

JURNAL Akuntansi & Keuangan

Vol.5, No. 2, September 2014

Halaman 41 - 58

**PENGARUH PROFESIONALISME AUDITOR DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA INTERNAL AUDITOR
(Pada Perusahaan Industri Di Provinsi Lampung)**

Chairul Anwar

Tiya Agustina

(Universitas Bandar Lampung)

Email: chairul.anwar@ubl.ac.id

Abstract

This research aims to find out whether the auditor's professionalism and organizational commitment affect the performance of the internal auditor. The population in this research is the internal auditor at industrial enterprises in the province of Lampung, the data collected by sending a questionnaire to the internal auditor of the industrial enterprises in the province of Lampung. Questionnaire sent as many as 72, of the 72 deployed only 56 questionnaire return and declared complete and eligible for further processing. The methods used to test each hypothesis is the Test T.

The results of this research indicate that all hypotheses are built can be received, the results of this study support the H1, H2, and H3. This suggests that professionalism in a positive effect on the performance of the internal auditor, the Organization's commitment to a positive effect on the performance of the internal auditor, collectively the same professionalism and commitment to the Organization's positive effect on the performance of the internal auditor.

Keywords: Auditors, professionalism commitment, organization the internal auditor.

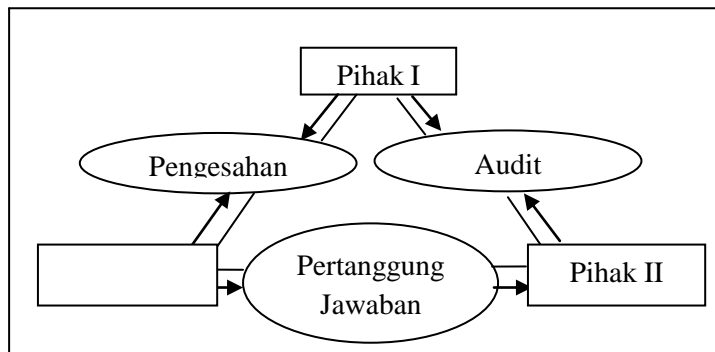
1. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini pemerintah maupun perusahaan dan masyarakat harus cermat dan tanggap dalam menghadapi berbagai persaingan di dalam memperjuangkan kelangsungan hidupnya, terutama dalam meningkatkan kualitas hidupnya di persaingan dunia secara global. Fungsi pengawasan dan pengendalian manajemen, menimbulkan aktivitas audit (pemeriksaan).

Auditor sebagai pihak pertama melakukan audit terhadap pertanggungjawaban pihak kedua kepada pihak ketiga dan memberikan pengesahan hasil auditnya untuk kepentingan pihak ketiga. Auditee sebagai entitas yang mempertanggungjawabkan kinerjanya kepada pihak ketiga adalah pihak yang diaudit oleh pihak pertama. Sedangkan pihak ketiga adalah entitas yang memerlukan pertanggungjawaban dari pihak kedua, menerima laporan pertanggungjawaban pihak kedua yang telah disahkan oleh pihak pertama. Sebagai dasar pengesahan tersebut, pihak pertama melakukan audit sesuai dengan norma yang berlaku.

Hubungan dari ketiga pihak yang terlibat dan fungsi yang terjadi dari hubungan tersebut dapat ditunjukkan dalam Gambar 1

Gambar 1
Hubungan dan Fungsi yang Ditimbulkan dalam Audit



Audit manajemen (*manajemen audit*) adalah pengevaluasian terhadap efisiensi dan efektivitas operasi perusahaan. Berbagai jenis audit dilakukan untuk memastikan bahwa proses operasi didalam perusahaan telah berjalan sesuai dengan peraturan dan kebijakan yang berlaku serta pengelolaan terhadap sumber daya dalam proses tersebut berjalan secara efektif dan efisien. Pada audit kepatuhan (*compliance audit*), auditor berusaha mendapatkan dan mengevaluasi informasi untuk menentukan apakah pengelolaan keuangan, operasi, atau aktivitas yang lain dari suatu entitas telah sesuai dengan kriteria, kebijakan, atau regulasi yang mendasarinya.

Studi lain yang berkaitan, Aranya (1982) menganalisis efek komitmen organisasi dan profesional pada kepuasan kerja para akuntan. Suwandi dan Indriantoro (1992) menemukan hasil yang konsisten dengan penelitian sebelumnya yaitu kepuasan kerja berkorelasi positif dengan komitmen organisasional. Penelitian lainnya seperti Mathieu (1988), Price dan Mueller (1986), William dan Hazer (1986) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel yang mendahului komitmen organisasi dan Bateman dan Strasser (1984) menemukan bahwa komitmen organisasi mendahului kepuasan kerja. Sedangkan Cahyono dan Ghozali (2002) menemukan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun studi terbaru mengenai urutan kausal kedua variabel menemukan bahwa, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berhubungan secara resiprokal, tanpa ada yang mempengaruhi variabel lainnya secara lebih kuat, Mathieu (1991). Oleh karena itu penelitian yang menguji hubungan tingkat kepuasan kerja dalam peningkatan

komitmen organisasi merupakan satu topik yang menarik dan banyak kegunaannya dalam penelitian-penelitian bidang akuntansi keprilakuan (Poznanski dan Bline, 1977).

2. Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

2.1. Landasan Teori

Akuntansi Perilaku (Behavioral Accounting)

Konsep perilaku (*behavioural concept*) pada awalnya merupakan kajian bidang utama dalam psikologi seperti motivasi, persepsi, sikap dan personalitas sangat relevan dengan bidang akuntansi (Siegel dan Marconi, 1986). Para akuntan, peneliti operasional dan ahli manajemen telah mengembangkan faktor-faktor psikologis dan sosial psikologis termasuk masalah pengendalian. Ilmu sosiologi dan psikologi juga dikonsentrasikan pada pengendalian seperti halnya sosial dan fenomena personal (Hopwood, 1974).

