

JURNAL EKONOMIKA SYARIAH

Jornal of Economic Studies

Vol. 2 No. 1 Januari - Juni 2018

ANALISIS PENGARUH ANGKATAN KERJA DAN INFLASI TERHADAP PERDAGANGAN INTERNASIONAL DI INDONESIA DALAM KAJIAN EKONOMI MAKRO ISLAM

Amsah Hendri Doni, Iiz Izmuddin

PENGARUH PROFESIONALISME DAN KOMITMEN ORGANISAS TERHADAP KINERJA INTERNAL AUDITOR (Pada PDAM Kota Bandung)

Feni Lestari

MORAL EKONOMI PETANI MISKIN DI JORONG TABEL NAGARI TABEL KECAMATAN PARIANGAN KABUPATEN TANAH DATAR DAN IMPLIKASINYA TERHADAP PENGENTASAN KEMISKINAN

Vivi Yulia Nora

PENGARUH RASIO SOLVABILITAS TERHADAP KINERJA KEUANGAN PADA SEKTOR PERBANKAN DI BURSA EFEK INDONESIA PERIODE 2012 - 2016

Fitria

HUBUNGAN SIMULTAN ANTARA AKTIVITAS PENGAWASAN PERUSAHAAN DENGAN KINERJA PERUSAHAAN DI BURSA EFEK INDONESIA

Habibatur Ridhah

PENGARUH PROFITABILITAS DAN LEVERAGE TERHADAP TANGGUNG JAWAB SOSIAL PERUSAHAAN (CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY) PADA PT BANK SYARIAH BUKOPIN

Indah Tri Wulandari, Tartila Devy

ANALISIS EFEKTIVITAS DAN EFISIENSI PENGGUNAAN ANGGARAN BELANJA PADA KOMISI PEMILIHAN UMUM PERIODE 2011-2015

(studi Kasus Pada Komisi Pemilihan Umum Kota Payakumbuh)

Adilla Juita Siska, Nono Afrianto



**PENGARUH PROFESIONALISME DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA INTERNAL AUDITOR
(Studi Kasus PDAM Kota Bandung)**

Feny Lestari

Amik Padang

Email : emiratesfeny@gmail.com

Diterima: 29 Januari 2018

Direvisi : 25 April 2018

Diterbitkan: 30 Juni 2018

Abstract

This research purpose to study about the influence of professionalism and organizational commitment toward the performance of internal auditors at PDAM Bandung. The method used in this research is analytical descriptive method. Data collection techniques by literature studies and field studies, used 17 people respondents. Data quality tested by validity test and reliability test. Classic assumption test consisting of multicoleniarity test, heteroscedasticity test and normality test as substantial test for multiple linear regression research. The results of the study show that professionalism and organizational commitment have a positive effect to the internal performance of auditors.

Keywords: *Professionalism, Organizational commitment, internal auditor performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mempelajari tentang pengaruh profesionalisme dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor internal di PDAM Bandung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analitik. Teknik pengumpulan data dengan studi literatur dan studi lapangan, menggunakan 17 orang responden. Kualitas data diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji asumsi klasik yang terdiri dari uji multikoleniaritas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas sebagai uji substansial untuk penelitian regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja internal auditor.

Kata kunci: Profesionalisme, Komitmen organisasi, kinerja auditor internal

1. PENDAHULUAN

Sejalan dengan konsep era globalisasi, maka sebagai konsekuensinya makin banyak masalah yang harus dihadapi oleh suatu perusahaan dalam persaingan usaha yang semakin kompetitif dan kompleks tersebut. Keadaan ini menuntut para pimpinan atau manajemen perusahaan untuk dapat mengelola

perusahaannya secara lebih efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal ini membuat pimpinan tidak dapat lagi secara langsung mengawasi aktivitas perusahaan se-hingga harus mendelegasikan sebagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang dipikulnya kepada pihak lain, yaitu auditor internal.

Auditor internal mempunyai tugas menentukan apakah kebijakan dan prosedur yang ditetapkan manajemen puncak sudah dipatuhi, menentukan baik atau tidaknya penjagaan terhadap kekayaan organisasi, menentukan efisiensi dan efektifitas prosedur kegiatan organisasi, serta menentukan keandalan informasi yang di hasilkan oleh berbagai bagian organisasi. Selanjutnya konsep professional internal auditor menjadi hal yang sangat penting di karenakan pengelolaan sumber daya manusia menjadi salah satu indikator keberhasilan suatu perusahaan. Apabila tuntutan kerja yang dibebankan pada individu tidak sesuai dengan kemampuannya maka kinerja yang diharapkan akan sulit tercapai.

Komitmen organsasi mengacu pada respon emosional pada pekerjaan serta keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin di capai organisasi. Auditor yang komitmen terhadap profesinya, maka akan loyal terhadap profesinya.

Penelitian ini dilakukan pada PDAM Kota Bandung yang dimiliki oleh Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) berdasarkan Peraturan Daerah (Perda) Kotamadya Bandung Nomor 7/PD/1974. Adapun ketertarikan penulis melakukan penelitian di PDAM Kota Bandung ini dikarenakan penulis menemukan beberapa keterbatasan atau kelemahan organisasi dalam menjalankan tanggung jawabnya sebagai Auditor internal PDAM Kota Bandung seperti masih terbatasnya jumlah Auditor Internal PDAM Kota Bandung yang bergelar QIA (Qualified Internal Auditor) dan masih ada auditor internal yang memiliki komitmen organisasi yang rendah, sehingga belum maksimal dalam mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan manajemen.

