

**PENGARUH ORIENTASI ETIS, KOMITMEN PROFESIONAL, DAN
PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA AUDITOR INTERNAL**

Studi Kasus pada Auditor Internal di PT. Indomarco Adi Prima

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Akuntansi



Oleh:

Catharina Hastin Bestari Putri

NIM:102114112

PROGRAM STUDI AKUNTANSI JURUSAN AKUNTANSI

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS SANATA DHARMA

YOGAYAKARTA

2014

**PENGARUH ORIENTASI ETIS, KOMITMEN PROFESIONAL, DAN
PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA AUDITOR INTERNAL**

Studi Kasus pada Auditor Internal di PT. Indomarco Adi Prima

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Akuntansi



Oleh:

Catharina Hastin Bestari Putri

NIM:102114112

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SANATA DHARMA
YOGAYAKARTA**

2014

Skripsi

PENGARUH ORIENTASI ETIS, KOMITMEN PROFESIONAL, DAN
PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA AUDITOR INTERNAL
Studi Kasus pada Auditor Internal di PT. Indomarco Adi Prima

Oleh:
Catharina Hastin Bestari Putri
NIM: 102114112

Telah disetujui oleh:

Pembimbing



Dra. YFM. Gien Agustinawansari, M.M., Akt., CA

Tanggal 28 Mei 2014

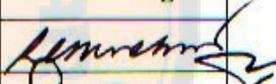
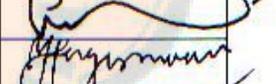
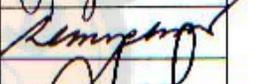
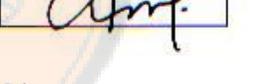
Skripsi

PENGARUH ORIENTASI ETIS, KOMITMEN PROFESIONAL, DAN
PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA AUDITOR INTERNAL
Studi Kasus pada Auditor Internal di PT. Indomarco Adi Prima

Dipersiapkan dan ditulis oleh:
Catharina Hastin Bestari Putri
NIM: 102114112

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada Tanggal 16 Juni 2014
Dan dinyatakan memenuhi syarat

Susunan Dewan Penguji

Jabatan	Nama Lengkap	Tanda Tangan
Ketua	Dr. Fr. Reni Retno A, M.Si., Akt., CA	
Sekretaris	Lisia Apriani, S.E., M.Si., Akt., QIA., CA	
Anggota	Dra. YFM. Gien Agustinawansari, M.M., Akt., CA	
Anggota	Dr. Fr. Reni Retno A, M.Si., Akt., CA	
Anggota	A. Diksa Kuntara, S.E., MFA, QIA	

Yogyakarta, 30 Juni 2014

Fakultas Ekonomi

Universitas Sanata Dharma

Dekan



Dr. H. Herry Maridjo, M.Si.

Ad Maiorem Dei Gloriam

(AMDG)

‘Demi lebih besarnya kemuliaan Tuhan’

(Ignasius dr. Loyola)

Mungkin dalam hidupmu bagai datang menyerbu,
Mungkin doamu bagai tak terjawab!
namun yakinlah tetap. Tuhan tak’kan terlambat!

juga tak kan lebih cepat

Semuanya.....

Dia jadikan indah tepat pada waktuNya. (I Korintus 10:13)

Wong bejo mergo usaha

Skrripsi ini kupersembahkan kepada:

Tuhan Yesus dan Bunda Maria

Kedua Orangtuaku

Kakak dan Adikeku

Sahabat-sahabatku



UNIVERSITAS SANATA DHARMA
FAKULTAS EKONOMI
JURUSAN AKUNTANSI – PROGRAM STUDI AKUNTANSI

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya menyatakan bahwa Skripsi dengan judul:

**PENGARUH ORIENTASI ETIS, KOMITMEN PROFESIONAL, DAN
PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA AUDITOR INTERNAL
Studi Kasus pada Auditor Internal di PT. Indomarco Adi Prima**

Dan dimajukan untuk diuji pada tanggal 16 Juni 2014 adalah hasil karya saya.

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin, atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain yang saya anggap seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri dan atau tidak terdapat bagaian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya.

Apabila saya melakukan hal tersebut di atas, baik sengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya ternyata melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Yogyakarta, 30 Juni 2014
Yang membuat pernyataan,

Catharina Hastin Bestari Putri

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN

PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya mahasiswa Universitas Sanata Dharma:

Nama : Catharina Hastin Bestari Putri

Nomor mahasiswa : 102114112

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, saya memberikan kepada perpustakaan Universitas Sanata Dharma karya ilmiah saya yang berjudul:

**PENGARUH ORIENTASI ETIS, KOMITMEN PROFESIONAL, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA AUDITOR INTERNAL
Studi Kasus pada Auditor Internal di PT. Indomarco Adi Prima**

Beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan demikian saya memberikan kepada Perpustakaan Universitas Sanata Dharma hak untuk menyimpan, mengalihkan dalam bentuk media lain, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data, mendistribusikan secara terbatas, dan mempublikasikanya di Internet atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya maupun memberikan royalti kepada saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Yogyakarta

Pada tanggal : 30 Juni 2014

Yang menyatakan



Catharina Hastin Bestari Putri

KATA PENGANTAR

Puji syukur dan terima kasih ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis mendapat bantuan, bimbingan dan arahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus dan penyertaan Bunda Maria
2. Drs. Johanes Eka Priyatma, M.Sc., Ph. D., selaku Rektor Universitas Sanata Dharma yang telah memberikan kesempatan untuk belajar dan mengembangkan kepribadian kepada penulis.
3. Dr. Herry Maridjo, M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma.
4. Drs. YP. Supardiyono M.Si., Akt., QIA. Selaku Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma.
5. Dra. YFM. Gien Agustinawansari, M.M., Akt selaku pembimbing yang telah membantu serta membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Dr. FA. Joko Siswanto, M.M.,Akt.,QIA. yang telah memberikan semangat dan masukan dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Segenap Auditor Internal PT. Indomarco Adi Prima yang telah banyak membantu dalam hal pengisian kuesioner
8. Untuk Bapakku Dominico Savio Sugiyanto, Ibuku Ast. Murbandari yang telah dengan sabar mendukung dan mendoakan setiap saat hingga skripsi ini dapat selesai, dan Kakakku Gabriel Victor yang telah membantu dan memberikan

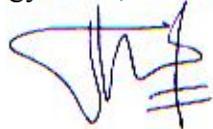
PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

dorongan yang luar biasa, serta Adikku Dionisius Tisna yang selalu memberikan kegembiraan dan dukungan.

9. Untuk Mas Tuter terimakasih untuk dukungan, perhatian dan semangatnya untuk dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Untuk sahabat-sahabatku Asty, Valent, Hetty, Satya terimakasih atas dukungan dan kebersamaan kita.
11. Untuk teman-teman MPT Ananta, Sundari, Angelin, Dion, Wigung, Tyas, Tere, Lia, Nophy, Ryan, Febri, Koido, Nandus terimakasih untuk perjuangan kita bersama.
12. Untuk teman-teman Akuntansi 2010 atas dukungannya selama penulisan skripsi ini.
13. Untuk Sr. Benedicte CB, Sr. Mariati CB, dan Sr. Medeline CB yang sudah mengizinkan saya tinggal di Asrama Syantikara serta teman-teman Asrama Syantikara Grace, Popy, Putri, Siska, Kristi, Destha, Ruri, Ria, Ima, Kak Santi atas kebersamaan kita di asrama.
14. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangannya, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Yogyakarta, 30 Juni 2014



Catharina Hastin Bestari Putri

DAFTAR ISI

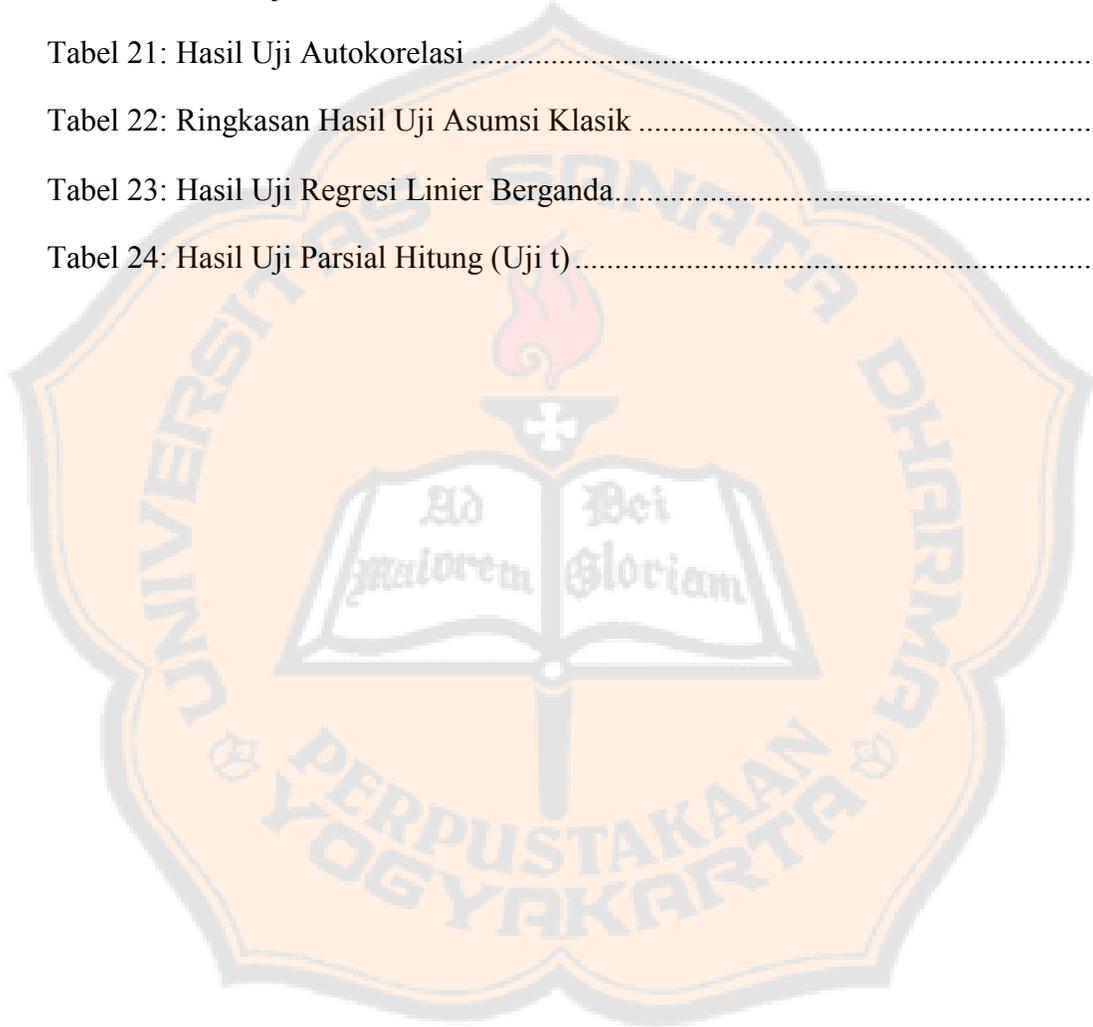
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAM PERSETUJUAN BIMBINGAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS.....	v
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	vi
HALAMAN KATA PENGANTAR.....	vii
HALAMAN DAFTAR ISI	ix
HALAMAN DAFTAR TABEL	xi
HALAMAN DAFTAR GAMBAR.....	xiii
ABSTRAK.....	xiv
<i>ABSTRACT</i>	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	3
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
D. Sistematika Penulisan	5
BAB II LANDASAN TEORI.....	7
A. Auditing	7
B. Audit Internal	10
C. Orientasi Etis.....	13
D. Kode Etik Auditor Internal	15
E. Komitmen Profesional	18
F. Pengalaman Kerja	21
G. Kinerja Auditor Internal.....	22
H. Standar Kinerja	23
I. Kerangka Pikir Penelitian	28
J. Pengembangan Hipotesis	29

BAB III METODE PENELITIAN.....	32
A. Pendekatan Penelitian.....	32
B. Jenis Penelitian	32
C. Subjek dan Objek Penelitian.....	32
D. Tempat dan Waktu Penelitian.....	32
E. Definisi Operasional Variabel.....	33
F. Pengukuran Variabel.....	36
G. Populasi dan Sampel.....	37
H. Teknik Pengumpulan Data.....	38
I. Teknik Pengujian Instrumen.....	39
J. Teknik Analisis Data	40
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	46
A. Sejarah Singkat Perusahaan	46
B. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas Perusahaan.....	51
BAB V ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	68
A. Deskripsi Data.....	68
B. Analisis Data.....	70
C. Pembahasan	91
BAB VI PENUTUP	97
A. Kesimpulan	97
B. Keterbatasan Penelitian.....	98
C. Saran	98
DAFTAR PUSTAKA	100
LAMPIRAN.....	102

DAFTAR TABEL

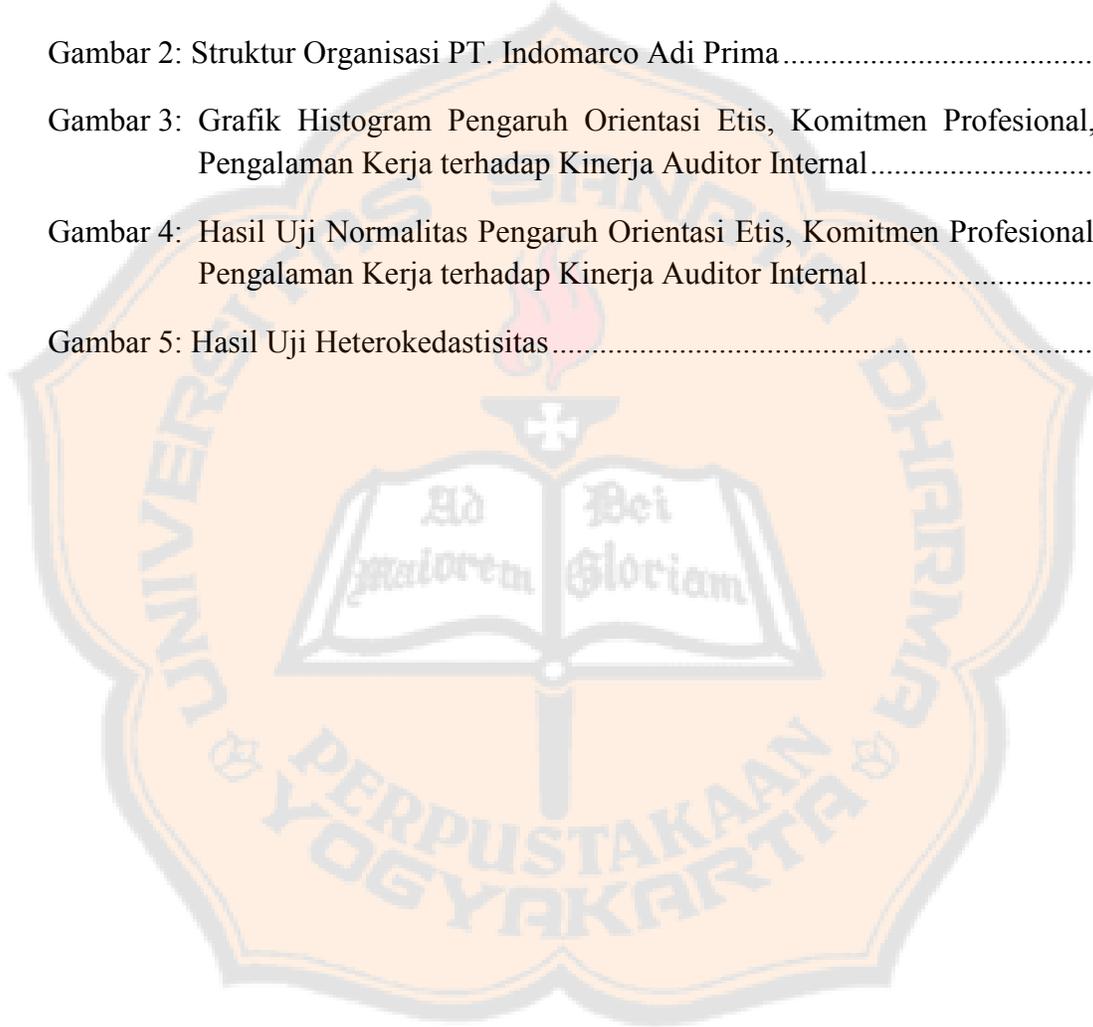
	Halaman
Tabel 1: Klasifikasi Orientasi Etis	15
Tabel 2: Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Variabel Orientasi Etis	36
Tabel 3: Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Variabel Komitmen Profesional.....	36
Tabel 4: Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Variabel Pengalaman kerja	37
Tabel 5: Kisi-Kisi Instrumen penelitian Variabel Kinerja Auditor Internal	37
Tabel 6: Skor Jawaban Kuesioner.....	38
Tabel 7: Pengambilan Kesimpulan Ada Tidaknya Autokorelasi.....	43
Tabel 8: Kelompok Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja	69
Tabel 9: Kelompok Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan dan Jurusan.....	70
Tabel 10: Analisis Validitas Variabel Independen Orientasi Etis.....	71
Tabel 11: Analisis Validitas Variabel Independen Komitmen Profesional	72
Tabel 12: Analisis Validitas Variabel Independen Pengalaman Kerja	73
Tabel 13: Analisis Validitas Variabel Dependen Kinerja Auditor Internal	73
Tabel 14: Hasil Uji Reliabilitas dengan <i>Cronbach Alpha</i> (Variabel Orientasi Etis).....	74
Tabel 15: Hasil Uji Reliabilitas dengan <i>Cronbach Alpha</i> (Variabel Komitmen Profesional)	75
Tabel 16: Hasil Uji Reliabilitas dengan <i>Cronbach Alpha</i> (Variabel Pengalaman Kerja)	76
Tabel 17: Hasil Uji Reliabilitas dengan <i>Cronbach Alpha</i> (Variabel Kinerja Auditor Internal).....	77

Tabel 18: Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas.....	78
Tabel 19: Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov- Smirnov).....	81
Tabel 20: Hasil Uji Multikolonieritas	82
Tabel 21: Hasil Uji Autokorelasi	84
Tabel 22: Ringkasan Hasil Uji Asumsi Klasik	86
Tabel 23: Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	87
Tabel 24: Hasil Uji Parsial Hitung (Uji t).....	89



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1: Model Penelitian	28
Gambar 2: Struktur Organisasi PT. Indomarco Adi Prima.....	67
Gambar 3: Grafik Histogram Pengaruh Orientasi Etis, Komitmen Profesional, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Auditor Internal.....	79
Gambar 4: Hasil Uji Normalitas Pengaruh Orientasi Etis, Komitmen Profesional, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Auditor Internal.....	80
Gambar 5: Hasil Uji Heterokedastisitas.....	85



ABSTRAK

**PENGARUH ORIENTASI ETIS, KOMITMEN PROFESIONAL, DAN
PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA AUDITOR INTERNAL
Studi Kasus pada Auditor Internal di PT. Indomarco Adi Prima**

Catharina Hastin Bestari Putri

NIM : 102114112

Universitas Sanata Dharma

Yogyakarta

2014

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh orientasi etis, komitmen profesional, dan pengalaman kerja terhadap kinerja auditor internal.

Jenis penelitian ini adalah studi kasus. Sampel penelitian adalah auditor internal di PT. Indomarco Adi Prima. Pengambilan sampel penelitian dilakukan dengan metode sampel jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik pengujian instrumen menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolonieritas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji parsial (T).

Berdasarkan hasil uji parsial dapat disimpulkan bahwa variabel orientasi etis dan pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor internal. Variabel komitmen profesional berpengaruh terhadap kinerja auditor internal.

Kata Kunci : Orientasi Etis, Komitmen Profesional, Pengalaman Kerja, dan Kinerja Auditor Internal

ABSTRACT

**THE INFLUENCE OF ETHICS ORIENTATION, PROFESSIONAL
COMMITMENT, AND WORK EXPERIENCE ON THE PERFORMANCE OF
INTERNAL AUDITORS
A Case Study at PT. Indomarco Adi Prima**

Catharina Hastin Bestari Putri
NIM : 102114112
Sanata Dharma University
Yogyakarta
2014

This research aims to know the influence of ethics orientation, professional commitment, and work experience on the performance of internal auditors.

The research is a case study. Samples of the research were internal auditors at PT. Indomarco Adi Prima, selected using *jenuh* sampling method. Data was gathered using questionnaires. The techniques employed for testing the instruments were validity test, reliability test, classical assumption test, including normality test, multicollinearity test, autocorrelation test, and hetero-scedasticity test. The hypothesis was examined using partial test (T).

The result of the partial test shows that Ethics Orientation and work Experience variable do not influence the performance of internal auditors, while Professional Commitment variable influences the performance of internal auditors.

Keywords : ethics orientation, professional commitment, work experience, and performance of internal auditors

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi, perusahaan pasti membutuhkan akan adanya sumber daya manusia yang kompeten sesuai bidangnya, sistem operasi yang efektif, teknologi pendukung yang canggih dan selalu *up to date* serta ditunjang *share value* yang dihayati oleh semua *stakeholder* perusahaan. Perusahaan terkadang menganggap dapat mengatasi segala macam masalah yang terjadi di dalam manajemen perusahaan tersebut dengan adanya *leadership* dan organisasi yang kuat untuk dapat mengendalikan segala sesuatu, namun semua itu hampir mustahil untuk terwujud sepenuhnya dalam realita bisnis.