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

The Institute of Internal Auditors yang terdapat dalam Standard for Professional Practice of Internal Auditing, menyatakan bahwa: "*Internal auditing is an independent appraisal function established within an organization to examine and evaluate as a service to the organization.* Dari pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa internal audit memiliki enam elemen, yaitu:

1. Internal yaitu mengkualifikasikan pemeriksaan dengan menyatakan bahwa pemeriksaan dilakukan oleh karyawan dalam organisasi.

2. Independen Appraisal yaitu Independen terhadap aktivitas yang diaudit sehingga auditor dapat memberikan gambaran hasil pemeriksaan yang obyektif, namun sifat independensi ini tidak sama dengan independensi auditor eksternal terhadap kliennya.
3. Established yaitu pentingnya manfaat aktivitas internal audit dan tidak bersifat sementara maka dengan sengaja dibentuk dengan tujuan agar kegiatan internal audit dapat berjalan terus.
4. Examine and Evaluate. Obyek dari internal audit adalah seluruh kegiatan perusahaan yang terjadi di dalam perusahaan, baik kegiatan keuangan dan akuntansi maupun kegiatan yang diluar kegiatan dan akuntansi.
5. Organization's Activities. Jasa yang diberikan merupakan laporan hasil audit yang juga mencakup rekomendasi-rekomendasi atas kelemahan-kelemahan yang harus diperbaiki oleh manajemen dan melakukan tindak lanjut untuk memastikan apakah temuan-temuan atas kelemahan tersebut telah diperbaiki oleh manajemen atau belum.

Menurut Anthony dan Govindarajan (1995), menyatakan bahwa *Internal auditing is a staff activity intended to ensure that information is reported accurately in accordance with prescribed rules, that fraud and misappropriation off assert is kept to a minimum and in some cases, to suggest ways to improving the organization' efficiency and effectiveness.*

Sedangkan Victor Z.Brink dan James A. Cashin dalam Devi (2002), menyatakan bahwa: *"Internal auditing thus emerges as a special segment of the broad field of accounting, utilizing the basic techniques and method of auditing"*. Berdasarkan pengertian tersebut, internal auditing muncul sebagai segmen yang khusus dari seluruh bidang akuntansi yang menggunakan teknik dasar dan metode auditing.

Analisis Individual dan Pekerjaan

Profesionalisme suatu pekerjaan mendapat perhatian para cendekiawan dan praktisi seperti abbott (1988) yang menyediakan cara perlakuan berlebihan dari penggunaan, negoisasi dan kadang-kadang penurunan pernyataan profesional. Organisasi berkeahlian khusus seperti sebuah profesi memiliki konsekuensi berbeda untuk anggota pekerjaan, klien, kompetitornya. Apa yang membuat profesi yang melibatkan partisipasi banyak pihak termasuk negara (Richardson,1988) dan menyajikan banyak masalah tingkat makro yang kompleks berkaitan dengan kekuasaan dan kognitif (Johnson, 1972; Abbott,1988; Kalbers dan Fogarty, 1995).

Perspektif Teoritis Tentang Profesionalisme Auditor

Pandangan alternatif tentang profesi gagal mengembangkan bukti empiris sistematis apapun. Selain itu, ketidakkonsistenan pengharapan bagi analis tingkat individu dan telah dikembangkan (Roslender, 1990) yang mempelajari peran akuntan dalam perspektif ini menyimpulkan bahwa kebanyakan praktisi tidak memiliki kesadaran politik dan implikasi distribusional dari profesionalisme akuntan. Karena profesionalisme sebagai atribut individu yang penting sulit untuk menerapkan diluar tradisi fungsionalis konvensional. Sedangkan Hall (1968, dalam Kalbers dan Fogarty, 1995) menteorikan lima elemen profesionalisme individual. Hall menyatakan bahwa profesional (1). Meyakini pekerjaan mereka mempunyai kepentingan, (2). Berkomitmen ke jasa barang publik, (3). Kebutuhan otonomi pada persyaratan pekerjaan, (4). Mendukung regulasi mandiri untuk pekerjaan mereka, (5). Afiliansi dengan anggota profesinya.

Hall (1968) menjelaskan bahwa ada hubungan timbal balik antara sikap dan perilaku, yaitu perilaku profesionalisme adalah refleksi dari sikap profesionalisme dan demikian sebaliknya. Konsep profesionalisme Hall banyak digunakan oleh para peneliti, diantaranya Morrow dan Goetz (1988) menguji profesionalisme para akuntan publik, Goetz, Morrow, dan Mc Elroy (1991) untuk mengukur profesionalisme para akuntan publik yang ditambah dengan variabel yang dikembangkan, seras Kalbers dan Fogarty (1995) yang menggunakan pandangan profesionalisme yang lebih kompleks daripada ketiga penelitian tersebut menunjukkan bukti empiris hubungan variabel anteseden (pengalaman) auditor internal dengan profesionalisme, juga dengan variabel konsekuensinya. Sedangkan di Indonesia penelitian Kalbers dan Fogarty direplikasi oleh Winowo (1996) dan Rahmawati (1997) serta Guntur (2001) yang menggunakan sampel auditor internal dengan menggunakan instrumen profesionalisme di lingkungan perusahaan manufaktur dari hall (1968) sedangkan Sumardi (2001) menggunakan sampel BPKP di Jawa Tengah. Adapun lima konsep profesionalisme dari Hall (1968) secara keseluruhan adalah sebagai berikut:

1. Afiliansi komunitas (*community affiliation*) yaitu menggunakan ikatan profesi sebagai acuan, termasuk didalamnya organisasi formal dan kelompok-kelompok kolega informal sumber ide utama pekerjaan. Melalui ikatan profesi ini para profesional membangun kesadaran profesi.
2. Kebutuhan untuk mandiri (*Autonomy demand*) merupakan suatu pandangan bahwa seseorang yang profesional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan dari pihak lain (Pemerintah, klien, mereka yang bukan anggota profesi).

3. Keyakinan terhadap peraturan sendiri/profesi (*belief self regulation*) dimaksud bahwa yang paling berwenang dalam menilai pekerjaan adalah rekan sesama profesi, bukan “orang luar” yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan mereka.
4. Dedikasi pada profesi (*dedication*) dicerminkan dari dedikasi profesional dengan menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki.
5. Kewajiban sosial (*social obligation*) merupakan pandangan tentang pentingnya profesi serta manfaat yang diperoleh baik oleh masyarakat maupun profesional karena adanya pekerjaan tersebut.