Berdasarkan hal di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul : “ Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Internal Auditor (studi kasus PDAM Kota Bandung) ”.

Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh profesionalisme dan komitmen organisasi terhadap kinerja internal auditor pada PDAM kota Bandung. Selanjutnya penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan untuk dapat menyusun suatu informasi sebagai bahan rekomendasi sehingga dapat meningkatkan kinerja internal auditor melalui profesionalisme dan komitmen organisasi.

2. LANDASAN TEORI

Akuntansi Perilaku

(Behavioral Accounting)

Konsep perilaku (*behavioural concept*) pada awalnya merupakan kajian bidang utama dalam psikologi dan sosial psikologi, tetapi faktor-faktor psikologi dan sosial psikologi seperti motivasi, persepsi, sikap dan personalitas sangat relevan dengan bidang akuntansi (Siegel dan Marconi, 1986). Penelitian ini mengkaji tentang aspek perilaku manusia seperti profesionalisme, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja internal auditor.

Teori Sikap dan Perilaku

Teori sikap dan perilaku dikembangkan oleh Triandis (1971), menyatakan bahwa perilaku ditentukan oleh sikap, aturan-aturan sosial dan kebiasaan. Sikap menurut Fishbein dan Jazen (1975) menyatakan:

- 1) Sikap dapat dipelajari
- 2) Sikap mendefinisikan prediposisi kita terhadap aspek-aspek yang terjadi di dunia

- 3) Sikap memberikan dasar perasaan bagi hubungan antara pribadi kita dengan orang lain
- 4) Sikap diatur dan dekat dengan inti kepribadian. Menurut Robbins (2003) sikap adalah pernyataan evaluatif, baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan tentang obyek, orang, atau peristiwa. Sikap mencerminkan bagaimana seseorang merasakan sesuatu.

Pengertian Internal Auditing

Audit internal menurut Konsorsium Organisasi Profesi Audit Internal (2004) adalah kegiatan assurance dan konsultasi yang independen dan objektif yang dirancang untuk memberikan nilai tambah dan meningkatkan kegiatan operasi organisasi. Audit internal membantu organisasi untuk mencapai tujuannya melalui suatu pendekatan yang sistematis dan teratur untuk mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas pengelolaan risiko, pengendalian, dan proses *governance*."

Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa internal auditing merupakan:

1. Suatu aktivitas independen dan objektif;
2. Aktivitas pemberian jaminan dan konsultasi;
3. Dirancang untuk memberikan nilai tambah serta meningkatkan kegiatan operasi organisasi;
4. Membantu organisasi dalam usaha mencapai tujuannya;
5. Memberikan suatu pendekatan disiplin yang sistematis untuk mengevaluasi dan meningkatkan suatu keefektifan manajemen risiko, pengendalian proses pengaturan dan pengelolaan organisasi.

Analisis Individual dan Pekerjaan

Profesionalisme suatu pekerjaan mendapat perhatian para cendekiawan dan praktisi seperti Abbott (1988) yang

menyediakan cara perlakuan berlebihan dari penggunaan, negosiasi dan kadang-kadang penurunan pernyataan profesional. Organisasi berkeahlian khusus seperti sebuah profesi memiliki konsekuensi berbeda untuk anggota pekerjaan, klien, kompetitor.

Profesionalisme

Profesionalisme menurut Hiro Tugiman (2009) adalah suatu sikap dan perilaku seseorang dalam melakukan profesi tertentu. Seseorang yang profesional, disamping mempunyai keahlian dan kecakapan teknis juga harus mempunyai kesungguhan dan ketelitian bekerja, mengejar kepuasan orang lain, keberanian menanggung risiko, ketekunan dan ketabahan hati, integritas tinggi, konsistensi dan kesatuan pikiran, kata dan perbuatan.

Dalam melaksanakan pekerjaannya, menurut Hiro Tugiman (2009) auditor harus mengikuti standar profesi yang dibuat oleh *Institute of Internal Auditor (IIA)* yang meliputi:

1. Independensi
Independensi auditor internal dapat dicapai jika direktur departemen audit internal bertanggung jawab kepada seseorang dalam organisasi yang memiliki kewenangan memadai untuk memastikan cakupan audit yang luas serta pertimbangan yang cukup.
2. Kemampuan Profesional
Standar praktek mengakui perlunya keahlian, kompetensi, dan kemahiran dalam melaksanakan audit internal, selain itu auditor internal harus memiliki pengetahuan, keterampilan, dan disiplin untuk melaksanakan tanggung jawab audit.
3. Ruang Lingkup Pekerjaan
Ruang lingkup pekerjaan internal auditor harus meliputi pengujian dan evaluasi terhadap kecukupan dan efektifitas system pengendalian intern serta kualitas pelaksanaan tanggung jawab yang diberikannya.

