

VOLUME 1, NOMOR 1, JANUARI 2020

p - ISSN : 2715 - 9590

e - ISSN : 2716 - 263X



LAND | LOGISTIC AND ACCOUNTING DEVELOPMENT

JOURNAL



LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN MASYARAKAT
PROGRAM STUDI D4 AKUNTANSI KEUANGAN
POLITEKNIK POS INDONESIA



LAND JOURNAL
DEMI KESEKELUARGAAN

LAND JOURNAL

p-ISSN: 2715-9590, e-ISSN: 2716-263X

VOLUME 1, NOMOR 1, JANUARI TAHUN 2020 HAL 1 – 132

PENERBIT

Program Studi D4 Akuntansi Keuangan
Politeknik Pos Indonesia

PELINDUNG

Direktur Politeknik Pos Indonesia

Dr. Ir. Agus Purnomo, MT.

PENANGGUNG JAWAB

Ketua Program Studi D4 Akuntansi Keuangan

Rima Sundari, SE., M.Ak., AK., CA.

Ketua Redaksi

: Marismiati, SE., M.Si

Dewan Redaksi

1. Dr. Indra Firmansyah, SE., MM., CA.
2. Dewi Selviani Y, SS., M.Pd.
3. Ade Pipit Fatmawati, SE., M.Pd.
4. Jaka Maulana, SE., M.Ak., CA., CPSAK.
5. Rukmi Juwita, SE., M.Si., CA.
6. Khairaningrum M., Spd., M.Pd.

Kesekretariatan

: M. Rizal Satria, SE., M.Ak., CA.

Alamat Redaksi:

Kampus POLITEKNIK POS INDONESIA

Jalan Sariasih No. 54 Bandung 40151

<http://www.d4ak.poltekpos.ac.id>

LAND JOURNAL
p-ISSN: 2715-9590, e-ISSN: 2716-263X
VOLUME 1 NOMOR 1, BULAN JANUARI 2020

PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KUALITAS LAPORAN KEUANGAN PADA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH PROVINSI JAWA BARAT Indra Firmansyah, Rani Tarida Sinambela	1
PENGARUH KINERJA KEUANGAN DALAM MEMPREDIKSI PERTUMBUHAN LABA PADA PT POS INDONESIA (PERSERO) CABANG ASIA AFRIKA BANDUNG Ade Pipit Fatmawati, Andi Tenri Awaru Rala	12
PENGARUH PENDAPATAN PREMI DAN HASIL <i>UNDERWRITING</i> TERHADAP LABA PADA PT ASURANSI JIWASRAYA (PERSERO) PERIODE 2008-2015 Rukmi Juwita, Novia Rindiati	21
PENGARUH REALISASI ANGGARAN BIAYA PRODUKSI DAN REALISASI ANGGARAN PENDAPATAN TERHADAP KINERJA KEUANGAN PERUSAHAAN (GPM) PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA VIII Marismiati, Rina Zakiyah	32
PENGARUH PENERAPAN <i>GOOD CORPORATE GOVERNANCE</i> (GCG) TERHADAP KUALITAS LAPORAN KEUANGAN PADA PT IRON BIRD (BLUE BIRD GROUP) Khairaningrum Mulyanti, Niken Asyiami Rahma	42
PENGARUH <i>CASH TURNOVER</i> DAN <i>RECEIVABLE TURNOVER</i> TERHADAP <i>RETURN ON ASSET</i> PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA VIII Dewi Selviani, Rahmayani Octarena	54
PENGARUH PENAGIHAN PAJAK DENGAN SURAT PAKSA TERHADAP PENCAIRAN TUNGGAKAN PAJAK PADA KPP PRATAMA BANDUNG CIBEUNYING Rima Sundari, Sri Nengsie Sinaga	65
PENGARUH PERPUTARAN PIUTANG DAN PERPUTARAN KAS TERHADAP TINGKAT LIKUIDITAS (QUICK RATIO) PADA PERUSAHAAN KONSTUKSI (STUDI KASUS PT WIJAYA KARYA TBK) Jaka Maulana, Abdul Karim	76
PENGARUH AKTIVA TETAP DAN MODAL KERJA TERHADAP LABA BERSIH SETELAH PAJAK PENGHASILAN PADA PERUSAHAAN BUMN DIBIDANG PERDAGANGAN (STUDI KASUS PT PERUSAHAAN PERDAGANGAN INDONESIA (PERSERO), PT SARINAH (PERSERO) DAN PERUM BULOG) 2012-2016 Muhammad Rizal Satria, Titani An Niza Thamrin	88
PENGARUH PERPUTARAN PERSEDIAAN TERHADAP LABA SEBELUM PAJAK (STUDI KASUS PADA PD. BUMI BERKAH) Y. Casmadi, Ginardi Rubhani	97
PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA AUDITOR INTERNAL (Survey pada BUMN Sektor Jasa Keuangan & Asuransi di Kota Bandung) Ruslina Lisda, Sukesih	108

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN
PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA AUDITOR INTERNAL
(Survey pada BUMN Sektor Jasa Keuangan & Asuransi di Kota Bandung)**

Ruslina Lisda, Sukesih

ruslinalisda@unpas.ac.id, sukesih301@gmail.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pasundan

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze how much influence Organizational Culture, Motivation and Professionalism to the Performance of Internal Auditors. Population in this research is Internal Auditor and Internal Supervision Unit in the State Industry Companies financial and insurance services in Bandung City. The number of seals taken as many as 46 respondents. The research method used is descriptive and verification method. Data collection techniques are done through primary data with questionnaires. Sampling technique using Probability Sampling technique using Simple Random Sampling method. Statistical analysis used in this research are validity test, reliability test, multiple correlation analysis, multiple regression analysis, T test, F test, and coefficient of determination. Simultaneously shows that the magnitude of the influence of organizational culture, motivation and professionalism to the performance of internal auditors of 70,7%, while the rest of 20,3% influenced by other factor not observed in this research. Thus, the higher the organizational culture, motivation and professionalism will further improve the performance of internal auditors.