Komitmen Organisasi

Konsep komitmen organisasi telah didefinisikan dan diukur dengan berbagai cara yang berbeda. Menurut Cherington (1996) dalam khikhmah (2005) komitmen organisasi sebagai nilai personal, yang kadang-kadang mengacu sebagai sikap loyal pada perusahaan. Robbins (2003) mengemukakan 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*, terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional (*emotional attachment*) atau merasa mempunyai nilai sama dengan organisasi, 2). *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

Kinerja

Kinerja diartikan sebagai kesuksesan yang dicapai seseorang melaksanakan suatu pekerjaan. Kesuksesan yang dimaksud tersebut ukurannya tidak dapat disamakan pada semua orang, namun lebih merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku sesuai dengan pekerjaan yang ditekuninya (Marier dalam Wayan, 2000). Kinerja berkaitan erat dengan tujuan, sebagai suatu hasil perilaku kerja seseorang (Davis, 1985; Wayan, 2000).

Perilaku kinerja dapat ditelusuri hingga ke faktor-faktor spesifik seperti kemampuan, upaya dan kesulitan tugas (Timpe, 1988). Kinerja sebagai hasil pola tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan sesuai dengan standar prestasi, kualitatif maupun kuantitatif, yang

telah ditetapkan oleh individu secara pribadi maupun oleh perusahaan tempat individu bekerja. Kinerja juga sering kali identik dengan kemampuan seorang auditor bahkan berhubungan dengan komitmen terhadap suatu profesi (Larkin dan Seweikart, 1992).

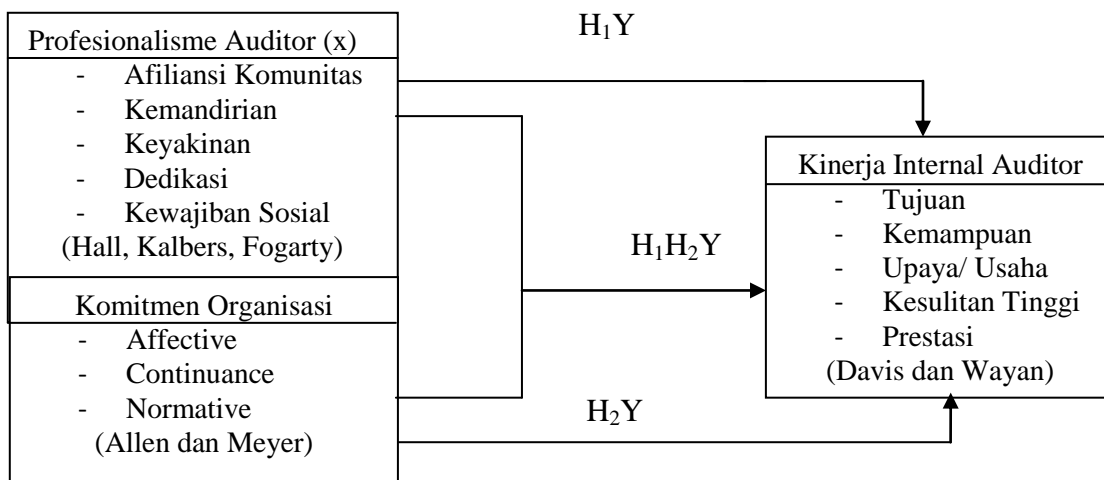
Komitmen Organisasi dan Kinerja

Richard M.Steers (Kuntjoro, 2002) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya.

Profesionalisme, Komitmen Organisasi dan Kinerja

Kinerja berkaitan erat dengan tujuan, sebagai suatu hasil perilaku kerja seseorang (Davis, 1985; Wayan, 2000). Perilaku kinerja dapat ditelusuri hingga ke faktor-faktor spesifik seperti kemampuan, upaya dan kesulitan tugas (Timpe, 1988). Kinerja sebagai hasil pola tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan sesuai dengan standar prestasi, kualitatif maupun kuantitatif, yang telah ditetapkan oleh individu secara pribadi maupun oleh perusahaan tempat individu bekerja. Kinerja juga sering kali identik dengan kemampuan seorang auditor bahkan berhubungan dengan komitmen terhadap suatu profesi (Larkin dan Seweikart, 1992).

Gambar 2
Kerangka Pemikiran Teoritis
Pengaruh Profesionalisme Auditor dan Komitmen Organisasi
Terhadap Kinerja Internal Auditor Intervening



3. Metode Penelitian

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian eksploratif, yaitu penelitian yang dilakukan untuk mencari solusi atau pemecahan terhadap permasalahan yang dihadapi di suatu obyek penelitian. Sedangkan desain penelitian adalah penelitian kausalitas, penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab akibat antar variabel. Menurut Sanusi (2013:14) dalam desain ini, umumnya hubungan sebab-akibat (tersebut) sudah dapat diprediksi oleh peneliti, sehingga peneliti dapat menyatakan klasifikasi variabel penyebab, variabel antara, dan variabel terikat (tergantung).

3.2. Populasi dan teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah kelompok atau kumpulan individu-individu atau obyek penelitian yang memiliki standar-standar tertentu dari ciri-ciri yang telah ditetapkan sebelumnya. Berdasarkan kualitas dan ciri-ciri tersebut, populasi dapat dipahami sebagai sekelompok individu atau obyek pengamatan yang minimal memiliki satu persamaan karakteristik (Cooper dan Emory, 1995). Dalam penelitian ini populasi yang ada sebanyak 72 perusahaan industri di Provinsi Lampung.

3.3. Jenis dan Sumber Data

Data Primer

Data primer yaitu data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui sumber perantara) dan data dikumpulkan secara khusus untuk menjawab pertanyaan penelitian yang sesuai dengan keinginan peneliti, mas'ud (2004). Data primer ini khusus di kumpulkan untuk kebutuhan riset yang sedang berjalan.

Data Sekunder

Mas'ud (2004) menyatakan bahwa data sekunder adalah data yang merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian Kepustakaan

Yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara mempelajari berbagai literatur, karangan ilmiah, dan buku-buku lain yang berhubungan dengan penelitian ini.