4. Pelaksanaan Pekerjaan Audit

Pelaksanaan pekerjaan audit menetapkan sasaran pelaksanaan, dalam standar ini berkaitan dengan tindak lanjut yang mengharuskan auditor internal untuk terlibat dalam menilai tindakan yang diambil berdasarkan temuan audit yang dilaporkan dan setiap rekomendasi yang diberikan.

5. Pengelolaan Departemen Audit Internal

Standar ini memberikan petunjuk dari mulai mengeluarkan pernyataan hingga menetapkan serta mempertahankan program pengendalian mutu.

Komitmen Organisasi

Konsep komitmen organisasi telah didefinisikan dan diukur dengan berbagai cara yang berbeda. Menurut Robbins (2003) komitmen organisasi merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka terhadap organisasi tempat bekerja.

Meyer dan Allen (1993) mengemukakan tiga komponen tentang komitmen organisasi:

1. *Affective Commitment*

Affective Commitment terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional (*emotional attachment*) atau merasa mempunyai nilai sama dengan organisasi

2. *Continuance Commitment*

Continuance Commitment yaitu kemauan individu untuk tetap bertahan dalam organisasi karena tidak menemukan pekerjaan lain atau karena rewards ekonomi tertentu

3. *Normative Commitment*, timbul dari nilai-nilai karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena ada kesadaran bahwa berkomitmen

terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan.

Kinerja

Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu (Mahsun, Firma dan Heribertus, 2007).

Kinerja Internal Auditor

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005).

Unsur-unsur penilaian kinerja menurut Veithsal Rivai (2005) adalah sebagai berikut:

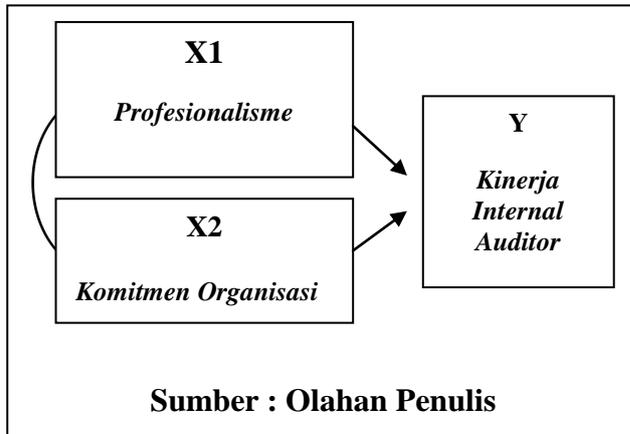
1. Penetapan misi, tujuan dan sasaran perusahaan.
2. Penetapan secara strategis dan kebijakan operasional perusahaan
3. Penetapan dan pengembangan indikator-indikator kinerja, dengan cara:
 - a. Pengukuran kinerja dan penilaian hasil pengukuran.
 - b. Pelaporan hasil-hasil secara formal.
 - c. Penggunaan informasi kinerja.

Komitmen Organisasi

Konsep komitmen organisasi telah didefinisikan dan diukur dengan berbagai cara yang berbeda. Selanjutnya menurut Sherirington (1996) dalam Khikmah (2005) komitmen organisasi sebagai nilai

personal, yang kadang-kadang mengacu sebagai sikap loyal pada perusahaan.

KERANGKA PEMIKIRAN



Hipotesis

- H1: Diduga profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja Internal Auditor.
- H2: Diduga komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja Internal Auditor.
- H3: Diduga profesionalisme dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja Internal Auditor.

Penelitian Terdahulu

Apriyani (2008) yang berjudul "Pengaruh profesionalisme auditor internal terhadap peningkatan kualitas kinerja Pegawai Negeri Sipil (studi kasus pada Pemerintah Kabupaten Serang)", diperoleh hasil bahwa adanya pengaruh antara profesionalisme auditor internal terhadap peningkatan kualitas kinerja PNS.

Darlisman (2009) yang berjudul "Pengaruh SDM, Komitmen, Motivasi terhadap Kinerja Auditor dan Reward sebagai variable Moderating pada Inspektorat Provinsi Jambi", di peroleh hasil motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor, dan ditemukan

pengaruh interaksi Reward terhadap hubungan antara SDM, Komitmen dan Motivasi dengan kinerja auditor.

Pada hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa adanya hubungan yang sangat kuat dan positif antara profesionalisme dan komitmen organisasi Internal Auditor dengan kinerja internal auditor pada PDAM Kota Bandung secara simultan dan parsial. Hubungan yang sangat kuat yang dimaksud adalah semakin profesional dan komitmen terhadap organisasi Internal Auditor, maka kinerja Internal Auditor pada PDAM Kota Bandung semakin baik, sehingga disimpulkan profesionalisme dan komitmen organisasi Internal Auditor berhubungan erat dengan kinerja Internal Auditor pada PDAM Kota Bandung.

