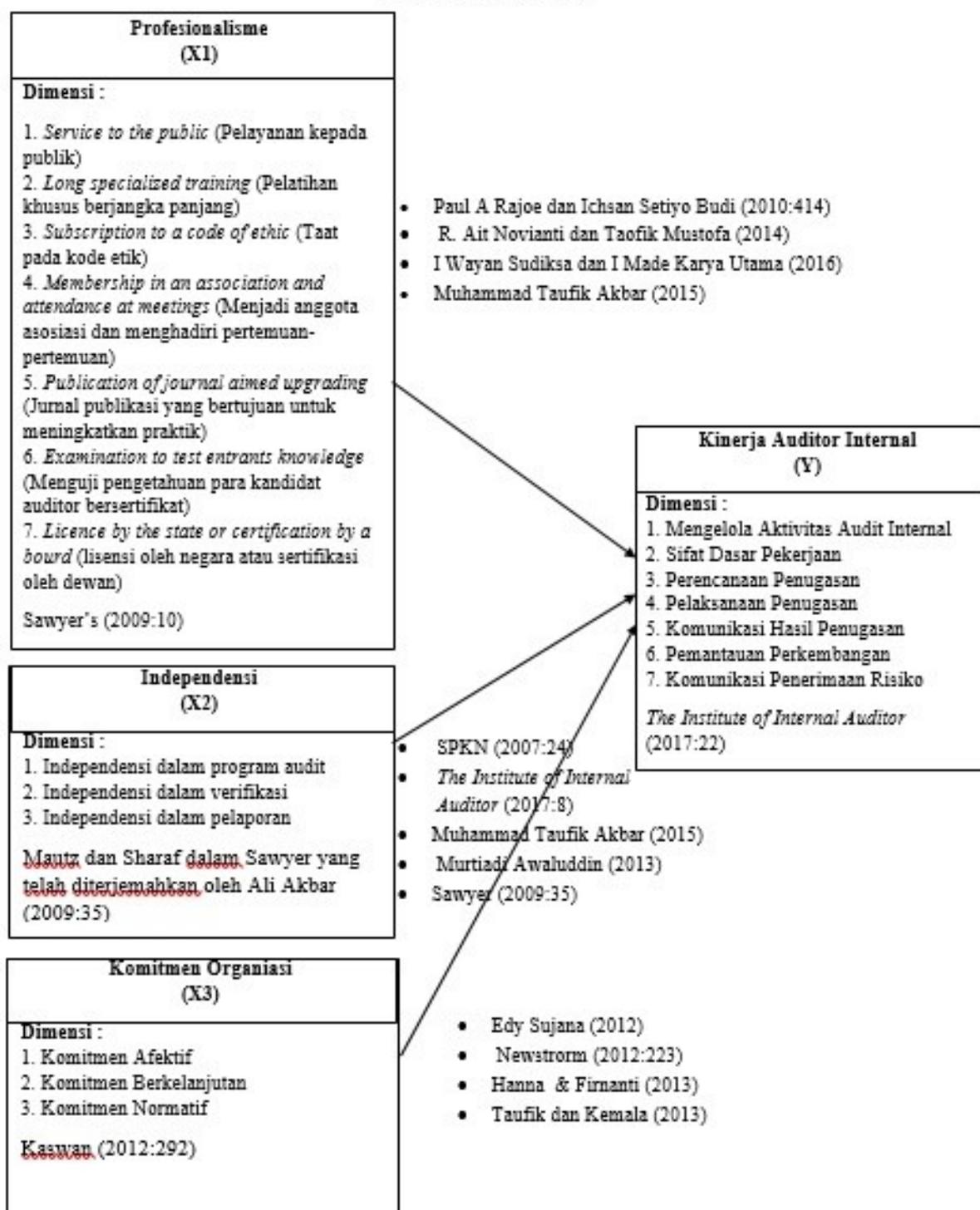


Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran Penelitian

Kerangka Pemikiran Penelitian

Paradigma Penelitian



Gambar 2.2
Paradigma Pemikiran Penelitian

2.3 Hipotesis

Pengertian hipotesis menurut Sugiyono (2015:93) adalah sebagai berikut:

“Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.”

Kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, menjadi landasan bagi penulis untuk mengajukan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 1: Terdapat pengaruh Profesionalisme terhadap kinerja auditor internal

Hipotesis 2: Terdapat pengaruh Independensi terhadap kinerja auditor internal

Hipotesis 3: Terdapat pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja auditor internal

Hipotesis 4: Terdapat pengaruh Profesionalisme, Independensi, dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja auditor internal

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian yang Digunakan

3.1.1 Metode Penelitian

Dari segi Etimologi, metode berarti jalan yang harus ditempuh untuk mencapai tujuan. Sehingga metode penelitian merupakan jalan atau cara yang ditempuh untuk mencapai tujuan penelitian. Hal tersebut menunjukkan bahwa metode sangat berperan penting dalam kegiatan penelitian.

Menurut Sugiyono (2016:2) metode penelitian adalah:

“Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu, cara ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian itu dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Empiris berarti cara-cara yang dilakukan itu dapat diamati oleh indera manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Sistematis artinya, proses yang digunakan dalam penelitian itu menggunakan langkah-langkah tertentu bersifat logis.”

Pada penelitian ini, dengan metode penelitian penulis bermaksud untuk mendapatkan informasi yang luas dari suatu populasi. Informasi tersebut berkaitan dengan keterkaitan atau pengaruh antar variabel yakni pengaruh profesionalisme, independensi, komitmen organisasi terhadap kinerja auditor internal.

Metode penelitian yang penulis gunakan yakni metode penelitian kuantitatif dengan analisis deskriptif dan verifikatif.

Sugiyono (2016:7) menyatakan bahwa metode penelitian kuantitatif merupakan:

“Metode ini disebut sebagai metode positivistic karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah/scientific karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini juga disebut metode discovery, karena dengan metode ini dapat ditemukan dan dikembangkan berbagai iptek baru. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.”

Sugiyono (2016:10-11) lebih menjelaskan tentang metode penelitian kuantitatif, yakni sebagai berikut:

“Seperti telah dikemukakan, dalam metode kuantitatif yang berlandaskan pada filsafat positivisme, realitas dipandang sebagai sesuatu yang kongkrit, dapat diamati dengan panca indera, dapat dikategorikan menurut jenis, bentuk, warna, dan perilaku, tidak berubah, dapat diukur dan diverifikasi. Dengan demikian dalam penelitian kuantitatif, peneliti dapat menentukan hanya beberapa variabel saja dari obyek yang diteliti, dan kemudian dapat membuat instrumen untuk mengukurnya.”

Maka, dari pengertian dan penjelasan di atas penulis dapat memahami bahwa metode yang akan penulis gunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif, dan kemudian penulis memilih metode ini untuk mengumpulkan data dan mengamati secara seksama mengenai aspek-aspek tertentu yang berkaitan erat dengan masalah yang diteliti sehingga akan diperoleh data yang menunjang penyusunan laporan penelitian.

Menurut Moh. Nazir (2011:54) metode penelitian deskriptif yakni sebagai berikut:

“Suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari metode deskriptif ini adalah untuk

membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.”