Penelitian lapangan

Yaitu dengan mengadakan penelitian langsung pada Perusahaan Industri di Provinsi Lampung. Cara yang dilakukan dengan melakukan:

- a. Observasi yaitu pengumpulan dan pencarian langsung terhadap gejala-gejala atau masalah yang sedang diselidiki yaitu Profesionalisme dan komitmen organisasi pada Perusahaan Industri di Provinsi Lampung.
- b. Wawancara yaitu dengan mengajukan pertanyaan secara lisan kepada subyek penelitian guna memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam penulisan ini.
- c. Kuesioner yaitu mengajukan daftar pertanyaan kepada subyek penelitian pada perusahaan-perusahaan Industri di provinsi Lampung.
- d. Dokumentasi yaitu mencatat dokumen-dokumen dan arsip yang ada pada obyek penelitian yang mempunyai hubungan dengan permasalahan yang diteliti.

3.5. Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel Independen dan Dependen.

- a. Variabel Independen adalah variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Profesionalisme Auditor dan Komitmen Organisasi.
- b. Variabel Dependen adalah variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi variabel independen. Variabel dependen pada penelitian ini adalah Kinerja Internal Auditor.

3.6. Definisi Operasional Variabel

Instrumen yang dipergunakan untuk mengukur variabel yang dipergunakan dalam penelitian ini disusun berdasarkan instrumen penelitian terdahulu terutama yang dilakukan oleh Kalbers dan Fogarty (1995) yang mengembangkan instrumen dari instrumen penelitian sebelumnya. Variabel profesionalisme auditor, komitmen organisasi, dan kinerja internal auditor, diukur dengan menggunakan skala *likert* berdimensi lima.

- a. **Profesionalisme Auditor** adalah tingkah laku, kepakaran atau kualiti dari seseorang yang profesional dalam melakukan audit atau laporan keuangan dan kegiatan suatu perusahaan atau organisasi. Indikator yang digunakan untuk mengukur profesionalisme yaitu afiliasi komunitas, kemandirian, keyakinan, dedikasi, dan kewajiban sosial (Hall, 1968).
- b. **Komitemen Organisasi** adalah sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan organisasi (Alwi, 2001). Indikator yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasi yaitu affective, continuance dan normative (Allen dan Meyer, 1984).
- c. **Kinerja Internal auditor** adalah seseorang yang melaksanakan penugasan pemeriksaan (examination) secara obyektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan (Mulyadi, 1998). Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja internal auditor yaitu tujuan, kemampuan, upaya atau usaha, kesulitan tinggi, dan Prestasi (Davis dan Wayan).

3.7. Analisis Data

Pengujian Kualitas Data

Validitas dan Reabilitas

Uji reabilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh sebuah alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Pengujian reabilitas terhadap seluruh item atau pertanyaan yang dipergunakan pada penelitian ini akan menggunakan formula Cronbach alpha (koefisien alfa Cronbach), dimana secara umum yang dianggap reliabel (andal) apabila nilai alfa Cronbachnya $> 0,6$.

Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh positif profesionalisme auditor dan komitmen organisasi terhadap kinerja internal auditor. Yaitu data yang didapat dari berbagai variabel independen maupun variabel dependen. Untuk mengetahui adanya pengaruh profesionalisme auditor, komitmen organisasi terhadap kinerja internal auditor secara bersama-sama, digunakan rumus regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + et$

Keterangan:

Y	= Kinerja Internal Auditor
X1	= Profesionalisme Auditor
X2	= Komitmen Organisasi
a	= Intersep/konstanta
b	= Koefisien regresi (slop)
et	= Erorterm

Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui berapa besar sumbangan variabel X terhadap Y digunakan analisis koefisien penentu yang disingkat KP dengan rumus: $KP = r^2 \times 100\%$

Keterangan:

KP	= Koefisien Penentu
r^2	= Koefisien Korelasi

Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif adalah analisis yang menggambarkan secara rinci, dengan interpretasi terhadap data yang diperoleh melalui pendekatan teoritis. Dalam hal ini adalah untuk menyederhanakan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan melalui pendekatan teori, kemudian ditarik kesimpulan melalui perhitungan (wiener, 2000). Untuk mendukung analisis kualitatif digunakan rumus interval dan rumus prosentase (Boyd dalam Ghozali, 2001; 454) sebagai berikut :

$$I = \frac{NT - NR}{K}$$

Ketrangan:

I	= Interval Kelas	K	= Kategori
NT	= Nilai Tertinggi	NR	= Nilai Terendah

Pengujian Hipotesis

Uji T

Pengujian terhadap hipotesis dilakukan dengan cara sebagai berikut:

Uji signifikan (pengaruh nyata) variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) baik secara parsial maupun secara bersama-sama dilakukan dengan uji statistik F(F-test). Uji

keberartian koefisien (F) dilakukan dengan statistik-t (student-t). hal ini dilakukan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel independennya. Adapun hipotesis dilakukan sebagai berikut:

$$H_1 \neq B \neq 0$$

Artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen X terhadap variabel dependen (Y). pengambilan keputusan:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ H_0 diterima

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ H_a diterima

Adapun hipotesisnya:

H_0 = tidak ada pengaruh dari variabel independent secara parsial terhadap variabel dependen.

H_a = terdapat pengaruh variabel independent secara parsial terhadap variabel dependen (Y) dilakukan dengan melihat pada koefisien beta standar.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1. Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Responden pada penelitian ini adalah internal auditor yang telah bekerja minimal 3 tahun. Adapun karakteristik responden sebagai berikut:

Tabel 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Kode	Frekuensi	Persentase (%)
Laki- laki	1	40	71,43
Perempuan	2	16	28,57
Jumlah		56	100

Sumber: Data Diolah, 2013

Berdasarkan tabel 1 diatas, dapat dilihat bahwa internal auditor yang bekerja pada perusahaan industri di Propinsi Lampung sebagian besar berjenis kelamin laki- laki. Hal ini dapat dilihat dari 56 orang responden, 40 orang (71,43%) berjenis kelamin laki- laki dan 16 orang (28,57%) berjenis kelamin perempuan.