Perusahaan akan semakin menyadari pentingnya peran auditor internal dalam mengembangkan dan menjaga efektivitas sistem pengendalian intern, pengelolaan risiko, dan *corporate governance*. Peraturan perundang-undangan mengenai pembentukan fungsi audit internal merupakan keharusan bagi badan Usaha Milik Negara (BUMN), Bank, Lembaga Pemerintah, dan Perusahaan Publik (Tbk) wajib membentuk komite audit agar dapat menjalankan tugasnya secara efektif.

Peran auditor internal perusahaan adalah untuk menilai apakah kebijakan-kebijakan perusahaan telah bersifat komprehensif dan terus ditaati (Tugiman, 2012:112). Auditor internal berperan untuk memberikan informasi yang diperlukan manajer dalam menjalankan tanggung jawab mereka secara efektif. Auditor internal bertindak sebagai penilai yang independen untuk menelaah operasional perusahaan dengan cara mengukur dan mengevaluasi kecukupan kontrol serta efisiensi dan efektivitas kinerja perusahaan. Auditor internal mempunyai peranan yang penting dalam semua hal yang berkaitan dengan pengelolaan perusahaan dan risiko-risiko terkait dalam menjalankan usaha (Sawyer, 2005:7).

“Menjaga etika merupakan hal yang paling dasar dan paling penting dalam menciptakan tata kelola perusahaan yang baik” (Tugiman, 2012). Orientasi etis berarti mengenai konsep diri dan perilaku pribadi yang berhubungan dengan individu dalam diri seseorang. Etika bisnis dan profesi telah menjadi faktor yang sangat penting dalam menentukan sifat dan peran perkembangan suatu perusahaan menuju kesuksesan dan keberhasilan. Peran profesi auditor internal dalam memberikan rekomendasi untuk perusahaan diperlukan panduan perilaku yang etis.

Komitmen profesional diartikan sebagai intensitas identifikasi dan keterlibatan individu dengan profesinya. Profesional merupakan hal yang bersangkutan dengan profesi dan membutuhkan kepandaian khusus untuk

menjalankannya. Para auditor internal yang bertindak profesional merasa lebih senang mengasosiasikan diri dengan organisasi profesi dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan juga lebih ingin mentaati norma, aturan, kode etik profesi dalam memecahkan masalah-masalah yang dihadapi.

Pengalaman merupakan cara pembelajaran yang baik bagi auditor internal. Semakin tinggi pengalaman kerja auditor internal, maka akan semakin mampu dan mahir auditor internal menguasai tugasnya sendiri maupun aktivitas yang diauditnya. Pengalaman juga membentuk auditor mampu menghadapi dan menyelesaikan hambatan maupun persoalan dalam pelaksanaan tugasnya, serta mampu mengendalikan kecenderungan emosional terhadap pihak yang diperiksa.

Peran auditor internal di PT. Indomarco Adi Prima untuk meningkatkan nilai perusahaan serta memastikan berjalannya *compliance* dan kontrol internal. Auditor internal dituntut untuk dapat merubah pola pikir, tindakan kepada seluruh pihak atau departemen, guna dapat tetap mengelola risiko bisnis ditingkat yang dapat diterima bersama.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diketahui bahwa ada beberapa masalah yaitu :

1. Apakah orientasi etis berpengaruh terhadap kinerja auditor internal?
2. Apakah komitmen profesional berpengaruh terhadap kinerja auditor internal?

3. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor internal?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dipaparkan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh orientasi etis terhadap kinerja auditor internal.
2. Untuk menganalisis pengaruh komitmen profesional terhadap kinerja auditor internal.
3. Untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja auditor internal.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang pengaruh orientasi etis, komitmen profesional, dan pengalaman kerja terhadap kinerja auditor internal. Informasi ini diharapkan dapat memacu auditor internal untuk selalu berpegang teguh pada komitmen profesinya, serta bertindak secara etis dalam menjalankan profesinya.

2. Bagi Universitas Sanata Dharma

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan untuk memperluas wawasan tentang *auditing* serta dijadikan bahan

masukannya untuk mendukung dasar teori penelitian yang sejenis dan relevan.

3. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi wahana yang bermanfaat dalam mengimplementasikan pengetahuan tentang *auditing* dan akuntansi keperilakuan ke dalam kondisi yang nyata atau riil.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan secara garis besar dibagi menjadi 6 (enam) bab. Adapun materi dari masing-masing bab sebagai berikut :

Bab I : Pendahuluan

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan

Bab II : Landasan Teori

Bab ini akan diuraikan mengenai teori-teori yang mendukung penulisan, meliputi: auditing, audit internal, orientasi etis, kode etik, komitmen profesional, pengalaman kerja, kinerja auditor internal, standar kinerja, dan terdapat kerangka pikir penelitian, pengembangan hipotesis.

Bab III : Metode Penelitian

Bab ini menjelaskan mengenai pendekatan penelitian, jenis penelitian, jenis data, subjek dan objek penelitian, tempat dan waktu penelitian, definisi operasional variabel, pengukuran variabel, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data.

Bab IV : Gambaran Umum Perusahaan

Bab ini akan menjelaskan mengenai sejarah dan perkembangan PT. Indomarco Adi Prima, visi-misi, struktur organisasi dan uraian tugas.

Bab V : Analisis Data dan Pembahasan

Bab ini akan menguraikan mengenai deskripsi data dan langkah-langkah analisis data untuk memperoleh jawaban dari penelitian serta dalam mengambil kesimpulan dan pembahasan mengenai hasil penelitian.

Bab VI : Penutup

Bab ini akan menguraikan mengenai kesimpulan, keterbatasan penulis, dan saran-saran yang berguna bagi auditor internal di PT. Indomarco Adi Prima dan seluruh auditor internal.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Auditing

1. Pengertian auditing

Beberapa pengertian auditing menurut beberapa sumber:

(Arens, Loebbecke 1993:1)

“Auditing adalah proses pengumpulan dan pengevaluasian bahan bukti tentang informasi yang dapat diukur mengenai suatu satuan usaha yang dilakukan seorang yang kompeten dan independen untuk dapat menentukan dan melaporkan kesesuaian informasi dimaksud dengan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan.”

(Jusup, 2001:11)

“Pengauditan adalah suatu proses sistematis untuk mendapatkan dan mengevaluasi bukti yang berhubungan dengan asersi tentang tindakan-tindakan dan kejadian-kejadian ekonomi secara obyektif untuk menentukan tingkat kesesuaian antara asersi tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan dan mengkomunikasikan hasilnya kepada pihak-pihak yang berkepentingan.”

(Munawir, 1995: 1)

“Auditing merupakan salah satu bidang akuntansi yang membahas tentang prinsip, prosedur, dan metoda perolehan dan penilaian bukti yang berkaitan dengan laporan keuangan dengan tujuan untuk memberikan pendapat mengenai kewajaran atau kesesuaian laporan keuangan tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan yaitu prinsip akuntansi yang berlaku umum”.

Dari beberapa definisi diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa auditing merupakan suatu proses yang sistematis, terencana dan terstruktur serta mempunyai maksud dalam pengambilan keputusan.

Selain dari itu auditing mencakup pengumpulan bukti-bukti berupa data akuntansi dan informasi pendukung yang di dapatkan dengan objektif, agar dapat menentukan tingkat kesesuaian antara bukti tersebut dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum dan standar pada suatu perusahaan. Jenis-jenis pemeriksaan

Ada 3 jenis pemeriksaan (Jusup, 2001:15):

a. Audit laporan keuangan

Untuk menentukan apakah laporan keuangan sebagai keseluruhan yaitu informasi kuantitatif yang akan diperiksa dinyatakan sesuai dengan kriteria tertentu yang telah ditetapkan. Pada umumnya kriteria yang digunakan adalah prinsip akuntansi berlaku umum, meskipun audit lazim yang dilakukan atas laporan keuangan yang disusun berdasarkan dasar tunai (*cash basis*) atau dasar akuntansi yang lain yang cocok untuk organisasi yang diaudit. Laporan keuangan yang diperiksa biasanya meliputi Neraca, Laporan Laba/Rugi, Laporan perubahan Modal, Laporan Arus Kas, termasuk catatan kaki.

b. Audit kesesuaian

Tujuan audit kesesuaian adalah untuk menentukan apakah pihak yang diaudit telah mengikuti prosedur atau aturan tertentu yang ditetapkan oleh pihak yang berwenang. Hasil audit kesesuaian biasanya dilaporkan kepada seseorang atau pihak yang lebih tinggi

yang ada dalam organisasi yang diaudit dan tidak diberikan kepada pihak-pihak diluar perusahaan.

c. Audit operasional

Audit operasional adalah pengkajian (*review*) atas setiap bagian dari prosedur dan metoda yang diterapkan suatu organisasi dengan tujuan untuk mengevaluasi efisiensi dan efektivitas. Hasil akhir dari suatu audit operasional biasanya berupa rekomendasi kepada manajemen untuk perbaikan operasi. Dalam audit operasional, pengkajian tidak hanya terbatas pada akuntansi, tetapi bisa meliputi juga struktur organisasi, operasi komputer, metoda produksi, pemasaran dan bidang-bidang yang lain asalkan auditor menguasai bidang yang diaudit.

2. Jenis-jenis auditor:

Auditor dapat dibedakan menjadi 3 jenis (Jusup, 2001:17):

a. Auditor pemerintah

Auditor pemerintah adalah auditor yang bertugas melakukan audit atas keuangan negara pada instansi-instansi pemerintah. Di Indonesia biasa dilakukan oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK).

b. Auditor internal

Auditor internal adalah auditor yang bekerja pada suatu perusahaan dan oleh karenanya berstatus sebagai pegawai pada perusahaan tersebut.

c. Auditor independen atau akuntan publik

Tanggung jawab utama auditor independen atau lebih umum disebut akuntan publik adalah melakukan fungsi pengauditan atas laporan keuangan yang diterbitkan perusahaan.

B. Audit Internal

IIA memperkenalkan *Standards for the Profesional Practice of Internal Auditing* – SPPIA :

“Audit internal adalah fungsi penilaian independen yang dibentuk dalam perusahaan untuk memeriksa dan mengevaluasi aktivitas-aktivitasnya sebagai jasa yang diberikan kepada perusahaan.”

Pengertian auditor internal menurut (Sawyer, 2005:7):

“Auditor internal memberikan informasi yang diperlukan manajer dalam menjalankan tanggung jawab mereka secara efektif. Audit internal bertindak sebagai penilai independen untuk menelaah operasional perusahaan dengan mengukur dan mengevaluasi kecukupan kontrol serta efisiensi dan efektivitas kinerja perusahaan. Auditor internal memiliki peranan yang penting dalam semua hal yang berkaitan dengan pengelolaan perusahaan dan risiko-risiko terkait dalam menjalankan usaha”.

Auditor internal yang profesional harus memiliki independensi untuk memenuhi kewajiban profesionalnya; memberikan opini yang objektif, tidak bias, dan tidak dibatasi; dan melaporkan masalah apa adanya bukan

melaporkan sesuai keinginan eksekutif atau lembaga. Auditor internal harus bebas dari hambatan dalam melaksanakan auditnya. Hanya dengan begitu auditor internal bisa disebut melaksanakan audit dengan profesional. (Sawyer, 2005:35)

Menurut (Andayani, 2008:8), Organisasi audit internal yang ada di perusahaan mempunyai sifat yang independen dan sangat penting keberadaanya bagi suatu organisasi. Organisasi audit internal mempunyai karakteristik sebagai berikut :

1. Pelaksanaan audit internal harus mendapat dukungan dari organisasi. Audit internal harus memberi laporan yang benar dari temuan dan rekomendasi perbaikan.
2. Letak departemen audit internal bisa berada dibawah presiden direktur atau dewan komisaris tergantung tujuan yang ingin dicapai.
3. Bersifat independen dalam menjalankan tugas audit internal.
4. Laporan hasil audit internal ditujukan kepada tingkat manajemen yang lebih tinggi, bisa juga untuk pihak-pihak lain setelah mendapat persetujuan dari pihak manajemen.
5. Suatu departemen audit internal biasanya terdiri dari direktur, manajer, staf senior dan junior yang mempunyai tugas dan tanggung jawab yang berbeda.

(Andayani, 2008:9), Auditor pada audit internal bertanggung jawab untuk merencanakan dan melaksanakan audit internal untuk menilai efektifitas, efisiensi, dan keekonomisan dalam pengelolaan sumber daya dan aktivitas perusahaan. Auditor yang melaksanakan audit internal harus memiliki:

1. Kemampuan dalam memahami standar audit internal, prosedur, teknik, dan sistem pengendalian internal yang diperlukan dalam melaksanakan audit internal.
2. Pemahaman untuk menilai, mengevaluasi, dan memberikan konsultasi untuk memperbaiki operasi organisasi.
3. Membantu organisasi untuk mencapai tujuannya secara sistematis dan disiplin untuk mengevaluasi dan memperbaiki efektivitas risiko manajemen, pengendalian dan proses *good governance*.
4. Kemampuan melakukan suatu pemeriksaan yang mengukur, mengevaluasi, dan melaporkan efektifitas pengendalian internal, keuangan dan efisiensi dalam penggunaan sumber daya organisasi.
5. Kemampuan untuk memahami akuntansi, perpajakan, metode kuantitatif dan metode kualitatif, sistem informasi yang terkomputerisasi serta kemampuan untuk berkomunikasi.

C. Orientasi Etis

Pengertian *Ethics* atau etis dalam auditing didefinisikan oleh (Arens *et al.*, 2008), sebagai berikut:

Ethics can be defined broadly as a set of moral principles or values. Each of us has such a set of values, although we may not have considered them explicitly.

Berdasarkan uraian diatas pengertian etis dalam auditing adalah sebagai prinsip moral atau nilai, dimana setiap auditor harus memiliki seperangkat nilai walaupun tidak diungkapkan secara eksplisit.

Etika adalah cabang dari filsafat yang menyelidiki penilaian normatif tentang apakah perilaku ini benar atau apa yang seharusnya dilakukan. Etika merupakan pembelajaran tentang norma-norma dan nilai-nilai yang berkaitan dengan salah dan benar, baik dan buruk, seperti yang harus dilakukan, dan tindakan apa yang harus dihindari (Brooks dan Paul 2008: 180)

Menurut (Tugiman, 2012), “Tanpa nilai etis, kepercayaan yang diperlukan untuk suatu hubungan fidusia tidak dapat dipertahankan, dan hak-hak profesi akuntansi menjadi terbatas, serta akan mengurangi efektifitas yang dapat diberikan suatu profesi kepada masyarakat.”

Orientasi etis menurut (Forsyth 1992) dalam (Barnett, Bass dan Brown, 1994), dioperasionalkan sebagai kemampuan individu untuk mengevaluasi dan mempertimbangkan nilai etis dalam suatu kejadian. Orientasi etis menunjukkan pandangan yang diadopsi oleh masing-masing

individu ketika menghadapi situasi masalah yang membutuhkan pemecahan dan penyelesaian etis atau dilema etis. Kategori orientasi etis yang dibangun oleh (Forsyth, 1992) dalam (Barnett, Bass dan Brown, 1994), menyatakan bahwa “manusia terdiri dari dua konsep yaitu idealisme versus pragmatisme, dan relativisme versus nonrelativisme yang orthogonal dan bersama-sama menjadi sebuah ukuran dari orientasi etika individu”.

Idealisme menunjukkan keyakinan bahwa konsekuensi sebuah keputusan yang diinginkan dapat diperoleh tanpa melanggar nilai-nilai luhur moralitas. Dimensi ini dideskripsikan sebagai sikap individu terhadap suatu tindakan dan bagaimana tindakan itu berakibat kepada orang lain. Individu dengan idealisme yang tinggi percaya bahwa tindakan yang etis seharusnya mempunyai konsekuensi yang positif dan selalu tidak akan berdampak atau berakibat merugikan kepada orang lain sekecil apapun

Konsep relativisme menunjukkan perilaku penolakan terhadap kemutlakan aturan-aturan moral yang mengatur perilaku individu yang ada. Orientasi etis ini mengkritik penerapan prinsip-prinsip aturan yang *universal*. Relativisme menyatakan bahwa tidak ada sudut pandang suatu etis yang dapat diidentifikasi secara jelas merupakan ‘yang terbaik’, karena setiap individu mempunyai sudut pandang tentang etis dengan sangat beragam dan luas. Kebalikannya, orientasi etis nonrelativisme (atau absolutisme) menunjukkan

pengakuan adanya prinsip-prinsip moral dengan kewajiban-kewajiban yang mutlak.

Kedua konsep tersebut bukan merupakan dua hal yang berlawanan tetapi lebih merupakan skala yang terpisah, yang dapat dikategorikan menjadi empat klasifikasi sikap orientasi etis: (1) situasionisme, (2) absolutisme, (3) subyektif dan (4) eksepsionis.

Gambar 1
Klasifikasi Orientasi Etis

	Relativisme Tinggi	Relativisme rendah
Idealisme Tinggi	<p><i>Situationist</i> Menolak kaidah moral; menganjurkan analisis individual dari setiap tindakan dalam setiap situasi; relativistis.</p>	<p><i>Absolutist</i> Asumsi kemungkinan hasil terbaik akan selalu dicapai jika mengikuti kaidah moral secara keseluruhan</p>
Idealisme Rendah	<p><i>Subjectivist</i> Penilaian didasarkan pada nilai personal dan perspektif daripada prinsip moral secara keseluruhan; relativistis</p>	<p><i>Exceptionist</i> Moral yang absolut mengarahkan pada <i>judgment</i> tetapi secara pragmatik pengecualian untuk standar; berfaedah (<i>utilitarian</i>).</p>

Sumber: Forsyt (1992)

D. Kode Etik Auditor Internal

Yayasan Pendidikan Internal Audit (YPIA, 2008), Kode etik merupakan aturan perilaku yang harus diterapkan oleh, dan melekat pada diri/ lembaga, auditor internal. Aturan perilaku tersebut berlaku baik di dalam

tugas, yakni pada waktu melakukan audit, maupun di luar tugas (diluar jam kantor).

Kode etik ini memberi batasan kriteria perilaku profesional dan mengharapkan para anggota Perhimpunan Auditor Internal Indonesia (PAII) untuk memelihara standar kompetensi, moralitas, dan kehormatan (Tugiman, 2012: 173)

(YPIA, 2008), Empat prinsip yang relevan dengan profesi dan suasana praktik internal auditing: integritas (*integrity*), objektivitas (*objectivity*), kerahasiaan (*confidentiality*), dan kompetensi (*competency*), sebagai berikut:

1. Integritas : integritas internal audit mendasari kepercayaan para pengguna terhadap pertimbangannya.
 - a. Auditor internal harus melaksanakan pekerjaanya dengan kejujuran, kesungguhan, dan tanggung jawab.
 - b. Auditor internal harus mentaati hukum dan membuat pengungkapan sesuai hukum dan profesinya.
 - c. Auditor internal tidak boleh secara sadar terlibat dalam tindakan yang dapat mendiskreditkan profesi internal audit atau mendiskreditkan organisasinya.
 - d. Auditor internal harus menghormati, dan menyumbang kepada tujuan organisasi yang sah dan etis.

2. Objektivitas: internal auditor menunjukkan objektivitas yang tinggi
 - a. Auditor internal tidak boleh berpartisipasi dalam kegiatan atau hubungan apapun yang dapat, atau patut diduga dapat mengurangi kemampuannya untuk melakukan *assessment* secara objektif. Termasuk dalam hal ini adalah kegiatan atau hubungan yang menimbulkan konflik dengan kepentingan organisasinya.
 - b. Auditor internal tidak boleh menerima bentuk apapun yang dapat, atau patut diduga dapat, mempengaruhi pertimbangan profesionalnya.
 - c. Auditor internal harus mengungkapkan semua fakta-fakta penting yang diketahuinya, yaitu fakta-fakta yang jika tidak diungkapkan dapat mendistorsi laporan dari kegiatan yang direview.
3. Kerahasiaan: internal auditor menghargai nilai dan kepemilikan dari informasi yang diterimanya.
 - a. Auditor internal harus bersikap hati-hati dalam menggunakan dan menjaga informasi yang diperoleh dalam pelaksanaan tugasnya.
 - b. Auditor internal tidak boleh menggunakan informasi untuk mendapatkan keuntungan pribadi, atau untuk hal-hal yang dapat merugikan tujuan organisasi yang sah dan etis,
4. Kompetensi: internal auditor menerapkan pengetahuan, ketrampilan, dan pengalaman yang diperlukan dalam melakukan jasa internal auditing.

- a. Auditor internal hanya melakukan jasa yang dapat diselesaikan dengan menggunakan pengetahuan, keahlian, dan pengalaman yang dimilikinya.
- b. Auditor internal melakukan jasa internal auditing sesuai dengan standar profesi audit internal (*International Standards for the Professional Practices of Internal Auditing- ISPPIA*).
- c. Auditor internal harus senantiasa meningkatkan keahlian dan efektivitas serta kualitas dari jasa yang diberikan.

E. Komitmen Profesional

Profesional adalah bersangkutan dengan profesi, dan yang memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya, serta mengharuskan adanya pembayaran untuk melakukannya. Komitmen merupakan perjanjian (keterikatan) untuk melakukan sesuatu (Tim Penyusun KBBI, 2008). Menurut pengertian KBBI maka komitmen profesi dapat diartikan sebagai perjanjian dalam melakukan sesuatu, dengan aturan yang ada dalam bidang yang ditekuni.