Keywords : Organizational Culture, Motivation, Professionalism, Performance of Internal Auditor

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negeri yang sedang berkembang yang memiliki berbagai jenis perusahaan yang beraneka ragam. Terdapat perusahaan

swasta maupun perusahaan milik pemerintah yang ikut meramaikan persaingan usaha di bumi pertiwi ini. Dengan perusahaan yang selalu berkembang, manajemen tidak bisa mengawasi secara langsung kinerja perusahaan apakah sudah berjalan secara efektif, efisien dan ekonomis. Salah satu profesi yang dapat diberdayakan oleh manajemen untuk melakukan fungsi pengawasan ini adalah Auditor Internal.

Audit internal adalah aktivitas independen, keyakinan objektif dan konsultasi yang dirancang untuk memberi nilai tambah dan meningkatkan operasi organisasi. Audit tersebut membantu organisasi mencapai tujuannya dengan menerapkan pendekatan yang sistematis dan berdisiplin untuk mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas proses pengelolaan risiko, kecukupan kontrol, dan pengelolaan organisasi (Sawyer yang dialih bahasakan oleh Ali Akbar, 2009 : 8). Keberadaan Audit Internal pada BUMN sudah diatur berdasarkan Undang-undang RI No. 19 Tahun 2003 mengenai BUMN Pasal 67 yang menyebutkan bahwa pada setiap

BUMN dibentuk satuan Pengawas internal yang merupakan aparat pengawas internal perusahaan.

Audit internal membantu organisasi dalam mencapai tujuan dengan menerapkan pendekatan yang sistematis dan berdisiplin untuk mengevaluasi kontrol dan pengelolaan organisasi (Sawyer yang dialih bahasakan oleh Ali Akbar, 2009 : 8). Auditor internal diharapkan dapat membuat kinerja perusahaan lebih efektif, efisien dan ekonomis. Melalui pengawasan internal yang baik dapat diketahui apakah suatu perusahaan pemerintah telah melaksanakan kegiatan sesuai dengan tugas dan fungsinya secara efektif dan efisien, serta sesuai dengan rencana, kebijakan perusahaan yang telah ditetapkan, dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Sehingga perlu ditingkatkan kinerja para auditor agar dapat membantu tercapainya tujuan perusahaan.

Kinerja adalah pencapaian tugas yang diselesaikan oleh karyawan (Cascio, 2012:275). Kinerja auditor internal adalah suatu hasil karya yang dicapai oleh seorang auditor dalam

melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu (Akbar, 2015). Menurut Wakil Menteri Keuangan Mardiasmo, Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) merupakan tantangan bagi daya saing Indonesia. Sehingga, peningkatan kompetensi tenaga kerja menjadi hal yang mutlak diperlukan, termasuk bagi internal auditor. Ia menambahkan, kesiapan aparat internal auditor dalam menghadapi MEA menjadi kunci keberhasilan Indonesia ke depan. Beliau menyatakan bahwa setiap tenaga kerja terdidik dalam hal ini tenaga internal auditor harus memiliki kesiapan menghadapi MEA agar tenaga auditor internal tidak tergantikan dari pasar ASEAN, ujar Wamenkeu dalam Seminar Nasional Internal Audit 2015 di Solo, Rabu (15/04). Ungkapan dari Wakil Menteri Keuangan ini tentu saja menjadi pertanyaan besar apakah auditor internal telah benar-benar siap untuk menghadapi MEA, apakah kinerja

auditor internal sudah siap menghadapi auditor-auditor dari pasar bebas ASEAN, dan apakah auditor internal sudah siap bersaing dengan auditor internal dari ASEAN.

Kinerja auditor internal merupakan pencapaian auditor untuk dapat melaporkan dan mendeteksi kesalahan atau kecurangan. Bila dilihat mengenai kinerja auditor dan banyaknya kasus kelemahan SPI di BUMN, maka dapat dikatakan bahwa kinerja auditor di BUMN masih kurang karena dalam pelaksanaan audit, auditor internal belum mampu menjalankan fungsi dan tugasnya dengan baik (sumber: www.kemenkeu.go.id). Budaya organisasi merupakan salah satu variabel penting bagi pemimpin, karena budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai yang diakui dan menjadi pedoman bagi pelaku anggota organisasi. Budaya organisasi dapat menjadi kekuatan positif dalam mencapai prestasi organisasi yang efektif. Budaya organisasi tersebut membentuk perilaku anggota organisasi sehingga berpengaruh pada kinerja semakin tinggi budaya organisasi maka kinerja

auditor akan semakin baik, dan begitu pula sebaliknya semakin rendah budaya organisasi maka akan berdampak pada penurunan kinerja auditor (Putu Ayu Prabhayanti dan Ni Luh Sari Widhiyani, 2018).

Budaya Organisasi merupakan nilai-nilai, norma, sikap yang dapat dijadikan pedoman bagi anggota organisasi dalam bersikap dan berperilaku. Budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai yang disepakati oleh orang-orang dalam suatu organisasi sehingga dapat menjadi pembeda antara organisasi satu dengan organisasi yang lain (Novita Sari, 2013).

Motivasi bekerja dalam diri sangat penting perannya dalam mendorong seseorang untuk selalu meningkatkan kinerjanya. Motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang auditor mendorong personal auditor tersebut untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan yaitu kinerja yang baik (Kadek Candra Dwi Cahyani, 2015).

Jika seorang karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi cenderung memiliki prestasi kerja

atau kinerja yang tinggi, dan sebaliknya mereka yang prestasi kerjanya rendah dimungkinkan karena motivasi kerjanya rendah, sehingga dengan adanya penerapan atau pemberian motivasi yang benar akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri (Mangkunegara 2014:104).

Pengertian motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (Handoko 2010:89).