Tabel 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Kode	Frekuensi	Persentase (%)
25 - 35	1	25	44,64
36 - 45	2	22	39,28
46 - 55	3	9	16,07
Jumlah		56	100

Sumber: Data Diolah, 2013

Berdasarkan tabel 2 diatas, responden yang berusia antara 25 - 35 berjumlah 25 orang (44,64%), sedangkan responden yang berusia antara 36 - 45 berjumlah 22 orang (39,28%) dan responden yang berusia antara 46 - 55 sebanyak 9 orang (16,07%). Artinya internal auditor yang bekerja pada perusahaan industri di Propinsi Lampung didominasi oleh orang-orang yang masih produktif.

Tabel 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja	Kode	Frekuensi	Persentase (%)
3 - 6	1	36	64,28
7 - 10	2	20	35,72
Jumlah		56	100

Sumber: Data Diolah, 2013

Berdasarkan tabel 3 diatas, responden yang masa kerjanya antara 3 - 6 tahun berjumlah 36 orang (64,28%), sedangkan responden yang masa kerjanya antara 7 - 10 berjumlah 20 orang (35,72%). Artinya internal auditor yang bekerja pada perusahaan industri di Propinsi Lampung masih didominasi oleh orang-orang yang cukup berpengalaman.

Tabel 4
Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	S-2	10	17,86%
2	S-1	41	73,21%
3	< S-1	5	8,93%
	Jumlah	56	100%

Sumber : Data Diolah, 2013

Berdasarkan tabel 4 diatas, 10 orang (17,86%) merupakan auditor yang berpendidikan S-2, 41 orang (73,21%) merupakan auditor yang berpendidikan S-1, dan 5 orang (8,93%) merupakan auditor yang berpendidikan < S-1.

Tabel 5
Tabel Tanggapan Responden Terhadap Profesionalisme Auditor (X₁)

No	Indikator	Nilai Harapan	Nilai Real	%	Katagori
1	Auditor harus mampu bekerja sama dalam team.	280	199	70,7	Baik
2	Auditor harus mempunyai kemampuan analisis.	280	212	75,7	Baik
3	Auditor perlu memahami dan menguasai sistem dan kondisi dalam organisasi.	280	206	73,5	Baik
4	Auditor dalam pekerjaannya memiliki rasa percaya diri yang besar.	280	187	66,7	Cukup Baik
5	Auditor mampu berpikiran secara luas dan mampu menghadapi segala situasi.	280	210	75	Baik
6	Auditor menganalisis dengan cepat dalam mengambil suatu keputusan.	280	205	73,2	Baik
7	Auditor harus mampu memahami SAK dan SPA dalam menjalankan tugasnya.	280	211	75,3	Baik
8	Auditor mampu bersikap dan bertindak obyektif dalam aktivitasnya.	280	202	72,1	Baik
9	Auditor berupaya tetap mengutamakan kepentingan umum dari pada kepentingan pribadi dalam menjalankan profesi.	280	202	72,1	Baik
10	Dalam menjalankan tugas, seorang auditor tetap bersifat independen.	280	188	67,1	Cukup Baik

Dari jawaban responden terhadap profesionalisme auditor, berdasarkan indikator kemampuan bekerjasama, kemampuan analisis, pemahaman sistem dan kondisi dalam organisasi, wawasan, pengambilan keputusan, pemahaman SAK dan SPA, sikap objektif, dan mengutamakan kepentingan umum. Rata-rata nilai real yang dicapai berada dari nilai 68-83, termasuk kategori baik dibandingkan nilai atau skor harapan. Sedangkan untuk indikator rasa percaya diri dan sifat independen termasuk kategori cukup baik yang berada diantara sebaran nilai 52 – 67 dibandingkan dengan nilai harapan.

Tabel 6
Katagori persentase (%)

Interval Kelas	Kriteria jawaban
84 – 100	Sangat Baik
68 – 83	Baik
52 – 67	Cukup Baik
36 – 51	Kurang Baik
20 – 35	Tidak Baik

Tabel 7
Tabel Tanggapan Responden Terhadap Komitmen Organisasi (X₂)

No	Indikator	Nilai Harapan	Nilai Real	%	Katagori
1	Saya merasa memiliki ikatan emosional dengan organisasi tempat saya bekerja	280	202	72,1	Baik
2	Saya ingin menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini.	280	198	70,7	Baik
3	Saya merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan saya juga.	280	201	71,7	Baik
4	Saya sudah merasa menjadi bagian dari perusahaan ini	280	177	63,2	Cukup Baik
5	Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena tidak mendapat kesempatan kerja di tempat lain.	280	145	51,7	Cukup Baik
6	Saya akan merasa sangat rugi jika keluar dari perusahaan ini.	280	170	60,7	Cukup Baik
7	Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang.	280	200	71,4	Baik
8	Saya merasa organisasi ini telah banyak berjasa bagi hidup saya.	280	189	67,5	Cukup Baik
9	Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini.	280	197	70,3	Baik
10	Perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya.	280	165	58,9	Cukup Baik

Untuk variabel komitmen organisasi dari tanggapan responden, nilai real yang dicapai untuk indikator-indikator ikatan emosional, karir, permasalahan yang dihadapi, keinginan berpindah atau keluar dan sumbangan atau kontribusi terhadap organisasi berada di antara nilai 68-83 masuk kategori baik dibandingkan dengan nilai atau skor harapan. Sedangkan untuk indikator menjadi bagian dari organisasi, keberadaan di organisasi, sulit untuk meninggalkan pekerjaan karena sulit mendapatkan lapangan kerja, penghasilan yang diterima dan kesetiaan terhadap perusahaan termasuk kategori cukup baik yang berada diantara sebaran nilai 52-67 di bandingkan dengan nilai harapan.