Menurut (YPIA, 2008), Fungsi audit internal yaitu membuat kebijakan yang menunjukkan komitmen untuk mencegah konflik kepentingan dan mengungkapkan segala kegiatan yang dapat mengakibatkan kemungkinan adanya konflik kepentingan. (Sawyer, 2005:35), Auditor internal yang profesional harus memiliki independensi untuk memenuhi kewajiban

profesionalnya; memberikan opini yang objektif, tidak bias, dan tidak dibatasi; dan melaporkan masalah apa adanya, bukan melaporkan sesuai keinginan eksekutif atau lembaga.

(Aranya, *et al*, 1981), mendefinisikan komitmen profesi sebagai suatu keputusan dan penerimaan pada tujuan dan nilai dalam profesi, kemauan untuk melakukan usaha yang dibutuhkan bagi profesi dan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari anggota dan profesi. Komitmen profesi merupakan sikap untuk mempertahankan status profesi dan memelihara citra publik terhadap ilmu dan pekerjaan profesionalnya. Akuntan publik yang mempunyai komitmen profesi tinggi diharapkan mempunyai minat untuk berperilaku etis yang tinggi.

Kriteria yang tepat untuk menentukan siapa yang memenuhi syarat sebagai profesional amatlah beragam. Menurut (Sawyer, 2005:10), terdapat tujuh ciri yang dapat digunakan sebagai kriteria dalam menentukan seorang sebagai profesional yaitu :

1. 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 pengelola lainnya.

2. Pelatihan khusus berjangka panjang

Dalam beberapa kasus dan beberapa negara di dunia, departemen audit internal menerima orang yang memiliki pendidikan atau pelatihan yang bervariasi. Orang-orang yang menunjukkan keahlian, lulus tes, dan mendapatkan sertifikat yang dapat menyebut dirinya profesional.

3. Mentaati kode etik

Anggota IIA harus mentaati Kode etik IIA. Mereka juga harus mentaati Standar. Standar audit dijadikan pedoman untuk menjalankan profesi audit.

4. Menjadi anggota asosiasi dan menghadiri pertemuan-pertemuan

IIA memang sebuah asosiasi profesional. IIA mungkin suatu saat akan membentuk cabang terpisah, yang dibatasi hanya untuk Auditor Internal Bersertifikat (*Certified internal Auditor- CIA*), yang harus mengikuti program pendidikan berkelanjutan.

5. Mempunyai media masa atau publikasi

Hal tersebut bertujuan untuk meningkatkan keahlian dan ketrampilan anggotanya. IIA mempublikasikan jurnal teknis, yang bernama *Internal Auditor*, serta buku teknis, jurnal penelitian, monografi, penyajian secara audiovisual, dan bahan-bahan instruksional lainnya. Kontribusi tulisan diberikan oleh para praktisi dan juga akademisi serta para ahli lainnya.

6. Kewajiban menempuh ujian

Kandidat harus lulus ujian yang diselenggarakan selama dua hari yang mencakup beberapa materi. Kandidat yang lolos berhak mendapatkan gelar *Certified Internal Auditor* (CIA).

7. Adanya sertifikasi oleh badan yang berwenang

Organisasi audit internal mengharuskan semua anggota memiliki sertifikat atau bekerja untuk memperoleh sertifikat.

F. Pengalaman Kerja

(Knoers dan Haditono, 1999), mengatakan bahwa “pengalaman kerja merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non formal atau bisa juga diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi”.

Hal yang dibutuhkan auditor internal adalah pandangan yang luas serta pemahaman terhadap berbagai proses manajerial dan berkaitan dengan manusia, yang mendasari fungsi internal auditing (Tugiman, 1997:3). Pengalaman bagi seorang auditor merupakan elemen penting dalam menjalankan profesinya selain dari pendidikan. Mengingat fungsinya sebagai pemeriksa yang harus mampu memberikan masukan ataupun pendapat.

(Sularso dan Na'im,1999), Pengalaman auditor akan semakin berkembang dengan bertambahnya pengalaman audit, diskusi mengenai audit

dengan rekan sekerja, pengawasan dan *review* oleh akuntan senior, mengikuti program pelatihan dan penggunaan standar auditing.

Pengalaman kerja menurut Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP, 2001), dalam standar umum pertama PSA no 4, yaitu dalam melaksanakan audit untuk sampai pada suatu pernyataan pendapat, auditor harus senantiasa bertindak sebagai seorang ahli dalam bidang akuntansi dan bidang *auditing*. Pencapaian keahlian tersebut dimulai dengan pendidikan formalnya, yang diperluas melalui pengalaman-pengalaman. Pengalaman kerja auditor adalah pengalaman yang dimiliki auditor dalam melakukan audit yang dilihat dari segi lamanya bekerja kelayakan audit yang dilihat dari segi lamanya bekerja sebagai auditor dan banyaknya tugas pemeriksaan yang telah dilakukan.

G. Kinerja Auditor Internal

(Tugiman, 1997:17), Hal yang dilakukan dalam pengawasan internal secara tepat dapat dirangkum dalam tiga kata kunci, yaitu memastikan (menentukan, memverifikasi), menilai (mengevaluasi, menaksir), merekomendasi (memberi saran). Sebagian besar auditor menghabiskan hari kerjanya untuk menentukan, memverifikasi, atau memastikan apakah sesuatu itu ada atau tidak; menilai, menaksir, atau mengevaluasi pengendalian dan atau operasi berdasarkan kriteria yang sesuai; dan merekomendasikan tindakan korektif kepada manajemen.

Menurut Seymour dalam (Malikha, 2010), Kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan-pelaksanaan tugas yang dapat diukur. Kinerja diukur dengan instrumen yang dapat dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum, selanjutnya diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar, meliputi : (1) kualitas kerja, (2) kuantitas kerja, (3) pengetahuan tentang pekerjaan, (4) perencanaan kerja, (5) laporan kerja, (6) rekomendasi.

Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini karyawan bisa belajar seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informal, seperti komentar yang baik dari mitra kerja. Namun demikian penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil termasuk tingkat kehadiran. Fokus penilaian kerja adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah karyawan tersebut dapat berkerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang.

H. Standar Kinerja

1. Pengelolaan fungsi audit internal

(YPIA, 2004), Penanggungjawab fungsi auditor internal harus mengelola fungsi auditor internal secara efektif dan efisien untuk

memastikan bahwa kegiatan fungsi tersebut memberikan nilai tambah bagi organisasi

a. Rencana penugasan auditor

Rencana penugasan auditor internal harus berdasarkan penilaian risiko yang dilakukan paling sedikit setahun sekali, masukan dari pimpinan dan dewan pengawas organisasi serta perkembangan terkini harus juga dipertimbangkan.

b. Komunikasi dan persetujuan

Penanggungjawab fungsi audit internal harus mengkomunikasikan rencana kegiatan audit, dan kebutuhan sumber daya kepada pimpinan dan dewan pengawas organisasi untuk mendapatkan persetujuan

c. Pengelolaan Sumberdaya

Penanggung jawab fungsi audit internal harus memastikan bahwa sumberdaya fungsi audit internal sesuai, memadai, dan dapat digunakan secara efektif untuk mencapai rencana-rencana yang disetujui.

d. Kebijakan dan Prosedur

Penanggung jawab fungsi audit internal harus menetapkan kebijakan dan prosedur sebagai pedoman bagi pelaksanaan kegiatan fungsi audit internal.

e. Koordinasi

Penanggungjawab fungsi audit internal harus berkoordinasi dengan pihak internal dan eksternal organisasi yang melakukan pekerjaan audit untuk memastikan bahwa lingkup seluruh penugasan sudah memadai dan meminimalkan duplikasi.

f. Laporan kepada pimpinan dan dewan pengawas

Penanggungjawab fungsi audit internal harus menyampaikan laporan secara berkala kepada pimpinan dan dewan pengawas mengenai perbandingan rencana dan realisasi yang mencakup sasaran, wewenang, tanggung jawab, dan kinerja fungsi audit internal.

2. Lingkup Penugasan

Fungsi audit internal melakukan evaluasi dan memberikan kontribusi terhadap peningkatan proses pengelolaan risiko, pengendalian, dan *governance*, dengan menggunakan pendekatan yang sistematis, teratur dan menyeluruh.

a. Pengelolaan risiko

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

b. Pengendalian

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

c. Proses *governance*

Fungsi audit internal harus menilai dan memberikan rekomendasi yang sesuai untuk meningkatkan proses *governance*.

3. Perencanaan penugasan

Auditor internal harus mengembangkan dan mendokumentasikan rencana untuk setiap penugasan yang mencakup ruang lingkup, sasaran, waktu, dan alokasi sumber daya. Auditor internal dalam merencanakan penugasan harus mempertimbangkan sasaran kegiatan, risiko signifikan atas kegiatan, kecukupan dan efektivitas pengelolaan risiko, peluang yang signifikan untuk meningkatkan pengelolaan risiko.

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 secara tepat waktu. Komunikasi harus mencakup sasaran dan lingkup penugasan, simpulan, rekomendasi dan rencana tindakannya. Auditor internal dianjurkan untuk memberi apresiasi, dalam komunikasi hasil penugasan, terhadap kinerja yang memuaskan dari kegiatan yang direview.

6. Pemantauan tindak lanjut

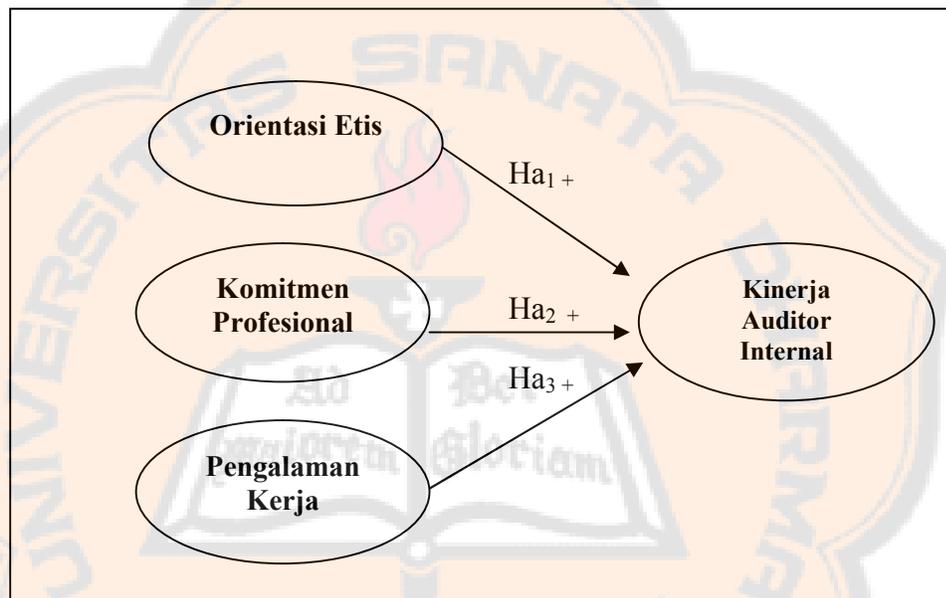
Penanggungjawab fungsi audit internal harus menyusun dan menjaga sistem untuk memantau tindak lanjut hasil penugasan yang telah dikomunikasikan kepada manajemen. Auditor internal harus menyusun prosedur tindak lanjut untuk memantau dan memastikan bahwa manajemen telah melaksanakan tindak lanjut secara efektif, atau menanggung risiko karena tidak melakukan tindak lanjut.

7. Resolusi penerimaan risiko oleh manajemen

Apabila manajemen senior telah memutuskan untuk menanggung risiko residual yang sebenarnya tidak dapat diterima oleh organisasi, penanggungjawab fungsi audit internal harus mendiskusikan masalah ini dengan manajemen senior.

I. Kerangka Pikir Penelitian

Kerangka pikir ini digunakan untuk mempermudah jalan pemikiran terhadap masalah yang akan dibahas. Kerangka pikir yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1: Model Penelitian

→ =Pengaruh interaksi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen

Kerangka pikir seperti yang tergambar di atas terdapat tiga variabel bebas yakni orientasi etis (X_1), komitmen profesional (X_2), dan pengalaman kerja (X_3) dan satu variabel terikat yakni kinerja auditor internal (Y).

J. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis adalah kesimpulan secara sementara untuk kemudian dibuktikan kebenarannya. Berdasarkan kerangka pikir diatas maka dapat ditarik suatu hipotesis sebagai berikut :

Orientasi etis (*ethical orientation* atau *ethical ideology*) merupakan konsep diri dan perilaku pribadi yang berhubungan dengan individu dalam diri seseorang. Auditor yang bertindak sesuai standar, kode etik, dan norma-norma yang sesuai akan mencapai kinerja dengan optimal. Auditor dalam mengambil keputusan yang diinginkan dapat diperoleh tanpa melanggar nilai-nilai luhur moralitas.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Barnett, Bass dan Brown, 1994), yang menyatakan bahwa dimensi idealisme yang terdapat dalam orientasi etika akan mendorong auditor memelihara tata cara pekerjaannya sesuai dengan standar profesional, sehingga standar profesional tersebut akan menjadi arahan dalam bekerja. Standar profesional yang merupakan arahan dalam bekerja membuat kualitas hasil kerja akan meningkat.

Menurut penelitian (Widyasari, 2009), dengan menggunakan variabel independen orientasi etika, komitmen profesional, pengalaman audit, kepuasan kerja, motivasi dan variabel dependen kinerja auditor. Sampel penelitian ini yaitu dua KAP publik serta perusahaan swasta yaitu Bank CIMB Niaga Cabang Semarang dan Pertamina UPMS Region IV Jawa Tengah dan

DIY. Hasil penelitian tersebut bahwa orientasi etika berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja auditor internal dan auditor eksternal . Hal ini dapat dilihat dari besarnya nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel dan probabilitas yang signifikan.

Ha₁ :Orientasi etis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja audit internal

Komitmen profesional diartikan sebagai intensitas identifikasi dan keterlibatan individu dengan profesinya. Identifikasi ini membutuhkan beberapa tingkat kesepakatan antara individu dengan tujuan dan nilai-nilai yang ada dalam profesi termasuk nilai moral dan etika. Komitmen profesi adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut.

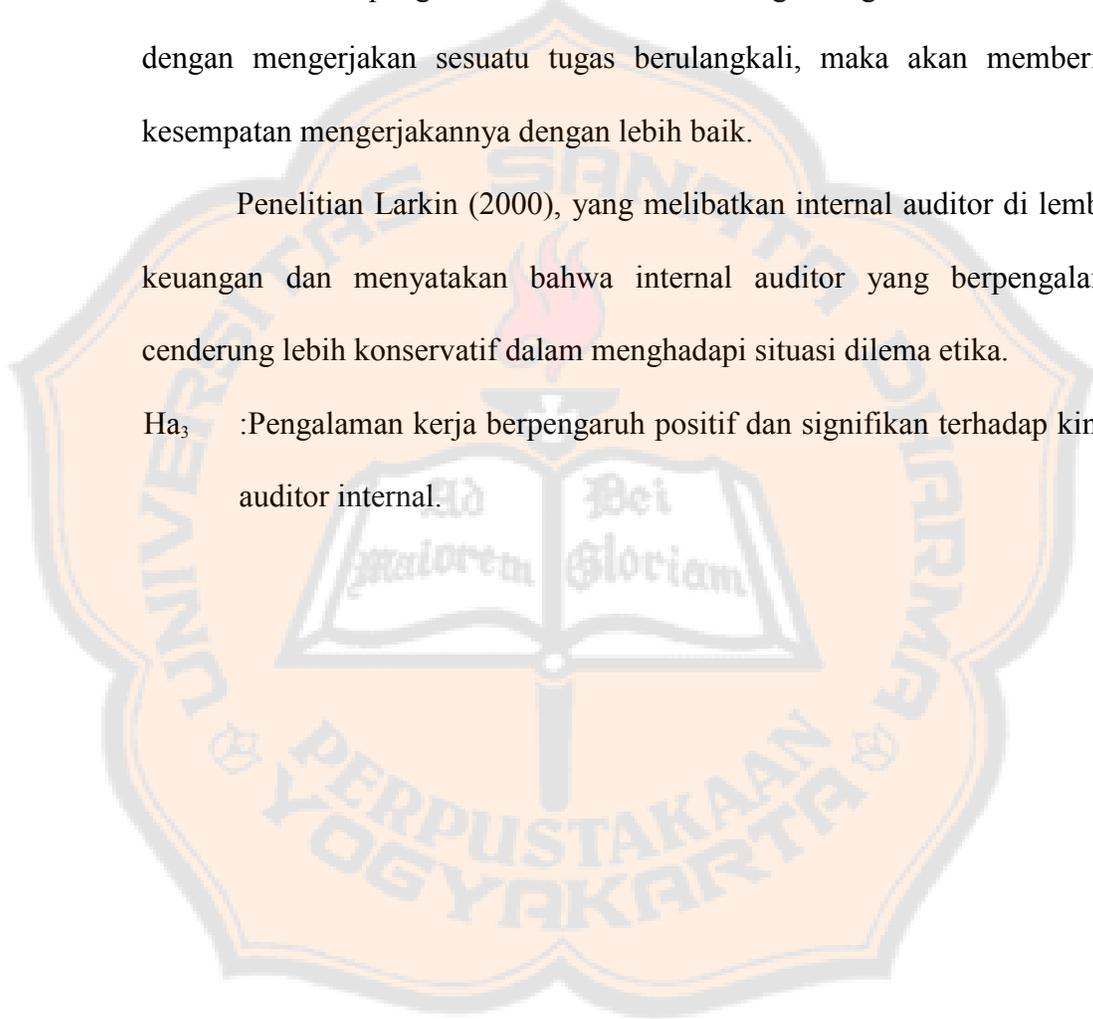
Penelitian yang dilakukan oleh (Sasongko, 2010), yang mengemukakan bahwa nilai etika organisasi, orientasi etika dan komitmen profesional secara individu maupun simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pengambilan keputusan etis internal auditor yang tergabung dalam Perhimpunan Bank Swasta nasional (PERBANAS) wilayah Jawa Timur.

Ha₂ :Komitmen profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor internal

Pengalaman didefinisikan sebagai lamanya waktu dalam bekerja di bidangnya. Pengalaman ini seringkali digunakan oleh peneliti-peneliti sebagai alternatif dalam pengukuran keahlian seseorang. Pengalaman diasumsikan dengan mengerjakan sesuatu tugas berulang kali, maka akan memberikan kesempatan mengerjakannya dengan lebih baik.

Penelitian Larkin (2000), yang melibatkan internal auditor di lembaga keuangan dan menyatakan bahwa internal auditor yang berpengalaman cenderung lebih konservatif dalam menghadapi situasi dilema etika.

Ha₃ :Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor internal.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena dalam penelitian ini analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah studi kasus pada auditor internal di PT.Indomarco Adi Prima. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh dengan mengedarkan kuesioner kepada auditor internal yang menjadi sampel penelitian. Kuesioner yang akan disampaikan kepada auditor internal dengan jenis pernyataan yang bersifat tertutup.

C. Subjek dan Objek penelitian

1. Subjek penelitian ini adalah auditor internal di PT.Indomarco Adi Prima.
2. Objek penelitian ini adalah orientasi etis, komitmen profesional, pengalaman kerja dan kinerja auditor internal.

D. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat yang akan digunakan sebagai penelitian ini Khususnya di tempat bekerja auditor internal, yaitu kantor PT.Indomarco Adi Prima Jl. Jendral Sudirman Kav. 76-78 Jakarta Selatan 12910.

2. Waktu penelitian dilaksanakan bulan Februari 2014 sampai dengan Maret 2014

E. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah memberikan pengertian yang lebih mendalam mengenai setiap variabel orientasi etis, komitmen profesional, pengalaman kerja, serta kinerja auditor dengan menjelaskan pada setiap variabel tersebut yaitu indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur setiap variabel tersebut.

Definisi operasional dalam penelitian ini meliputi:

1. Orientasi Etis :

Hal-hal yang terdapat pada diri auditor internal yang berhubungan dengan perilaku dan sikap untuk setiap auditor internal tersebut dalam menjalankan profesinya sebagai auditor internal di dalam perusahaan tempat auditor tersebut bekerja.

Variabel orientasi etis diukur dengan indikator (Forsyth, 1992) dalam (Barnett, Bass dan Brown, 1994). Indikator tersebut terdiri dari idealisme dan relativisme. Idealisme merupakan suatu konsep yang dimiliki oleh auditor untuk tetap melakukan profesinya sesuai dengan kode etik profesi auditor internal dan dalam memberikan keputusan atau rekomendasi diperoleh tanpa harus melanggar nilai-nilai luhur moralitas. Auditor internal dalam mengambil keputusan tidak hanya

untuk kepentingan pribadi auditor namun juga kepentingan perusahaan menjadi lebih utama, auditor internal juga dituntut untuk bertanggung jawab atas profesinya serta jujur dalam menyampaikan hasil temuan sehingga dapat memberikan rekomendasi yang bermanfaat untuk kemajuan perusahaan. Auditor internal harus menggunakan pertimbangan moral dan profesional dalam semua kegiatan yang dilakukannya. Auditor internal yang mempunyai sifat idealisme yang tinggi maka mereka akan percaya bahwa tindakan yang etis seharusnya mempunyai konsekuensi yang positif untuk perkembangan perusahaan.