Dalam penelitian ini, penerapan analisis deskriptif berkaitan dengan semua variabel yang penulis teliti yakni pada pengendalian internal, kepuasan kerja, moralitas manajemen, budaya etis organisasi serta efektivitas pencegahan kecurangan. Untuk kelima variabel tersebut penulis akan memberi gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungannya dengan fenomena yang penulis ambil dalam penelitian ini.

Sedangkan metode verifikatif menurut Moch. Nazir (2011:91) adalah sebagai berikut:

“Metode verifikatif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan kausalitas antar variabel melalui suatu pengujian hipotesis melalui suatu perhitungan statistik sehingga didapat hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis ditolak atau diterima.”

Dalam penelitian ini, penerapan analisis verifikatif juga berkaitan dengan semua variabel yang penulis teliti yakni pada pengendalian internal, kepuasan kerja, moralitas manajemen, budaya etis organisasi serta efektivitas pencegahan kecurangan. Dimana, dengan cara ini penulis akan menjelaskan hubungan kausalitas (sebab-akibat) antar variabel melalui suatu pengujian hipotesis juga perhitungan statistik seperti hubungan atas pengaruh dari pengendalian internal, kepuasan kerja, moralitas manajemen, budaya etis organisasi terhadap efektivitas pencegahan kecurangan yang akan diteliti dalam penelitian ini.

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 tersebut dan melihat pengaruh pengendalian internal, kepuasan kerja, moralitas manajemen, dan budaya etis organisasi terhadap efektivitas pencegahan kecurangan.

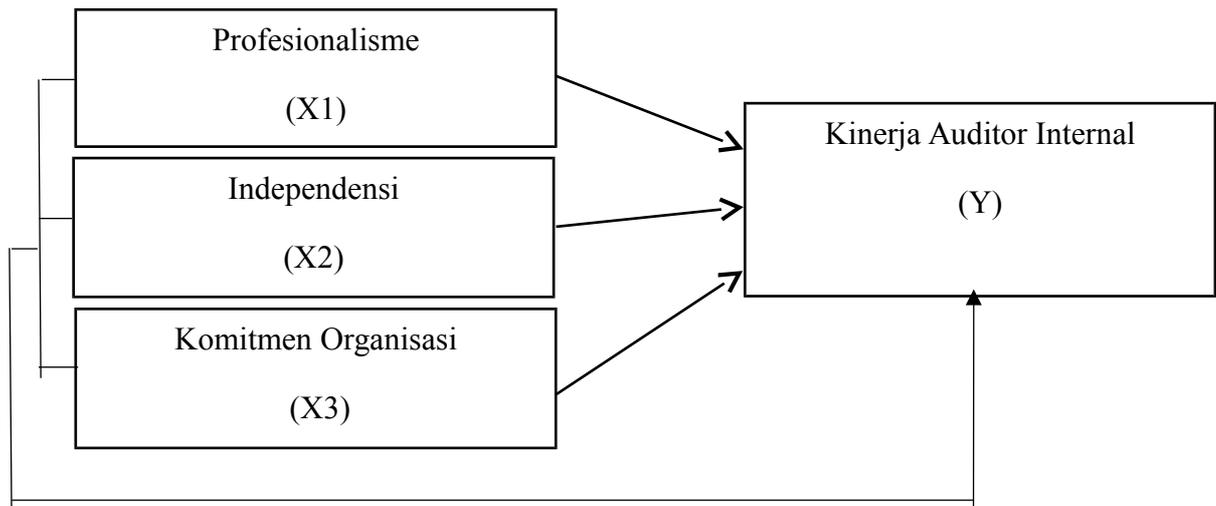
3.1.2 Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan sesuatu yang menjadi perhatian dalam penelitian. Objek penelitian ini menjadi sasaran dalam penelitian untuk mendapatkan jawaban ataupun solusi dari permasalahan yang terjadi. Objek penelitian merupakan objek yang akan diteliti, yang dianalisis dan dikaji.

Objek dalam penelitian ini yaitu menyangkut pengaruh profesionalisme, independensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor internal pada BUMN sektor pengolahan industri .

3.1.3 Model Penelitian

Model penelitian merupakan abstraksi dari kenyataan-kenyataan yang sedang diteliti. Dalam penelitian ini sesuai dengan judul yang diambil maka model penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.1
Model Penelitian

Dari pemodelan di atas dapat dilihat bahwa variabel profesionalisme, independensi dan komitmen organisasi secara masing-masing maupun bersamaan berpengaruh terhadap kinerja auditor internal.

3.2 Definisi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Dalam setiap penelitian, biasanya apa yang akan diteliti itu disebut dengan variabel penelitian. Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang akan menjadi objek pengamatan penelitian. Pengertian yang dapat diambil dari definisi tersebut ialah bahwa dalam penelitian terdapat sesuatu yang menjadi sasaran, yaitu variabel, sehingga variabel merupakan fenomena yang menjadi pusat perhatian penelitian untuk diobservasi atau diukur.

Sugiyono (2016:38) menjelaskan secara teoritis bahwa

“Variabel dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang, atau obyek, yang mempunyai “variasi” antara satu orang dengan yang lain atau satu obyek dengan yang lain.”

Sedangkan, variabel penelitian dijelaskan oleh Sugiyono (2016:38) yakni

“Pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Sesuai dengan judul penelitian yang dipilih penulis yaitu Pengaruh profesionalisme, independensi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor internal (Suurvey pada BUMN sektor pengolahan industri), maka variabel-variabel dalam judul penelitian dikelompokkan ke dalam 2 (dua) macam variabel, yakni diantaranya:

1. Variabel Independen, dan
2. Variabel Dependen

Menurut Sugiyono (2016:39) variabel independen merupakan:

“Variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).”

Sedangkan, variabel dependen menurut Sugiyono (2016:39) ialah:

“Variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.”

Dari penjelasan definisi di atas terkait variabel independen dan dependen, maka yang menjadi kelompok dalam variabel independen atau variabel bebas (X) dalam judul penelitian yang penulis pilih ialah diantaranya profesionalisme, independensi dan komitmen organisasi. Sedangkan, yang menjadi kelompok dalam variabel dependen atau variabel terikat (Y) ialah kinerja auditor internal.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel diperlukan guna menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini. Disamping itu, operasionalisasi variabel bertujuan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel, sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu dapat dilakukan dengan tepat.