Tabel 8
Katagori persentase (%)

Interval Kelas	Kriteria jawaban
84 – 100	Sangat Baik
68 – 83	Baik
52 – 67	Cukup Baik
36 – 51	Kurang Baik
20 – 35	Tidak Baik

Tabel 9
Tabel Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Internal Auditor (Y)

No	Indikator	Nilai Harapan	Nilai Real	%	Kategori
1	Promosi jabatan yang pernah saya terima membuat kinerja saya lebih baik lagi.	280	198	70,7	Baik
2	Kinerja saya membuat orang lain respek kepada saya.	280	196	70	Baik
3	Pekerjaan yang saya lakukan membuat kinerja saya meningkat.	280	204	72,8	Baik
4	Saya menerima evaluasi kinerja yang memuaskan.	280	185	66	Cukup Baik
5	Saya dapat melakukan lebih banyak pekerjaan dalam waktu tertentu dibanding yang lain.	280	179	63,9	Cukup Baik
6	Gaji yang saya terima meningkatkan kinerja saya lebih baik lagi.	280	173	61,7	Cukup Baik
7	Saya memelihara dan meningkatkan hubungan baik dengan auditee.	280	199	71	Baik
8	Saya menemukan cara untuk meningkatkan kualitas audit saya	280	188	67,1	Cukup Baik
9	Perlakuan perusahaan memotivasi saya untuk berbuat yang terbaik dalam melaksanakan tugas.	280	165	58,9	Cukup Baik
10	Saya dikenal dekat dengan atasan dibandingkan auditor internal yang lain.	280	195	69,6	Baik

Dari jawaban responden terhadap kinerja internal auditor untuk indikator-indikator yang dapat meningkatkan kinerja antara lain promosi jabatan, respek orang lain, jenis pekerjaan dan hubungan baik dengan auditor lainnya masuk kategori baik dengan nilai real 68-83 di bandingkan dengan skor harapan. Sedangkan untuk indikator evaluasi kinerja, waktu yang tersedia, gaji atau imbalan, hubungan dengan atasan dan perlakuan perusahaan untuk memotivasi kinerja masuk kategori cukup baik yang berada di antara nilai 52-67 jika dibandingkan dengan skor harapan.

Tabel 10
Katagori persentase (%)

Interval Kelas	Kriteria jawaban
84 – 100	Sangat Baik
68 – 83	Baik
52 – 67	Cukup Baik
36 – 51	Kurang Baik
20 – 35	Tidak Baik

Penguji Kualitas Data

Pengujian data dilakukan dengan tujuan untuk meyakinkan bahwa data penelitian yang ada telah memenuhi syarat untuk dapat diproses lebih lanjut. Pengujian data penelitian dilakukan melalui uji realibilitas dan uji validitas. Pengujian realibilitas dilakukan dengan uji *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$ (Nunnaly, 1967 dalam Ghozali, 2006). Adapun hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel berikut:

Tabel 11
Hasil Pengujian Reliabilitas Data

No	Variabel Penelitian	N of Items	Cronbach's Alpha	Kondisi	Keterangan
1	Profesionalisme	10	0,914	> 0,60	Reliabel
2	Komitmen Organisasi	10	0,707	> 0,60	Reliabel
3	Kinerja Internal Auditor	10	0,743	> 0,60	Reliabel

Sumber : Data Diolah, 2013

Berdasarkan tabel 11 tentang hasil pengujian reliabilitas data diatas, tampak nilai *Cronbach's Alpha* untuk semua variabel penelitian, yakni profesionalisme, komitmen organisasi dan kinerja internal auditor lebih besar dari nilai batas minimal 0,60 (Nunnaly, 1967 dalam Ghozali, 2006) sehingga semua pertanyaan tentang profesionalisme, komitmen organisasi dan kinerja internal auditor adalah reliabel.

Sedangkan pengujian validitas dilakukan dengan korelasi *Pearson's Product Moment*. Apabila nilai koefisien korelasi *Pearson Correlation* (r_{hitung}) > dari nilai r_{tabel} , maka pertanyaan adalah valid (Ghozali, 2006). Adapun hasil pengujian validitas data untuk masing-masing item pertanyaan dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 12
Hasil Uji Validitas atas Kinerja Internal Auditor

Pertanyaa	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Keterangan
1	0,377	0,263	r hitung > r tabel	Valid
2	0,332	0,263	r hitung > r tabel	Valid
3	0,369	0,263	r hitung > r tabel	Valid
4	0,406	0,263	r hitung > r tabel	Valid
5	0,344	0,263	r hitung > r tabel	Valid
6	0,361	0,263	r hitung > r tabel	Valid
7	0,429	0,263	r hitung > r tabel	Valid
8	0,448	0,263	r hitung > r tabel	Valid
9	0,404	0,263	r hitung < r tabel	Valid
10	0,327	0,263	r hitung > r tabel	Valid

Sumber: Data Diolah, 2013

Tabel 13
Hasil Uji Validitas atas Profesionalisme

Pertanyaa	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Keterangan
1	0,390	0,263	r hitung > r tabel	Valid
2	0,431	0,263	r hitung > r tabel	Valid
3	0,394	0,263	r hitung > r tabel	Valid
4	0,419	0,263	r hitung > r tabel	Valid
5	0,403	0,263	r hitung > r tabel	Valid
6	0,353	0,263	r hitung > r tabel	Valid
7	0,430	0,263	r hitung > r tabel	Valid
8	0,358	0,263	r hitung > r tabel	Valid
9	0,325	0,263	r hitung > r tabel	Valid
10	0,442	0,263	r hitung > r tabel	Valid

Sumber: Data Diolah, 2013

Tabel 14
Hasil Uji Validitas atas Komitmen Organisasi

Pertanyaa	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Keterangan
1	0,368	0,263	r hitung > r tabel	Valid
2	0,458	0,263	r hitung > r tabel	Valid
3	0,393	0,263	r hitung > r tabel	Valid
4	0,382	0,263	r hitung > r tabel	Valid
5	0,347	0,263	r hitung > r tabel	Valid
6	0,388	0,263	r hitung > r tabel	Valid
7	0,310	0,263	r hitung > r tabel	Valid
8	0,414	0,263	r hitung > r tabel	Valid
9	0,323	0,263	r hitung > r tabel	Valid
10	0,465	0,263	r hitung < r tabel	Valid

Sumber: Data Diolah, 2013

Berdasarkan tabel 12 sampai dengan 14 diketahui semua pertanyaan untuk kinerja internal auditor, profesionalisme dan komitmen organisasi adalah valid, karena nilai koefisien korelasi *Pearson Correlation* (r_{hitung}) lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu 0,263.