Relativisme merupakan suatu konsep yang dimiliki oleh auditor internal mengenai ketidaksesuaian dengan aturan-aturan moral yang ada, auditor dalam konsep ini berarti menganggap bahwa setiap auditor internal mempunyai sudut pandang mengenai etis yang berbeda-beda dalam menyikapi suatu masalah, sehingga tidak pasti semua aturan-aturan tersebut bersifat mutlak kebenarannya.

2. Komitmen Profesional :

Auditor internal mempunyai kesetiaan atau keterikatan dengan profesinya tersebut dan ikut terlibat secara penuh dalam menjalankan profesinya, dengan tidak melanggar aturan-aturan profesi auditor dan menjadikan aturan-aturan tersebut sebagai pedoman dalam bekerja.

Variabel komitmen profesional diukur dengan indikator (Aranya, *et al*, 1981), Indikator komitmen profesional terdiri dari penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan juga nilai-nilai dari profesi, yaitu sebagai kesanggupan untuk menjalankan profesi audit, kemauan dalam bekerja dengan sungguh-sungguh untuk kepentingan profesi audit, dan keinginan untuk tetap mempertahankan keanggotaan auditor sebagai profesinya.

3. Pengalaman Audit :

Hal-hal yang sudah didapatkan auditor internal selama bekerja di perusahaan berupa pengetahuan, ilmu, pengalaman dalam memberikan keputusan ataupun rekomendasi, melakukan pemeriksaan, dan juga memahami sikap manajer dan direktur di perusahaan tempat auditor internal bekerja.

Variabel pengalaman audit diukur dengan indikator (Sularso dan Na'im, 1999). Indikator pengalaman audit terdiri dari lamanya pengalaman audit dalam menjalankan profesinya sebagai auditor internal, diskusi mengenai hal-hal seputar audit dengan teman sekerja dan juga dengan teman-teman auditor internal dari perusahaan lain, keaktifan auditor internal untuk mengikuti program-program pelatihan yang diadakan, serta meninjau kembali dalam melakukan pemeriksaan dan tindakan yang telah diambil dengan akuntan senior.

4. Kinerja Auditor Internal :

Kinerja auditor internal dilihat dari hasil yang diperoleh auditor internal selama bekerja dalam melakukan perencanaan dan pemeriksaan, manajer juga dapat menilai kualitas auditor internal dalam bekerja dan melihat seberapa jauh pengetahuan yang dimiliki oleh auditor internal dalam menyelesaikan masalah.

F. Pengukuran Variabel

Tabel 2 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Variabel Orientasi Etis

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Nomor item	Keterangan
Orientasi Etis	Konsep diri	1. Idealisme Auditor	1-5	Indikator (Forsyth, 1992). Perbaikan susunan kalimat untuk kuesioner (1-10)
		2. Relativisme Auditor	6-10	

Tabel 3 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Variabel Komitmen Profesional.

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Nomor item	Keterangan
Komitmen profesioanl	Loyalitas pada profesi	1. Penerimaan terhadap tujuan tujuan dan nilai-nilai dari profesi	11-15	Indikator (Aranya, <i>et al</i> , 1981). Perbaikan susunan kalimat untuk kuesioner (11-24)
		2. Kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan profesi	16-18	
		3. Kepentingan/ keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam profesi	19-24	

Tabel 4 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Variabel Pengalaman kerja

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Nomor item	Keterangan
Pengalaman kerja	Lamanya bekerja	1. Lamanya pengalaman audit.	25	Indikator (Sularso dan Na'im, 1999). Perbaikan kalimat untuk kuesioner (25 dan 28)
		2. Diskusi mengenai audit dengan rekan sekerja	26	
		3. Mengikuti program pelatihan	27	
		4. <i>Review</i> oleh akuntan senior	28	

Tabel 5 Kisi-Kisi Instrumen penelitian Variabel Kinerja Auditor Internal

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Nomor item	Keterangan
Kinerja Auditor Internal	Hasil kerja auditor internal	1. Kualitas kerja	29	(Malikha Widyasari, 2010). Perbaikan kalimat untuk kuesioner (29-32) dan menambah satu pernyataan nomer 33 dan 34
		2. Kuantitas kerja	30	
		3. Pengetahuan tentang pekerjaan	31	
		4. Perencanaan	32	
		5. laporan kerja	33	
		6. Rekomendasi	34	

G. Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan yaitu seluruh auditor internal yang bekerja di PT. Indomarco Adi Prima. Teknik sampling yang digunakan yaitu *Nonprobability Sampling*, adalah teknik yang tidak memberi peluang

atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2007:60).

Pengambilan sampel dilakukan dengan metode sampling jenuh. (Sugiyono, 2007:61), Sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

H. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner (daftar pertanyaan) yang diberikan kepada auditor internal yang bekerja di PT. Indomarco Adi Prima. Metode ini digunakan untuk memperoleh data primer. Kuesioner yang telah diisi dikembalikan secara langsung. Pengukuran ini membagi responden kedalam urutan ranking atas dasar sikapnya terhadap tindakan tertentu. Dalam penelitian ini menggunakan skala likert 1-5 dengan skor sebagai berikut :

Tabel 6 Skor Jawaban Kuesioner

Sangat setuju	skor5
Setuju	skor4
Tidak pasti	skor3
Tidak setuju	skor2
Sangat tidak setuju	skor1

Sumber: Ghozali 2005

Bila hasil dari pengolahan yang dilakukan ternyata ada kategori yang tidak memiliki nilai, maka kategori tersebut tidak dicantumkan.

I. Teknik Pengujian Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2005). Analisis yang digunakan yaitu *Corrected Item-Total Correlation*, yaitu dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total dan melakukan koreksi terhadap nilai koefisien item total yang overestimasi (estimasi nilai yang lebih tinggi dari yang sebenarnya).

2. Uji Reliabilitas

Konsep reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabilitas konsistensi internal (*internal consistency reliability*). Pengujian terhadap konsistensi keterkaitan diantara butir-butir pertanyaan dalam instrumen, dalam penelitian ini instrumen yang dimaksudkan adalah kuesioner (Sugiyono, 2009). Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *Internal Consistency*. Reliabilitas instrument penelitian dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan koefisien

Cronbach's Alpha. Jika nilai koefisien alpha (α) > 0,6 maka disimpulkan bahwa instrumen penelitian tersebut handal atau reliabel.

H. Teknik Analisis Data

1. Uji asumsi klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2002:147). Apabila variabel pengganggu memiliki distribusi normal maka uji statistik menjadi tidak valid untuk sampel dalam jumlah kecil. Ada 2 cara untuk mendeteksi apakah variabel pengganggu berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

1) Analisis Grafik

Cara sederhana untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram. Selain itu ada metode lain untuk melihat normalitas residual yaitu melihat normal probability plot. Dimana distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal (Ghozali, 2002:147).

2) Uji Statistik

Uji statistik ini dilakukan untuk membuktikan apakah hasil yang akan diperoleh sama dengan hasil dari analisis grafik. Pengujian yang digunakan yaitu *kolmogorov-Smirnov* *Godness of Fit test* terhadap model regresi. Jika signifikansi $>0,05$ maka data berdistribusi normal. Sebaliknya, jika signifikansi $<0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2006:91)

Pengujian terhadap adanya multikolonieritas dilakukan dengan menggunakan metode VIF (*Variance Inflation Factor*). Adapun kriteria yang digunakan dalam pengujian metode VIF ini adalah sebagai berikut : Jika nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama

dengan nilai $VIF > 10$, maka terdapat multikolonieritas antara variabel independen.

c. Uji Heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas bertujuan 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 (Ghozali, 2006:105).

Metode yang digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melakukan uji park. Pengujian ini akan menghasilkan diagram berserak atau scatterplot.

Bila grafik yang diperoleh menunjukkan adanya pola tertentu yang dihasilkan oleh titik-titik yang ada, maka dikatakan terjadi heteroskedastisitas, namun bila tidak membentuk pola tertentu maka dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ atau

periode sebelumnya (Ghozali, 2006:95). Cara mendeteksi autokorelasi yaitu dengan uji Durbin Watson, langkah-langkahnya:

1) Hipotesis yang diuji:

Ho : tidak ada sutokorelasi ($r = 0$)

Ha : ada autokorelasi ($r \neq 0$)

2) Pengambilan kesimpulan ada tidaknya autokorelasi:

Tabel 7 Tabel Pengambilan Kesimpulan Ada Tidaknya Autokorelasi

Hipotesis Nol	Keputusan	Jika
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < dl$
Tidak ada autokorelasi positif	No decision	$dl \leq d \leq du$
Tidak ada korelasi negatif	Tolak	$4 - dl < d < 4$
Tidak ada korelasi negatif	No decision	$4 - du \leq d \leq 4 - dl$
Tidak ada autokorelasi positif&negative	Tidak ditolak	$du < d < 4 - du$

Sumber: Imam Ghozali (2005:96)

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Alat analisis yang digunakan untuk mencari ada tidaknya pengaruh dari orientasi etika, komitmen profesional, pengalaman audit, terhadap kinerja auditor internal adalah regresi berganda. Persamaan regresi yang digunakan adalah:

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

Keterangan: Y = variabel kinerja auditor internal

b_0 = konstanta

X_1 = variabel orientasi etis

X_2 = variabel komitmen profesional

X_3 = variabel pengalaman kerja

e = kesalahan (*error*)

3. Uji hipotesis menggunakan Uji t

Uji t dimaksudkan untuk melihat apakah secara individu variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel tidak bebas, dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Uji t digunakan untuk uji signifikansi pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Apakah variabel X_1 , X_2 , X_3 , (orientasi etis, komitmen profesional, pengalaman audit) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y yaitu kinerja auditor internal. Pengujian ini dilakukan beberapa langkah sebagai berikut :

a. Membuat hipotesis

H_0 : tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing-masing variabel Orientasi Etis, Komitmen Profesional, dan Pengalaman Kerja terhadap variabel Kinerja Auditor Internal

Ha : ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing-masing variabel Orientasi Etis, Komitmen Profesional, dan Pengalaman Kerja terhadap variabel Kinerja Auditor Internal

b. Menentukan t tabel dan t hitung

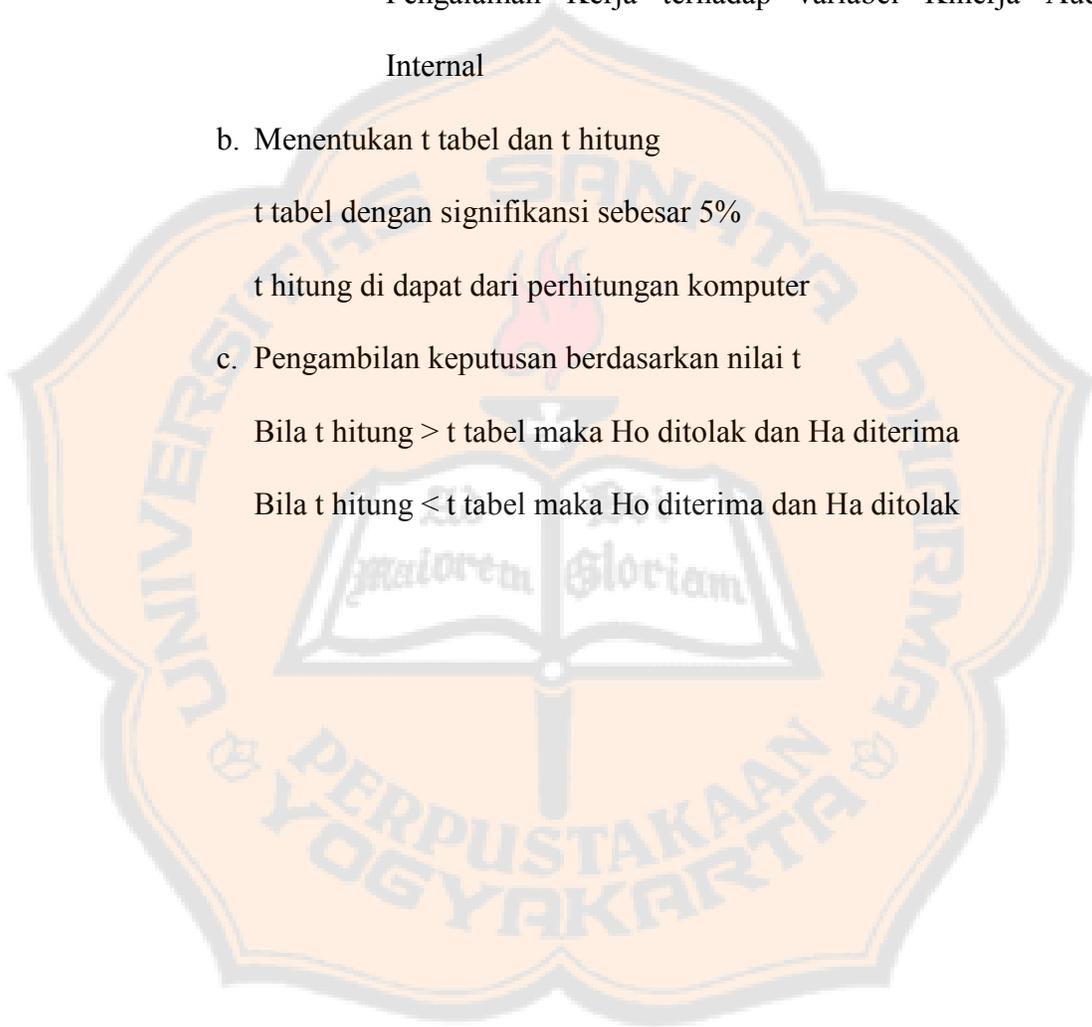
t tabel dengan signifikansi sebesar 5%

t hitung di dapat dari perhitungan komputer

c. Pengambilan keputusan berdasarkan nilai t

Bila t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Bila t hitung $<$ t tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak



BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Indomarco Adi Prima adalah salah satu unit usaha yang berada di bawah Indomarco *Group*. Sebelum bernama PT. Indomarco Adi Prima, perusahaan ini bernama PT. PEBAPAN yang mangawali usaha di bidang apotek pada tahun 1952. Pada tahun 1954 perusahaan ini mulai mendistribusikan produk-produk farmasi kemudian pada tahun 1970 mulai mendistribusikan *consumer products*. Tahun 1983 Salim *Group* masuk dan memegang saham terbesar. Pada tahun 1988 distribusi produk-produk farmasi dihentikan dan mulai mengkhususkan diri menjadi distributor *consumer products* khususnya mendistribusikan produk dari *Group* Indofood. Sejak tanggal 20 Februari 1995 nama perusahaan menjadi PT. Indomarco Adi Prima sampai dengan saat ini dan merupakan bagian dari *group* Indofood yang bergerak di bidang distributor dan *consumer products*.

PT. Indomarco Adi Prima memiliki perbedaan dengan distributor lainnya, karena walaupun sama-sama sebagai jaringan distribusi PT Indofood Sukses Makmur tapi perusahaan-perusahaan tersebut hanya bersifat distributor lokal (hanya untuk regional /wilayah tertentu saja) sedangkan PT Indomarco Adi Prima merupakan jaringan distribusi nasional.

paling ekstensif di Indonesia. Selain mendistribusikan produk, PT Indomarco Adi Prima juga menjalankan bisnis di bidang logistik sebagai *3PL* (3rd Party Logistics) bagi grup maupun non grup.

PT. Indomarco Adi Prima sampai dengan saat ini telah memiliki 25 cabang dan lebih dari 1100 *stockpoint* yang terbesar di seluruh Indonesia yang dibagi menjadi 3 wilayah regional, antara lain :

1. Wilayah Regional I, meliputi :

- a. Medan (MDN)
- b. Pekanbaru (PKU)
- c. Padang (PDG)
- d. Palembang (PLG)
- e. Bengkulu (BKL)
- f. Bandar Lampung (BDL)
- g. Pontianak (PTK)

2. Wilayah Regional II, meliputi :

- a. Jakarta I (JKT I)
- b. Jakarta II (JKT II)
- c. Bekasi (BKS)
- d. Tangerang (TGR)
- e. Bogor (BGR)
- f. Bandung (BDG)

- g. Semarang (SMG)
- h. Yogyakarta (YOG)

3. Wilayah Regional III, meliputi :

- a. Surabaya (SBY)
- b. Jember (JBR)
- c. Malang (MLG)
- d. Denpasar (DPS)
- e. Samarinda (SMD)
- f. Banjarmasin (BMS)
- g. Makassar (MKS)
- h. Manado (MDO)

Sampai dengan saat ini PT. Indomarco Adi Prima khusus daerah Jabotabek bekerjasama dengan 13 *principal*, yaitu:

1. Inti Boga Sejahtera (Jakarta) adalah *principal* PT. Indomarco Adi Prima yang men-*supply* barang berupa minyak goreng seperti Bimoli, Sunrise, Delima.
2. Nestle Indofood Cita rasa Indonesia (Cibitung) adalah *principal* PT. Indomarco Adi prima yang men-*supply* barang berupa kecap, saus, sambal, dan bumbu kaldu

3. Total Chemindo Loka (Jakarta) adalah *principal* PT. Indomarco Adi Prima yang men-*supply* barang berupa produk *detergent* seperti Total Harum, Bu Krim, dan Obat Nyamuk Garuda.
4. Indofood Firtolay Makmur (Tangerang dan Semarang) adalah *principal* PT. Indomarco Adi prima yang men-*supply* barang berupa *snack* seperti Chiki, Chitato dan Cheetos.
5. PT. Indolakto (Jakarta) adalah *principal* PT. Indomarco Adi prima yang men-*supply* barang berupa susu cair, susu kental manis dan susu bubuk.
6. Gizindo Prima Nusantara (Bandung) adalah *principal* PT. Indomarco Adi Prima yang men-*supply* barang berupa bubur bayi seperti Promina.
7. Quacker (Jakarta) adalah *principal* PT. Indomarco Adi Prima yang men-*supply* barang seperti Quacker Oatmeal
8. Satelit Sriti Indonesia (Surabaya) adalah *principal* PT. Indomarco Adi Prima yang men-*supply* barang berupa agar-agar.
9. Indofood Sukses Makmur (Tangerang) adalah *principal* PT. Indomarco Adi Prima yang men-*supply* barang berupa mie instan seperti Indomie, Supermie, Sarimi, Sakura, Pop Mie, Pop Bihun, dan Mi Telur Cap 3 Ayam.

10. PT. Pepsi Cola Indo Beverages (Cikampek) adalah *principal* PT. Indomarco Adi Prima yang men-*supply* barang berupa minuman seperti Pepsi, Gatorade, Fruitamin dan Tehkita.
 11. PT. Nissin Mas (Cikarang) adalah *principal* PT. Indomarco Adi Prima yang men-*supply* barang berupa mi instan seperti Mie Nissin.
 12. PT. Bogasari (Jakarta) adalah *principal* PT. Indomarco Adi Prima yang men-*supply* barang berupa tepung terigu seperti Segitiga Biru, Kunci Biru dan Cakra Kembar.
 13. PT. Indofood Sentral pelangi (Cibitung) adalah *principal* PT. Indomarco Adi Prima yang men-*supply* barang berupa sirup.
- NB: *Principal* adalah *supplier* yang mempercayakan distribusi produk-produknya kepada Indomarco.

Visi dan Misi perusahaan adalah menjadi perusahaan distribusi nasional untuk barang konsumsi yang memiliki jaringan terluas (dari Sabang sampai Merauke), dan terdalam (dari propinsi sampai dengan kecamatan / desa-desa), dapat memberikan pelayanan yang paling responsif dan reliabel dengan biaya yang kompetitif.

B. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas Perusahaan

Struktur organisasi yang baik memungkinkan penetapan serta pemisahan wewenang dan tanggung jawab setiap individu dalam seluruh jenjang organisasi sehingga tugas-tugasnya dapat dilaksanakan secara efektif, terarah serta penuh tanggung jawab. Hal ini tentu akan menimbulkan suasana lingkungan kerja yang mendukung, nyaman dan terjalinnya kerjasama yang baik antara setiap karyawan perusahaan.

Struktur organisasi pada setiap perusahaan berbeda satu sama lainnya sebab tergantung juga pada jenis usaha perusahaan, luas usaha, besarnya tujuan yang ingin dicapai dan masalah yang dihadapi perusahaan tersebut, sehingga dengan demikian struktur organisasi harus sesuai dengan kondisi dan situasi yang sedang dihadapi perusahaan yang bersangkutan. Berikut merupakan struktur organisasi PT. Indomarco Adi Prima :

Berdasarkan struktur organisasi yang ada pada PT. Indomarco Adi Prima, akan diuraikan tugas dan tanggung jawab yang ditinjau dari bagian masing-masing yang terkait, sebagai berikut:

1. *Chief Executive Officer* (CEO)
 - a. Memiliki kekuasaan tertinggi dalam perusahaan dan berhak dalam menetapkan tujuan dan kebijaksanaan perusahaan secara keseluruhan
 - b. Mengawasi pelaksanaan operasi perusahaan secara umum
 - c. Bertanggung jawab untuk kestabilan perusahaan secara umum

- d. Memberikan masukan dan saran kepada COO apabila diperlukan mengenai operasi perusahaan
- e. Berkewajiban mengawasi pekerjaan dan berhak meminta pertanggungjawaban kepada COO atas semua kebijaksanaan yang telah dijalankan
- f. Menciptakan masa depan melalui keputusan-keputusan yang diambilnya

2. *Chief Financial Officer (CFO)*

- a. Membantu dalam melaksanakan semua tugas yang diperlukan untuk mencapai misi organisasi.
- b. Membantu CEO dan COO dalam mengidentifikasi peluang pendanaan baru, penyusunan program anggaran, dan menentukan efektivitas anggaran keuangan.
- c. Menyediakan anggaran operasional kepada COO. Bekerja sama dengan COO untuk memastikan program yang berjalan dan akan diimplementasikan oleh perusahaan.
- d. Mengawasi semua kegiatan pembelian saham dan penggajian pegawai.
- e. Mengembangkan dan menjalankan sistem pengendalian internal untuk menjaga asset keuangan dan mengawasi organisasi.