Tabel 3.1

Operasional Variabel Profesionalisme (X₁)

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Item
Profesionalisme (X ₁) Profesionalisme adalah seseorang yang memiliki kemampuan dalam melaksanakan penugasan, atau paling tidak memiliki akses atas apa yang dikerjakan dan memiliki keahlian utama yang diperlukan dalam melakukan aktivitasnya secara mendalam. Sumber: Sawyer yang telah diterjemahkan oleh Ali Akbar (2009:9)	Kriteria profesionalisme auditor internal: 1 <i>Service to the public</i> (Pelayanan kepada publik)	a. Meningkatkan sumber daya secara efektif dan efisien b. Melayani publik melalui hubungan kerja dengan komite audit, dewan direksi dan badan pengelolaan lainnya c. Menghindari kegiatan ilegal	Ordinal	1-6
	2 <i>Long specialized training</i> (Pelatihan khusus berjangka panjang)	a. Mengikuti pelatihan profesi agar meningkatkan pengetahuan dan keterampilan b. Mengikuti perkembangan audit internal	Ordinal	7-9
	3 <i>Subscription to a code of ethic</i> (Taat pada kode etik)	a. Menaati Kode Etik untuk melaksanakan pengawasan dan pemantauan tindak lanjut b. Menaati standar	Ordinal	10 - 12
	4 <i>Membership in an association and attendance</i>	a. Menjadi anggota asosiasi	Ordinal	13 - 15

	<i>at meetings</i> (Menjadi anggota asosiasi dan menghadiri pertemuan-pertemuan)	b. Menghadiri pertemuan		
5	<i>Publication of journal aimed at upgrading practice</i> (Jurnal publikasi yang bertujuan untuk meningkatkan keahlian praktik)	a. Melakukan penelitian serta mempublikasikan jurnal	Ordinal	16-18
6	<i>Examination to test entrants knowledge</i> (Menguji pengetahuan para kandidat auditor bersertifikat)	a. Mengikuti ujian sertifikasi auditor internal b. Memiliki gelar <i>Certified Internal Auditor</i> (CIA)	Ordinal	19-20
7	<i>Licence by the state or certification by a board</i> (Lisensi oleh negara atau sertifikasi oleh dewan)	a. Dapat menandatangani laporan audit b. Menyerahkan opini audit internal	Ordinal	21-22
<p>Sumber: Sawyer yang telah diterjemahkan oleh Ali Akbar (2009:10)</p>				

		<p>bahan bukti.</p> <p>4. Bebas dari kepentingan pribadi yang menghambat verifikasi audit.</p>		
	<p>3. Independensi dalam pelaporan</p> <p>Sumber : Mautz dan Sharaf dalam Sawyer yang telah diterjemahkan oleh Ali Akbar (2009:35)</p>	<p>1. Bebas dari perasaan wajib memodifikasi dampak atau signifikansi dari fakta-fakta yang dilaporkan</p> <p>2. Bebas dari tekanan untuk tidak melaporkan hal-hal yang signifikan dalam laporan audit.</p> <p>3. Menghindari penggunaan kata-kata yang menyesatkan dalam melaporkan fakta dan rekomendasi dalam interpretasi auditor.</p> <p>4. Bebas dari segala usaha untuk meniadakan pertimbangan auditor mengenai fakta dalam laporan audit internal.</p>	Ordinal	13-18

Tabel 3.3

Operasional Variabel Komitmen Organisasi (X3)

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Item
Komitmen Organisasi (X3) Komitmen organisasi merupakan kesediaan karyawan berusaha bertahan dengan sebuah perusahaan diwaktu yang akan datang	Komponen komitmen organisasi:			
	1. Komitmen Afektif	a. Emosional b. Identifikasi c. keterlibatan karyawan	Ordinal	1-5
	2. Komitmen Berkelanjutan	a. Kerugian bila meninggalkan organisasi b. Karyawan membutuhkan organisasi	Ordinal	6-8
Sumber: Kaswan (2012:292)	3. Komitmen normatif Sumber : Allen dan Meyer dalam Kaswan (2012:293)	a. Kesetiaan yang harus diberikan karena pengaruh orang lain. b. Kewajiban yang harus diberikan kepada organisasi.	Ordinal	9-11

Tabel 3.4

Operasionalisasi Variabel Kinerja Auditor Internal (Y)

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Item
<p>Kinerja Auditor Internal (Y)</p> <p>Kinerja auditor internal 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 mempertimbangan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu.</p> <p>Sumber: Taufik Akbar (2015)</p>	<p>Standar Kinerja Auditor Internal:</p> <p>1 Mengelola aktivitas audit internal</p>	<p>a. Mengelola aktivitas audit internal secara efektif</p> <p>b. Menyusun perencanaan berbasis risiko</p> <p>c. Mengkomunikasikan rencana aktivitas audit internal</p> <p>d. Mengkomunikasikan dampak dari keterbatasan sumber daya</p> <p>e. Sumber daya audit internal telah sesuai, memadai, dan dapat digunakan secara efektif</p> <p>f. Menetapkan kebijakan dan prosedur</p> <p>g. Melaporkan secara periodik kinerja audit internal</p>	Ordinal	1-10
	<p>2 Sifat dasar pekerjaan</p>	<p>a. Menilai dan memberikan rekomendasi yang sesuai</p> <p>b. Memperoleh informasi untuk mendukung penilaian</p> <p>c. Memelihara</p>	Ordinal	11-14

		pengendalian yang efektif		
3	Perencanaan penugasan	<ul style="list-style-type: none"> a. Menyusun dan mendokumentasikan rencana penugasan b. Melakukan penilaian pendahuluan terhadap risiko c. Mempertimbangkan timbulnya kesalahan d. Ruang lingkup penugasan memadai e. Menentukan sumber daya f. Menyusun dan mendokumentasikan program kerja 	Ordinal	15-23
4	Pelaksanaan penugasan	<ul style="list-style-type: none"> a. Pengidentifikasian informasi yang memadai, handal, relevan, dan berguna b. Mendasarkan hasil penugasan pada analisis dan evaluasi c. Pendokumentasian informasi yang memadai, handal, relevan dan berguna 	Ordinal	24-33
5	Komunikasi hasil penugasan	<ul style="list-style-type: none"> a. Mengkomunikasikan penugasan b. Komunikasi yang disampaikan akurat, objektif, jelas, ringkas, lengkap, dan tepat waktu c. Pengungkapan penugasan yang 	Ordinal	34-42

		tidak patuh standar serta mengkomunikasikan hasilnya kepada pihak berkepentingan		
6	Pemantauan perkembangan	<ul style="list-style-type: none"> a. Memantau disposisi penugasan b. Menetapkan tindak lanjut 	Ordinal	43-44
7	Komunikasi penerimaan risiko	<ul style="list-style-type: none"> a. Membahas risiko dengan manajemen senior serta mengkomunikasikan dengan dewan 	Ordinal	45-46
Sumber: <i>The Institute of Internal Auditor</i> (2017:22)				

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Kata populasi (*population/universe*) dalam statistika merujuk pada sekumpulan individu dengan karakteristik khas yang menjadi perhatian dalam suatu penelitian (pengamatan).

Menurut Sugiyono (2016:80) populasi dapat didefinisikan sebagai berikut

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”

Menurut Sugiyono (2016:215) terkait definisi populasi menyatakan bahwa

“Dalam penelitian kuantitatif, populasi dapat diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Satuan Pengawas Intern yang berjumlah 70 yang ada di Bumn Sektor Pengolahan di kota Bandung.

Tabel 3.5
Populasi Auditor Pada BUMN Sektor Pengolahan Industri

No	Nama Badan Usaha Milik Negara	Jumlah Populasi Auditor
1	PT PINDAD (Persero)	20
2	PT Biofarma (Persero)	19
3	PT LEN (Persero)	5
4	PT Dirgantara Indonesia (Persero)	17
5	PT Inti Telekomunikasi (Persero)	9
Total Populasi		70

3.3.2 Sampel

Dalam suatu penelitian yang ditujukan untuk mengetahui karakteristik suatu populasi, masalah penggunaan sampel merupakan sesuatu yang sangat penting. Pada umumnya untuk memperoleh informasi tentang karakteristik suatu populasi diobservasi, tetapi cukup hanya sebagiannya saja, sebagian anggota populasi tersebut disebut sampel.