Profesionalisme merupakan standar perilaku yang diterapkan untuk memperoleh kinerja yang baik. Memiliki sikap profesional bagi seorang auditor internal dalam menjalankan tugasnya akan semakin terjamin dan dapat bertanggung jawab, karena apabila seorang auditor internal tidak berperilaku profesional maka akan dapat mempengaruhi integritas akan apa yang telah dihasilkannya. Seorang auditor internal jika telah melaksanakan tugasnya secara profesional, maka diharapkan akan menghasilkan laporan hasil pemeriksaan yang efektif sesuai dengan Standar Profesi Audit Internal (Yan Shandy Fauzi

Nasution, 2011). Laporan hasil pemeriksaan sangat penting bagi auditor internal karena laporan tersebut mencerminkan kinerja auditor internal terhadap pekerjaannya, maka semakin baik profesionalisme auditor internal akan menghasilkan laporan hasil pemeriksaan yang semakin efektif sehingga menciptakan kinerja auditor internal yang lebih baik (R. Ait Novatiani dan Taofik Mustofa, 2014).

Profesionalisme adalah suatu atribut individual yang penting tanpa melihat suatu pekerjaan merupakan suatu profesi atau tidak menurut Rahma (2012) dalam Yossy Purnama Sari Gultom (2018). Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Yossy Purnama Sari Gultom (2017) dengan Judul Pengaruh Profesionalisme, Etika Profesi, Independensi, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Internal di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Variabel yang diteliti Profesionalisme, Etika Profesi, Independensi, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Internal di PT.

Perkebunan Nusantara IV Medan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Yossy Purnama Sari Gultom yaitu Profesionalisme, Etika Profesi, Independensi, Motivasi Dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor Internal pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Untuk dapat melihat lebih lanjut pengaruh budaya organisasi, motivasi dan profesionalisme terhadap kinerja auditor internal perusahaan pada BUMN Sektor Jasa Keuangan dan Asuransi di Kota Bandung, maka yang menjadi pertanyaan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana budaya organisasi pada BUMN sektor jasa keuangan dan asuransi di Kota Bandung.
2. Bagaimana motivasi pada BUMN sektor jasa keuangan dan asuransi di Kota Bandung.
3. Bagaimana profesionalisme pada BUMN sektor jasa keuangan dan asuransi di Kota Bandung.
4. Bagaimana kinerja auditor internal pada BUMN sektor jasa

keuangan dan asuransi di Kota Bandung.

5. Seberapa besar pengaruh pengaruh budaya organisasi, motivasi dan profesionalisme terhadap kinerja auditor internal secara parsial dan simultan pada pada BUMN sektor jasa keuangan dan asuransi di Kota Bandung.

LANDASAN TEORI

Budaya Organisasi

Menurut Edgar H. Schein yang dikutip oleh Moh. Pabundu Tika (2014:3) mendefinisikan budaya dalam bukunya budaya organisasi dan kinerja perusahaan sebagai berikut:

“Budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu diajarkan/diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan,

dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut”.

Suatu sistem makna bersama yang dipegang oleh anggota-anggota suatu organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini dalam pengamatan yang lebih seksama merupakan serangkaian karakter penting yang menjadi suatu organisasi.

Menurut Robbins dan Judge yang diterjemahkan oleh Benyamin Molan (2013:256) ada tujuh karakteristik primer yang secara bersama-sama menangkap hakikat budaya organisasi sebagai berikut :

1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko (Innovation and risk taking) Yaitu sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian terhadap detail (Attention to detail) Yaitu sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan kecermatan, analisis dan perhatian pada hal-hal detail.

3. Berorientasi kepada hasil (Outcome orientation) Yaitu sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Berorientasi kepada manusia (People orientation) Yaitu sejauh mana keputusan Keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut pada orang-orang di dalam organisasi.
5. Berorientasi tim (Team orientation) Yaitu sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja diorganisasikan pada tim tidak hanya pada individu-individu.
6. Agresifitas (Aggressiveness) Yaitu sejauh mana orang-orang dalam organisasi itu agresif dan kompetitif dari pada santai.
7. Stabilitas (Stability) Yaitu sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dalam perbandingannya dengan pertumbuhan.

Motivasi

Kata Motivasi berasal dari kata Latin “Motive” yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang terdapat dalam diri organism yang menyebabkan organism itu bertindak atau berbuat. Selanjutnya diserap dalam bahasa Inggris motivation berarti pemberian motif, penimbulan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan.

Menurut Mc. Clelland dalam Malayu S.P Hasibuan (2011:281), menyatakan bahwa :

“Motivasi merupakan cadangan energi potensial yang dimiliki seseorang untuk dapat digunakan dan dilepaskan yang tergantung pada kekuatan dorongan serta peluang yang ada dimana energi tersebut akan dimanfaatkan oleh karyawan karena adanya kekuatan motif dan kebutuhan dasar, harapan dan nilai insentif”.

Motivasi kerja dalam diri seseorang sangat penting karena motivasi adalah hal yang mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan

antusias untuk mencapai tujuan dan hasil yang optimal.

Menurut Mc. Clelland dalam Malayu S.P Hasibuan (2011:162) dimensi dan Indikator Motivasi di bagi menjadi tiga, yaitu sebagai berikut:

1. Kebutuhan akan prestasi, dimensi ini diukur oleh dua indikator, yaitu:
 - a. Mengembangkan kreativitas.
 - b. Antusias untuk berprestasi tinggi.
2. Kebutuhan akan afiliasi, dimensi ini diukur oleh empat indikator, yaitu :
 - a. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja (sense of belonging).
 - b. Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (sense of importance).
 - c. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (sense of achievement).
 - d. Kebutuhan akan perasaan ikut serta (sense of participation).

3. Kebutuhan akan kekuasaan, dimensi ini diukur oleh dua indikator, yaitu :

- a. Memiliki kedudukan yang terbaik.

Profesionalisme

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

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

Dalam definisi The Institute Of Internal Auditor (2017:21) menjelaskan bahwa profesionalisme adalah sebuah

panggilan atau akumulensi yang membutuhkan pelatihan lanjutan dan biasanya melibatkan pekerjaan

mental dan bukan pekerjaan manual. Pelatihan ekstensif harus dilakukan agar bisa berlatih dalam profesi. Sejumlah besar pelatihan terdiri dari komponen intelektual. Profesi ini memberikan layanan yang berharga bagi masyarakat.