3. METODE PENELITIAN

Metode Penelitian Yang Digunakan

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif yaitu pencarian fakta dengan interpretasi yang tepat. Penelitian deskriptif mempelajari masalah-masalah dalam masyarakat, serta tata cara yang berlaku dalam masyarakat serta situasi-situasi tertentu, termasuk tentang hubungan, kegiatan-kegiatan, sikap-sikap, pandangan-pandangan, serta proses-proses yang sedang berlangsung dan pengaruh-pengaruh dari suatu fenomena (Nazir : 2003)

Teknik Pengumpulan data

Dalam pengumpulan data-data dalam penelitian ini peneliti membutuhkan waktu 19 hari untuk mendapat data yang dibutuhkan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan beberapa metode, yaitu :

1. Penelitian lapangan (*field research*).
Yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara melakukan peninjauan langsung ke tempat obyek penelitian dan memperoleh data primer. Cara-cara pengumpulan data primer melalui:

- a. Wawancara.
Peneliti mengajukan pertanyaan yang telah dipersiapkan terlebih dahulu secara tertulis maupun secara lisan mengenai masalah-masalah yang akan diteliti kepada responden seperti profesional, komitmen, dan kinerja internal auditor PDAM Kota Bandung.
- b. Kuesioner
Seperangkat pernyataan yang diberikan secara langsung kepada internal auditor untuk diisi. Adapun indikator yang dijabarkan dalam bentuk kuesioner dalam penelitian ini adalah profesional (independen-si, kemampuan profesional, ruang lingkup pekerjaan, pelaksanaan kegiatan pemeriksaan, dan manajemen bagian audit internal), komitmen organisasi (*Affective Commitment*, *Continuance Commitment*, dan *Normative Commitment*) dan kinerja internal auditor (Pengelolaan aktivitas audit internal, sifat pekerjaan, perencanaan penugasan, pelaksanaan penugasan, dan komunikasi hasil penugasan)
2. Studi Literatur (*library research*).
Yaitu informasi yang didapat dari buku-buku, catatan dan sumber-sumber lain yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Jenis dan Sumber Data

Data-data yang dibutuhkan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder.

1. Data primer.
Data yang diperoleh langsung dari perusahaan dan internal auditor pada saat penulis melakukan penelitian di PDAM Kota Bandung.

2. Data sekunder.

Data yang diperoleh dari literatur-literatur dan catatan yang berkaitan erat dengan masalah profesionalisme dan komitmen organisasi yang ditawarkan dan kinerja internal auditor.

Populasi dan Sampel

Pengertian populasi menurut Sugiyono (2004) adalah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Selanjutnya sampel didefinisikan menurut Arikunto (2002) adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.

Berdasarkan pengertian populasi dan sampel di atas maka populasi sasaran dalam penelitian ini adalah internal auditor pada PDAM Kota Bandung, karena anggota populasi relatif kecil yaitu 17 orang, maka dalam penelitian ini penulis meneliti semua populasi sebagai sampel.

Operasionalisasi Variabel

Variabel-variabel yang digunakan dalam penulisan skripsi yaitu :

1. Variabel *independent*
Yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain. Dalam hal ini yang menjadi variabel bebas adalah profesionalisme (x_1) dan komitmen organisasi (x_2).
2. Variabel *dependent*
Yaitu variabel yang tergantung pada variabel lain. Dalam hal ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja internal auditor (y).

Metode Analisis

Uji Validitas

Pengujian validitas digunakan untuk mengukur valid atau invalid suatu pernyataan kuesioner yang disebarkan kepada para responden, maka kuesioner

dikatakan valid jika pernyataan kuesioner mampu mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut

Validitas dihitung setiap butirnya dengan rumus *product moment* dengan rumus :

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x \sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi antarvariabel X dan variabel Y

N = jumlah subyek

$\sum X$ = jumlah skor item

$\sum Y$ = jumlah skor total

$\sum XY$ = Jumlah perkalian x dan y

X^2 = kuadrat dari x

Y^2 = kuadrat dari y

Hasil perhitungan r_{xy} dikonsultasikan pada tabel dengan taraf kesalahan 5%, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item tersebut valid (Arikunto, 2002).

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas merupakan metode untuk mengukur suatu jawaban pernyataan, suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban terhadap pernyataan adalah konsisten. Dengan rumus

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2} \right]$$

dimana

$$\sigma^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}}{N}$$

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir soal

$\sum \sigma_i^2$ = Jumlah varians butir

σ_i^2 = Varians total

N = Jumlah responden

Pembobotan Nilai yang Diperoleh

Karena penelitian ini menggunakan data ordinal maka semua data ordinal yang terkumpul terlebih dahulu akan ditransformasi menjadi skala interval dengan menggunakan *Method of Successive Interval* (Harun Al Rasyid, 2004).

Analisis Data

Analisa data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y : Kinerja internal auditor

X_1 : Profesionalisme

X_2 : Komitmen organisasi

β_0 : *Intercept* (Konstanta)

β_1, β_2 : Koefisien regresi.

e : Error

Toleransi kesalahan (α) yang ditetapkan sebesar 5% dengan signifikansi sebesar 95%.

Uji Asumsi Klasik

Untuk mendapatkan model regresi yang baik harus terbebas dari penyimpangan data yang terdiri dari multikolonieritas, heteroskedassitas, autokorelasi dan normalitas.

Pengujian Hipotesis

Uji Simultan (uji F)

Uji F ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel-variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat). Pembuktian dilakukan dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 5% dan derajat kebebasan $dk = (n-k-1)$ dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel.