Menurut (Sugiyono, 2016:81) definisi sampel ialah sebagai berikut:

“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan penelitian suatu objek. Untuk menentukan besarnya sampel bisa dilakukan dengan statistik atau berdasarkan estimasi penelitian. Pengambilan sampel ini harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar dapat berfungsi atau dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya, dengan istilah lain harus representatif (mewakili)”.

Ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian ini berpedoman pada persamaan yang dirumuskan oleh *Slovin* dengan rujukan (*Principles and Methods of Research*), selain itu karena jumlah populasi (N) diketahui dengan pasti, maka untuk menentukan ukuran sampel (n) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = jumlah populasi

e = tingkat presisi/batas toleransi kesalahan
pengambilan sampel.

Pengambilan sampel ini dilakukan pada tingkat kepercayaan 95% atau nilai kritis 5% dengan pertimbangan nilai kritis tersebut digunakan dalam penelitian sebelumnya. Sesuai dengan rumus diatas, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{70}{1 + 70(0,05)^2}$$

$$n = 59,57 = 60$$

Berdasarkan penghitungan tersebut maka sampel yang diambil dibulatkan menjadi sebanyak 60 *Account Representative*, jadi sampel yang digunakan penelitian ini sebanyak 60 orang yang merupakan auditor internal pada Bumn Sektor Pengolahan di Kota Bandung.

Tabel 3.6
Populasi dan Sampel Auditor Pada BUMN Sektor Pengolahan Industri

No	Nama Badan Usaha Milik Negara	Jumlah Populasi Auditor	Jumlah Sampel Auditor
1	PT PINDAD (Persero)	20	19
2	PT Biofarma (Persero)	19	18
3	PT LEN (Persero)	5	4
4	PT Dirgantara Indonesia (Persero)	17	16
5	PT Inti Telekomunikasi (Persero)	9	8
Total Populasi		70	60

3.3.3 Teknik Sampling

Dalam menarik sampel dalam sebuah penelitian, dibutuhkan adanya suatu teknik yang harus digunakan oleh setiap peneliti. Terkait dengan hal ini, Sugiyono (2016:121) berpendapat bahwa teknik sampling pada dasarnya dikelompokkan menjadi dua, yaitu *Probability Sampling* dan *Non Probability Sampling*.

Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan oleh penulis adalah teknik *Probability Sampling* dengan menggunakan metode *Simple Random Sampling*. Metode simple random sampling dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dan anggota populasi relatif homogen.

Menurut Sugiyono (2016:122) mengemukakan *Probability Sampling* sebagai berikut :

“Probability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Adapun jenis-jenis dari teknik Probability Sampling adalah meliputi Simple Random Sampling, Propotionate Stratified Random Sampling, Disproportionate random sampling dan Area Random Sampling.”

Menurut Sugiyono (2016:122) mengemukakan *sample random sampling* sebagai berikut :

“*Sample random sampling* dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.”

3.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber Data

Sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Sugiyono (2016:403) mendefinisikan data primer adalah sebagai berikut:

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

Pengumpulan data primer dalam penelitian ini dengan cara menyebarkan kuesioner kepada pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan, yaitu pada BUMN Sektor Pengolahan Industri.

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2016:193) teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuisisioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya. Adapun penjelasan dari masing-masing teknil pengumpulan data, sebagai berikut:

1. Interview (Wawancara)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan

permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil.

2. Kuisisioner (Angket)

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

3. Observasi

Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.

3.5 Analisis Data

Analisis data merupakan salah satu kegiatan penelitian berupa proses penyusunan dan pengolahan data guna menafsirkan data yang telah diperoleh. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode analisis kuantitatif guna mendapatkan data penelitian. Langkah-langkah yang dilakukan adalah sebagai berikut:

Penulis melakukan pengumpulan data dengan cara Sampling Jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

Setelah metode pengumpulan data ditentukan, kemudian ditentukan alat untuk memperoleh data dari elemen-elemen yang akan diselidiki. Alat yang

digunakan dalam penelitian ini adalah daftar pernyataan atau kuesioner untuk menentukan nilai dari kuesioner tersebut, penulis menggunakan skala likert.

Daftar kuesioner kemudian disebar ke bagian-bagian yang telah ditetapkan. Setiap item dari kuesioner tersebut merupakan pernyataan positif yang memiliki 5 jawaban dengan masing-masing nilai yang berbeda

Apabila data terkumpul, kemudian dilakukan pengolahan data, disajikan dan dianalisis. Dalam penelitian ini penulis menggunakan uji statistik. Untuk menilai variabel X1, X2, X3 dan Y, maka analisis yang digunakan berdasarkan rata-rata dari masing-masing variabel. Nilai rata-rata ini didapat dengan menjumlahkan data keseluruhan dalam setiap variabel, kemudian dibagi dengan jumlah responden.

Pengertian Statistik Deskriptif menurut Sugiyono (2016 : 254) adalah sebagai berikut :

“Statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.”

Untuk menilai variabel X dan variabel Y, maka analisis yang digunakan berdasarkan rata-rata (mean) dari masing-masing variabel. Nilai rata-rata ini didapat dengan menjumlahkan dan keseluruhan dalam setiap variabel, kemudian dibagi dalam jumlah responden.

Rumus rata-rata (mean) yang dikutip oleh Sugiyono (2016 : 280) adalah sebagai berikut :

$$Me = \frac{\sum x}{n}$$

Dimana :

Me	=	Mean (Rata-rata)
\sum	=	Epsilon (baca jumlah)
xi	=	Nilai x ke i sampai ke n
n	=	Jumlah Individu

Setelah rata-rata dari masing-masing variabel di dapat, kemudian dibandingkan dengan kriteria yang peneliti tentukan berdasarkan nilai terendah dan nilai tertinggi dari hasil kuesioner. Nilai terendah dan nilai tertinggi tersebut peneliti ambil banyaknya pernyataan dalam kuesioner dikalikan dengan skor terendah (1) dan skor tertinggi (5) dengan menggunakan skala likert. Teknik skala likert, dipergunakan untuk mengukur jawaban.

a. Profesionalisme

Untuk menilai variable profesionalisme, maka analisis yang dipergunakan berdasarkan rata-rata (mean) dari variable profesionalisme (X1) untuk rumusnya adalah:

$$Me = \frac{\sum x}{n}$$

Setelah didapat rata-rata, kemudian dibandingkan dengan kriteria yang penulis tentukan berdasarkan nilai terendah dan tertinggi dari hasil kuesioner.

Penulis mengambil skor tertinggi adalah 110 (5x22) dan skor terendah adalah 22(1x22) dan panjang kelas interval untuk setiap kategori adalah 17,6 ((110-22)/5).