Menurut Sawyer (2009:10) mengemukakan kriteria profesionalisme auditor internal adalah sebagai berikut:

1. "Service to the public
2. Long specialized training
3. Subscription to a code of ethic
4. Membership in an association and attendance at meetings
5. Publication of journal aimed at upgrading practice
6. Examination to test entrants knowledge
7. Licence by the state or certification by a board."

Adapun penjelasan mengenai kriteria profesionalisme auditor internal adalah sebagai berikut:

1. Service to the public (Pelayanan kepada publik)

Auditor internal memberikan jasa untuk meningkatkan penggunaan sumber daya secara efisien dan efektif. Kode etik profesi ini mensyaratkan anggota IIA menghindari terlibat dalam kegiatan ilegal. Auditor internal juga melayani publik melalui hubungan kerja mereka dengan komite audit, dewan direksi, dan badan pengelolaan lainnya.

2. Long specialized training (Pelatihan khusus berjangka panjang)

Auditor internal yang profesional yaitu orang-orang yang menunjukkan keahlian, lulus tes, dan mendapatkan sertifikat. Auditor internal yang profesional harus mengikuti pelatihan profesi dalam jangka panjang agar dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan yang dibutuhkan dan selalu up date terhadap perkembangan audit internal untuk mengiringi semakin meningkatnya perekonomian.

3. Subscription to a code of ethic (Taah pada kode etik) Auditor internal

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

4. Membership in an association and attendance at meetings (Menjadi anggota asosiasi dan menghadiri pertemuan-pertemuan) The Institute of Internal Auditor (IIA) merupakan sebuah asosiasi profesi auditor internal tingkat internasional. IIA merupakan wadah bagi para auditor internal yang mengembangkan bidang ilmu audit internal agar para anggotanya mampu bertanggungjawab dan kompeten dalam menjalankan tugasnya, menjunjung tinggi standar, pedoman praktik audit internal dan etika supaya anggotanya profesional dalam bidangnya.

5. Publication of journal aimed at upgrading practice (Jurnal publikasi yang bertujuan untuk meningkatkan keahlian praktik) IIA mempublikasikan jurnal teknis, yang bernama Internal Auditor, serta buku teknis, jurnal penelitian,

monografi, penyajian secara audiovisual dan bahan-bahan instruksional lainnya.

6. Examination to test entrants knowledge (Menguji pengetahuan para kandidat auditor bersertifikat)

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

7. Licence by the state or certification by a board (Lisensi oleh negara atau sertifikasi oleh dewan)

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

Kinerja Auditor Internal

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

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

Pernyataan diatas menjelaskan bahwa kinerja didefinisikan sebagai catatan hasil yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan atau aktivitas tertentu selama jangka waktu tertentu. Auditor internal dalam melaksanakan pemeriksaannya harus mematuhi berbagai peraturan yang berlaku mengkomunikasikan dampak dari untuk mendapatkan hasil Pemeriksaan keterbatasan sumber daya. sesuai dengan yang diinginkan. Pengelolaan Sumber Daya standar yang berlaku untuk seorang auditor Kepala audit internal harus internal, salah satunya adalah standar memastikan bahwa sumber daya kinerja auditor. Auditor dapat dikatakan audit internal telah sesuai, kinerjanya dengan baik bila memenuhi memadai, dan dapat digunakan standar kinerja yang berlaku. secara efektif dalam rangka Auditor internal harus melakukan penilaian pendahuluan terhadap risiko terkait dengan

kegiatan yang direview. Tujuan penugasan harus mencerminkan hasil penilaian tersebut.

□ Auditor internal harus mempertimbangkan kemungkinan timbulnya kesalahan yang signifikan, kecurangan, ketidaktaatan, dan eksposur lain pada saat menyusun tujuan penugasan.

□ Kriteria yang memadai diperlukan untuk mengevaluasi tata kelola, pengelolaan risiko, dan pengendalian. Auditor internal harus memastikan seberapa jauh manajemen dan/atau dewan telah menetapkan kriteria memadai untuk menilai apakah tujuan dan sasaran telah tercapai. Apabila memadai, auditor internal harus menggunakan kriteria tersebut dalam evaluasinya. Apabila tidak memadai, auditor internal harus mengidentifikasi kriteria evaluasi yang sesuai melalui diskusi dengan manajemen dan/atau dewan.

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

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

d. Program Kerja Penugasan Auditor internal harus menyusun dan mendokumentasikan program kerja untuk mencapai tujuan penugasan.

METODE PENELITIAN

Dalam metode penelitian ini penulis bermaksud mengumpulkan data historis dan mengamati secara seksama mengenai aspek-aspek tertentu yang berkaitan dengan masalah yang diteliti sehingga akan diperoleh data-data yang menunjang penyusunan laporan penelitian. Data yang diperoleh tersebut kemudian diproses, dianalisis lebih lanjut dasar-dasar teori yang telah dipelajari sehingga memperoleh gambaran mengenai masalah yang diteliti.

Berdasarkan teori tersebut, maka dalam penelitian ini penulis

menggunakan rumus slovin menurut Sugiyono (2016:57), yaitu :

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

Berdasarkan rumus di atas dapat dihitung sampel dari populasi dengan jumlah 52 pegawai pada bagian-bagian yang terkait dalam pelaksanaan Audit Internal di perusahaan BUMN Sektor Jasa Keuangan dan Asuransi di Kota Bandung dengan tingkat eror 5%. Maka didapatkan hasil sampel pada perusahaan BUMN Sektor Jasa Keuangan dan Asuransi di Kota Bandung sebanyak 46 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, penulis menggunakan teknik mengumpulkan data melalui metode kuesioner. Yaitu Teknik pengumpulan data dengan cara menggunakan daftar pertanyaan atau pernyataan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Internal

Nilai koefisien korelasi antara budaya organisasi dengan kinerja auditor internal adalah sebesar 0,467. Data ini menunjukkan terdapat hubungan yang sedang/cukup kuat antara budaya organisasi dengan kinerja auditor internal pada perusahaan Jasa Keuangan dan Asuransi di Kota Bandung. Koefisien korelasi bertanda positif menunjukkan bahwa semakin mendukung budaya organisasi akan diikuti dengan peningkatan kinerja auditor internal. Nilai thitung budaya organisasi terhadap kinerja auditor internal sebesar 4,475 dengan nilai signifikansi mendekati nol. Karena nilai thitung lebih besar dari ttabel, maka pada tingkat kekeliruan 5% diputuskan untuk menolak H_0 sehingga H_a diterima. Jadi hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor internal pada perusahaan Jasa Keuangan dan Asuransi di Kota Bandung. Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa semakin baik budaya organisasi di perusahaan akan membuat kinerja auditor internal semakin baik.