Kriteria pengujian yang digunakan adalah :

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel} (n-k-1)$ maka H_0 ditolak
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel} (n-k-1)$ maka H_0 diterima

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria pengujian yang digunakan adalah :

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel} (n-2)$ maka H_0 ditolak
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel} (n-2)$ maka H_0 diterima

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

1. Responden berdasarkan jenis kelamin. Responden pria lebih mendominasi dibandingkan wanita yaitu sebesar 58,52% sedangkan wanita 41,18%.
2. Responden berdasarkan usia. Responden usia antara 30 – 40 lebih dominan yaitu sebesar 52,94%, sedangkan usia lebih 40 tahun sebesar 35,30% dan usia kurang dari 30 sebesar 11,76%.
3. Responden berdasarkan tingkat pendidikan. S1 lebih dominan sebesar 64,71%, sedangkan untuk jenjang

pendidikan lain seperti S2 29,41%, D3 5,88%, dan S3 0%.

4. Responden berdasarkan jabatan. Staf auditor internal lebih dominan yaitu 94,12%, sedangkan kepala auditor internal 5,88%.
5. Responden berdasarkan masa kerja. Masa kerja berkisar 5- 10 tahun lebih dominan sebesar 64,71%, sedangkan masa kerja lebih 10 tahun 23,53%, dan masa kerja kurang dari 5 tahun 11,76%.
6. Responden berdasarkan masa kerja pada jabatan terakhir. Masa kerja berkisar 5 – 10 tahun lebih dominan yaitu 47,06%, sedangkan untuk masa kerja kurang dari 5 tahun 29,41%, dan masa kerja lebih dari 10 tahun 23,53%.

Hasil Pengolahan Data

Uji Validitas dan Reliabilitas

• Uji Validitas

Pengukuran validitas maupun reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan alat bantu *software* SPSS 17.0. Hasil pengujian untuk validitas data variabel x dan variabel y dapat dilihat pada tabel berikut :

Validitas Data Variabel X_1

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
VAR00001	0.592	0.514	Valid
VAR00002	0.568	0.514	Valid
VAR00003	0.576	0.514	Valid
VAR00004	0.663	0.514	Valid
VAR00005	0.569	0.514	Valid
VAR00006	0.742	0.514	Valid
VAR00007	0.681	0.514	Valid
VAR00008	0.640	0.514	Valid
VAR00009	0.640	0.514	Valid

VAR00010	0.647	0.514	Valid
VAR00011	0.645	0.514	Valid
VAR00012	0.699	0.514	Valid
VAR00013	0.593	0.514	Valid
VAR00014	0.676	0.514	Valid
VAR00015	0.593	0.514	Valid
VAR00016	0.816	0.514	Valid

Sumber: Hasil olahan SPSS

Pengujian validitas diperoleh nilai r_{hitung} memiliki nilai lebih besar dari r_{tabel} maka dikatakan valid.

Validitas Data Variabel X₂

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
VAR00001	0.800	0.514	Valid
VAR00002	0.732	0.514	Valid
VAR00003	0.588	0.514	Valid
VAR00004	0.763	0.514	Valid
VAR00005	0.569	0.514	Valid
VAR00006	0.567	0.514	Valid
VAR00007	0.674	0.514	Valid
VAR00008	0.779	0.514	Valid
VAR00009	0.696	0.514	Valid
VAR00010	0.698	0.514	Valid
VAR00011	0.690	0.514	Valid

Sumber: Hasil olahan SPSS

Pengujian validitas pada tabel diatas diperoleh nilai r_{hitung} memiliki nilai lebih besar dari r_{tabel} maka dikatakan valid.

Validitas Data Variabel Y

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
VAR00001	0.778	0.514	Valid
VAR00002	0.858	0.514	Valid
VAR00003	0.905	0.514	Valid
VAR00004	0.721	0.514	Valid
VAR00005	0.776	0.514	Valid
VAR00006	0.809	0.514	Valid
VAR00007	0.723	0.514	Valid
VAR00008	0.723	0.514	Valid
VAR00009	0.807	0.514	Valid
VAR00010	0.741	0.514	Valid
VAR00011	0.858	0.514	Valid
VAR00012	0.856	0.514	Valid
VAR00013	0.749	0.514	Valid
VAR00014	0.856	0.514	Valid
VAR00015	0.789	0.514	Valid

Sumber: Hasil olahan SPSS

Pengujian validitas untuk variabel y diperoleh nilai r_{hitung} memiliki nilai lebih besar dari r_{tabel} maka dikatakan valid.

• Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas diperoleh nilai koefisien reliabilitas untuk variabel X₁ (0.921), variabel X₂ (0.913) dan variabel Y (0.964) keduanya memiliki nilai lebih besar > 0,60 (Simamora, 2002), maka dika- dikatakan reliabel.