Statistik Deskriptif

Penyajian statistik deskriptif bertujuan untuk menggambarkan karakter sampel dalam penelitian serta memberikan deskripsi variabel yang digunakan dalam penelitian tersebut. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah kinerja internal auditor, profesionalisme dan komitmen organisasi. Untuk mengetahui kriteria jawaban atas kinerja internal auditor, profesionalisme dan komitmen organisasi dilakukan perhitungan interval kelas. Berdasarkan jawaban responden diperoleh nilai terendah 21 dan tertinggi 48, sehingga dapat dilakukan perhitungan interval kelas sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{NT} - \text{NR}}{\text{K}}$$

Keterangan:

NT : Nilai total skor tertinggi harapan

NR : Nilai total skor terendah harapan

K : Katagori Jawaban

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= \frac{48 - 21}{5} \\ &= 5,4 \text{ dibulatkan } 5 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan interval kelas dan skor rata-rata (*mean*) diatas, maka dapat ditentukan kriteria jawaban untuk variabel kinerja internal auditor, profesionalisme dan komitmen organisasi sebagai berikut:

Tabel 15
Kriteria Jawaban Responden

Interval Kelas	Kriteria Jawaban
> 42	Sangat Baik
37 – 41	Baik
32 – 36	Cukup Baik
27 – 31	Kurang Baik
21 – 26	Tidak Baik

Sumber : Data Diolah, 2013

Adapun hasil uji statistik deskriptif jawaban responden atas variabel kinerja internal auditor, profesionalisme dan komitmen organisasi dapat disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 16
Hasil Statistik Deskriptif

Variabel Penelitian	N	Min	Max	Sum	Mean	SD
Kinerja Internal Auditor	56	24	44	1882	33,61	4,853
Profesionalisme	56	21	48	2022	36,11	7,055
Komitmen Organisasi	56	24	40	1844	32,93	4,242

Sumber: Data Diolah, 2013

Berdasarkan tabel 16 di atas diperoleh informasi bahwa jawaban responden tentang profesionalisme internal auditor memperoleh total jawaban sebesar 2022 dengan nilai terendah 21 dan nilai tertinggi 48 serta nilai *mean* sebesar 36,11 dengan kriteria penilaian “Cukup Baik”.

Model Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil pengolahan data (lampiran 3) diperoleh persamaan regresi linier berganda untuk pengaruh profesionalisme dan komitmen organisasi terhadap kinerja internal auditor sebagai berikut:

$$Y = 14,085 + 0,288X_1 + 0,328X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijelaskan hal-hal sebagai berikut:

- 1) Nilai koefisien regresi untuk profesionalisme sebesar +0,288 pada konstanta 14,085. Hal ini menunjukkan bahwa profesionalisme memiliki pengaruh positif terhadap kinerja internal auditor, sehingga setiap peningkatan yang dilakukan terhadap profesionalisme memberikan kontribusi kepada variabel kinerja sebesar 0,288 pada konstanta 14,085.
- 2) Nilai koefisien regresi untuk komitmen organisasi sebesar +0,328 pada konstanta 14,085. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja internal auditor, sehingga setiap peningkatan yang dilakukan terhadap komitmen organisasi memberikan kontribusi kepada variabel kinerja sebesar 0,328 pada konstanta 14,085.

Pengujian Hipotesis

Untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak, maka dilakukan pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t dan uji F pada tingkat kepercayaan 95% atau ($\alpha=0,05$).

Adapun kriteria atau ketentuan penerimaan dan penolakan hipotesis dengan uji t dan uji F sebagai berikut:

Jika $p_value < \alpha=0,05$, maka H_0 ditolak, H_a diterima.

Jika $p_value > \alpha=0,05$, maka H_0 diterima, H_a ditolak.

Berdasarkan hasil pengolahan data (lampiran 3) diperoleh nilai p_value untuk pengujian hipotesis sebagai berikut:

Tabel 17
Hasil Pengujian Hipotesis

	Hipotesis	Beta	P_value	Kesimpulan
H1	Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja internal auditor.	0,300	0,001	Hipotesis Terbukti/Diterima
H2	Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja internal auditor.	0,525	0,000	Hipotesis Terbukti/Diterima
H3	Profesionalisme dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja internal auditor.	0,564	0,000	Hipotesis Terbukti/Diterima

Sumber : Data Diolah, 2013

Berdasarkan tabel 17 diatas, terlihat bahwa baik secara parsial maupun secara serempak profesionalisme dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja internal auditor.

Hipotesis 1 menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja internal auditor. Hasil pengujian menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja internal auditor, dimana nilai p_value untuk profesionalisme $< \alpha=0,05$ ($0,001 \leq \alpha=0,05$). Dengan demikian hipotesis pertama diterima.

Hipotesis 2 menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja internal auditor. Hasil pengujian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja internal auditor, dimana nilai p_value

untuk komitmen organisasi $\alpha=0,05$ ($0,000 \leq \alpha=0,05$). Dengan demikian hipotesis kedua diterima.

Hipotesis 3 menyatakan bahwa profesionalisme dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja internal auditor. Hasil pengujian menunjukkan bahwa profesionalisme dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja internal auditor, dimana nilai *p_value* untuk profesionalisme dan komitmen organisasi $\alpha=0,05$ ($0,000 \leq \alpha=0,05$). Dengan demikian hipotesis ketiga diterima.

4.2. Pembahasan

Pengaruh profesionalisme terhadap kinerja internal auditor.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh bukti bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja internal auditor. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik atau semakin meningkat profesionalisme seorang internal auditor maka kinerjanya juga akan semakin meningkat dan berlaku sebaliknya. Dengan demikian profesionalisme dapat dijadikan salah satu solusi untuk meningkatkan kinerja internal auditor. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Rahmawati (1997) dan Jantje (1999) yang menyatakan bahwa profesionalisme berhubungan positif dengan kinerja, namun tidak sesuai dengan hasil penelitian Gunawan (2006) yang menyatakan bahwa profesionalisme tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja internal auditor.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja internal auditor.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh bukti bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja internal auditor. Dengan demikian komitmen organisasi dapat dijadikan salah satu solusi untuk meningkatkan kinerja internal auditor. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Rahmawati (1997) dan Jantje (1999) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berhubungan positif dengan kinerja, namun tidak sesuai dengan hasil penelitian Gunawan (2006) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja internal auditor.