Hasil ini juga konsisten dalam buku menurut Schein (2009:27) menjelaskan bahwa Budaya Organisasi merupakan satu unsur terpenting dalam perusahaan yang hakikatnya mengarah pada perilaku-perilaku yang dianggap tepat, mengikat dan memotivasi setiap individu yang ada didalamnya. Kita akan mulai menyadari bahwa tidak ada budaya yang benar atau salah, tidak ada budaya yang lebih baik atau lebih buruk, kecuali dalam hubungannya bagaimana cara suatu organisasi bertindak dan lingkungan apa yang mendukung jalannya suatu operasi organisasi. Setiap individu yang terlibat di dalamnya akan bersama-sama berusaha menciptakan kondisi kerja yang ideal agar tercipta suasana yang mendukung bagi upaya pencapaian tujuan yang diharapkan. Dalam hubungannya dengan Kinerja Auditor, Budaya Organisasi yang tinggi dapat meningkatkan Kinerja Auditor dengan motivasi kerja yang tinggi pula. Budaya Organisasi akan memberikan sugesti pada perilaku yang ditanamkan organisasi agar dapat menyelesaikan tugas dengan sukses, dan memberikan keuntungan

pada auditor itu sendiri. Akibatnya auditor memiliki kepercayaan pada diri sendiri, kemandirian dan mengagumi dirinya sendiri, Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Auditor Internal Nilai koefisien korelasi antara motivasi dengan kinerja auditor internal adalah sebesar 0,513. Data ini menunjukkan terdapat hubungan yang sedang/cukup kuat antara motivasi dengan kinerja auditor internal pada perusahaan Jasa Keuangan dan Asuransi di Kota Bandung. Koefisien korelasi bertanda positif menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki auditor internal akan diikuti dengan peningkatan kinerja auditor internal. Nilai thitung lebih besar dari ttabel, maka pada tingkat kekeliruan 5% diputuskan untuk menolak H_0 sehingga H_a diterima.

Jadi hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja auditor internal pada perusahaan Jasa Keuangan dan Asuransi di Kota Bandung. Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki

auditor internal akan membuat kinerja auditor internal makin baik.

Hasil ini juga konsisten dalam buku Mangkunegara (2014:104) menyatakan bahwa Jika seorang karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi cenderung memiliki prestasi kerja atau kinerja yang tinggi, dan sebaliknya mereka yang prestasi kerjanya rendah dimungkinkan karena motivasi kerjanya rendah, sehingga dengan adanya penerapan atau pemberian motivasi yang benar akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor Internal Nilai koefisien korelasi antara profesionalisme dengan kinerja auditor internal adalah sebesar 0,573. Data ini menunjukkan terdapat hubungan yang sedang/cukup kuat antara profesionalisme dengan kinerja auditor internal pada perusahaan Jasa Keuangan dan Asuransi di Kota Bandung. Koefisien korelasi bertanda positif menunjukkan bahwa semakin profesional auditor internal dalam melaksanakan tugas akan diikuti

dengan peningkatan kinerja auditor internal. Nilai thitung profesionalisme terhadap kinerja auditor internal sebesar 6,160 dengan nilai signifikansi mendekati nol. Karena nilai thitung lebih besar dari ttabel, maka pada tingkat kekeliruan 5% diputuskan untuk menolak H_0 sehingga H_a diterima.

Jadi hasil pengujian

hipotesis menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja auditor internal pada perusahaan Jasa Keuangan dan Asuransi di Kota Bandung. Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa semakin profesional auditor internal dalam melaksanakan tugas akan membuat kinerja auditor internal makin baik.

Penelitian ini juga konsisten dalam buku M. Guy dalam Paul A Rajoe dan Ihsan Setyo Budi (2010:414) menyatakan bahwa agar dapat mempertanggungjawabkan hasil kerjanya dengan benar, seorang auditor harus memiliki tingkat profesionalisme yang tinggi. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Profesionalisme

Terhadap Kinerja Auditor Internal Nilai koefisien korelasi antara budaya organisasi, motivasi dan profesionalisme secara simultan dengan kinerja auditor internal adalah sebesar 0,841. Data ini menunjukkan terdapat hubungan yang sangat tinggi/sangat kuat antara budaya organisasi, motivasi dan profesionalisme secara simultan dengan kinerja auditor internal pada perusahaan Jasa Keuangan dan Asuransi di Kota Bandung. Nilai Fhitung sebesar 33,727 dengan nilai signifikansi mendekati nol. Kemudian nilai Ftabel pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dan derajat bebas 3 dan 42 adalah 2,827.

Karena Fhitung (33,727) lebih besar dari Ftabel (2,827), maka pada tingkat kekeliruan 5% diputuskan untuk menolak H_0 sehingga H_a diterima.

R-square sebesar 0,707 yang dikenal dengan istilah koefisien determinasi (KD). Koefisien determinasi sebesar 0,707 menunjukkan bahwa 70,7% kinerja auditor internal pada perusahaan Jasa Keuangan dan Asuransi di Kota Bandung secara simultan disebabkan oleh budaya

organisasi, motivasi dan profesionalisme. Dengan kata lain budaya organisasi, motivasi dan profesionalisme secara simultan memberikan pengaruh sebesar 70,7% terhadap kinerja auditor internal. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 29,3%

merupakan pengaruh faktor lain di luar budaya organisasi, motivasi dan profesionalisme yaitu kompetensi, kesesuaian peran, komitmen organisasi, independensi dan etika profesi.