Penulis menetapkan skor kuesioner di dalam tabel 3.7

Tabel 3.7
Kriteria Penilaian Profesionalisme

Rentang Nilai	Kategori
22 – 39,6	Sangat Tidak Profesional
39,6 – 57,2	Tidak Profesional
57,2 – 74,8	Cukup Profesional
74,8 – 92,4	Profesional
92,4 – 110	Sangat Profesional

b. Independensi

Untuk menilai variable profesionalisme, maka analisis yang dipergunakan berdasarkan rata-rata (mean) dari variable profesionalisme (X2) untuk rumusnya adalah:

$$Me = \frac{\sum x}{n}$$

Setelah didapat rata-rata, kemudian dibandingkan dengan kriteria yang penulis tentukan berdasarkan nilai terendah dan tertinggi dari hasil kuesioner. Penulis mengambil skor tertinggi adalah 90 (5x18) dan skor terendah adalah 18(1x18) dan panjang kelas interval untuk setiap kategori adalah 14.4 ((90-18)/5). Penulis menetapkan skor kuesioner di dalam tabel 3.8

Tabel 3.8
Kriteria Penilaian Independensi

Rentang Nilai	Kategori
18 – 32,4	Sangat Tidak berkompeten
32,4 – 46,8	Tidak berkompeten
46,8 – 61,2	Cukup berkompeten
61,2 – 75,6	Kompetens
75,6 – 90	Sangat Tinggi

c. Komitmen Organisasi

Untuk menilai variabel komitmen organisasi, maka analisis yang dipergunakan berdasarkan rata-rata (mean) dari komitmen organisasi (X3) untuk rumusnya adalah :

$$Me = \frac{\sum x}{n}$$

Setelah didapat rata-rata, kemudian dibandingkan dengan kriteria yang penulis tentukan berdasarkan nilai terendah dan tertinggi dari hasil kuesioner. Penulis mengambil skor tertinggi adalah 55 (5x11) dan skor terendah adalah 11 (1x11) dan panjang kelas interval untuk setiap kategori adalah 8,8 ((55-11)/5). Penulis menetapkan skor kuesioner di dalam tabel 3.9

Tabel 3.9
Kriteria Penilaian Komitmen Organisasi

Rentang Nilai	Kategori
11 – 19.8	Sangat Tidak berkompeten
19.8 – 28.6	Tidak berkompeten
28.6 – 37,4	Cukup berkompeten
37,4 – 46,2	Kompetens
46,2 – 55	Sangat Tinggi

d. Kinerja auditor internal

Untuk menilai variabel kinerja audit Internal, maka analisis yang dipergunakan berdasarkan rata-rata (mean) dari variabel kinerja auditor Internal. Untuk variabel kinerja auditor internal (Y) rumusnya adalah:

$$Me = \frac{\sum x}{n}$$

Setelah didapat rata-rata, kemudian dibandingkan dengan kriteria yang penulis tentukan berdasarkan nilai terendah dan tertinggi dari hasil kuesioner. Penulis mengambil skor tertinggi adalah 230 (5x46) dan skor terendah adalah 46 (1x46) dan panjang kelas interval untuk setiap kategori adalah 36,8 ((230-46)/5). Penulis menetapkan skor kuesioner di dalam tabel 3.10

Tabel 3.10
Kriteria Penilaian Kinerja Auditor Internal

Rentang Nilai	Kategori
46 – 82,8	Sangat Tidak berkompeten
82,9 – 119,6	Tidak berkompeten
119,7 – 156,4	Cukup berkompeten
156,5 – 193,2	Kompetens
193,3 – 230	Sangat Tinggi

3.6 Transformasi Data Ordinal menjadi Data Interval

Data yang dihasilkan kuesioner penelitian memiliki skala pengukuran ordinal. Untuk memenuhi persyaratan data dan untuk keperluan analisis regresi yang mengharuskan skala pengukuran data minimal skala interval, maka data yang berskala ordinal tersebut harus ditransformasikan terlebih dahulu ke dalam skala interval dengan menggunakan *Method of Successive Interval (MSI)*.

Langkah-langkahnya sebagai berikut:

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

$$Scale Value = \frac{densitas\ at\ lower\ limit - densitas\ at\ upper\ limit}{area\ below\ upper\ limit - area\ below\ lower\ limit}$$

Keterangan:

Densitas at lower limit = kepadatan batas bawah

Densitas at upper limit = kepadatan batas atas

Area below upper limit = daerah di bawah batas atas

Area below lower limit = daerah di bawah batas bawah

3.7 Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang mendasari penggunaan analisis regresi berganda. Uji asumsi klasik yang mendasari dalam penggunaan regresi mencakup:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah nilai kesalahan taksiran model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data residual normal atau mendekati normal. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Kolmogorov Smirnov Test* menggunakan program SPSS 23.

2. Uji Autokorelasi

Menurut Singgih Santoso (2012:241), “tujuan uji autokorelasi adalah untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada $t-1$ (sebelumnya)”. Pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi adalah sebagai berikut (Singgih Santoso, 2012:242):

- Bila nilai D-W terletak dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif.
- Bila nilai D-W terletak antara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi.
- Bila nilai D-W terletak diatas +2 berarti ada autokorelasi negatif.

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi variabel-variabel bebas antara yang satu dengan yang lainnya. Ada tidaknya terjadi multikolinieritas dapat

dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factors* (VIF). Nilai *cuttoff* yang umumnya dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai tolerance < 0.10 atau sama dengan nilai VIF > 10 .

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini digunakan pendekatan uji korelasi rank spearman.

3.8 Uji Validitas dan Realibilitas

Uji validitas dan reliabilitas adalah suatu alat pengumpul data yang dilakukan untuk mengetahui kesahihan (*valid*) dan kehandalan (*reliabel*) kuesioner sebagai instrumen dalam pengumpulan data. Uji validitas menyatakan bahwa instrumen yang digunakan untuk mendapatkan data dalam penelitian dapat digunakan atau tidak. Sedangkan uji reliabilitas menyatakan bahwa apabila instrumen digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, maka akan menghasilkan data yang sama pula.

Sugiyono (2016:102) menyatakan bahwa:

“Karena pada prinsipnya meneliti adalah melakukan pengukuran, maka harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur dalam penelitian biasanya dinamakan instrumen penelitian. Jadi instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian.”

Dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel. Jadi, instrumen yang valid dan reliabel merupakan syarat mutlak untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel. Hal ini tidak berarti bahwa dengan menggunakan instrumen yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, otomatis hasil (data) penelitian menjadi valid dan reliabel. Hal ini masih akan dipengaruhi oleh kondisi obyek yang diteliti dan kemampuan orang yang menggunakan instrumen untuk mengumpulkan data

3.8.1 Uji Validitas

Tujuan uji validitas ialah untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukuran dalam melakukan fungsi ukurnya. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur memang benar-benar variabel yang hendak diteliti oleh peneliti. Uji validitas harus digunakan pada jenis data primer, terutama data yang didapatkan dan diolah dari metode penelitian dengan penyebaran kuesioner atau angket. Karena, biasanya jika dengan penyebaran kuesioner bisa saja para responden menjawab dengan asal atau tidak dengan teliti atas pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner tersebut. Maka dari itu, data yang dihasilkan dari kuesioner

tersebut harus di nilai apakah valid atau tidak. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti.

Menurut 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”.