3. *Chief Operating Officer (COO)*

- a. Memimpin dan mengendalikan operasi perusahaan

- b. Melakukan perencanaan untuk seluruh kegiatan perusahaan secara umum
 - c. Mengawasi pelaksanaan operasi melalui laporan-laporan yang diterima maupun pengawasan langsung di lapangan
 - d. Mengkoordinasi dan bertanggung jawab terhadap aktivitas dan kelangsungan hidup perusahaan
 - e. Mengevaluasi hasil kerja manajemen yang dibawahnya dalam mengelola operasi perusahaan
4. Gudang Induk Jakarta (GIJ)
- a. Menjadi mediator antara gudang cabang dengan *principal* atau *supplier*
 - b. Mendistribusikan barang-barang sesuai dengan surat pesanan (SP) kepada masing-masing cabang
 - c. Menanggapi keluhan-keluhan dari masing-masing cabang dan *principal*
5. *Human Resource Development* (HRD)
- a. Bertanggung jawab atas hal-hal yang berhubungan dengan pengembangan sumber daya manusia
 - b. Mengkoordinir kegiatan kepersonaliaan
 - c. Menyusun dan mengumumkan peraturan-peraturan perusahaan
 - d. Mengadakan dan mengumumkan peraturan-peraturan perusahaan

- e. Mengadakan catatan jam kerja pegawai dan penggajian
- f. Melakukan perekrutan yang dimulai pengiklanan lowongan kerja, proses seleksi, hingga memutuskan diterima atau tidaknya para pelamar sesuai dengan syarat yang telah ditentukan

6. *General Manager Regional I,II,III*

- a. Merencanakan dan mengkoordinasikan kegiatan manajerial perusahaan
- b. Mencegah terjadinya penyimpangan kegiatan dari tiap-tiap bagian dalam menjalankan fungsinya
- c. Memimpin unit bidang fungsi pekerjaan yang mengepalai beberapa atau seluruh manajer fungsional
- d. Mengatur rencana kerja para manajer sesuai dengan kebijakan perusahaan
- e. Memberikan laporan pertanggungjawaban atas hasil kerja para manajer kepada COO

7. *Product Group Manager*

- a. Menjadi mediator antara cabang PT. Indomarco Adi prima dengan *principal*
- b. Menyelesaikan masalah-masalah yang berhubungan dengan produk yang bersangkutan kepada *principal*

- c. Menerima keluhan-keluhan dari masing-masing cabang yang berhubungan dengan produk

8. *Financial Accounting Department (FAD)*

- a. Memimpin kegiatan dan mengelola dana perusahaan secara keseluruhan dengan merencanakan, menganalisa dan mengawasi arus kas perusahaan
- b. Bertanggung jawab terhadap anggaran keuangan, realisasi dan pengawasannya
- c. Menyimpan, mengeluarkan, menerima uang, cek atau bilyet giro, surat berharga lainnya sesuai dengan kebijakan perusahaan
- d. Mengarahkan kegiatan pembelajaran dan pengeluaran lain yang berhubungan dengan kegiatan perusahaan
- e. Bertanggung jawab atas pengembangan dan pelaksanaan kegiatan akuntansi serta kegiatan pengelolaan keuangan yang telah ditetapkan

9. *Information and Technology (IT)*

- a. Melakukan pemeliharaan dan perbaikan pada setiap unit alat kerja (komputer) sesuai dengan waktu yang diberikan
- b. Mampu menyelesaikan pekerjaan administrasi dengan baik
- c. Menjalin kerjasama yang baik dengan rekan-rekan sekerja

- d. Mendukung, membantu, dan memantau sistem komputer dan jaringan serta seluruh perangkat dan pemakai komputer yang terhubung ke jaringan
- e. Menjaga kerahasiaan sistem dan melindungi data *user* dari virus maupun gangguan sistem aplikasi yang digunakan

Struktur organisasi departemen audit internal di PT. Indomarco Adi Prima berada dibawah CEO. Departemen audit internal terdiri dari manager audit, supervisor (*incharge*), dan staf. Fungsi audit internal yang ideal perlu dapat berkolaborasi dengan manajemen untuk membantu meningkatkan *value* perusahaan untuk bisnis yang “*sustainable*” selain juga memastikan berjalannya *compliance* dan *internal control*. Bagian audit internal mempunyai tanggung jawab dan tugasnya masing-masing.

1. Manager Audit

- a. Tanggung jawab dan wewenang manager audit

Manager audit merupakan bagian teratas pada departemen audit internal. Tugas seorang manager audit yaitu “*Manage*” penugasan audit, mengembangkan komunikasi dan menciptakan suasana kerja dengan tim dan auditee yang kondusif, dan diharapkan untuk dapat memberikan rekomendasi yang dapat membangun serta meningkatkan “*value*” atau nilai perusahaan. Beberapa hal yang menjadi tanggung jawab atau tugas seorang manager audit yaitu :

1) Target kunjungan audit (Cabang dan SP)

Manager audit harus memenuhi target kunjungan audit sesuai target yang telah ditetapkan dengan memastikan target kunjungan cabang telah dipenuhi.

2) Target audit *plan*

Manager Audit harus memenuhi target waktu dan kualitas pembuatan “audit *plan*” dari segi pemenuhan fokus pemeriksaan, komposisi tim, dan fokus kepada pengembangan tim. Hal tersebut untuk memastikan audit terencana secara baik sehingga memenuhi target hari kerja dengan kualitas audit yang baik. Ukuran dari audit *plan* yaitu dilihat dari hari pengerjaan audit *plan* sebelum *fieldwork* dan 100 % sesuai dengan standar audit *plan*.

3) Target anggaran biaya audit

Manager audit merencanakan dan mengatur pengeluaran biaya audit selama penugasan yang berguna untuk memastikan biaya selama penugasan audit wajar. Ukuran untuk melihat pengeluaran biaya audit selama penugasan dilihat dari hari kerja diluar pelaporan dan *closing* audit, serta aktual biaya audit yang terdiri dari: hotel dan *laundry (rate/day)*, *transport* (per staf).

4) Target “*closing*” dan pelaporan audit

Manager audit melakukan *monitoring* atas pekerjaan audit oleh tim dan melakukan *closing meeting* dengan *auditee*, serta penyelesaian audit *report* tepat waktu sesuai standar. Hal tersebut untuk memastikan rekomendasi yang wajar dan dapat dilaksanakan oleh cabang dan segera diinformasikan kepada *management* pusat. Ukuran untuk kegiatan *monitoring* atas pekerjaan audit dilihat dari hari kerja penyelesaian *report* (setelah *closing*), dan 100 % sesuai standar audit *report*.

5) Target pelaksanaan rekomendasi audit

Manager audit melakukan *follow up/ monitoring* “*management action plan*” ke cabang yang telah disetujui berdasarkan rekomendasi audit. Hal tersebut untuk memastikan *Management Action Plan* telah dilaksanakan dengan memadai dalam waktu yang ditetapkan. Ukuran untuk melakukan *follow up/ monitoring* “*management action plan*” dilihat dari % pelaksanaan rekomendasi audit (*Controllable* cabang)

6) Target pengembangan anggota tim

Manager audit memberikan penilaian dan mengidentifikasi kebutuhan pengembangan anggota tim. Hal tersebut untuk memastikan perkembangan tim sesuai dengan tuntutan dan

kebutuhan perusahaan yaitu sebagai ukurannya dengan melihat *annual appraisal performance*, dan *performance feedback*.

b. Hubungan kerja manager audit

Hubungan pekerjaan manager audit terhadap pihak internal dan pihak eksternal mempunyai tujuan yang baik untuk pekerjaan audit perusahaan. Hubungan dengan pihak dalam (internal) penting dilakukan karena untuk meyakinkan akan pentingnya rekomendasi audit yang berguna untuk mendapatkan *buy-in* yang dapat dijalankan di cabang, selain hal tersebut dibutuhkan juga permintaan data untuk *pleminary*, *issue* di cabang, serta permintaan uang muka dan juga penyelesaiannya. Pihak dalam (internal) yang terkait yaitu *Branch management* dan *personnel branch manager*, *office manager*, *logistic manager* (BM,OM,LM),, *Finance* atau *Accounting Departement*, *Operations Departement*, *Human Resource Departement*.

Manager audit juga membutuhkan suatu hubungan kerja yang baik dengan pihak luar (eksternal). Hubungan pekerjaan manager audit dengan pihak eksternal dengan melakukan konfirmasi dan juga mencari pembanding harga dengan pihak pemasok atau *vendor*, diperlukan juga *back check* untuk memastikan kebenaran dokumen piutang, program promosi dan kinerja tim *sales* yaitu dengan pihak *outlets*.

c. Spesifikasi manager audit

Seorang manager audit diharapkan dapat membina komunikasi secara efektif dengan pihak terkait dengan memahami karakteristik yang berbeda-beda. Manager audit juga harus dapat meyakinkan manajemen cabang untuk menjalankan rekomendasi audit atas temuan audit yang dilakukan. Sebagai manager audit harus dapat memberikan motivasi terhadap anggota tim kerja untuk berkontribusi secara positif kepada departemen audit internal dari seluruh aspek kerja secara teknis maupun *non* teknis.

Kualifikasi yang dibutuhkan untuk seorang manager audit yaitu umur minimal 30 tahun, dan pendidikan dari S1 perguruan tinggi. Selain hal tersebut dibutuhkan juga *Technical/Hard Skill Qualites or Certification*, seperti pemahaman tentang aspek bisnis, audit internal, (*Risks, Controls, Values*), logika yang kuat, *fraud identifications* atau *investigations*.

Manager audit juga harus mempunyai pengalaman yang memadai, seperti pengalaman managerial dan pengalaman audit di perusahaan distribusi lebih dari 5 tahun. Selain itu harus mempunyai ketrampilan lain, seperti berjiwa pemimpin, mempunyai perencanaan yang matang, mampu memberikan solusi atas masalah, diperlukan

juga kemampuan komunikasi dan memberikan *coaching* dan supervisi terhadap bawahannya.

2. Supervisor Audit (*Incharge*)

Supervisor audit (*Incharge*) merupakan bagian atasan dari para staf auditor. Tugas seorang supervisor audit yaitu mengenai area teknis terkait penugasan audit dengan menyusun jadwal penugasan staf sehingga sesuai dengan kebutuhan manajemen dan melaporkan status kerja tim ke manager. Supervisor audit juga harus mempunyai kemampuan komunikasi dan dapat menciptakan suasana kerja dengan tim yang kondusif untuk dapat memberikan hasil kerja audit yang berkualitas dan tepat waktu. Beberapa hal yang menjadi tanggung jawab atau tugas seorang supervisor audit yaitu:

a. Tanggung jawab dan wewenang supervisor audit

1) Audit periodik

Supervisor audit harus dapat merencanakan, membagi tugas, memberikan pengarahan terhadap para staf audit dan pemecahan masalah dalam area teknis yang telah ditugaskan. Tindakan tersebut dilakukan untuk memastikan tim telah menjalankan prosedur audit untuk pencapaian target audit.

2) Target *fieldwork* audit

Supervisor audit melakukan *monitoring* mengenai pemenuhan target waktu dan kualitas kerja staf, serta kelengkapan *working paper* (WP) sesuai "*audit plan*". Selain itu supervisor audit juga menginformasikan segera temuan audit ke manager secara sistematis, jelas, dan menguasai materi dengan baik. Tindakan tersebut dilakukan bertujuan untuk memastikan audit memenuhi target hari kerja dengan kualitas yang baik. Dan juga untuk memastikan temuan audit dapat di *follow up* segera oleh manager audit.

3) Target supervisor anggota tim

Supervisor audit memberikan pemahaman akan aspek teknis kerja saat audit *fieldwork* yang berguna untuk kebutuhan pengembangan anggota. Tujuannya untuk memastikan perkembangan tim sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan perusahaan. Ukuran dari target supervisor anggota tim yaitu *annual appraisal performance, performance feedback*.

b. Hubungan kerja supervisor audit

Hubungan pekerjaan supervisor audit terhadap pihak internal dan pihak eksternal mempunyai tujuan yang baik untuk

pekerjaan audit perusahaan. Hubungan dengan pihak dalam (internal) yaitu dalam melakukan permintaan data untuk *pleminary, issue* cabang terkait dan informasi lainnya. Pihak internal yang terkait seperti *Branch Management* dan *personnel* (OM, LM), *finance* atau *Accounting department, Operations Departement, Human Resoucre Development*.

Hubungan kerja dengan pihak luar (eksternal) mempunyai tujuan untuk dapat melakukan konfirmasi dan mencari pembanding harga, yaitu dengan pihak pemasok (*vendor*), selain itu juga melakukan *back check* untuk memastikan kebenaran dokumen piutang, program promosi dan kinerja tim *sales*, yaitu dengan pihak *outlet*.

c. Spesifikasi supervisor audit

Supervisor audit (*Incharge*) harus dapat membina komunikasi secara efektif dengan pihak terkait dengan cara memahami karakteristik yang berbeda-beda dari setiap staf audit, dan harus dapat memotivasi anggota tim kerja untuk dapat saling berkontribusi secara positif kepada departemen Internal Audit dari segi pelaksanaan teknis kerja lapangan.

Kualifikasi yang dibutuhkan untuk seorang supervisor audit yaitu umur minimal 25 tahun, pendidikan S1 dari perguruan

tinggi. Selain hal tersebut dibutuhkan juga *Technical/Hard Skill Qualities or Certification*, seperti pemahaman audit internal (*Risks, Controls, Values*), logika yang kuat, pendalaman teknik audit (*fraud identifications* atau *investigations*). Supervisor juga harus mempunyai perencanaan yang matang, sehingga dapat memberikan solusi atas masalah yang terjadi dalam perusahaan. Pengalaman seorang supervisor yaitu audit perusahaan distribusi selama 4 tahun, Selain itu juga harus dapat berkomunikasi dengan baik.

3. Staf Audit

a. Tanggung jawab staf audit

Staf audit merupakan bagian yang akan melakukan audit ke perusahaan cabang dengan cara per tim. Staf audit harus melakukan tugas-tugas yang sudah direncanakan oleh Supervisor audit. Setiap melakukan tugas audit di cabang maka pada setiap tim akan ada satu supervisor audit yang mengarahkan. Staf audit diharuskan untuk melakukan fokus terhadap audit, dan membuat WP dan *report* atas hasil kerja dan mengkomunikasikan ke supervisor audit (*incharge*), manager dan auditee sebagai dasar pemberian rekomendasi dan *management action plan*.

Hal yang menjadi tanggung jawab atau tugas seorang staf audit mengenai target *fieldwork* audit yaitu pemenuhan target waktu dan kualitas kerja, serta kelengkapan WP sesuai “*audit plan*”. Hal tersebut bertujuan untuk memastikan audit memenuhi target hari kerja dengan kualitas yang baik. Ukuran untuk melihat target *fieldwork* audit yaitu 100% tepat waktu untuk melakukan tugas audit, sesuai dengan *audit plan*, dan sesuai *methodology*.

b. Hubungan kerja staf audit

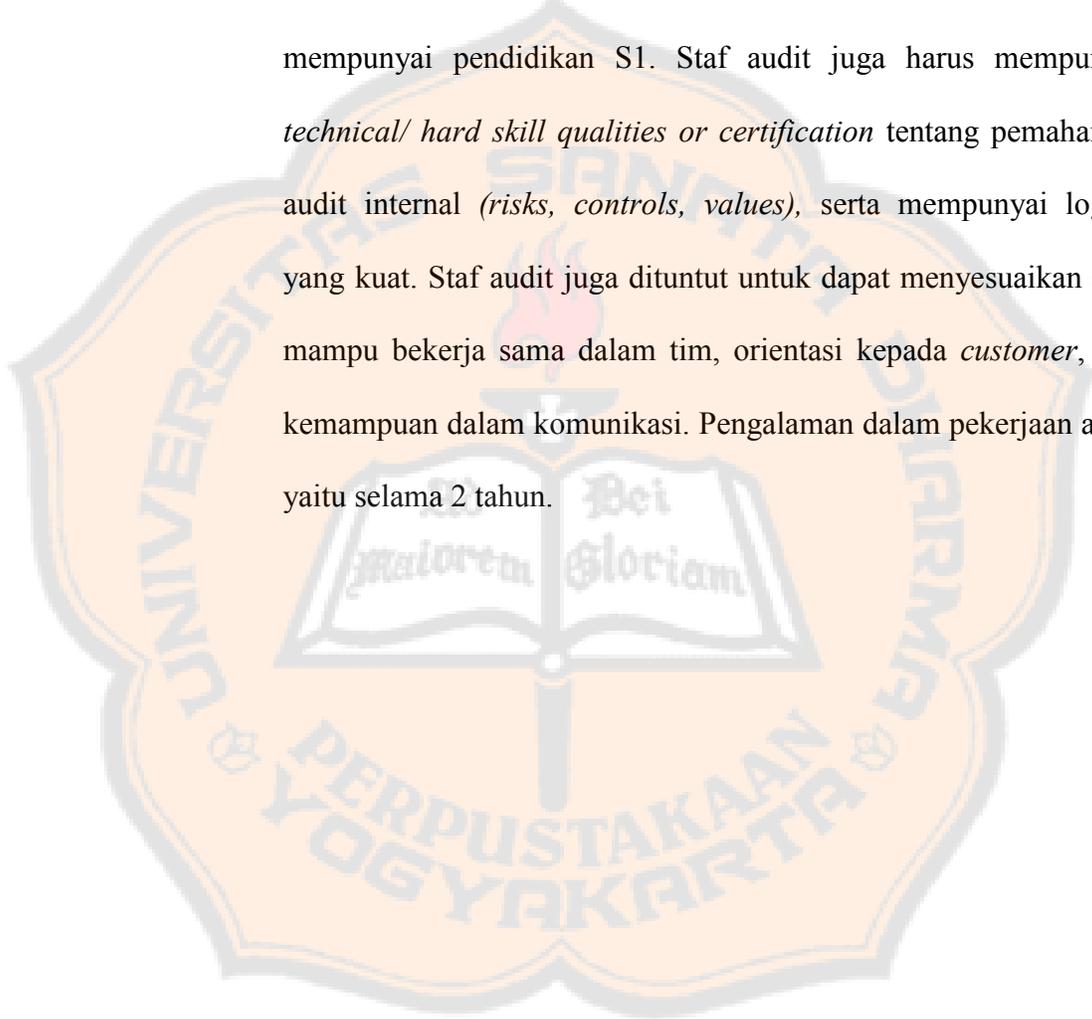
Hubungan pekerjaan staf audit terhadap pihak internal dan eksternal yaitu untuk mengembangkan fokus audit dari pihak internal maupun eksternal. Hubungan dengan pihak internal yaitu permintaan data untuk *pleminary*, *issue* cabang terkait dan informasi lainnya dengan pihak *branch personnel*. Staf audit dengan pihak eksternal melakukan konfirmasi dan mencari pembanding harga kepada pemasok (*vendor*), dan melakukan *back check* untuk memastikan kebenaran dokumen piutang, program promosi dan kinerja *team sales* pihak yang terkait yaitu *outlet*.

c. Spesifikasi staf audit

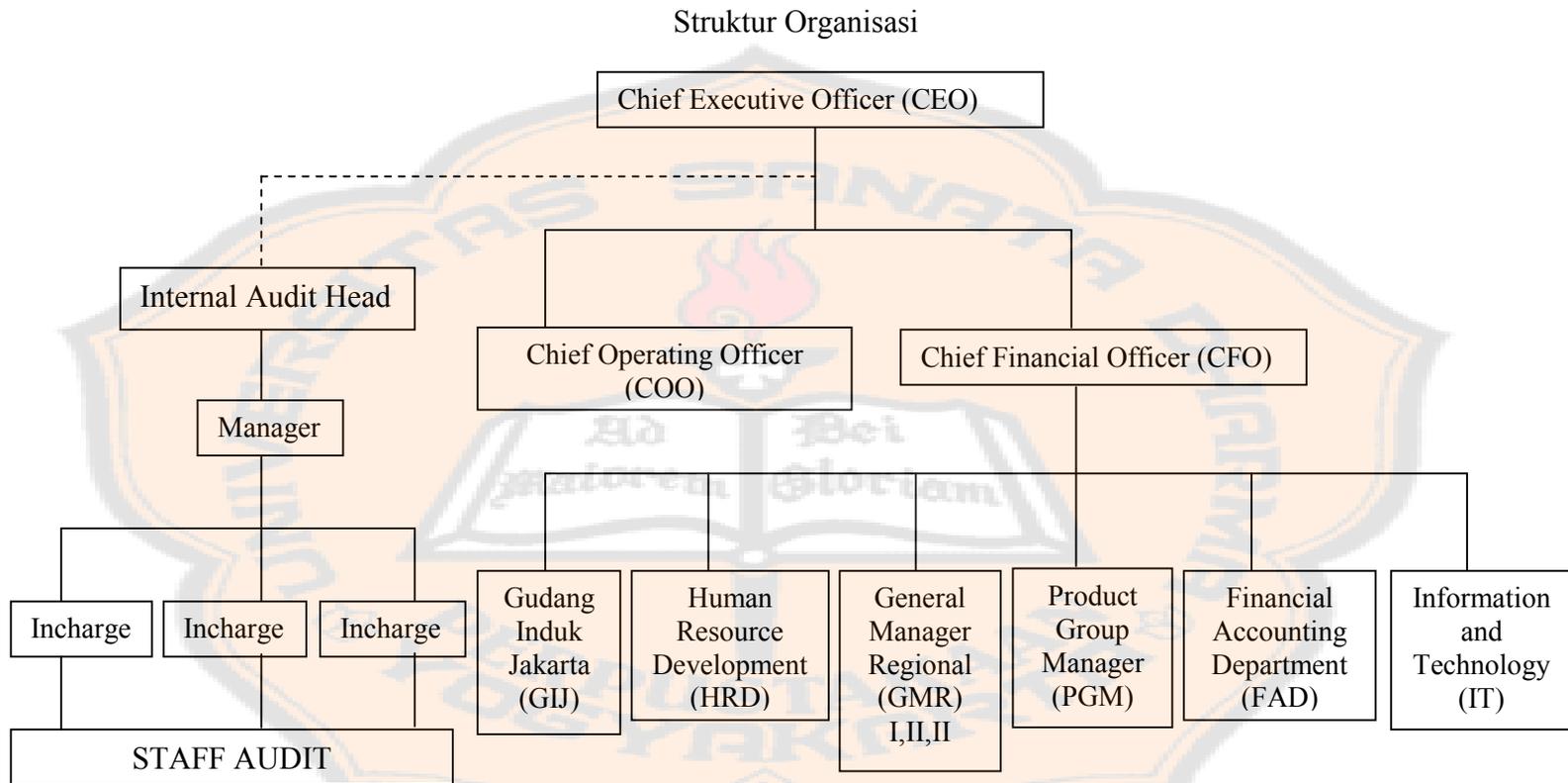
Staf audit harus dapat membina komunikasi secara efektif dengan pihak terkait dengan memahami karakteristik yang

berbeda-beda, serta penguasaan dan pengembangan fokus audit *stock point* dan cabang.