Jadi hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa budaya organisasi, motivasi dan profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja auditor internal pada perusahaan Jasa Keuangan dan Asuransi di Kota Bandung.

KESIMPULAN

1. Budaya organisasi pada BUMN sektor Jasa Keuangan dan Asuransi di Kota Bandung secara keseluruhan dinilai memiliki kriteria budaya organisasi yang Sangat Baik. Hal ini didukung dengan

terpenuhinya ukuran dimensi yaitu Inovasi dan keberanian mengambil risiko (Innovation and risk taking), Perhatian terhadap detail (Attention to detail), berorientasi kepada hasil (Outcome orientation), berorientasi kepada manusia (People orientation), berorientasi tim (Team orientation), Agresifitas (Aggressiveness) dan stabilitas (Stability). Namun penulis masih menemukan kelemahan yaitu masih ada beberapa auditor internal yang lebih memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan pada teknik dan proses dalam mengaudit perusahaan tersebut.

2. Motivasi pada pada BUMN sektor Jasa Keuangan dan Asuransi di Kota Bandung secara keseluruhan dinilai memiliki tingkat motivasi yang Tinggi. Hal ini didukung dengan terpenuhinya ukuran dimensi yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan. Namun penulis masih menemukan kelemahan dalam perusahaan yaitu auditor internal pada BUMN sektor Jasa Keuangan dan Asuransi di Kota Bandung masih adanya auditor internal yang tidak dapat diterima atau bekerja sama

dengan karyawan lain di perusahaan dalam melakukan proses audit, auditor internal di perusahaan belum dapat ikut serta (sense of participation) dan lalai untuk menemukan kesalahan dalam audit dan belum dapat menunjukkan hasil audit yang sudah cukup baik dalam perusahaan.

3. Profesionalisme pada BUMN sektor Jasa Keuangan dan Asuransi di Kota Bandung secara keseluruhan dinilai Profesional. Hal ini didukung dengan terpenuhinya ukuran dimensi yaitu pelayanan kepada publik, pelatihan khusus berjangka panjang, taat pada kode etik, menjadi anggota asosiasi dan menghadiri pertemuan-pertemuan, Jurnal publikasi yang bertujuan untuk meningkatkan keahlian praktik, Menguji pengetahuan para kandidat auditor bersertifikat dan lisensi oleh Negara atau sertifikasi oleh dewan. Namun demikian, masih terdapat beberapa kelemahan dalam profesionalisme auditor internal pada BUMN ektor Jasa Keuangan dan Asuransi di Kota Bandung, diantaranya auditor internal masih ada yang belum mengikuti pelatihan profesi dalam jangka

panjang yang diperlukan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan, auditor internal di perusahaan masih ada yang belum memiliki gelar Certified Internal Auditor (CIA) serta belum memiliki sertifikat.

4. Kinerja auditor internal pada pada BUMN sektor Jasa Keuangan dan Asuransi di Kota Bandung dinilai sudah Sangat Baik. Hal ini di dukung dengan terpenuhinya ukuran dimensi yaitu mengelola aktivitas auditor internal, sifat dasar pekerjaan, perencanaan penugasan, pelaksanaan penugasan, komunikasi hasil penugasan, pemantauan perkembangan dan komunikasi penerimaan risiko. Namun demikian, penulis masih menemukan beberapa kelemahan dalam kinerja auditor internal pada BUMN sektor Jasa Keuangan dan Asuransi di Kota Bandung, yaitu masih terdapat beberapa sumber daya auditor internal perusahaan yang belum memadai dalam rangka pencapaian rencana perusahaan dan terdapat auditor internal di perusahaan belum dapat menyusun program kerja untuk mencapai tujuan penugasan.

5. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor internal pada BUMN sektor Jasa Keuangan dan Asuransi di Kota Bandung. Budaya organisasi memberikan pengaruh sebesar 17,6% terhadap kinerja auditor internal.

6. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja auditor internal pada BUMN sektor Jasa Keuangan dan Asuransi di Kota Bandung. Motivasi memberikan pengaruh sebesar 23,4% terhadap kinerja auditor internal.

7. Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja auditor internal pada BUMN sektor Jasa Keuangan dan Asuransi di Kota Bandung. Profesionalisme memberikan pengaruh sebesar 29,6% terhadap kinerja auditor internal.

8. Terdapat pengaruh Budaya Organisasi,

Motivasi dan Profesionalisme memberikan pengaruh sebesar 70,7% terhadap Kinerja Auditor Internal secara simultan pada pada BUMN sektor Jasa Keuangan dan Asuransi di Kota Bandung dan sisanya 20,3%

dipengaruhi oleh faktor lain di luar budaya organisasi, motivasi dan profesionalisme.

DAFTAR PUSTAKA

Literatur Buku :

Agoes Sukrisno. 2012. Auditing (Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan oleh Akuntan Publik), Edisi Empat, Salemba Empat: Jakarta.

Amin Widjaja Tunggal, 2012. Audit kecurangan dan akuntansi forensik, Harvarindo, Jakarta.

Amin Widjaja Tunggal. 2013. Pokok Pokok Auditing dan Jasa Asurans. Jakarta. Harvindo.

Anthony, N. Robert and Vijay Govindarajan. 2011. Management Control System.