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan analisis item yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Jika ada item yang tidak memenuhi syarat, maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut. Syarat suatu instrumen penelitian dapat dikatakan *valid* menurut Sugiyono (2016:127) yang harus dipenuhi yaitu harus memiliki kriteria sebagai berikut:

Jika $r \geq 0,3$ maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah *valid*.

Jika $r < 0,3$ maka item-item pertanyaan dari koesioner adalah tidak *valid*.

Uji validitas instrumen dapat menggunakan rumus korelasi. Rumus korelasi berdasarkan *Pearson Product Moment* adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana:

r_{xy} = koefisien korelasi

$\sum xy$ = jumlah perkalian variabel x dan y

$\sum x$ = jumlah nilai variabel x

Σy = jumlah nilai variabel y

Σx^2 = jumlah pangkat dua nilai variabel x

Σy^2 = jumlah pangkat dua nilai variabel y

n = banyaknya sampel.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ketepatan hasil yang diperoleh dari suatu pengukuran. Tujuan dari uji reliabilitas adalah untuk menunjukkan konsistensi skor-skor yang diberikan skorer satu dengan skorer lainnya. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpulan data menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu.

Menurut Sugiyono (2016:121) menyatakan bahwa:

“Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.”

Instrumen dikatakan reliabel jika alat ukur tersebut menunjukkan hasil yang konsisten, sehingga instrumen ini dapat digunakan dengan aman karena dapat bekerja sama dengan baik pada waktu dan kondisi yang berbeda. Uji reliabilitas

dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pernyataan. Adapun kriteria untuk menilai reliabilitas instrumen penelitian ini.

Jika nilai Alpha $\geq 0,6$ maka instrumen bersifat reliabel.

Jika nilai Alpha $< 0,6$ maka instrumen tidak reliabel.

Uji realibilitas dalam penelitian ini, menggunakan metode *Cronbach Alpha* yang penulis kutip dari Ety Rochaeaty (2009:54) dengan rumus sebagai berikut:

$$R = \alpha = R = \frac{N}{N-1} \left(\frac{S^2(1 - \sum Si^2)}{S^2} \right)$$

Keterangan :

- α = Koefisien Reliabilitas *Alpha Cronbach*
 S^2 = Varians skor keseluruhan
 Si^2 = Varians masing-masing item

3.9 Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda yaitu suatu metode statistik umum yang digunakan untuk meneliti hubungan variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Menurut Sugiyono (2016:192), persamaan analisis regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:



Keterangan:

- Y' = Kinerja Auditor Internal
 A =konstanta/ nilai Y jika $X = 0$
 b_1, b_2 =koefisien arah regresi yang menyatakan perubahan nilai Y apabila terjadi perubahan nilai X
 X_1 = Profesionalisme
 X_2 = Independensi
 X_3 = Komitmen Organisasi

3.10 Uji Korelasi

Untuk menghitung keeratan hubungan atau koefisien korelasi antara variabel X dengan variabel Y , dilakukan dengan cara menggunakan perhitungan analisis koefisien korelasi *spearman's rho*. Rumusnya yaitu yaitu:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1} d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan:

r_s = Koefisien korelasi *Rank Spearman* yang menunjukkan keeratan hubungan antara unsur-unsur variabel X dan variabel Y

d_i = Selisih mutlak antara rangking data variabel X dan variabel Y ($X_i - Y_i$)

n = Banyaknya responden atau sampel yang diteliti

Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan besar atau kecil, maka dapat disimpulkan pada ketentuan-ketentuan

untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi diantaranya yang dapat dilihat dalam tabel di bawah ini.

Tabel 3.11
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi
Terhadap Koefisien Korelasi

Intrerval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono, 2016 : 183

3.11 Rancangan Pengujian Hipotesis

3.11.1 Penetapan Hipotesis Nol (H_0) dan Hipotesis Alternatif (H_a)

Hipotesis merupakan pernyataan-pernyataan yang menggambarkan suatu hubungan antara dua variabel yang berkaitan dengan suatu kasus tertentu dan merupakan anggapan sementara yang perlu diuji kebenarannya dalam suatu penelitian. Sugiyono (2016:93) menyatakan bahwa:

“Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.”

Rancangan pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui korelasi dari dua variabel yang dalam hal ini adalah pengendalian internal, kepuasan kerja, moralitas manajemen dan budaya etis organisasi terhadap efektivitas kecurangan dengan menggunakan perhitungan statistik. Berdasarkan rumusan masalah, maka

diajukan hipotesis sebagai jawaban sementara yang akan diuji dan dibuktikan kebenarannya. Rumusan hipotesis adalah sebagai berikut:

H₀1: ($\beta_1 / 0$): Profesionalisme tidak berpengaruh terhadap Kinerja Auditor Internal.

H_a1: ($\beta_1 / 0$): Profesionalisme berpengaruh terhadap Kinerja Auditor Internal.

H₀2: ($\beta_1 / 0$): Independensi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Auditor Internal.

H_a2: ($\beta_1 / 0$): Independensi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor Internal.

H₀3: ($\beta_1 / 0$): Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Auditor Internal.

H_a3: ($\beta_1 / 0$): Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor Internal.

H₀4: ($\beta_1 / 0$): Profesionalisme, Independensi dan Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Auditor Internal.

H_a4: ($\beta_1 / 0$): Profesionalisme, Independensi dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor Internal.

3.12 Penentuan Taraf Signifikan

Sebelum pengujian dilakukan maka terlebih dahulu harus ditentukan taraf signifikansinya. Hal ini dilakukan untuk membuat suatu rencana pengujian agar diketahui batas-batas untuk menentukan pilihan antara hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a). Taraf signifikan yang dipilih dan ditetapkan dalam penelitian ini adalah 0,5. ($\alpha = 0,05$) dengan tingkat kepercayaan sebesar 95%. Angka ini dipilih karena dapat mewakili hubungan variabel yang diteliti dan merupakan suatu taraf signifikansi yang sering digunakan dalam penelitian di bidang ilmu sosial.

3.12.1 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik T)

Uji t berarti melakukan pengujian terhadap koefisien secara parsial. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peranan variabel independen terhadap variabel dependen diuji dengan uji-t satu, taraf kepercayaan 95%, kriteria pengambilan keputusan untuk melakukan penerimaan atau penolakan setiap hipotesis adalah dengan cara melihat signifikansi harga t_{hitung} setiap variabel independen atau membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai yang ada pada t_{tabel} , maka H_a diterima dan sebaiknya t_{hitung} tidak signifikan dan berada dibawah t_{tabel} , maka H_a ditolak. Adapun langkah-langkah dalam melakukan uji statistik t adalah sebagai berikut :

1. Menentukan model keputusan dengan menggunakan statistik uji t, dengan melihat asumsi sebagai berikut:
 - a. Interval keyakinan $\alpha = 0,05$
 - b. Derajat kebebasan = $n-k-1$

c. Kaidah keputusan: Tolak H_0 (terima H_a), jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

Terima H_0 (tolak H_a), jika $t_{hitung} < t_{tabel}$

Apabila H_0 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat suatu pengaruh atau hubungan yang tidak positif, sedangkan apabila H_0 ditolak maka pengaruh variabel independen terhadap dependen adalah signifikan.

1. Menemukan t_{hitung} dengan menggunakan statistik uji t, dengan rumus statistik:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

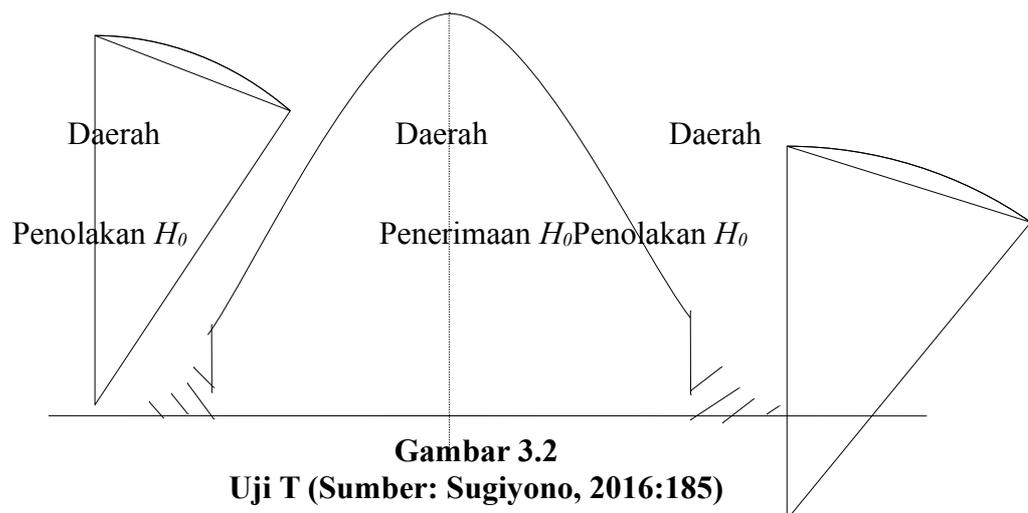
Keterangan :

r = koefisien korelasi

t = nilai koefisien korelasi dengan derajat bebas (dk) = n-k-1

n = jumlah sampel

- 1 Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}



Distribusi t ini ditentukan oleh derajat kesalahan $dk = n-2$. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut :

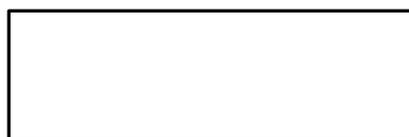
a H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau nilai Sig $< \alpha$

b H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai Sig $> \alpha$

Apabila H_0 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruhnya tidak positif, sedangkan apabila H_0 ditolak maka pengaruh variabel independen terhadap dependen adalah positif. Agar lebih memudahkan peneliti dalam melakukan pengolahan data, serta agar pengukuran data yang dihasilkan lebih akurat maka peneliti menggunakan bantuan program SPSS 23.

3.12.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji statistik F adalah Uji F atau koefisien regresi secara bersama-sama digunakan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Menurut Sugiyono (2016:192) Uji F didefinisikan dengan rumus sebagai berikut:



Keterangan :

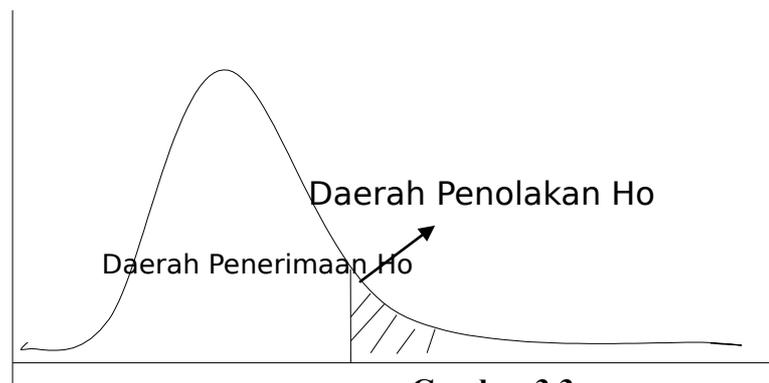
F_n = Nilai uji f

R = Koefisien korelasi berganda.

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Kriteria Pengambilan Keputusan



Gambar 3.3

Uji F Sumber: Sugiyono (2016:187)

Setelah mendapat nilai F_{hitung} ini, kemudian dibandingkan dengan nilai F_{tabel} dengan tingkat signifikan sebesar 5% atau 0,05. Artinya kemungkinan besar dari hasil kesimpulan memiliki probabilitas 95% atau korelasi kesalahan sebesar 5%. Bisa juga dengan *degree freedom* = $n-k-1$ dengan kriteria sebagai berikut:

H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$

Jika terjadi penerimaan H_0 , maka dapat diartikan sebagai tidak signifikannya model regresi berganda yang diperoleh sehingga mengakibatkan tidak signifikan pula pengaruh dari variabel-variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

3.13 Analisis Koefisien Determinasi

Analisis korelasi dapat dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Menurut Gujarati (2012:172) untuk melihat besar pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial, dilakukan perhitungan dengan menggunakan rumus berikut:

$$Kd = \text{Zero Order} \times \beta \times 100$$

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi
 Zero Order = Koefisien korelasi
 β = Koefisien β

Sementara itu R adalah koefisien korelasi majemuk yang mengukur tingkat hubungan antara variabel dependen (Y) dengan semua variabel independen yang menjelaskan secara bersama-sama dan nilainya selalu positif. Selanjutnya untuk melakukan pengujian koefisien determinasi (*adjusted R²*) digunakan untuk mengukur proporsi atau presentase sumbangan variabel dependen.

Koefisien determinan berkisar antara nol sampai dengan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Hal ini berarti $R^2 = 0$ menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, bila *adjusted R²* semakin besar mendekati 1 maka menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan bila *adjusted R²* semakin kecil bahkan mendekati nol, maka

dapat dikatakan semakin kecil pula pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$Kd = R^2 \times 100$$

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien korelasi

3.14 Penarikan Kesimpulan

Dari hipotesis-hipotesis yang didapat tadi, maka ditarik kesimpulan apakah variabel-variabel independen secara simultan terdapat pengaruh yang positif signifikan atau tidak terdapat variabel dependen, dan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Dalam hal ini ditunjukkan dengan penolakan (H_0) atau penerimaan hipotesis alternatif (H_a).

3.15 Rancangan Kuesioner

Menurut Sugiyono (2016:199) mengemukakan bahwa:

“Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.”

Kuesioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau bisa juga melalui internet. Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis kuesioner tertutup yaitu kuesioner yang dibagikan kepada setiap responden

dengan pertanyaan yang mengharapkan jawaban singkat atau responden dapat memilih salah satu jawaban alternatif dari pertanyaan yang telah tersedia.

Berdasarkan judul penelitian, kuesioner akan dibagikan kepada masing-masing manajer pada BUMN Sektor Pengolahan Industri. Kuesioner ini terdiri dari 97 pertanyaan, yaitu 22 (dua puluh dua) pertanyaan untuk Profesionalisme (X1), 18 (delapan belas) pertanyaan untuk Independensi (X2), 11 (sebelas) pertanyaan untuk Komitmen Organisasi (X3), dan 46 (empat puluh enam) pertanyaan untuk Kinerja auditor internal (Y).

DAFTAR PUSTAKA

Literatur Buku:

- Arfan, Ikhsan Lubis. 2010. Akuntansi Keperilakuan. Edisi Kedua. Salemba Empat:Jakarta.
- Bernardin, John, and Rusel, Joyce. 2011. Human Resources Management: An Experiential Approach.
- Cascio, Wayne F. 2012. Managing Human Resources, Colorado: Mc Graw –Hill.
- Guy Dan M, Alderman C. Wayne, dan Winter Alan J, 2010, Auditing Jilid 1, dialih bahasakan oleh Paul A. Rajoe, dan Ichsan Setyo Budi, Edisi 6, Erlangga:Jakarta.
- Halim, Abdul. 2008. *Auditing (Dasar-dasar Audit Laporan Keuangan)*. Jilid1.Edisi Keempat.Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Hery. 2017. Auditing dan Asuransi. Jakarta. Grasindo.
- Kaswan. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi. Graha Ilmu. Jakarta
- Kumaat, Valery. G. 2011. Internal Audit. Jakarta: Erlangga.
- Luthans, Fred.2012."Perilaku Organisasi" edisi 10.Yogyakarta:Penerbit ANDI
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan Keenam. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia,. Cetakan Ke Tujuh PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Newstrom, John W. 2011. *Organizational Behavior: Human Behavior at Work* (13 Edition). Singapore: McGraw Hill Education Asia
- Peraturan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia No. 1 Tahun 2007 tentang Standar Pemeriksaan Keuangan Negara (SPKN).
- P. Robbins, Stephen. 2008. *Organizational Behaviour, Tenth Edition* (Perilaku Organisasi Edisi ke Sepuluh) Alih Bahasa Drs. Benyamin Molan. Jakarta : Salemba Empat.
- Ratliff, Richard L, et al. 2010. *Internal Auditing: Principles, and Techniques*. Almonte Springs. Florida. The Institute of Internal Audit.

Sawyer, Lawrence B, Dittenhofer Mortimer A, Scheiner James H, 2009, Internal Auditing, Diterjemahkan oleh : Ali Akbar, Jilid 3, Edisi 5, Salemba Empat:Jakarta.

Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D). Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.

The Institute of Internal Auditor Standars and Guidance. 2017. International Profesional Practice Framework (IPPF). 1035 Greenwood Blvd, Suite 401 Lake Mary, FL 32746 USA.

Tuggal, Amin Widjaja. 2012. Intisari Internal Audit. Jakarta: Rineka Cipta.

Usman. 2016. *Effect Of Independence And Competence The Quality Of Internal Audit:Proposing A Research Framework. International Journal Of Scientific & Technology Research. Vol 5, Issue 2 Februari. ISSN-2277-8616. Universitas Padjajaran. Bandung.*

Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja. Edisi kelima. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada: Depok.

Literatur Jurnal :

Akbar, Muhammad Taufik. 2015. Pengaruh Profesionalisme, Independensi, Komitmen Organisasi, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Auditor Internal Auditor di BPKP Provinsi. Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Ekonomi. Volume 2, No 5. Hal 1-13

Arifah, Nurul. 2012. Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor. Skripsi.Universitas Hasanuddin Makassar.

Anwar, Chairul. 2014. Pengaruh Profesionalisme Auditor dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Internal Auditor. Jurnal Akuntansi dan Keuangan. Vol. 5, No 2.

Awaluddin, Murtiadi. (2013). "Pengaruh Independensi dan Kompetensi Auditor Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor Inspektorat Di Kota Makassar". Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi UIN Alauddin Makassar. Vol 3 No 2, Pg.145.

- Erwin Hadisantoso, I Made Sudarma, dan Yohanis Rura. 2017. *The Influence of Professionalism and Competence of Auditors towards the Performance of Auditors. Scientific Research Journal (SCIRJ)*, Volume V, Issue I, January.
ISSN 2201-2796.
- Esya, (2008), Pengaruh Kompetensi Aditor dan Pemahaman Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Auditor Bea dan Cukai di Wilayah Jakarta, tesis
pasca sarjana Universitas Sumatera utara, Medan.
- Firnanti, Hanna. 2013. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Auditor. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. Vol.15.No.1.
- Kaboi Milton Nyaga , Kiragu David, Riro, dan George Kamau. 2018. *Influence Of Internal Audit Independence On Internal Audit Effectiveness In The Kirinyaga County Government, Kenya*, Vol. VI, Issue 5, May. ISSN 2348 0386
- Mehrabi, J., M. Alemzadeh., M. Jadidi., N. Mahdevar. 2013. *Explaining the Relation between Organizational Commitment and Dimensions of Organizational Citizenship Behavior Case study: Textile Factories in Borujerd County*. Institute of Interdisciplinary Business Research, 5(8): 121-132.
- Nasution, Yan Shandy Fauzi Nasution. 2011. Pengaruh Profesionalisme Auditor Internal Terhadap Efektifitas Laporan Hasil Pemeriksaan. *Jurnal Akuntansi Institut Manajemen Telkom*.
- Novatiani, R. Ait dan Taofik Mustofa. 2014. Pengaruh Profesionalisme Auditor Internal dan Komitmen Organisasi Auditor Internal Terhadap Kinerja Auditor Internal (Studi Kasus Pada Inspektorat Kabupaten Purwakarta). *Jurnal Manajemen Bisnis Universitas Tarumanegara*.
- Satwika Adhi Nugraha, Ida Bagus dan dan I Wayan Ramantha. 2015. Pengaruh Profesionalisme, Etika Profesi dan Pelatihan Auditor terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntasn Publik di Bali. *E-Jurnal Akuntansi*. Volume 13, No. 3, Hal 916-943.
- Sudiksa, I Wayan, Utama, I Made Karya. 2016. Profesionalisme, Motivasi Kerja dan kepuasan Kerja Sebagai Prediktor Kinerja Internal Auditor di Toyota Astra Motor Wilayah Bali. *E-Jurnal Akuntansi*. Volume 16, No 1. Halaman 733-755.

- Sujana,Edy. 2012. Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kesesuaian Peran dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Internal Inspektorat Pemerintah Kabupaten (Studi Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Badung dan Buleleng). Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika. Volume 2. No1.
- Taufik, Taufeni dan Dian Kemala. 2013. Pengaruh Pemahaman Prinsip-prinsip Good Governance, Pengendalian Intern dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Sektor Publik. Pekbis jurnal. Vol. 5. No. 1. Maret: 51-63.
- Triyanthi, Meylinda dan Ketut Budiarta. 2015. Pengaruh Profesionalisme, Etika Profesi, Independensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Internal Auditor.
E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana. Volume 10, No. 3.
- Yadnya, I Putu Parta dan Dodik Ariyanto. (2017). “Pengaruh Kompetensi dan Independensi Pada Kinerja Auditor dengan Etika Auditor Sebagai Variabel Moderasi”. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana. Vol 19, 2 pp. 973-999
- Zurnali, Cut. 2010. *Learning Organization, Competency, Organizational Commitment, And Customer Orientation: Knowledge Worker-* Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Depan. Bandung: Unpad Press.

Sumber Lainnya :

<http://news.detik.com>

www.tribunnews.com