Reliabilitas Data Variabel X₁

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.921	16

Reliabilitas Data Variabel X₂

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.913	11

Reliabilitas Data Variabel Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.964	15

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolonieritas

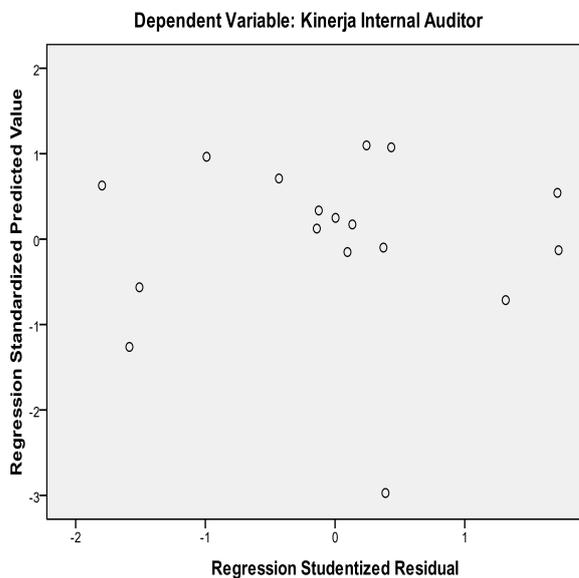
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Profesionalisme	.455	2.197
	Komitmen Organisasi	.455	2.197

a. Dependent Variable: Kinerja Internal Auditor

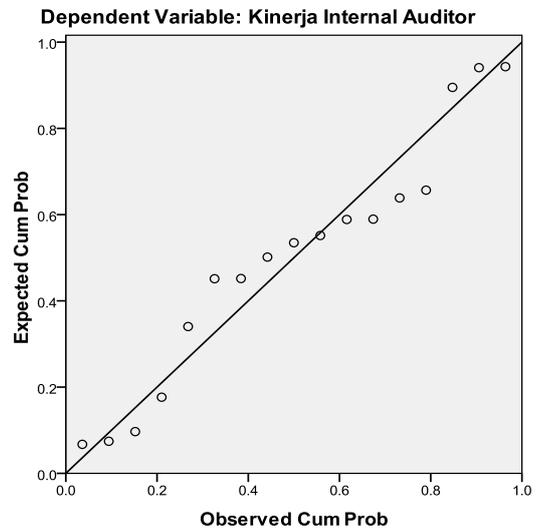
2. Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot



3. Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut ini untuk menunjukkan hasil estimasi model persamaan regresi yang menunjukkan hubungan antara sejumlah variabel bebas dengan variabel tidak bebasnya.

Hasil Regresi Model

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-1.468	4.955	
	Profesionalisme	.629	.161	.573
	Komitmen Organisasi	.562	.195	.422

a. Dependent Variable: Kinerja Internal Auditor

Berdasarkan hasil regresi model diatas, diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = -1,468 + 0,629 X_1 + 0,562 X_2$$

Persamaan model regresi di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar -1,468,menya-takan bahwa jika profesionalisme dan komitmen organisasi Internal Auditor bernilai nol (0), maka kinerja Internal Auditor (Y) akan berkurang sebesar 1,468 satuan.

2. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,629, artinya bahwa setiap terjadi peningkatan 1 satuan profesionalisme akan meningkatkan kinerja Internal Auditor sebesar 0,629 satuan, dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan
3. Koefisien regresi X_2 sebesar 0,562, artinya bahwa setiap terjadi peningkatan 1 satuan komitmen organisasi akan meningkatkan kinerja Internal Auditor sebesar 0,562 satuan, dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan

Korelasi Ganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.929 ^a	.864	.844	3.92634907

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Profesionalisme
b. Dependent Variable: Kinerja Internal Auditor

Analisis Koefisien Determinasi

Profesionalisme (X_1) :

$$= 0,573 \times 0,884$$

$$= 0,506532 \times 100$$

$$= 50,653\%$$

Komitmen Organisasi (X_2) :

$$= 0,422 \times 0,845$$

$$= 0,356590 \times 100$$

$$= 35,659\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa variabel yang memiliki pengaruh paling besar adalah variabel profesionalisme (X_1) yaitu sebesar 50,65%, dan variabel komitmen organisasi (X_2) sebesar 35,66%.

Pengujian Hipotesis

1. Secara Simultan

Hipotesis yang dirumuskan adalah:

$H_0 : R \leq 0$, Profesionalisme dan komitmen organisasi tidak

berpengaruh positif terhadap kinerja Internal Auditor

$H_a : R > 0$, Profesionalisme dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja Internal Auditor

Uji Signifikansi F (Simultan)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1367.062	2	683.531	44.338	.000 ^a
Residual	215.827	14	15.416		
Total	1582.889	16			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Profesionalisme
b. Dependent Variable: Kinerja Internal Auditor

2. Secara Parsial

Hipotesis yang dirumuskan adalah:

a. $H_0 : R_1 \leq 0$, Profesionalisme tidak berpengaruh positif terhadap kinerja Internal Auditor

$H_a : R_1 > 0$, Profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja Internal Auditor

b. $H_0 : R_2 \leq 0$, Komitmen organisasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja Internal Auditor

$H_a : R_2 > 0$, Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja Internal Auditor

Uji Signifikansi t (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.468	4.955		-.296	.771
	Profesionalisme	.629	.161	.573	3.917	.002
	Komitmen Organisasi	.562	.195	.422	2.887	.012

a. Dependent Variable: Kinerja Internal Auditor

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat di ambil dalam penelitian ini adalah