Ardeno Kurniawan. 2012. Audit Internal Nilai Tambah Bagi Organisasi. Edisi Pertama. Yogyakarta : BPFE

Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2013. Manajemen Sumber Daya

- Manusia, Penerbit Universitas Trisakti: Jakarta
- Bernardin, John, and Rusel, Joyce. 2011. Human Resources Management: An Experiential Approach.
- Cascio, Wayne F. 2012. Managing Human Resources, Colorado: Mc Graw –Hill.
- Djamarah, Bahri. 2012. Psikologi Belajar. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Gujarati, D. 2012. Dasar-dasar Ekonometrika, Terjemahan Mangunsong, R.C. Buku 2. Edisi 5. Jakarta: Salemba Empat.
- Guy Dan M, Alderman C. Wayne, dan Winter Alan J, 2010, Auditing Jilid 1, dialih bahasakan oleh Paul A. Rajoe, dan Ichsan Setyo Budi, Edisi 6, Erlangga :Jakarta.
- Handoko, T. Hanny.2010. Pengantar Manajemen. Yogyakarta: BPFH Hanif. 2013.
- Hasibuan, Malayu. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Hery. 2010. Potret Profesi Internal Audit. Bandung:Alfabeta Institut Akuntan Publik Indonesia 2011. Standar Profesi Akuntan Publik. Jakarta: Salemba Empat.
- Hery. 2017. Auditing dan Asuransi. Jakarta. Grasindo.
- Landy, F. J. and Becker, W. S. 2011. Motivation theory reconsidered
- Malayu S.P. Hasibuan. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Bumi Aksara, Jakarta Mangkunegara, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia,. Cetakan Ke Tujuh PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan Keenam. Bandung: PT. Refika Aditama. Martina Dinata Putri. (2013). Pengaruh Independensi, Profesionalisme, dan Etika Profesi terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali. ejurnal akuntansi universitas udayana.
- Muh Arief Effendi. 2016. The power of good Corporate Governance, Edisi 2, Salemba Empat Jakarta. Mulyadi.

2010. Auditing. Jakarta: Salemba Empat.
- Moh. Pandu Tika. 2014. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, Bumi Aksara, Jakarta.
- Nazir, Moch. 2011. Metode Penelitian. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Santoso, Singgih. 2012. Panduan Lengkap SPSS Versi 20. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Rahayu, Siti Kurnia dan Suhayati, Ely. 2014. Auditing, Konsep Dasar dan Pedoman Pemeriksaan Akuntan, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Ratliff, Richard L, et al. 2010. Internal Auditing: Principles, and Techniques. Almonte Springs. Florida. The Institute of Internal Audit.
- Robbins, S.P dan Timothy A. Judge. 2015. Perilaku Organisasi, Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. Timonty A. Judge. (Terjemahan Benyamin Molan), 2013. Perilaku Organisasi, Salemba Empat, Jakarta.
- Santoso, Singgih. 2012. Analisis SPSS Statistik Parametrik. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Sawyer, Lawrence B Dittenhofer Mortimer A, Scheiner James H. 2009. Internal Auditing. Sawyer, Lawrence B, Dittenhofer Mortimer A, Scheiner James H. 2009. Internal Auditing, Diterjemahkan oleh: Ali Akbar, Jilid 3, Edisi 6, Salemba Empat: Jakarta
- Schein, E.H. (2010). Organizational culture and leadership. San Francisco: JosseyBass.
- Sentot Imam. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D). Cetakan ke-8. Bandung: Alfabeta
- The Institute of Internal Auditor Standars and Guidance. 2017.

- International Professional Practice Framework (IPPF). 1035 Greenwood Blvd, Suite 401 Lake Mary, FL 32746 USA.
- Tugiman, Hiro. 2014. Pandangan Baru Internal Auditing. Kanisius: Yogyakarta.
- Wibowo. 2016. Manajemen kinerja. Edisi kedua. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Literatur Jurnal :
- Akbar, Muhammad Taufik.2015. Pengaruh Profesionalisme, Independensi, Komitmen Organisasi, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Auditor Internal Auditor di BPKP Provinsi. Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Ekonomi. Volume 2, No 5. Hal 1-13
- Badjuri, Achmad. 2009. Pengaruh Komitmen Prganisasional dan Profesiaonal Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Dengan Motivasi sebagai Variabel intervening. Kajian Akuntansi, Agustus 2009, Hal: 117-132 Vol. 1 No. 2 117
- Bangun, Ayu Fitaria; Zulaikha. 2014. Pengaruh Umpan Balik dan Insentif Terhadap Pemberdayaan Auditor Internal Pemerintah Serta Implikasinya Terhadap Motivasi dan Kinerja. Diponegoro Journal of Accounting. Volume 3, Nomor 2, Halaman 213-225.
- Cahyani, Kadek Candra Dwi. 2015. Pengaruh Etika Profesi Auditor, Profesionalisme, Motivasi, Budaya Kerja, dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Auditor Junior (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Bali). E-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha. Volume 3, No. 1
- Futri, Putu Septiani dan Gede Juliarsa. 2014. Pengaruh Independensi, Profesionalisme, Tingkat Pendidikan, Etika Profesi, Pengalaman, dan Kepuasan Kerja Auditor Pada Kualitas Audit Kantor Akuntan Publik Di Bali. E-Jurnal Akuntansi. Universitas Udayana. ISSN: 2302-8556, Vol. 7, No. 2, Tahun 2014, Hlm. 444-461.
- Gultom, Yossy Purnama Sari. 2018. Pengaruh Profesionalisme, Etika Profesi, Independensi, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap

- Kinerja Auditor Internal (Studi Kasus Pada PT. Perkebunan Nusantara Iv Medan). E- Journal S1 Ak Universitas Pembangunan Nasional Veteran Yogyakarta Volume III No.1.
- Gustati. 2011. Hubungan Antara Komponen Standar Umum Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP), Motivasi dan Komitmen Organisasi dengan Kinerja Auditor BPKP (Studi Pada Auditor Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Sumatera Barat). Jurnal Akuntansi & Manajemen. Volume 6, No. 1.
- Hanna, Elizabeth, dan Friska Firnanti. 2013. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Auditor. Jurnal Bisnis Dan Akuntansi. Vol 15, No.1. Universitas Trisakti. Jakarta.
- Ichrom, Mochamad. 2015. Pengaruh Kompetensi, Independensi, dan Motivasi Auditor Terhadap Kualitas Audit. Jurnal Ilmu & Riset Akuntansi. Vol. 4 No. 1.
- Ida Rosnidah. 2011. Analisis Dampak Motivasi dan Profesionalisme Terhadap Kualitas Audit Aparat Inspektorat Dalam Pengawasan Keuangan Daerah (Studi Empiris pada Pemerintah Kabupaten Cirebon). Pekbis Jurnal, Vol.3, No.2, Juli 2011:456-466.
- Majid M. Shabri Abd., Hasan Basri. 2016. The Effect of Organizational Culture, Leadership Style, and Functional Position on Organizational Commitment and Their Impact on the Performance of Internal Auditors in Aceh, Indonesia. BRAND. Broad Research in Accounting, Negotiation, and Distribution. Volume 7, Issue 1, 2016, ISSN 2067-8177
- Nasution, Yan Shandy Fauzi Nasution. 2011. Pengaruh Profesionalisme Auditor Internal Terhadap Efektifitas Laporan Hasil Pemeriksaan. Jurnal Akuntansi Institut Manajemen Telkom.
- Novatiani, R. Ait dan Taofik Mustofa. 2014. Pengaruh Profesionalisme Auditor Internal dan Komitmen Organisasi Auditor Internal terhadap

Kinerja Auditor Internal (Studi kasus pada Inspektorat Kabupaten Purwakarta). *Jurnal Manajemen Bisnis Universitas Tarumanegara*.

Prabhayanti, Putu Ayu, dan Ni Luh Sari Widhiyani, 2018.

Pengaruh Profesionalisme, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Vol.22.2*.

Pratiwi Endang Tri, Nurkholis dan Abdul Ghofar. 2016. The Mediation Role of Job Satisfaction on the Influence of Auditors' Independence and Professionalism towards the Internal Auditors' Performance. *Brawijaya University Journal of Accounting and Business. Imperial*

Journal of Interdisciplinary Research (IJIR) Vol-2. Sari, Novita. 2013. Pengaruh Role Ambiguity, Budaya Organisasi dan Role Conflict terhadap Komitmen Independensi Audit Internal pada BUMN di Kota Bandung. Skripsi. Universitas Islam Bandung.

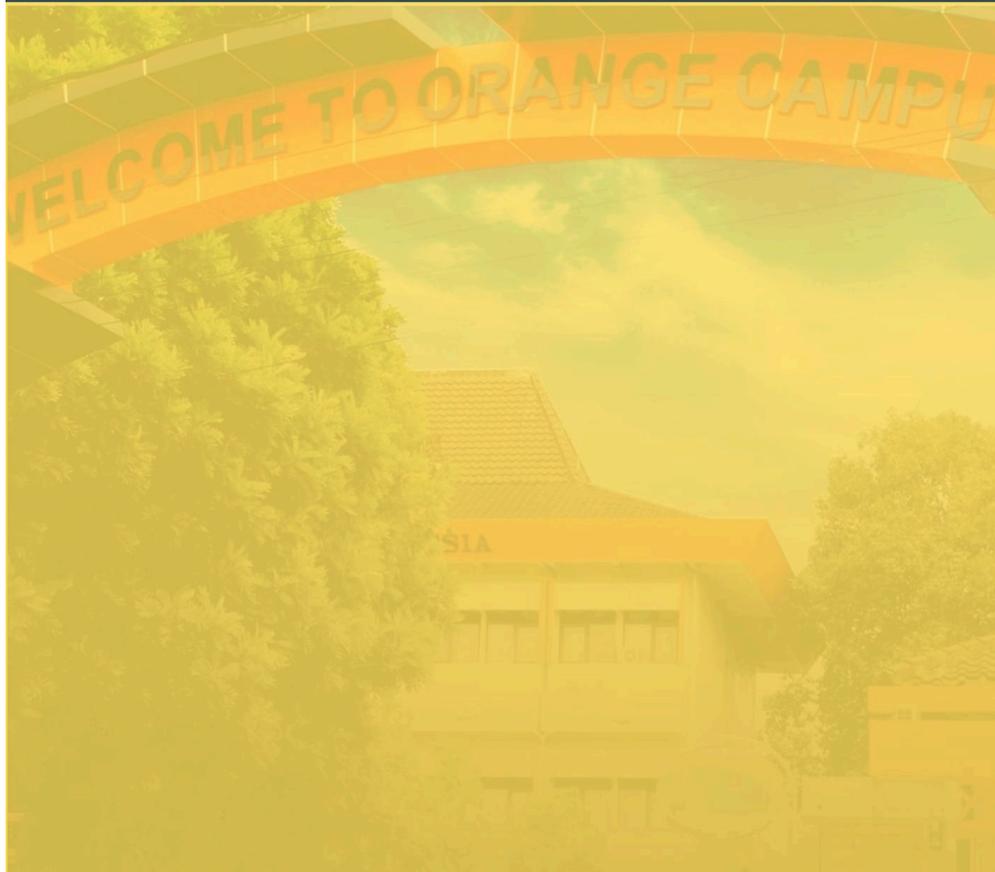
Sholihah, Puteri. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi, Independensi,

Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta dan Yogyakarta). *E-Journal S1 Ak Universitas Muhammadiyah Surakarta*.

Sudiksa, I Wayan, Utama, I Made Karya. 2016. Profesionalisme, Motivasi Kerja dan kepuasan Kerja Sebagai Prediktor Kinerja Internal Auditor di Toyota Astra Motor Wilayah Bali. *E-Jurnal Akuntansi. Volume 16, No 1. Halaman 733- 755*.

Sujana, Edy. 2012. Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kesesuaian Peran dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Internal Inspektorat Pemerintah Kabupaten (Studi Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Badung dan Buleleng). *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika. Volume 2. No1*.

LAND JOURNAL
VOLUME 1, NOMOR 1, JANUARI 2020



LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN MASYARAKAT
PROGRAM STUDI D4 AKUNTANSI KEUANGAN
POLITEKNIK POS INDONESIA

p-ISSN: 2715-9590



9 772715 959010

e-ISSN: 2716-263X



9 772716 263017