Pengaruh profesionalisme dan komitmen organisasi terhadap kinerja internal auditor.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Rahmawati (1997) dan Jantje (1999) yang menyatakan bahwa profesionalisme dan komitmen organisasi berhubungan positif dengan kinerja, namun tidak sesuai dengan hasil penelitian Gunawan (2006) yang

menyatakan bahwa profesionalisme dan komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja internal auditor.

5. Kesimpulan, Implikasi dan Keterbatasan

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja internal auditor pada perusahaan industri di Propinsi Lampung.
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja internal auditor pada perusahaan industri di Propinsi Lampung.
3. Secara bersama-sama profesionalisme dan komitmen organisasi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja internal auditor pada perusahaan industri di Propinsi Lampung.

5.2. Implikasi Manajerial

Hasil penelitian ini diharapkan dapat:

1. Mendorong manajemen untuk dapat meningkatkan profesionalisme dan komitmen organisasi auditor.
2. Meningkatkan kinerja internal auditor dengan memberikan pendidikan dan pelatihan baik bersifat formal maupun informal yang terencana dan berkelanjutan mengenai audit
3. Manajemen perusahaan memberikan perhatian dan penghargaan kepada internal auditor yang berprestasi.

5.3. Keterbatasan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan-keterbatasan yang kemungkinan dapat menimbulkan gangguan terhadap hasil penelitian. Keterbatasan-keterbatasan tersebut antara lain:

1. Jumlah responden penelitian ini terbatas hanya pada internal auditor pada perusahaan industri di Propinsi Lampung, dimana kemungkinan penelitian ini akan menunjukkan hasil yang berbeda pada responden yang berbeda pula.
2. Penelitian ini hanya menerapkan metode survei melalui kuisisioner, sehingga kesimpulan yang dikemukakan hanya berdasarkan pada data yang terkumpul melalui instrumen secara tertulis.

Daftar Pustaka

- Anwar Sanusi, 2007. *Metodelogi Penelitian Bisnis*.
- 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. and Feldman, 1982. A Multivariate Analysis of Determinant of Job Turnover. *Journal of Applied Psychology* 67:350-360.
- Bateman, T and S. Strasser, 1984. A Longitudinal analysis of antecedents of the antecedent of organizational commitment. *Academy of Management Journal* 27:95-112.
- Cooper, and Emory, 1995. *Bussiness Research Methods*, Fifth Edition, USA : Richard D. Irwin, Inc.
- Davis K and Newstroom John. W. 1985. Human Behavior at work *Organizational Behavior*. Seven Edition Mc. Grow-Hill, inc.
- Devi Irahandayani. 2002. *Pengaruh Sikap Mental Auditor Internal atas Kualitas Hasil Kerjanya*. Skripsi Sarjana Ekonomi Universitas Trisakti. (Tidak dipublikasikan)
- Evi Lestari dan Dwi Cahyono, 2003 "Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Hubungan Profesionalisme dengan Intensi Keluar" Simposium Nasional Akuntansi VI Surabaya.
- Fuad Mas'ud, 2004, *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*, Badan Penerbit Universitas diponegoro.
- Ghozali, Imam, 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goetz, 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.
- 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.
- Gunawan Cahyasumirat, 2006. *Pengaruh Profesionalisme Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Internal Auditor, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*.

- Guntur, Sri, Yohanes, 2002. *Profesionalisme Sebagai Mediasi Hubungan Antara Pengalaman Dengan Kinerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi*. Jurnal Maksi Undip.
- Hall, 1968. "Profesionalization and bureaucratation". *American Sociological Review* 33 PP. 92 – 104.
- Harrel, it, and M. Stahl. 1984. "Mc Clelland's trichotomy of need theory and the job satisfaction and work performance of CPA firm professional". *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*.
- Hopwood, 1974. *Accounting and Behaviour. Accounting age book*. A Wheaton and Company.
- I Wayan Suartana. 2000. *Anteseden dan Konsekuensinya Job Insecurity dan Intensi Keluar pada Internal Auditor*. Tesis Program Pasca Sarjana UGM (Tidak dipublikasikan)
- Kalbers L.P and Fogarty. 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.
- Mathieu, 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 and satisfaction. *Journal of Applied Psycholgy* 76 (5):607-618.
- Morrow, and J.F. Goetz, 1998. "Professionalism as form of work commitment". *Journal of Vacation Behavior* 32 : pp. 92-111.
- Norris, D and R. Niebuhr, 1983."Professionalism, Organizational Commitment and Job Satisfaction in Accounting Organization". *Accounting, Organizations and Society* 9 (1) : 49-59.
- Pasewark, W.R and Strawser, J.R. 1996. The determinant and outcomes associated with job insecurity on a professional accounting environments. *Behavioral Research in Accounting* 8. 91-113.

- Pei, B and F davis, 1989, "The impact of organizational structure on internal auditor organizational – Profesional 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.
- Rahmawati, 1997. *Hubungan Antara Profesionalisme Internal Auditor dengan Kinerja, Kepuasan Kerja, Komitmen dan Keinginan Untuk Pindah*. Tesis Program Pasca Sarjana UGM (Tidak dipublikasikan)
- Robbins, P. Stephen. 2003. *Organization Behaviour : concept, controversies, applications*. Seventh Edition. Prentice Hall Inc.
- Sawyer, Lawrence B. 1998. *Sawyer's Internal Auditing*. The Institue of internal Auditors.
- Sorensen J. and T. Sorensen 1974. The conflict of professionals in bureaucratic organization. *Administration Science Quarterly (March)* : 98-106.
- Sumardi, 2001. *Pengaruh Pengalaman Terhadap Profesionalisme Serta Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja*. Tesis Program Pasca Sarjana Undip.
- Suwandi dan Nur Indrianto. 1999. *Pengujian Model Turnover 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.