Kualifikasi staf audit berumur diatas 21 tahun dan mempunyai pendidikan S1. Staf audit juga harus mempunyai *technical/ hard skill qualities or certification* tentang pemahaman audit internal (*risks, controls, values*), serta mempunyai logika yang kuat. Staf audit juga dituntut untuk dapat menyesuaikan diri, mampu bekerja sama dalam tim, orientasi kepada *customer*, dan kemampuan dalam komunikasi. Pengalaman dalam pekerjaan audit yaitu selama 2 tahun.



PT. INDOMARCO ADI PRIMA



Gambar 2: Struktur organisasi PT. Indomarco Adi Prima
 Sumber : data PT. Indomarco Adi Prima

BAB V
ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan analisis data mengenai pengaruh orientasi etis, komitmen profesional dan pengalaman kerja terhadap kinerja auditor internal di PT. Indomarco Adi Prima yang berlokasi di Jakarta. Hasil analisis data ini untuk menjawab permasalahan dan tujuan dari penelitian ini. Pembahasan didasarkan pada teori dan penelitian terdahulu. Analisis dilakukan terhadap jawaban 18 (delapan belas) responden yang mengisi daftar pernyataan secara lengkap. Dalam penghitungan statistik deskriptif ini karakteristik responden dibagi kedalam jenis kelamin, pengalaman kerja, pendidikan terakhir dan bidang pendidikan.

A. Deskripsi Data

Karakteristik sampel dalam penelitian ini dapat diketahui dengan dilakukan pengolahan data responden yang diperoleh dari kuesioner yang telah dibagikan dan dapat dikumpulkan kembali menggunakan perhitungan statistik deskriptif. Penghitungan statistik deskriptif ini karakteristik responden dibagi ke dalam jenis kelamin, pengalaman kerja, pendidikan terakhir dan bidang pendidikan. Periode pengumpulan kuesioner dari 07 Maret 2014 sampai 14 Maret 2014. Kuesioner yang dibagikan sebanyak 18 kuesioner, dan semuanya dikembalikan. Jumlah kuesioner yang dibagikan

sesuai dengan jumlah auditor internal yang bekerja di PT. Indomarco Adi Prima.

Data Karakteristik Responden:

1. Jenis kelamin

Jenis kelamin responden dapat dideskripsikan atau dikelompokkan menjadi dua kelompok laki-laki dan perempuan. Jumlah responden ada 18 (delapan belas) tersebut semuanya mempunyai jenis kelamin laki-laki.

2. Pengalaman kerja

Tabel 8 Kelompok Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja sebagai Auditor Internal

Masa Kerja	Jumlah Responden	Presentase (%)
Dibawah 2 Tahun	8	44
2-5 Tahun	7	39
Diatas 5 Tahun	3	17
Jumlah	18	100

Sumber: data primer diolah

Data pada tabel 8 diatas, menginformasikan bahwa responden yang memiliki pengalaman kerja dibawah 2 tahun ada 8 orang (44%). Responden yang memiliki pengalaman kerja 2-5 tahun ada 7 orang (39%). Sedangkan responden yang memiliki pengalaman kerja diatas 5 tahun ada 3 orang (17%).

3. Pendidikan Terakhir dan Bidang Pendidikan

Tingkat pendidikan terakhir responden dikelompokkan menjadi enam yaitu kelompok lulus S1, S1 dan Profesi Akuntansi, S2, S2 dan Profesi Akuntansi, S3, S3 dan profesi Akuntansi.

Data karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 9 Kelompok Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan Terakhir dan Bidang/ Jurusan

Pendidikan terakhir	Jumlah Responden	Presentase (%)
S1	14	77,8
S1 dan profesi Akuntansi	4	22,2
Jumlah	18	100

Sumber: data primer diolah

Data tabel 9 dapat dilihat bahwa responden yang memiliki pendidikan terakhir Strata-1 yaitu sebanyak 14 responden (77,8%), dan sebanyak 4 responden memiliki pendidikan terakhir Strata 1 dan Profesi Akuntansi (22,2 %). Pendidikan terakhir responden hanya terdiri dari Pendidikan S1 dan S1 serta Profesi Akuntansi. Seluruh responden juga berasal dari bidang atau jurusan yang sama yaitu akuntansi.

B. Analisis Data

1. Uji Validitas Data

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen atau alat penelitian yang digunakan benar-benar mencerminkan variabel atau atribut yang diukur. Berdasarkan tabel validitas (tabel r) dengan cara

mempertemukan antara probabilitas dengan jumlah responden ($n-2$), maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi adalah 0,400. Apabila pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi kurang dari 0,400 ($r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, dimana $r_{\text{tabel}} = 0,400$), maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid dan harus di keluarkan dari instrumen penelitian. Berikut hasil uji validitas masing-masing variabel:

Tabel 10 Analisis Validitas Variabel Independen Orientasi Etis

No. butir instrument	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
Q1	0,705	0,400	Valid
Q2	0,623	0,400	Valid
Q3	0,674	0,400	Valid
Q4	0,757	0,400	Valid
Q5	0,798	0,400	Valid
Q6	0,537	0,400	Valid
Q7	0,859	0,400	Valid
Q8	0,673	0,400	Valid
Q9	0,700	0,400	Valid
Q10	0,645	0,400	Valid

Sumber: data primer diolah

Variabel orientasi etis terdiri dari 10 butir pernyataan, berdasarkan tabel 10 menunjukkan nilai r_{hitung} semua butir pernyataan lebih besar dari 0,400. Dengan demikian seluruh butir pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 11 Analisis Validitas Variabel Independen Komitmen Profesional

No. butir instrument	r hitung	r tabel	Kesimpulan
Q11	0,645	0,400	Valid
Q12	0,619	0,400	Valid
Q13	0,596	0,400	Valid
Q14	0,482	0,400	Valid
Q15	0,470	0,400	Valid
Q16	0,558	0,400	Valid
Q17	0,648	0,400	Valid
Q18	0,623	0,400	Valid
Q19	0,552	0,400	Valid
Q20	0,923	0,400	Valid
Q21	0,621	0,400	Valid
Q22	0,567	0,400	Valid
Q23	0,593	0,400	Valid
Q24	0,769	0,400	Valid

Sumber: data primer diolah

Variabel komitmen profesional terdiri dari 14 butir pernyataan, berdasarkan tabel 11 menunjukkan nilai r hitung semua butir pernyataan lebih besar dari 0,400. Dengan demikian seluruh butir pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 12 Analisis Validitas Variabel Independen Pengalaman Kerja

No. butir instrument	r hitung	r tabel	Kesimpulan
Q25	0,642	0,400	Valid
Q26	0,693	0,400	Valid
Q27	0,686	0,400	Valid
Q28	0,695	0,400	Valid

Sumber: data primer diolah

Variabel pengalaman kerja terdiri dari 4 butir pernyataan, berdasarkan tabel 12 menunjukkan nilai r hitung semua butir pernyataan lebih besar dari 0,400. Dengan demikian seluruh butir pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 13 Analisis Validitas Variabel Dependen Kinerja Auditor Internal

No. butir instrument	r hitung	r tabel	Kesimpulan
Q29	0,633	0,400	Valid
Q30	0,807	0,400	Valid
Q31	0,804	0,400	Valid
Q32	0,816	0,400	Valid
Q33	0,543	0,400	Valid
Q34	0,774	0,400	Valid

Sumber: data primer diolah

Variabel kinerja auditor internal terdiri dari 6 butir pernyataan, berdasarkan tabel 13 menunjukkan nilai r hitung semua butir pernyataan lebih besar dari 0,400. Dengan demikian seluruh butir pernyataan dinyatakan valid.

2. Analisis Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item-item pernyataan yang sudah dinyatakan valid. Uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi kuesioner dalam mengukur suatu konstruk yang sama atau stabilitas kuesioner jika digunakan dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005). Untuk menguji *Internal Consistency Score*, digunakan salah satu teknik pengujian secara statistik, yaitu uji *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel bila memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Berikut hasil pengujian reliabilitas dengan *SPSS 16.00 for Windows* yang dapat dilihat pada tabel:

Tabel 14 Hasil Uji Reliabilitas dengan *Cronbach Alpha* (Variabel Orientasi Etis)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	18	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	18	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.917	.919	10

Sumber : data diolah

Berdasarkan tabel 14 diatas menunjukkan bahwa semua butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel orientasi etika adalah reliabel. Nilai *cronbach alpha* untuk 10 butir pernyataan variabel orientasi etika sebesar $0,917 > 0,60$. Hal tersebut menunjukkan tingkat konsistensi yang dapat diterima

Tabel 15 Hasil Uji Reliabilitas dengan *Cronbach Alpha* (Variabel Komitmen Profesional)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	18	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	18	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.911	.910	14

Sumber: data diolah

Berdasarkan tabel 15 diatas menunjukkan bahwa semua butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel komitmen profesional adalah reliabel. Nilai *cronbach alpha* untuk 14 butir

pernyataan variabel komitmen profesional sebesar $0,911 > 0,60$. Hal tersebut menunjukkan tingkat konsistensi yang dapat diterima.

Tabel 16 Hasil Uji Reliabilitas dengan *Cronbach Alpha* (Variabel Pengalaman Kerja)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	18	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	18	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.843	.844	4

Sumber: data diolah

Berdasarkan tabel 16 diatas menunjukkan bahwa semua butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel pengalaman kerja adalah reliabel. Nilai *cronbach alpha* untuk 4 butir pernyataan variabel pengalaman kerja sebesar $0,843 > 0,60$. Hal tersebut menunjukkan tingkat konsistensi yang dapat diterima.

Tabel 17 Hasil Uji Reliabilitas dengan *Cronbach Alpha*
(Variabel Kinerja Auditor Internal)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	18	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	18	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.901	.899	6

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 17 diatas menunjukkan bahwa semua butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja auditor internal adalah reliabel. Nilai *cronbach alpha* untuk 6 butir pernyataan variabel kinerja auditor internal sebesar $0,901 > 0,60$. Hal tersebut menunjukkan tingkat konsistensi yang dapat diterima.

Berikut disajikan tabel ringkasan hasil uji reliabilitas variabel independen dan variabel dependen:

Tabel 18 Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Orientasi Etis (X_1)	0,917	Reliabel
Komitmen profesional (X_2)	0,911	Reliabel
Pengalaman kerja (X_3)	0,843	Reliabel
Kinerja auditor Internal (Y)	0,901	Reliabel

Sumber: data analisis

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

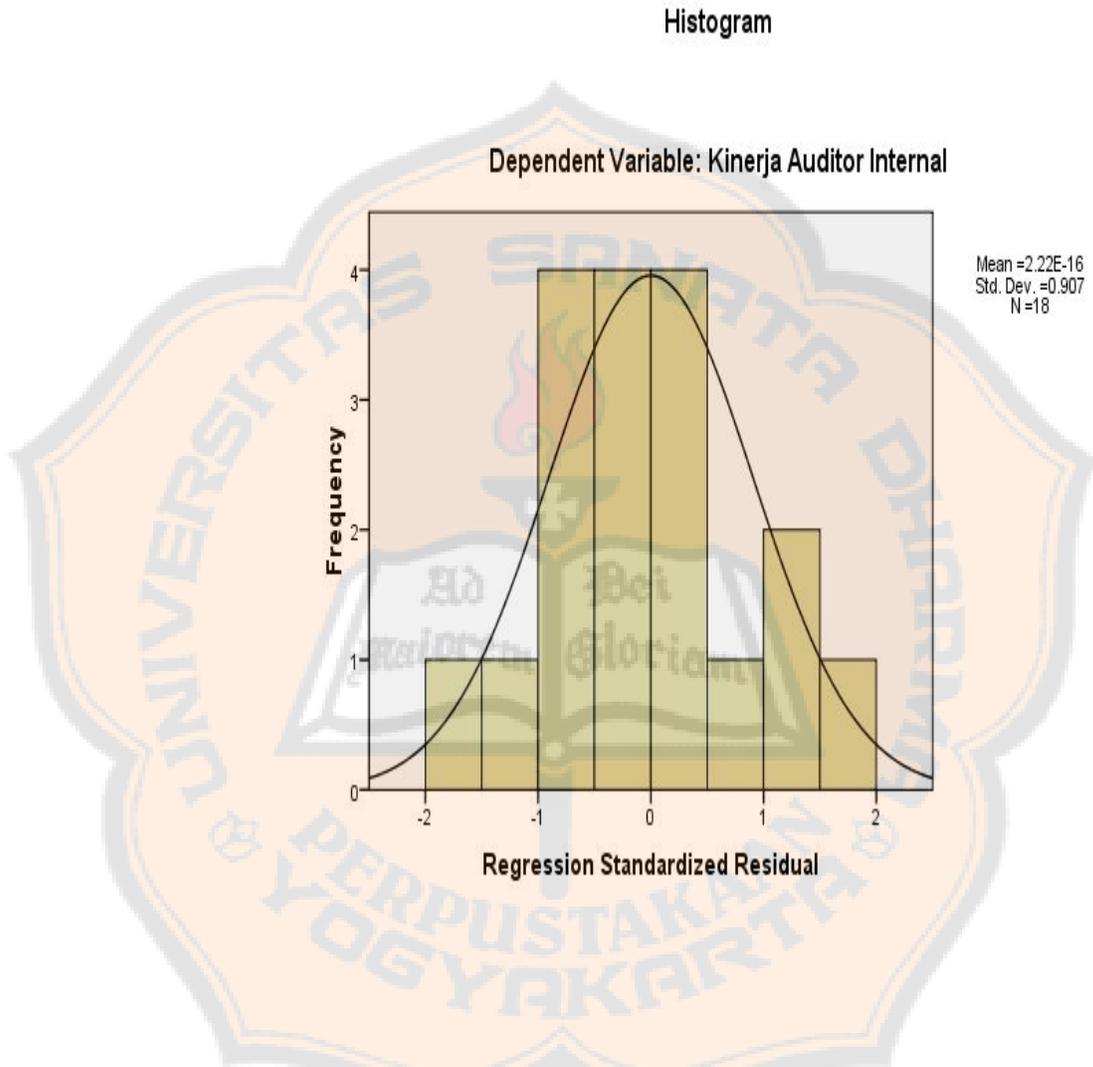
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

Ada 2 metode untuk menguji normalitas, yaitu:

1) Analisis grafik

Hasil pengujian pertama uji normalitas yaitu berupa grafik histogram membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal, sedangkan *normal probability plot* membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal.

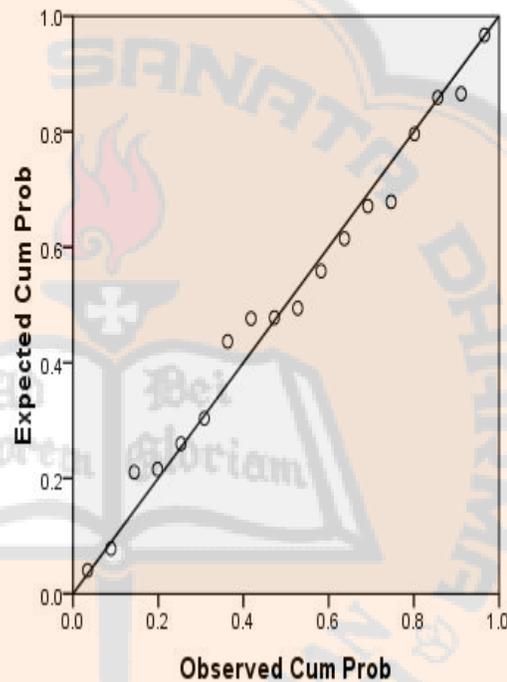
Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali 2005). Berikut hasil pengujian normalitas berupa grafik histogram dan *normal probability plot* yang dapat dilihat pada gambar.



Gambar 3 Grafik Histogram Pengaruh Orientasi Etis, Komitmen Profesional, dan pengalmana Kerja terhadap Kinerja Auditor Internal

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Auditor Internal



Gambar 4 Hasil Uji Normalitas Pengaruh Orientasi Etis, Komitmen Profesional, dan pengalmana Kerja terhadap Kinerja Auditor Internal

Berdasarkan tampilan gambar grafik histogram maupun grafik normal *probability plot* dapat disimpulkan bahwa grafik histogram menunjukkan pola distribusi yang normal. Sedangkan pada grafik

normal probability plot terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta datanya menyebar mengikuti arah garis diagonal, maka kedua grafik tersebut menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2) Analisis statistik

Uji statistik secara sederhana dapat dilakukan dengan uji statistik non parametrik kolmogrov-Smirnov:

Tabel 19 Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		18
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.21662677
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.082
	Negative	-.097
Kolmogorov-Smirnov Z		.412
Asymp. Sig. (2-tailed)		.996

a. Test distribution is Normal.

Sumber: data diolah

Hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov pada tabel 19 terlihat besarnya nilai Kolmogorov-Smirnov adalah 0,412 dan signifikan pada 0,996. Hal ini berarti bahwa signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali 2005). Cara menentukan ada tidaknya multikolonieritas yaitu dengan menentukan nilai *tolerance* dan *Variance Inflation factor* (VIF). Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolonieritas (VIF= 1/tolerance, jika VIF= 10 maka *Tolerance* = 1/10=0,1). Berikut hasil pengujian multikolonieritas antar variabel yang dapat dilihat pada tabel.

Tabel 20 Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.872	8.444		.459	.654		
Orientasi Etis	-.122	.205	-.174	-.595	.562	.482	2.075
Komitmen Profesional	.369	.148	.707	2.487	.026	.510	1.961
Pengalaman Kerja	.215	.376	.129	.570	.577	.803	1.245

a. Dependent Variable: Kinerja

Auditor Internal

Sumber: data diolah

Hasil uji multikolonieritas pada tabel 20 tampak bahwa masing-masing variabel independen memiliki nilai tolerance tidak kurang dari 0,1 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama yaitu masing-masing variabel independen memiliki nilai VIF tidak lebih dari 10. Hasil uji multikolonieritas dapat dinyatakan bahwa model regresi linier berganda terbebas dari multikolonieritas dan dapat digunakan dalam penelitian.

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dalam suatu model bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ atau periode sebelumnya. Cara mudah mendeteksi autokorelasi dapat dilakukan dengan uji Durbin Watson. Pengujian dapat dilakukan sebagai berikut

Menguji hipotesis berikut:

H_0 : tidak ada autokorelasi ($r = 0$)

H_a : ada autokorelasi ($r \neq 0$)

Model regresi berganda terbebas dari autokorelasi jika nilai Durbin Watson hitung terletak di daerah “tidak ada autokorelasi positif

dan negatif". Penentuan letak tersebut dibantu dengan tabel d_l dan d_u , dan dengan nilai k (jumlah variabel independen). Berikut hasil pengujian autokorelasi masing-masing variabel dependen dan independen.

Tabel 21 Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.650 ^a	.422	.299	3.54455	2.214

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Komitmen Profesional, Orientasi Etis

b. Dependent Variable: Kinerja Auditor Internal

Sumber: data diolah

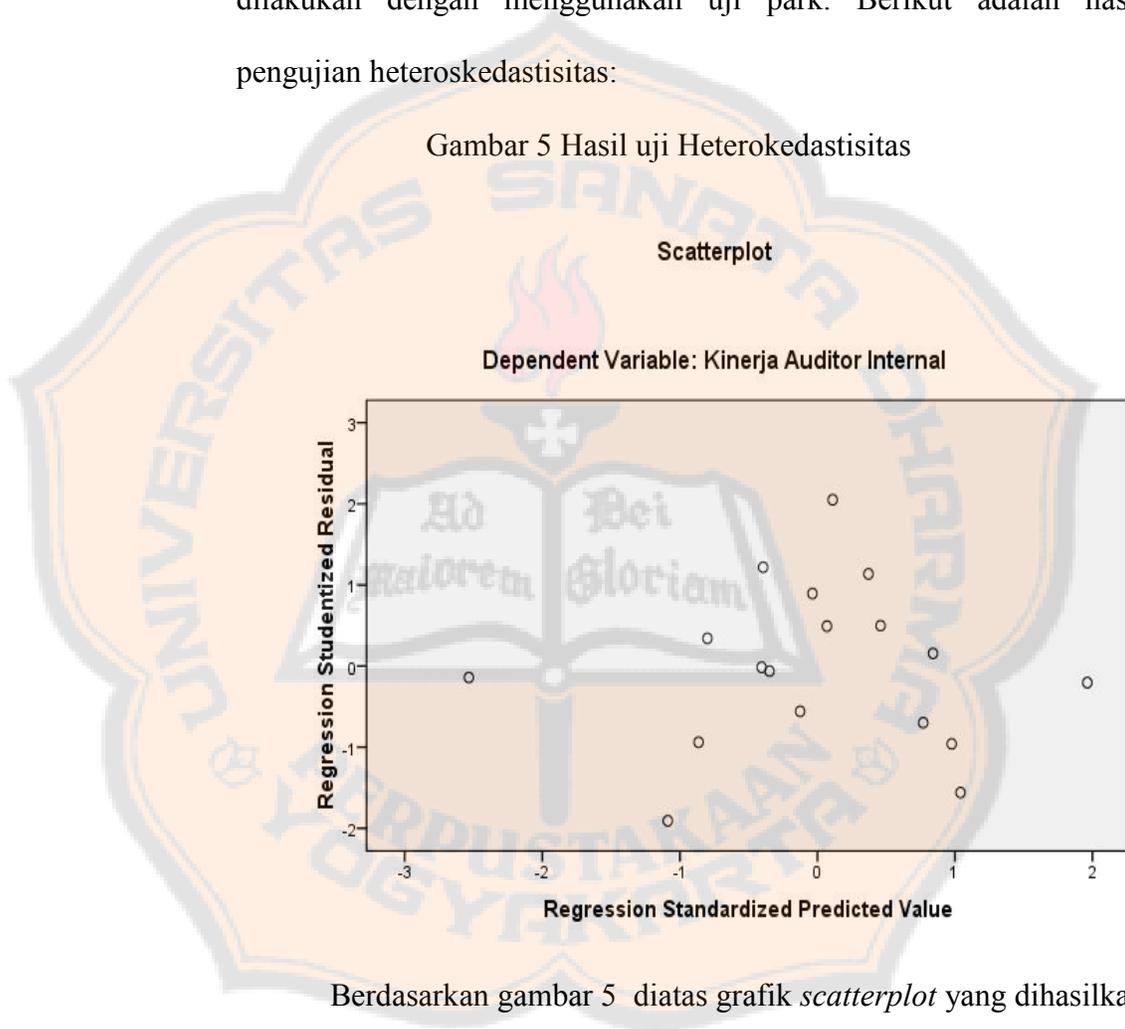
Hasil uji autokorelasi pada tabel 21 terlihat bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 2,214. Jika dibandingkan dengan tabel Durbin-Watson dengan jumlah sampel (n) = 18 dan jumlah variabel independen 3 ($K=3$) diperoleh nilai d_l (batas bawah) = 0,933 dan d_u (batas atas) = 1,696. Oleh karena nilai Durbin Watson sebesar 2,214 berada diatas d_u (1,696) dan di bawah 2,304 ($4-d_u$) maka dapat disimpulkan bahwa tidak bisa menolak H_0 yang menyatakan bahwa tidak ada autokorelasi positif atau negatif atau dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi.

d. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan

ke pengamatan lain tetap (Ghozali, 2005). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji park. Berikut adalah hasil pengujian heteroskedastisitas:

Gambar 5 Hasil uji Heterokedastisitas



Berikut disajikan tabel ringkasan hasil uji asumsi klasik:

Tabel 22 Ringkasan Hasil Uji Asumsi Klasik

No	Uji Asumsi Klasik	Hasil	Analisis	Kesimpulan
1	Normalitas	0,996	0,996>0,05	Data terdistribusi normal
2	Multikolonieritas	<i>Tolerance</i> X ₁ 0,482 X ₂ 0,510 X ₃ 0,803 VIF X ₁ 2,075 X ₂ 1,961 X ₃ 1,245	<i>Tolerance</i> > 0,1 VIF <10	Tidak ada multikolonieritas
3	Autokorelasi	2,214 dengan du 1,696	du<2,214<4 -du dengan du 1,696	Data bebas autokorelasi
4	Heteroskedastisitas	Tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y		Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber : data analisis

4. Analisis Uji Hipotesis

a. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh dari variabel independen (orientasi etika, komitmen profesional, dan pengalaman kerja) terhadap variabel dependen

(kinerja auditor internal). Berikut hasil uji persamaan regresi linier berganda yang dapat dilihat pada tabel 23:

Tabel 23 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.872	8.444		.459	.654
Orientasi Etis	-.122	.205	-.174	-.595	.562
Komitmen Profesional	.369	.148	.707	2.487	.026
Pengalaman Kerja	.215	.376	.129	.570	.577

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor Internal

Sumber: data diolah

Persamaan regresi yang digunakan yaitu :

$$Y = 3,872 - 0,122 X_1 + 0,369 X_2 + 0,215 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = kinerja auditor internal

X₁ = orientasi etis

X₂ = komitmen profesional

X₃ = pengalaman kerja

b. Uji Parsial (uji t)

Uji parsial bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial)

terhadap variabel dependen. Langkah-langkah dalam melakukan uji t adalah sebagai berikut:

Hipotesis penelitian terdiri dari Hipotesis nol (H_0) dengan Hipotesis alternatif (H_a), sebagai berikut:

1) Hipotesis pertama yaitu:

$H_{01} : \beta_1 \leq 0$, artinya orientasi etis tidak mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja auditor internal.

$H_{a1} : \beta_1 \geq 0$, artinya orientasi etis mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja auditor internal.

2) Hipotesis kedua yaitu:

$H_{02} : \beta_2 \leq 0$, artinya komitmen profesional tidak mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja auditor internal.

$H_{a2} : \beta_2 \geq 0$, artinya komitmen profesional mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja auditor internal.

3) Hipotesis ketiga yaitu:

$H_{03} : \beta_3 \leq 0$, artinya pengalaman kerja tidak mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja auditor internal.

$H_{a3} : \beta_3 \geq 0$, artinya pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja auditor internal.

P -value lebih besar dari $\alpha = 0.05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

P -value lebih kecil dari $\alpha = 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Berikut hasil uji t hitung yang dapat dilihat pada tabel 24:

Tabel 24 Hasil Uji Parsial hitung (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.872	8.444		.459	.654
Orientasi Etis	-.122	.205	-.174	-.595	.562
Komitmen Profesional	.369	.148	.707	2.487	.026
Pengalaman Kerja	.215	.376	.129	.570	.577

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Internal

Sumber: data diolah

Hasil analisis dan perhitungan *SPSS 16.0 for windows* pada tabel 24 menunjukkan bahwa:

- 1) Tes hipotesis pengaruh orientasi etis terhadap kinerja auditor internal

Hasil perhitungan dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} adalah 0,595. Diketahui nilai t_{tabel} dengan df (*degree of freedom*) adalah $n-1-k$ yaitu $(18-1-4=13)$ sebesar 1,770. Hasil pengujian ini nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ $(-0,595 \leq 1,770)$. Nilai signifikansi adalah 0,562 lebih dari 0,05. Hal ini berarti bahwa orientasi etis tidak

berpengaruh terhadap kinerja auditor internal, dengan demikian dapat disimpulkan H_{a1} ditolak dan H_0 diterima.

- 2) Tes hipotesis pengaruh komitmen profesional terhadap kinerja auditor internal

Hasil perhitungan dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} adalah 2,487. Diketahui nilai t_{tabel} sebesar 1,770. Hasil pengujian ini nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($2,487 \geq 1,770$). Nilai signifikansi adalah 0,026 kurang dari 0,05. Hal ini berarti bahwa komitmen profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor internal, dengan demikian dapat disimpulkan H_{a2} diterima dan H_0 ditolak.

- 3) Tes hipotesis pengaruh pengalaman audit terhadap kinerja auditor internal

Hasil perhitungan dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} adalah 0,570, diketahui nilai t_{tabel} sebesar 1,770. Hasil pengujian ini nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ ($0,570 \leq 1,770$). Nilai signifikansi 0,577 lebih dari 0,05. Hal ini berarti bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor internal, dengan demikian dapat disimpulkan H_{a3} ditolak dan H_0 diterima.

C. Pembahasan

1. Pengaruh orientasi etis terhadap kinerja auditor internal

Orientasi etis tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor internal. Hal ini ditunjukkan dengan hasil $t_{hitung} -0,595 \leq 1,770$ dan nilai signifikansi sebesar 0,562 lebih besar dari 0,05 dengan tingkat signifikansi 5%. Hipotesis yang telah dirumuskan sesuai dengan hasil penelitian yaitu H_{a1} ditolak dan H_0 diterima. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa orientasi etika secara signifikan tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor internal.

Variabel orientasi etis mempunyai 2 indikator, indikator idealisme dan relativisme. Indikator idealisme dikelompokkan pada pernyataan nomor 1-5 pada kuesioner. Jawaban kuesioner responden untuk indikator idealisme yang menjawab Tidak Setuju (TS) ada 9 responden (11%) , yang menjawab Tidak Pasti (TP) 34 responden (37%), yang menjawab Setuju (S) ada 34 responden (37%), yang menjawab Sangat Setuju ada 14 responden (15%). Hasil pengelompokkan skor jawaban dari tiap responden mengenai indikator idealisme pada orientasi etika diperoleh total skor dari seluruh responden pada pernyataan nomer 1-5 = 326

Indikator relativisme dikelompokkan pada pernyataan nomer 6-10 pada kuesioner. Jawaban kuesioner responden untuk indikator relativisme yang menjawab Tidak Setuju (TS) ada 5 responden (6%), yang menjawab

Tidak Pasti ada 32 responden (36%), yang menjawab Setuju ada 45 responden (50%), yang menjawab Sangat Setuju ada 7 responden (8%). Hasil pengelompokan skor jawaban dari tiap responden mengenai indikator relativisme pada orientasi etika diperoleh total skor dari seluruh responden pada pernyataan nomer 5-10 = 321

Hasil penelitian yaitu idealisme tinggi dan relativisme tinggi sehingga mengarah pada *situationist*, lebih mengarah untuk menolak kaidah moral dan menganjurkan analisis individual dari setiap situasi sehingga disebut relativistik. Menurut (Forsyth, 1992), Orang yang sangat relativistik memiliki tampilan dalam setiap situasi moral yang tidak dibatasi oleh kata-kata moral yang universal dalam pengambilan keputusan.

Auditor internal cenderung untuk menolak setiap pemikiran moral yang berhubungan dengan kesesuaian aturan, padahal dalam menjalankan profesi auditor diharuskan untuk mengikuti kaidah etis profesi auditor internal. Hal tersebut disebabkan karena auditor internal kurang memahami mengenai kode etik auditor internal, dan juga tidak adanya pelatihan untuk auditor internal di perusahaan PT. Indomarco Adi Prima, sehingga auditor internal kurang berorientasi pada kode etik internal auditing. Perusahaan juga tidak mempunyai kualifikasi khusus untuk

auditor internal harus mempunyai gelar sertifikasi profesi dari IIA, dalam melakukan perekrutan auditor internal.

Pengembangan *soft skill* auditor internal yang masih kurang juga mempengaruhi auditor menjadi kurang dapat memahami aturan, norma, serta kode etik. Gaya manajemen lebih mengutamakan pada proses audit sehingga pelatihan dan pengembangan untuk auditor internal tidak dilakukan.

Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Widyasari, 2010), yang menyatakan bahwa orientasi etis berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja auditor internal. Penelitian tersebut dilakukan pada perusahaan swasta Bank CIMB Niaga Cabang Semarang serta PT. Pertamina Persero UPMS Regional IV Jawa Tengah dan DIY.

2. Pengaruh komitmen profesional terhadap kinerja auditor internal

Komitmen profesional berpengaruh positif terhadap kinerja auditor internal. Hal ini ditunjukkan dengan hasil $t_{hitung} 2,487 > 1,770$ dan nilai signifikansi sebesar 0,026 kurang dari 0,05 dengan tingkat signifikansi 5%. Hipotesis yang telah dirumuskan sesuai dengan hasil penelitian yaitu H_{a2} diterima dan H_0 ditolak. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa komitmen profesional berpengaruh terhadap kinerja auditor internal.

Hal ini berarti semakin meningkatnya komitmen profesional auditor internal maka akan berakibat pada peningkatan kinerja auditor internal. Auditor internal yang mempunyai komitmen profesional memiliki keinginan untuk mempertahankan profesinya, penerimaan terhadap tujuan dan nilai dalam profesi, serta kemauan untuk melakukan usaha yang dibutuhkan bagi profesi.

Komitmen profesional mulai muncul pada diri auditor yaitu pada saat mereka menempuh pendidikan di perguruan tinggi, selama proses sosialisasi dalam profesi, dan pada awal kariernya. Penelitian pada auditor internal di PT. Indomarco Adi Prima mempunyai komitmen dari awal menempuh pendidikan di perguruan tinggi, terbukti semua auditor internal berasal dari bidang studi akuntansi, sehingga sesuai dengan profesi sebagai auditor internal.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Sasongko, 2010), yang mengemukakan bahwa komitmen profesional secara individu mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pengambilan keputusan etis auditor internal bank yang tergabung dalam Perhimpunan Bank Swasta nasional (PERBANAS) wilayah Jawa Timur.

Penelitian yang dilakukan oleh (Trisnaningsih 2003), menunjukkan bahwa komitmen profesional mempunyai pengaruh yang

signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Timur.

3. Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja auditor internal

Pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor internal. Hal ini ditunjukkan dengan hasil $t_{hitung} 0,570 < 1,770$ dan nilai signifikansi sebesar 0,577 lebih besar dari 0,05 dengan tingkat signifikansi 5%. Hipotesis yang telah dirumuskan sesuai dengan hasil penelitian yaitu H_{a3} ditolak dan H_0 diterima. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja audit tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor internal.

Auditor internal yang berpengalaman cenderung memiliki ketelitian dan kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya dibanding dengan auditor yang belum berpengalaman. Berdasarkan penelitian ini pengalaman kerja auditor internal tidak mempengaruhi kinerja auditor internal.

Auditor internal di PT. Indomarco Adi Prima sebagian besar responden yang memiliki pengalaman kerja dibawah 2 tahun ada 8 orang (44%). Responden yang memiliki pengalaman kerja 2-5 tahun ada 7 orang (39%). Sedangkan responden yang memiliki pengalaman kerja diatas 5 tahun ada 3 orang (17%). Auditor yang sudah berpengalaman bekerja lebih dari 2 tahun belum tentu dapat menyelesaikan masalah-

masalah yang terjadi dalam perusahaan. Auditor dalam memberikan rekomendasi untuk kemajuan perusahaan terkadang tidak sesuai dengan tujuan perusahaan. Menurut pendapat (Bedard, 1989) dan (Bouwman, 1997) dalam (Sularso, 1999), bahwa penggunaan banyaknya tahun pengalaman untuk akuntan pemeriksa sebagai satu-satunya ukuran keahlian kurang tepat. Keahlian adalah sebuah konsep yang kompleks yang tidak lengkap diukur dengan hanya satu macam ukuran saja. Pengalaman kerja audit tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor internal. Hal tersebut karena kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh pengalaman kerja saja.

Penelitian yang dilakukan (Widyasari, 2010), menunjukkan bahwa pengalaman audit tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas hasil kerja auditor internal. Penelitian ini dilakukan pada 2 KAP Publik serta perusahaan swasta yaitu Bank CIMB Niaga Cabang Semarang dan satu Badan usaha Milik Negara (BUMN) yaitu Pertamina UPMS Region IV Jawa Tengah dan DIY.

BAB VI

PENUTUP

Pada bab VI ini akan dikemukakan mengenai kesimpulan dari hasil penelitian, keterbatasan penelitian dan saran

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengujian hipotesis serta mengacu pada perumusan masalah dan tujuan dari penelitian ini, maka dapat disimpulkan:

1. Orientasi etis tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor internal. Hasil perhitungan dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ ($-0,595 \leq 1,770$). Nilai signifikansi adalah 0,562 lebih dari 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa H_{a1} ditolak dan H_0 diterima.
2. Komitmen profesional berpengaruh terhadap kinerja auditor internal. Hasil perhitungan dapat dilihat bahwa $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($2,487 \geq 1,770$). Nilai signifikansi adalah 0,026 kurang dari 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa H_{a2} diterima dan H_0 ditolak.
3. Pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor internal. Hasil perhitungan dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ ($0,570 \leq 1,770$). Nilai signifikansi 0,577 lebih dari 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa H_{a3} ditolak dan H_0 diterima.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini juga memiliki keterbatasan sehingga banyak kekurangan dalam penulisan skripsi, keterbatasan itu antara lain:

1. Penelitian dengan cara pengisian kuesioner yang tidak ditunggu dapat menimbulkan persepsi yang berbeda antara responden dan penulis. Responden terkadang tidak paham mengenai maksud dari pernyataan-pernyataan dalam kuesioner tersebut.
2. Jumlah auditor internal sebagai sampel penelitian ini sangat terbatas. Hal tersebut rentan terhadap munculnya kesalahan pengukuran.

C. Saran

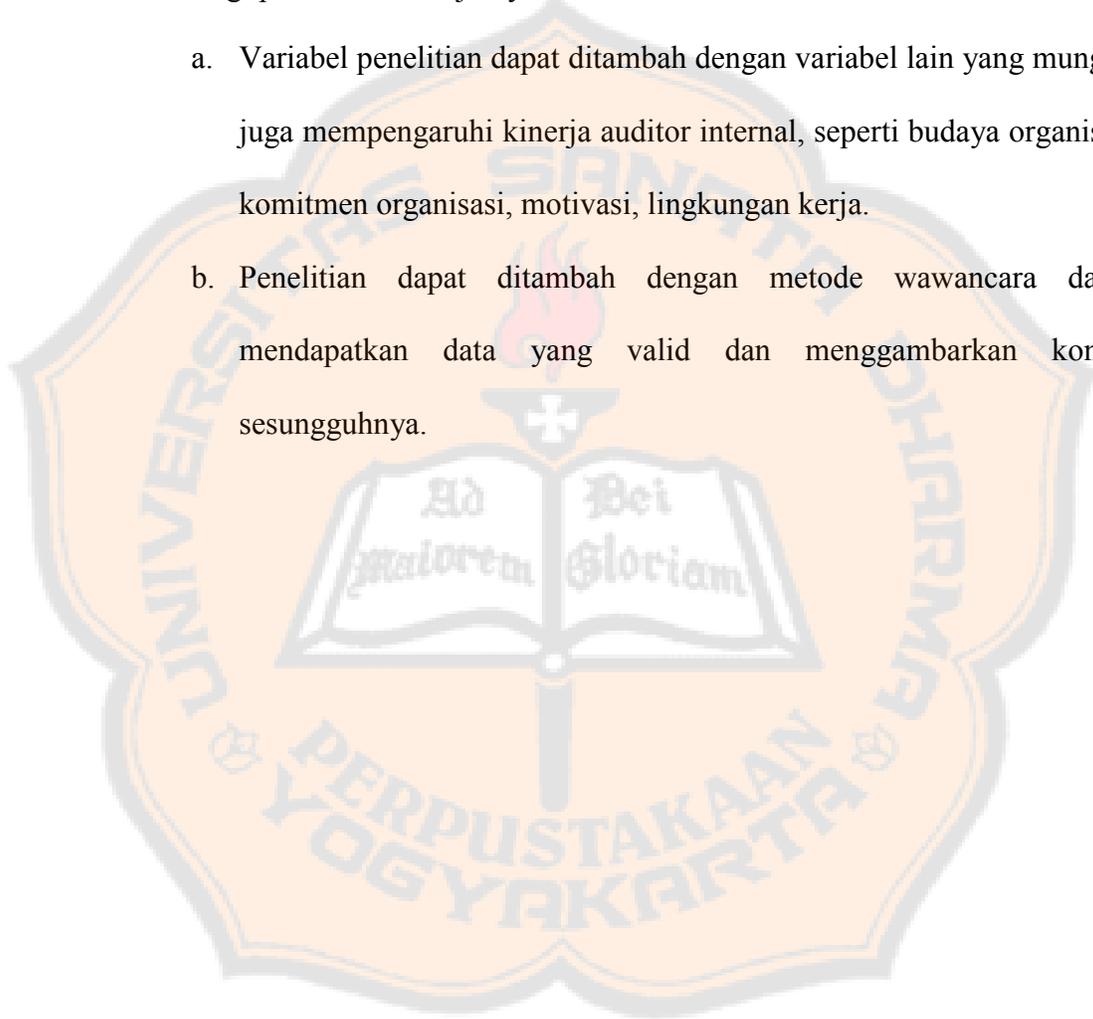
Keterbatasan penelitian yang telah diungkapkan maka dapat diberikan saran-saran, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan:
 - a. Penelitian ini dapat memberikan informasi untuk perusahaan bahwa pentingnya pengaruh keperilakuan profesi auditor internal terhadap hasil kinerja audit. Informasi ini diharapkan dapat memacu auditor internal untuk selalu berpegang teguh pada komitmen profesi serta bertindak secara etis dalam menjalankan profesinya.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang terkait sebagai dasar dalam mempertimbangkan rekrutmen dan

pengembangan sumberdaya organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor internal secara optimal.

2. Bagi penelitian selanjutnya:

- a. Variabel penelitian dapat ditambah dengan variabel lain yang mungkin juga mempengaruhi kinerja auditor internal, seperti budaya organisasi, komitmen organisasi, motivasi, lingkungan kerja.
- b. Penelitian dapat ditambah dengan metode wawancara dalam mendapatkan data yang valid dan menggambarkan kondisi sesungguhnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, Wuryan. 2008. *Audit Internal*. Edisi Kesatu. BPFE, Yogyakarta.
- Aranya, N., J. Pollock, and J. Amemic. 1981. "An Examination of Professional Commitment in Public Accounting". *Accounting, Organization and Society*. Vol. 4, No. 4, pp. 271-280.
- Arens, A. Alvin, Loebbecke, James. K, Yusuf, Amir Abadi. 1993. *Auditing Pendekatan terpadu*. Edisi I. Salemba Empat, Jakarta.
- Barnett, T.K. Bass dan G. Brown. 1994. "Ethical Ideology and Ethical Judgement Regarding Ethical Issues in Business". *Journal of Business Ethics* 13. hal 469- 480.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi Keempat. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Grahita, Bhrasatya Prabowo. 2010. "Pengaruh Komitmen Organisasional dan Komitmen Profesional terhadap Kepuasan Kerja Auditor (Studi Empiris pada beberapa Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta)". Universitas Sanata dharma, Yogyakarta.
- J. Brooks dan Paul Dunn. 2003. *Etika Bisnis dan Profesi untuk Direktur, Eksekutif, dan Akuntan*. Edisi kelima Buku 1. Salemba Empat, Jakarta.
- Jusup, Al. Haryono. 2001. *Auditing*. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia.web. <http://kbbi.web.id> diakses tanggal 2 Oktober 2013.
- Knoers dan Haditono. 1999. *Psikologi Perkembangan: Pengantar dalam Berbagai Bagiannya*. Cetakan ke-12. Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Larkin, Joseph M. 2000. "The Ability of Internal Auditors to Identify Ethical Dilemmas". *Journal of Business Ethics*. 23, pp. 401-409.
- Machmud, A.IIham dan Frans A. Rumat. 2005. " *Etika dan perilaku*". Universitas Hasanuddin, Makassar.

- Munawir, S. 1995. *Auditing Modern*. BPFE, Yogyakarta.
- Raharjo, Nindita P. 2009. “ Pengaruh Orientasi Etika terhadap Komitmen dan Sensitivitas Etika Akuntan Publik (Studi Kasus terhadap KAP asing). *Skripsi tidak dipublikasikan* Universitas Diponegoro, Semarang.
- Sasongko, Budi. 2010. *Internal Auditor dan Dilema Etika*. (<http://www.theakuntan.com>, diakses tanggal 28 Oktober 2013)
- Sawyer, L. B., Mortimer A. D., dkk. 2005. *Audit Internal Sawyer*, Buku 1, Edisi 5, Terjemahan Desi Andhariyani. Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono. 2007. *Statistika untuk Penelitian*. Alfabeta, Bandung.
- Sularso, Sri dan Na'im Ainun. 1999. “ Analisis Pengaruh Pengalaman Akuntan pada Pengetahuan dan Penggunaan Intuisi dalam mendeteksi Kekeliruan”. Universitas Sebelas Maret, Solo.
- Mesakh S. Irawan. 2011. “Pengaruh Komitmen Profesional dan Nilai Etika Organisasi terhadap Pengambilan Keputusan Etis Internal Auditor”. *Skripsi tidak dipublikasikan*. Universitas Atma Jaya, Yogyakarta.
- Trisnaningsih, Sri. 2003. “Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Kerja Auditor: Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Timur). Universitas Pembangunan Nasional Veteran”, Yogyakarta.
- Tugiman, Hiro dkk. 1997. *Standar Profesional Audit Internal*. Kanisius, Yogyakarta.
- .1997. *Pandangan Baru Internal Auditing*. Kanisius, Yogyakarta.
- .2012. *Etika (Rambu-Rambu Kehidupan)*. Kanisius, Yogyakarta.
- Widyasari, Malika. 2010. “ Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Hasil Kerja Auditor Internal dan Eksternal”. *Skripsi tidak dipublikasikan*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Yayasan Pendidikan Internal Audit (YPIA). 2008. *Standar Profesi Audit Internal*. Penerbit Graha Sucofindo, Jakarta.

LAMPIRAN



**SURAT KETERANGAN**

Dengan ini kami selaku pimpinan auditor internal PT. Indomarco Adi Prima yang beralamat Jl. Jendral Sudirman Kav. 76-78 Jakarta Selatan menerangkan bahwa yang tercantum di bawah ini :

Nama : Catharina Hastin Bestari Putri
No. Mahasiswa : 102114112
Jurusan : Akuntansi
Status : Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma
Yogyakarta.

Telah benar-benar melakukan penyebaran kuesioner untuk penelitian dalam rangka menyusun skripsi dengan judul “Pengaruh Orientasi Etika, Komitmen Profesional, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Auditor Internal: Studi Kasus di Auditor Internal PT. Indomarco Adi Prima”.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 12 Maret 2014


INDOMARCO
PT INDOMARCO ADI PRIMA
Kantor Pusat

Wilvan
Head of Audit Department

PT. INDOMARCO ADI PRIMA

Sudirman Plaza
Indofood Tower, 19th Floor
Jl. Jend. Sudirman Kav. 76 - 78
Jakarta 12910, Indonesia

T. +6221 5795 8822
F. +6221 5793 7528 - 29
www.indofood.co.id

KUESIONER

Kepada Yth:

Bapak/Ibu/Sdr/i

Dalam rangka penelitian mengenai “Pengaruh Orientasi Etika, Komitmen Profesional, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Auditor Internal” untuk penyelesaian skripsi di Program Studi Akuntansi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta, saya memohon bantuan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini. Penelitian ini akan sangat berguna bagi saya dan untuk pengembangan profesi auditor internal pada umumnya. Saya akan merahasiakan identitas Bapak/Ibu/Sdr/i.

Atas bantuan dan partisipasinya saya ucapkan terima kasih.

Data Responden

Jawab dengan cara memberi tanda silang (x).

1.	Jenis Kelamin	<input type="checkbox"/> Laki-Laki <input type="checkbox"/> Perempuan
2.	Pengalaman kerja sebagai auditor internal	<input type="checkbox"/> dibawah 2 tahun <input type="checkbox"/> 2-5 tahun <input type="checkbox"/> diatas 5 tahun
3.	Pendidikan terakhir *	<input type="checkbox"/> S1 <input type="checkbox"/> S1 dan Profesi akuntansi <input type="checkbox"/> S2 <input type="checkbox"/> S2 dan Profesi akuntansi <input type="checkbox"/> S3 <input type="checkbox"/> S3 dan Profesi akuntansi
4.	Bidang pendidikan	<input type="checkbox"/> Akuntansi <input type="checkbox"/> Non-Akuntansi

(*pilih salah satu saja)

Petunjuk pengisian :

Pilihlah salah satu antara skor 1 sampai dengan 5 dengan cara memberi tanda silang (x) pada item-item pernyataan yang telah disediakan; Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Pasti (TP), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS)

Pada bagian ini setiap pernyataan digunakan untuk penilaian tentang Orientasi Etika, Komitmen Profesional, dan Pengalaman Kerja di tempat anda bekerja sebagai auditor internal.

BAGIAN A : ORIENTASI ETIKA

Pernyataan mengenai orientasi etika menekankan pada konsep diri dan perilaku pribadi dalam bertindak sesuai dengan nilai-nilai moral dan prinsip etika profesi auditor internal. Hal yang perlu diperhatikan dalam orientasi etika adalah nilai-nilai yang mempunyai manfaat tidak hanya untuk kepentingan pribadi auditor tetapi untuk kepentingan banyak pihak di perusahaan,

NO	PERNYATAAN	STS	TS	TP	S	SS
1.	Seseorang dalam mengambil keputusan tidak merugikan orang lain baik secara fisik maupun psikologis					
2.	Kepentingan orang lain menjadi perhatian paling penting dalam suatu masyarakat					
3.	Tindakan yang sesuai dengan moral merupakan tindakan yang ideal dan harus dilakukan					
4.	Seseorang tidak boleh melakukan tindakan hanya untuk kepentingan sendiri					
5.	Pada saat akan mengambil keputusan harus paham konsekuensi negatif maupun positif yang akan terjadi					
6.	Anggapan melakukan kebohongan itu dinilai bermoral atau tidak bermoral tergantung situasi yang terjadi					

7.	Penetapan aturan etika secara tegas, membuat manusia akan bertindak sesuai moral yang baik.					
8.	Prinsip-prinsip moral hanya untuk melihat bagaimana seseorang bertingkah laku hal tersebut bukan untuk menilai sifat orang.					
9.	Tindakan dikatakan etis atau tidak itu tergantung penilaian masing-masing individu					
10.	Adanya perbedaan adat istiadat, ajaran, dan tata cara bukan sesuatu yang dapat dianggap sebagai suatu perbedaan karakteristik dari prinsip-prinsip moral tertentu					

BAGIAN B :KOMITMEN PROFESIONAL

Pernyataan mengenai komitmen profesional akan melihat tingkat loyalitas auditor internal terhadap profesinya. Adanya komitmen profesional akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Para profesional dalam melaksanakan tugas-tugasnya lebih ingin mentaati norma, standar profesi, dan kode etik profesi dalam melaksanakan pekerjaan sebagai auditor internal.

NO	PERNYATAAN	STS	TS	TP	S	SS
Penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari profesi						
11.	Saya sangat mencintai profesi saya sebagai auditor internal					
12.	Saya merasa bahwa perilaku profesional yang ada pada profesi auditor internal tidak cocok dengan saya					
13.	Saya akan menerima penugasan audit dalam pekerjaan saya sebagai auditor internal					
14.	Saya sangat sulit untuk dapat menyepakati standar-standar profesi auditor internal					
15.	Profesi auditor internal Sebenarnya tidak bermanfaat untuk saya selama ini					

Kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan profesi						
16.	Saya sangat peduli dengan perkembangan yang berkaitan dengan profesi auditor internal.					
17.	Saya merasa bahwa profesi auditor internal merupakan profesi yang sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
18.	Saya selalu berusaha agar profesi auditor internal dapat dihormati masyarakat					
Kepentingan/keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam profesi						
19.	Saya merasa bangga dengan profesi saya sebagai auditor internal					
20.	Saya beranggapan bahwa profesi auditor internal adalah pekerjaan yang sangat penting					
21.	Memutuskan untuk bekerja sebagai auditor internal sebenarnya adalah suatu kesalahan					
22.	Bagi saya, profesi auditor internal adalah profesi yang sangat cocok dibandingkan profesi lainnya					
23.	Saya sangat senang saat memutuskan bahwa karir saya adalah berprofesi sebagai auditor internal					
24.	Saya tidak mempunyai keinginan untuk berganti profesi selain auditor internal					

BAGIAN C :PENGALAMAN KERJA

Pernyataan mengenai pengalaman kerja untuk melihat prediksi kinerja auditor internal. Semakin tinggi pengalaman auditor, maka akan semakin mampu dan mahir auditor menguasai tugasnya sendiri maupun aktivitas yang diauditnya

NO	PERNYATAAN	STS	TS	TP	S	SS
25.	Saya memiliki pengalaman mengenai audit internal yang memadai					
26.	Saya selalu melakukan diskusi mengenai pekerjaan dengan rekan sekerja saya					
27.	Adanya program pelatihan membantu saya dalam mencapai tujuan profesional					
28.	Auditor senior memberikan masukan sehubungan dengan pekerjaan saya					

BAGIAN D : KINERJA AUDITOR INTERNAL

Pernyataan mengenai kinerja auditor internal untuk melihat hasil kerja auditor internal secara keseluruhan yang dicapai auditor internal dalam menjalankan pekerjaannya.

NO	PERNYATAAN	STS	TS	TP	S	SS
29.	Saya dapat menyelesaikan tugas audit sesuai yang diberikan oleh manager audit					
30.	Saya dapat menggunakan jam kerja secara tepat waktu dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan audit dengan baik					
31.	Saya melakukan aktivitas sesuai kebijakan dan prosedur perusahaan					
32.	Saya dapat melakukan persiapan pembuatan laporan perencanaan audit dengan baik					
33.	Saya dapat melakukan ketepatan penyerahan laporan audit dengan baik					
34.	Saya dapat memberikan rekomendasi yang berguna dalam membantu perusahaan mencapai tujuan bisnis					

REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN

Resp	Pglmn kerja	Pendidikan Terakhir	Bdg Pend	Pernyataan										Σ
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	2-5 thn	S1	Akuntansi	3	4	4	3	5	3	4	5	4	4	39
2	2-5 thn	S1 dan Profesi Akuntansi	Akuntansi	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	40
3	2-5 thn	S1 dan Profesi Akuntansi	Akuntansi	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	30
4	< 2 thn	S1	Akuntansi	3	3	3	3	3	4	3	4	4	2	32
5	< 2 thn	S1	Akuntansi	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	33
6	< 2 thn	S1	Akuntansi	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	33
7	< 2 thn	S1 dan Profesi Akuntansi	Akuntansi	2	4	3	2	2	3	2	3	3	2	26
8	< 2 thn	S1	Akuntansi	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	48
9	< 2 thn	S1	Akuntansi	5	4	2	4	5	4	4	4	4	4	40
10	< 2 thn	S1	Akuntansi	2	4	2	3	2	3	2	3	4	4	29
11	< 2 thn	S1	Akuntansi	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42
12	diatas 5 thn	S1	Akuntansi	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
13	2-5 thn	S1	Akuntansi	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	45
14	2-5 thn	S1 dan Profesi Akuntansi	Akuntansi	4	3	3	4	4	2	4	2	3	3	32
15	2-5 thn	S1	Akuntansi	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	33
16	diatas 5 thn	S1	Akuntansi	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31
17	2-5 thn	S1	Akuntansi	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	diatas 5 thn	S1	Akuntansi	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	33

Resp	Pernyataan																										
	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	Σ	25	26	27	28	Σ	29	30	31	32	33	34	Σ
1	3	4	4	3	5	4	3	5	5	4	5	4	4	4	57	5	4	4	5	18	3	3	2	3	4	4	19
2	4	4	3	4	3	3	4	5	3	4	4	4	4	4	53	4	5	5	4	18	4	4	4	4	4	4	24
3	4	3	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	45	3	4	4	4	15	2	4	3	4	3	4	20
4	4	3	4	4	3	2	3	3	2	3	4	4	2	3	44	4	5	5	4	18	4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	4	4	3	4	3	3	2	3	4	4	2	3	47	4	5	5	4	18	4	4	4	4	4	4	24
6	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	2	3	3	47	3	3	4	4	14	3	3	3	3	4	4	20
7	3	3	2	3	3	4	2	2	3	2	3	3	2	4	39	4	5	5	4	18	3	4	4	3	3	3	20
8	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	68	4	4	4	4	16	5	4	4	4	5	4	26
9	4	3	5	5	3	5	3	4	3	4	3	3	4	4	53	3	3	4	3	13	4	3	3	5	3	5	23
10	3	3	4	3	4	2	3	2	4	2	3	4	4	2	43	2	4	4	2	12	3	2	2	3	3	3	16
11	4	4	5	4	4	5	4	3	4	5	5	5	4	5	61	3	3	3	3	12	4	3	3	4	3	4	21
12	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	55	4	3	3	4	14	4	4	4	5	4	5	26
13	2	4	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	37	2	3	3	2	10	2	2	2	2	4	2	14
14	2	2	3	2	4	3	4	4	2	2	4	3	3	2	40	4	4	4	4	16	2	2	2	2	2	2	12
15	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	51	4	3	3	3	13	3	5	5	5	5	5	28
16	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	48	3	4	4	3	14	3	3	3	3	4	3	19
17	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
18	3	4	5	3	5	5	4	4	5	3	3	3	3	3	53	4	5	5	4	18	3	4	4	3	4	3	21

1. Hasil uji validitas

a. Variabel orientasi etika

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	32.3333	28.235	.705	.817	.909
p2	32.3333	31.882	.623	.631	.913
p3	32.6111	30.252	.674	.624	.909
p4	32.3889	28.840	.757	.802	.904
p5	32.0556	26.997	.798	.821	.902
p6	32.5000	32.382	.537	.541	.916
p7	32.3889	28.016	.859	.865	.898
p8	32.1111	29.516	.673	.690	.910
p9	32.2778	31.507	.700	.771	.909
p10	32.5000	30.971	.645	.578	.911

b. Variabel komitmen profesional

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p11	46.3333	56.706	.645	.925	.904
p12	46.2222	58.771	.619	.924	.905
p13	46.0000	57.529	.596	.890	.905
p14	46.4444	59.320	.482	.973	.909
p15	46.2222	59.595	.470	.986	.910
p16	46.0556	57.114	.558	.886	.907
p17	46.5000	56.735	.648	.785	.903
p18	46.3333	55.647	.623	.923	.905
p19	46.4444	56.614	.552	.983	.908
p20	46.5556	51.908	.923	.936	.891
p21	46.0000	58.000	.621	.845	.905
p22	46.3333	58.353	.567	.949	.906
p23	46.6111	58.369	.593	.873	.906
p24	46.5000	54.500	.769	.940	.898

c. Variabel pengalaman kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p25	11.6111	3.899	.642	.783	.817
p26	11.2222	3.712	.693	.866	.795
p27	11.1111	3.987	.686	.869	.799
p28	11.5556	3.791	.695	.789	.794

d. Variabel kinerja auditor internal

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p29	17.8333	13.324	.633	.572	.897
p30	17.7222	12.330	.807	.920	.871
p31	17.8333	12.029	.804	.926	.871
p32	17.5556	11.908	.816	.927	.869
p33	17.4444	14.261	.543	.480	.908
p34	17.4444	12.261	.774	.920	.876

2. Uji Reliabilitas

a. Variabel orientasi etika

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	18	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	18	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.917	.919	10

b. Variabel komitmen profesional

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	18	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	18	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.911	.910	14

c. Variabel pengalaman kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	18	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	18	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.843	.844	4

d. Variabel kinerja auditor internal

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	18	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	18	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.901	.899	6

TABEL UJI ASUMSI KLASIK

1. Uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		18
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.21662677
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.082
	Negative	-.097
Kolmogorov-Smirnov Z		.412
Asymp. Sig. (2-tailed)		.996

a. Test distribution is Normal.

2. Uji multikolonieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.872	8.444		.459	.654		
Orientasi Etika	-.122	.205	-.174	-.595	.562	.482	2.075
Komitmen Profesional	.369	.148	.707	2.487	.026	.510	1.961
Pengalaman Kerja	.215	.376	.129	.570	.577	.803	1.245

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor Internal

3. Uji autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.650 ^a	.422	.299	3.54455	2.214

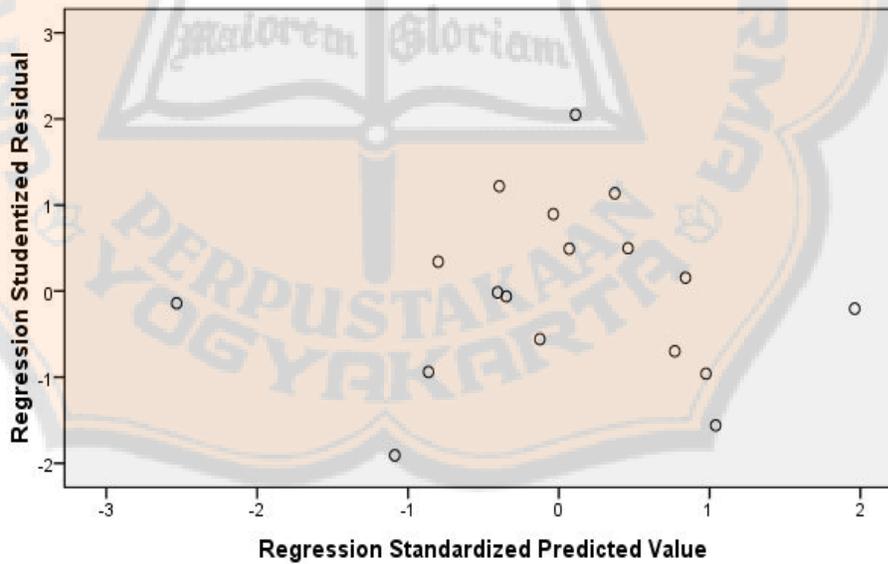
a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Komitmen Profesional, Orientasi Etika

b. Dependent Variable: Kinerja Auditor Internal

4. Uji heteroskedastisitas

Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Auditor Internal



TABEL UJI HIPOTESIS

1. Uji parsial (uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.872	8.444		.459	.654
	Orientasi Etika	-.122	.205	-.174	-.595	.562
	Komitmen Profesional	.369	.148	.707	2.487	.026
	Pengalaman Kerja	.215	.376	.129	.570	.577

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor Internal