1. Pengaruh profesionalisme terhadap kinerja internal auditor secara parsial sebesar 50,65%. Berdasarkan pengujian hipotesis, terlihat bahwa nilai t_{hitung} dari nilai t_{tabel} yaitu $3,917 > 1,753$, maka H_0 ditolak. Artinya profesionalisme secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja Internal Auditor.
2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja internal auditor secara parsial sebesar 35,66%. Berdasarkan pengujian hipotesis, terlihat bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu $2,887 > 1,753$, maka H_0 ditolak. Artinya komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja Internal Auditor.
3. Pengaruh profesionalisme dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor secara simultan sebesar 86,4%, sedangkan sisanya 13,6% dapat dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini, misalnya budaya kerja, etika kerja, gaya kepemimpinan, dan lain-lain. Berdasarkan pengujian hipotesis, terlihat bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} yaitu $44,338 > 3,7389$, maka H_0 ditolak. Artinya profesionalisme dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja Internal Auditor.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, penulis menemukan beberapa keterbatasan atau kelemahan antara lain :

1. Jumlah Auditor Internal PDAM Kota Bandung yang bergelar QIA (Qualified Internal Auditor) masih kurang.
2. Masih adanya Auditor Internal PDAM Kota Bandung yang memiliki komitmen organisasi rendah, sehingga tidak maksimal dalam bekerja.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan bermanfaat bagi PDAM Kota Bandung, antara lain:

1. Auditor Internal PDAM Kota Bandung harus terus menambah dan memperbaharui pengetahuan dan wawasannya dengan mengikuti pendidikan yang diselenggarakan YPIA (Yayasan Pendidikan Internal Audit) sehingga menambah anggota SPI yang bergelar QIA (Qualified Internal Auditor). Hal ini bermanfaat dalam peningkatan profesionalisme auditor internal sebagai individu yang memiliki

kapasitas sebagai evaluator dan konsultan bagi manajemen.

2. Auditor Internal PDAM Kota Bandung, masih terdapat Staf SPI (Satuan Pengawaws Interen) yang belum merasa menjadi bagian dari organisaasi di tempat bekerja. Oleh karena itu, manajemen perusahaan harus memberikan pernghargaan baik secara materi maupun non materi atas prestasi kerja karyawan, sehingga merasa bangga menjadi bagian dari organisasi perusahaan dan karyawan akan peduli dengan kinerja perusahaan dan berpikir untuk menghabiskan karirnya di perusahaan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto,S. 2002. *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta. PT. Rineka Cipta
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara.2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama. Bandug.
- Abbott, A. 1988. *The system of the professions*.London: University of Chicago Press.
- Al Rasyid, Harun Kismantoroadji. (2004). *Statistika Sosial*. Bandung: Program Pasca Sarjana UNPAD
- Anthony G. Hopwood, 1974, *Accounting and Human Behaviour*, Publisher: Haymarket Publishing.
- Aranya, N., J. Pollaock, and J. Amernic. 1981. "An examination of professional commitmen in public accounting". *Accounting, Organization and Society* 6 : PP.271 – 282.
- Aranya, R. Lachman and J. Armenic, 1982. *Accounting job satisfaction : A path analysis*, *Accounting, Organization and Society* 7 (3) : 201 – 215.
- Arnold, H.J. dan Feldman. 1982. *A Multivariate Analysis of Determinant of Job Turnover*. *Journal of Applied Psychology* 67:350-360.
- Bateman, T dan S. Strasser, 1984. *A Longitudinal analysis of antecedents of the antecedent of organizational commitment*. *Academy of Management Journal* 27:95-112.
- Burrage, Michael. 1990. "Advokatura: In Search of Profesionalism and Pluralism in Moscow and Leningrad". 15 *Law & Society Inquiry* 433.
- Davis, K dan Newstroom John. W.1985. *Human Behavior at Work : Organizational Behavior*. Seven Edition Me. Grow-Hill, Inc.
- Evi Lestari dan Dwi Cahyono, 2003 "komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Hubungan Profesionalisme dengan Intensi Keluar" *Simposium Nasional Akuntansi VI Surabaya*.
- Fishbein, M., & Ajzen, I., 1975. *Belief, attitude, intention and behavior*:

- An introduction to theory and research. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Ghozali, Imam. 2001. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Geotz, J., P. C. Morrow, and I.C Mc Elroy. 1991. "The effect of Accounting Firm Size and member rank on professionalism". Accounting organization and Society 16 : PP.159-166.
- Goode, W., 1957. "Community within a community : The profession. "American Sociological Review 22 : PP.194-200.
- Guntur, Sri, Yohanes, 2002. Profesionalisme Sebagai Mediasi Hubungan Antara Pengalaman Dengan Kinerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. Jurnal Maksi Undip.
- Gregson. T, 1992. An Investigation of the causal ordering of job satisfaction and organizational commitment in turnover models in accounting. Behaviour Research In Accounting 4 : 80 – 95.
- Greenwood, 1975, Attributes of a Profession, Prentice Hall Inc.
- Hall, R, 1968. "profesionalization and Bureaucratation". American Sociological Review 33 : PP.92 – 104.
- Harrel, it, E. Chewning and M. Taylor, 1986. "Organization – Profession Conflict and the job satisfaction and work performance of CPA firm profesional". Accounting Organization and Society 9 : PP.241-252.
- Harrel, it, E. Chewning and M. Taylor, 1986. "Organization – Profession Conflict and the Satisfaction and Turnover intentions of internal auditing". Auditing : a Journal of Practice & Theory (Spring) : PP.109-121.
- Hiro Tugiman, 1998. "Audit Internal yang Diharapkan Kenyataan dan Upaya Pengembangannya". Makalah Seminar Nasional IAI Cabang Jambi.
- Hiro Tugiman, 2009, Pengenalan Internal Audit, edisi kedua, Jakarta: Kanisius.
- Hopwood, 1974. Accounting and behaviour. Accounting age book. A Wheaton and Company.
- Johnson dan Rising. 1972. *Math on Call : A Mathematics Handbook, Great Source Education Group, Inc.1 Houghton Mifflin Co.*
- Kalbers L.P. and Forgarty. 1995. "Professionalism and its Consequences : A Study Internal's Auditor". A Journal Practice and Theory (Spring) : 64 – 85.
- Khikmah, Siti Noor. 2005. Pengaruh Profesionalisme terhadap keinginan Berpindah Dengan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Maksi Undip,

- Vol. 5 Agustus. *Standar Profesi Audit Internal*, Jakarta.
- Konsorsium Organisasi Profesi Audit Internal, 2004, *Standar Profesi Audit Internal*, Jakarta.
- Mahsun. Mohammad, Firma Sulistyowati, dan Heriberus A. P. 2007. *Akuntansi Sektor Publik Edisi Kedua*. Yogyakarta : BP FE.
- Mathieu, J. 1991. A cross level nonrecursive model of the antecedent of organizational commitment and satisfaction. *Journal of Applied Psychology* 76 (5):607-618.
- Meyer, J and N. Allen. 1984. Testing the "side bet theory" of organizational commitment : Some methodological considerations, *Journal of Applied Psychology* 69 : 372-378.
- Moh, As'ad. 1978. *Psikologi Industri*. Penerbit Liberty Yogyakarta.
- Morrow, P.C. and J.F. Goetz. 1988. "professionalism as form of work commitment". *Journal of Vocational Behavior* 32 : PP.92-111.
- Mulyadi dan Kanaka Puradiredja. 2002. *Auditing Pendekatan Terpadu*. Jakarta. Selemba Empat.
- Nazir, 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Norris, D dan R. Niebuhr. 1983. "professionalism, Organizational Commitment and Job Satisfaction in Accounting Organization". *Accounting, Organizations and Society* 9 (1) : 49-59.
- Pasewark, W.R dan Strawser, J.R. 1996. The determinant and outcomes associated with job insecurity on a profesional accounting environments. *Behavioral Research in Accounting* 8. 91-113.
- Pei, B, dan F. Davis. 1989. "The impact of organizational structure on internal auditor organizational – Professional conflict and role stress : An exploration of Linkages. *Auditing: A Journal of Practice & Theory* (Spring) : PP. 101-115.
- Poznanski, Peter, J dan Bline, Denis M. 1997. Using structural equation modelling to investigate the causal ordering of job satisfaction and organization commitment among staff accountants. *Behavioral Research in Accounting*. Volume 9, 1997. Printed in USA.
- Price J, E dan Mueller, C. 1981. A Causal Model Turnover for Nurses. *Academy Management Journal*. 24 (3) : 88-109.
- Rachmawati, 1997, Hubungan antara Profesionalisme Internal Auditor dengan Kinerja, Kepuasan Kerja, Komitmen dan Keinginan untuk Pindah. UDM, Yogyakarta.
- Robbins, P. Stephen. 2003. *Organization Behaviour : Concept, Controversies, Aplications*. Seventh Edition. Prentice Hall Inc.

- Sawyer, Laurence B. 1998. Sawyer's Internal Auditing. The Institute of Internal Auditors.
- Schroeder, R dan Indieke. 1977. Local cosmopolitan and bureaucratic perception in public accounting firms. *Accounting, Organization and Society* 2 : 39-46.
- Sherriton and Stren, J.L. 1997. *Corporate Culture : Removing the Hidden Barriess to TeamSucces*, New York : Amacon.
- Siegel, Gary & Helene Ramanauskas Marconi, 1986, *Behavioral Accounting*, South Western Publishing Co., Cincinnati, Ohio.
- Sorensen J. Dan T. Sorensen. 1974, The conflict of professionals in bureaucratic organization. *Administration Science Quarterly* (March) : 98-106.
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kelima : Penerbit CV. Alfabeta : Bandung
- Suwandi dan Nur Indriantoro.1999. Pengujian Model Turnovel Pasewark dan Strawser : Studi Empiris Pada Lingkungan Akuntan Publik, *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol. No. 2 Juli.
- Timpe, A. Dale. 1988. *The Art and Science of Business Management Performance*. Kend Publishing Inc.
- Triandis, H.C. 1971. *Attitudes and Attitudes Change*. Jhon Waley and Sons, Inc, New York.
- Veithzal, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk erusahaan Dari Teori ke Praktik*, Edisi 1, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta