

**PENGARUH INDEPENDENSI DAN KOMPETENSI SATUAN
PENGAWAS INTERN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
KANTOR CABANG PERUM PEGADAIAN WILAYAH
JAKARTA TIMUR**

***THE INFLUENCE OF INDEPENDENCY AND COMPETENCY
OF INTERN CONTROL UNIT TOWARD EMPLOYEE
PERFORMANCE IN BRANCH OFFICE EAST JAKARTA AREA
PERUM PEGADAIAN***

**NUNGKY SAFITRI PUSPITASARI
8335062793**




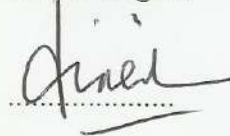

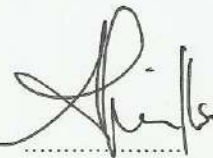
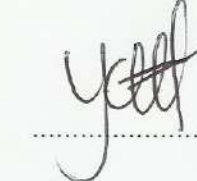
**Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

**PROGRAM STUDI S1 AKUNTANSI
JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2010**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**Penanggung Jawab
Dekan Fakultas Ekonomi**


Dra. Nurahma Hajat, M.Si
NIP. 19531002 198503 2 001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Dian Citra Aruna, SE, M.Si</u> NIP. 19760908 199903 2 001	Ketua		18 Januari 2011
2. <u>Adam Zakaria, SE. Ak. M.Si.</u> NIP. 19750421 200801 1 011	Sekretaris		17 Januari 2011
3. <u>Tresno Ekajaya, SE, M. Ak.</u> NIP. 19741105 200604 1 001	Penguji Ahli		13 Januari 2011
4. <u>Marsellisa Nindito, SE. Akt. M. Acc.</u> NIP. 19750630 200501 2 001	Pembimbing I		17 Januari 2011
5. <u>M. Yasser Arafat, SE. Akt. MM.</u> NIP. 19710413 200112 1 001	Pembimbing II		18 Januari 2011

Tanggal Lulus: 11 Januari 2011

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum pernah dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, 12 Januari 2010

Yang membuat pernyataan



Nungky Safitri Puspitasari

8335062793

ABSTRAK

Nungky Safitri Puspitasari, 2010; Pengaruh Independensi dan Kompetensi Satuan Pengawas Intern terhadap Kinerja Karyawan Kantor Cabang Perum Pegadaian Wilayah Jakarta Timur. Pembimbing: I) Marsellisa Nindito, SE.Akt.M.Acc; II)M. Yasser Arafat, SE. Akt, MM

Audit internal merupakan suatu hal yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan pada zaman sekarang ini. Pada Perum Pegadaian, yang bertugas secara umum sebagai auditor intern adalah Satuan Pengendalian Internal (SPI). Dalam pemeriksaan yang telah dilakukan SPI di kantor-kantor cabang, mereka bertugas memeriksa semua aspek yang terdapat pada kantor cabang, yaitu kas, barang jaminan, pelelangan, dan lain-lain. Penelitian ini ingin menganalisis bagaimana persepsi para karyawan perum pegadaian terhadap independensi dan kompetensi Satuan Pengendalian Internal dalam perilaku kerja mereka. Secara garis besar rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : (1) Bagaimana Independensi Satuan Pengawas Intern berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor cabang Perum pegadaian wilayah Jakarta Timur?(2) Bagaimana kompetensi Satuan Pengawas Intern berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor cabang Perum pegadaian wilayah Jakarta Timur?

Populasi penelitian ini adalah karyawan dan manager kantor cabang Perum Pegadaian wilayah Jakarta Timur. Penentuan sampel penelitian sebanyak 50 karyawan dan 10 manager kantor cabang Perum Pegadaian dengan teknik purposive sampling. Variabel dalam penelitian ini ada tiga yaitu Independensi dan Kompetensi Satuan Pengawas Intern sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan Kantor Cabang Perum Pegadaian Wilayah Jakarta Timur sebagai variabel terikat. Metode pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner. Untuk menganalisis data yang diperoleh menggunakan analisis deskriptif, uji asumsi klasik dan analisis regresi. Hasil analisis regresi menunjukkan t hitung untuk variabel Independensi SPI memiliki nilai 1.385 yang lebih kecil dari 2.04 (nilai t tabel) dan nilai sig 0.176 yang lebih besar dari 5%. Hasil tersebut menjelaskan bahwa hipotesis alternatif untuk independensi ditolak yang berarti bahwa variabel independensi SPI tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Untuk variabel kompetensi SPI yang memiliki t hitung 2.101 yang lebih besar dari t tabel 2.04 dan nilai signifikansinya adalah 0.044 yang lebih kecil dari 0.05. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa hipotesa alternatif untuk Kompetensi SPI diterima yang berarti variabel Kompetensi SPI berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan. R^2 adjusted = 0.262 atau 26.2%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independensi dan kompetensi SPI mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 0.214 atau sebesar 21.4% sedangkan 78.6% sisanya akan dijelaskan oleh faktor-faktor yang tidak di bahas dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Audit Internal, Independensi, Kompetensi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Nungky Safitri Puspitasari, 2010; The Influence of Independency and Competency of Intern Control Unit Toward Employee Performance in Branch Office East Jakarta Area Perum Pegadaian. Advisors: I) Marsellisa Nindito, SE.Akt.M.Acc. ; II) M. Yasser Arafat, SE. Akt, MM.

Internal audit is an important element to be applied in companies nowadays. In Perum Pegadaian Intern Control Unit as known as Satuan Pengawas Intern (SPI) serves as internal auditor. The SPI examination is conducted in Branch Office, namely cash, goods insurance, auctions and others. This research aimed to (1) How does independence of SPI can influence Employee Performance in Branch Office East Jakarta Area Perum Pegadaian. (2) How does independence of SPI can influence Employee Performance in Branch Office East Jakarta Area Perum Pegadaian. The research population was employees and manager in branch office East Jakarta area Perum Pegadaian. Determination of total sample of 50 employees and 10 managers with a proportional technique sampling. There were three variables in this research that is independency and competency of Internal Control Unit as independent variables, Employee Performance in Branch Office East Jakarta Area Perum Pegadaian as dependent variables. The method of data collection in this research using a questionnaire methods. To analyze the obtained data using descriptive analysis, the classical assumption test and regression analysis. Results showed that t test for Independence of the SPI variables have a value 1.385 that is smaller than 2.04 (t value table) and sig (0.176) greater than 5%. These results explain that the alternative hypothesis for independence was rejected, which means that the variable independence SPI has no effect on employee performance variables. For SPI competence variables that have t count 2.101 is greater than t table 2:04 and significance value is 0.044 which is smaller than 5%. From these results it can be said that the alternative hypothesis to be accepted, which means competence SPI variable effect on Employee Performance variables. R^2 adjusted = 0.262 or 26.2%. This indicates that the variable independence and competency of Internal Control Unit is able to explain the Employee Performance in Branch Office East Jakarta Area Perum Pegadaian about 0.214 or by 21.4% while the remaining 78.6% is explained by factors that are not discussed in this study.

Keywords: *Internal Audit, Independency, Competency, Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Pertama-Tama Penulis Panjatkan Puji dan Syukur ke hadirat Allah SWT Robb sekalian Alam dan isinya atas segala Rahmat dan karuniaNya selama ini kepada Penulis. Shalawat selalu Penulis haturkan kepada Rasulullah SAW yang telah berjuang menyebarkan Agama Islam.

Skripsi merupakan salah satu syarat yang harus dioenuhi untuk dapat meraih gelar sarjana Strata-1 di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta (FE UNJ). Dalam kata pengantar ini, Penulis dengan rendah hati ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dra Nurrahma Hajat, M.Si. selaku Dekan FE UNJ
2. M. Yasser Arafat SE. Akt, MM. selaku Ketua Jurusan Akuntansi FE UNJ sekaligus Dosen Pembimbing 2 Penulis. Terima Kasih atas segala bantuan dan saran yang telah diberikan kepada penulis.
3. Dian Citra Aruna, SE. M.Si. selaku Ketua Program Studi S1 Akuntansi
4. Marsellisa Nindito, SE. Akt. M.Sc. selaku Dosen Pembimbing 1 Penulis.
Terima Kasih atas segala bantuan dan saran yang telah diberikan kepada Penulis.
5. Kedua orang tua, terima kasih atas segala bantuan baik moril maupun materiil.
Maaf selalu menyusahkan papa mama. Penulis tidak akan pernah bisa membalas jasa Papa Mama sepenuhnya.
6. Adik-adik, Pakde Bude, Om Tante, Saudara-saudara yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terima kasih atas bantuan baik moril maupun materiil.

7. Guru-guru penulis dari masa TK, SD, SMP, SMA hingga dosen-dosen di masa kuliah. Terima kasih banyak Bapak Ibu, penulis tidak akan bisa membalas jasa Anda semua.
8. Teman-teman dari S1 Akuntansi Reg & nonreg 2006 serta semua adik&kakak kelas yang telah membantu, terima kasih atas kasih sayangnya selama ini.
I love you all friends.
9. Keluarga Besar Perum Pegadaian, terutama bagian Humas (Pak Irianto, Bu Pur, Pak Tedja) yang telah memberikan izin penelitian kepada penulis. Maaf selalu merepotkan Ibu dan Bapak.
10. Seluruh kantor cabang Perum Pegadaian wilayah Jakarta Timur, termasuk semua manajer cabang dan karyawan-karyawannya. Terima kasih banyak atas segala bantuannya. Jasa Anda semua tidak akan penulis lupakan.
11. *Last but not least*, Alm Eyang Heroe Behan yang secara tidak langsung telah memberikan ilham kepada penulis untuk menulis mengenai SPI. Semoga kelak penulis bisa menjadi pemeriksa yang jujur dan handal seperti Bapak, Amin.
12. Untuk semua pihak yang terlibat baik secara langsung maupun tidak langsung dalam pembuatan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, Penulis juga ingin mengucapkan terima kasih. Semoga jasa Anda semua mendapat balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT.

Jakarta, Januari 2011

Penulis

DAFTAR ISI

JUDUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iii
ABSTRAK.....	iv
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	5
1.3. Tujuan Penelitian.....	5
1.4. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
2.1. Kajian Pustaka.....	7
2.1.1. Konsep Audit Internal.....	7
2.1.2. Konsep Independensi Auditor Internal.....	11
2.1.3. Konsep Kompetensi.....	16
2.1.4. Konsep Kinerja.....	20
2.1.5. Pedoman Umum Satuan Pengawasan Internal (SPI) Perum Pegadaian.....	22
2.2. Review Penelitian Relevan.....	24
2.3. Kerangka Penelitian.....	25
2.4. Hipotesis.....	29

BAB III OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Objek dan Ruang Lingkup Penelitian.....	30
3.1.1. Kantor Cabang Perum Pegadaian Wilayah Jakarta Timur.....	30
3.1.2. Waktu Penelitian.....	31
3.1.3. Batasan Penelitian.....	31
3.2. Metode Penelitian.....	31
3.3. Operasionalisasi Variabel.....	32
3.3.1. Kinerja Karyawan.....	32
3.3.2. Kompetensi Satuan Pengawas Intern.....	33
3.3.3. Independensi Satuan Pengawas Intern.....	35
3.4. Prosedur Pengumpulan Data.....	37
3.5. Metode Penentuan Populasi atau Sampel.....	37
3.6. Metode Analisis.....	38
3.6.1. Uji Multikolinearitas.....	40
3.6.2. Uji Heteroskedastisitas.....	40
3.6.3. Uji Normalitas.....	40
3.6.4. Uji Hipotesis.....	41

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Unit Analisis / Observasi.....	42
4.1.1. Gambaran Umum Perum Pegadaian.....	42
4.1.2. Karakteristik Responden.....	46
4.2. Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	49
4.2.1. Uji Reliabilitas dan Validitas.....	49
4.2.2. Uji Asumsi Klasik.....	50
4.2.3. Uji Normalitas.....	51
4.2.4. Analisis Regresi Linear Berganda.....	52
4.2.5. Pengujian Hipotesis.....	54
4.2.5. Pembahasan.....	57

BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
	5.1. Kesimpulan.....	62
	5.2. Saran.....	63
	DAFTAR PUSTAKA.....	65
	LAMPIRAN- LAMPIRAN.....	67

DAFTAR TABEL

Tabel III.1. Tabel Kantor Cabang Perum pegadaian Wilayah Jakarta Timur.....	30
Tabel III.2. Tabel Penerapan Indikator Pengukuran Variabel Kinerja Karyawan ke Butir Pertanyaan di Kuesioner.....	33
Tabel III.3. Tabel Penerapan Indikator Pengukuran Variabel Kompetensi SPI ke Butir Pertanyaan di Kuesioner.....	35
Tabel III.4. Tabel Penerapan Indikator Pengukuran Variabel Independensi SPI ke Butir Pertanyaan di Kuesioner.....	37
Tabel III.5. Tabel Butir pertanyaan yang Valid.....	39
Tabel IV.1. Tabel Profil Jenis Kelamin Responden.....	47
Tabel IV.2. Tabel Profil Pendidikan Terakhir Responden.....	47
Tabel IV.3. Tabel Profil Lama Bekerja Responden.....	48
Tabel IV.4. Sampel dan Tingkat Pengembalian.....	49
Tabel IV.5. Tabel Nilai Reliabilitas.....	49
Tabel IV.6. Perhitungan Multikolinearitas.....	50
Tabel IV.7. Tabel Koefisien Regresi.....	52
Tabel IV.8. Tabel Koefisien Determinasi.....	53
Tabel IV.9. Tabel ANOVA.....	54
Tabel IV.10. Koefisien Regresi Secara Parsial dan Uji Signifikansi.....	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran.....	28
Gambar 4.1. Struktur Organisasi Perum Organisasi Perum Pegadaian.....	43
Gambar 4.2. Struktur Organisasi SPI.....	45
Gambar 4.3 Grafik Scatterplots.....	51
Gambar 4.4 Grafik Normalitas.....	51
Gambar 4.5 Grafik pengujian Hipotesis.....	56

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Permohonan Izin Penelitian dari Universitas Negeri Jakarta.....	67
Lampiran 2 : Izin Penelitian dari Perum Pegadaian.....	68
Lampiran 3 : Kuesioner Uji Validitas.....	70
Lampiran 4 : Kuesioner Uji Final.....	78
Lampiran 5 : Data Uji Validitas.....	83
Lampiran 6 : Tabel Nilai Validitas per Butir Pertanyaan.....	86
Lampiran 6 : Data Final.....	88

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Audit internal merupakan suatu hal yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan pada zaman sekarang ini. Suatu perusahaan yang telah berjalan tidak boleh tidak memonitor kegiatan dan hasil dari usahanya. Dalam hal ini, manajemen harus mempunyai pandangan dan sikap yang profesional untuk memajukan atau meningkatkan hasil-hasil yang telah dicapainya. Untuk itulah dibutuhkan suditor internal. Auditor internal dipekerjakan oleh perusahaan untuk melakukan baik audit keuangan maupun audit operasional. Harapan dari perusahaan, seorang auditor intern dapat memberikan nilai kepada perusahaan melalui perbaikan efektivitas operasional, selain pertanggungjawaban tradisional seperti penelaahan keandalan dan integritas informasi, ketaatan terhadap kebijakan dan perundang-undangan, dan penjagaan aktiva.

Pada Perum Pegadaian, yang bertugas secara umum sebagai auditor intern adalah Satuan Pengendalian Internal (SPI). SPI secara umum mempunyai tugas untuk membantu Direktur Utama dalam melaksanakan pemeriksaan intern keuangan dan operasional Perusahaan, menilai pengendalian, pengelolaan dan pelaksanaannya pada Perusahaan serta memberikan saran-saran perbaikannya serta memberikan keterangan tentang hasil pemeriksaan atau hasil pelaksanaan tugas yang telah dibebankan kepadanya.

SPI telah diberikan wewenang untuk merencanakan, mengorganisasikan, menyelenggarakan dan mengendalikan pengawasan keuangan, operasional dan

pelaksanaan kegiatan perusahaan lainnya serta memberikan saran perbaikan atau penindakan. Di Perum Pegadaian yang usaha utamanya adalah jasa gadai, tentu saja dibutuhkan pengawasan yang cukup ketat mengenai barang-barang jaminan para nasabah, dikarenakan barang-barang gadai dari nasabah itu adalah suatu kepercayaan yang telah dititipkan para nasabah kepada Perum Pegadaian. Selain barang-barang jaminan tersebut, tentu saja dibutuhkan pengawasan yang menyeluruh terhadap aset-aset yang dimiliki oleh Perum Pegadaian sebagai salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) terbaik dan terbesar di negara ini. Untuk itulah SPI sangat diperlukan oleh Perum Pegadaian.

Dalam pemeriksaan yang telah dilakukan SPI di kantor-kantor cabang, mereka bertugas memeriksa semua aspek yang terdapat pada kantor cabang, yaitu kas, barang jaminan, pelelangan, dan lain-lain. Dalam hal pemeriksaan di kantor cabang ini, pemeriksa bertugas melakukan pemeriksaan yang berujung pada pemberitahuan temuan-temuan dan rekomendasi kepada kantor cabang untuk perbaikan di masa yang akan datang. Selain pemeriksaan dalam bidang keuangan, SPI juga bertugas melakukan penilaian atas kualitas pelayanan di kantor cabang, hal ini terkait dengan kantor cabang Perum Pegadaian sebagai ujung tombak usaha Perum Pegadaian sebagai badan usaha gadai.

Independensi merupakan salah satu bagian dari komponen kualitas audit. Independensi berarti auditor dapat melakukan pemeriksaan tanpa dipengaruhi oleh adanya hal-hal lain yang dapat mempengaruhi ketepatan dan kualitas hasil pemeriksaannya. Dalam konsep audit internal, independensi seorang audit internal, memungkinkan auditor melaksanakan pemeriksaan dengan suatu cara

sehingga audit internal memiliki keyakinan yang sesungguhnya akan hasil kerjanya dan tidak akan membuat penilaian yang kualitasnya merupakan hasil kesepakatan atau diragukan. Dalam Perum Pegadaian, sebagai auditor internalnya SPI bertugas melakukan pemeriksaan kepada unit-unit kerja di Perum Pegadaian itu sendiri.

Pada penelitian ini, salah satu masalah yang akan diteliti ialah bagaimana persepsi karyawan kantor cabang Perum Pegadaian tentang independensi SPI. Karyawan kantor cabang Perum pegadaian sering kali harus berhadapan dengan SPI sehubungan dengan adanya pemeriksaan rutin dan mendadak yang dilakukan secara terus-menerus. Karyawan tentu saja bisa melihat tingkat independensi dari pemeriksa SPI ketika pemeriksa tersebut sedang melakukan pemeriksaan di kantor cabang tempat karyawan tersebut bertugas. Sering kali pemeriksaan tersebut berbenturan dengan berbagai kendala misal dengan adanya konflik kepentingan atau konflik-konflik lain yang mungkin muncul antara kantor cabang yang diperiksa dengan pemeriksanya. Konflik-konflik ini sering kali ada karena adanya perasaan dalam diri karyawan atau pemeriksa itu sendiri mengenai baik buruknya hasil pemeriksaan. Konflik-konflik tersebut tentu saja mempengaruhi kualitas pemeriksaan yang akhirnya berimbas kepada keabsahan hasil pemeriksaan.

Kompetensi berkaitan dengan hal kemampuan yang dimiliki oleh seorang auditor ketika melaksanakan pekerjaan audit. Ketika melaksanakan pemeriksaan, seorang auditor harus memiliki kemampuan yang memadai mengenai objek yang mereka periksa. Sebagai seorang karyawan yang bertugas di kantor cabang,

mereka yang pernah mengalami baik pemeriksaan rutin ataupun mendadak yang dilakukan oleh SPI khususnya oleh pemeriksanya bisa melihat sejauhmana tingkat kemampuan pemeriksa dalam memahami objek yang hendak mereka periksa. Seringkali karena tingkat pengalaman pemeriksa yang masih kurang atau karena hal-hal lainnya pemeriksaan yang dilakukan oleh pemeriksa jadi kurang optimal dan tepat. Kekurangoptimalan dan kekurangtepatan pemeriksaan tersebut akhirnya dapat mempengaruhi kualitas audit yang akhirnya berpengaruh terhadap kualitas hasil pemeriksaan.

Salah satu tujuan dilaksanakannya suatu audit internal menurut Akmal dalam bukunya Pemeriksaan Manajemen Internal audit (2009:17) ialah menilai penggunaan sumber daya secara ekonomis dan efisien dan pencapaian tujuan organisasi yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Dalam pencapaian tujuan tersebut dari sisi pemeriksa internal dalam SPI berhubungan dengan para karyawan yang bertugas menjalankan kegiatan operasi sehari-hari di kantor cabang. Oleh karena itu, dibutuhkan suatu analisis mengenai pengaruh antara persepsi karyawan kantor cabang Perum Pegadaian wilayah Jakarta Timur mengenai Independensi dan Kompetensi Satuan Pengawas Intern terhadap kinerja mereka.

Penelitian ini ingin menganalisis bagaimana persepsi para karyawan perum pegadaian terhadap independensi dan kompetensi Satuan Pengendalian Internal dalam perilaku kerja mereka. Apakah dengan adanya SPI, para karyawan merasa aset-aset perusahaan dapat terjaga dan terawasi dengan baik, dan apakah dengan adanya SPI mereka dapat meningkatkan kinerja mereka dan atau faktor-faktor lain

yang terkait dengan kinerja karyawan dan kualitas pengawasan dari SPI itu sendiri.

1.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang hendak diteliti ialah

1. Bagaimana Independensi Satuan Pengawas Intern berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor cabang Perum pegadaian wilayah Jakarta Timur?
2. Bagaimana kompetensi Satuan Pengawas Intern berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor cabang Perum pegadaian wilayah Jakarta Timur?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini ialah:

1. Untuk mendapat bukti yang tepat untuk mengetahui apakah Independensi Satuan Pengawas Intern berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor cabang Perum Pegadaian wilayah Jakarta Timur.
2. Untuk mendapatkan bukti yang tepat untuk mengetahui apakah kompetensi Satuan Pengawas Intern berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor cabang Perum Pegadaian wilayah Jakarta Timur.
3. Untuk mendapat bukti yang tepat untuk mengetahui apakah Independensi Satuan Pengawas Intern dan kompetensi Satuan Pengawas Intern berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor cabang Perum Pegadaian wilayah Jakarta Timur.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Kegunaan Teoritis

- a. Untuk mendapat bukti yang tepat untuk mengetahui apakah Independensi Satuan Pengawas Intern dan kompetensi Satuan Pengawas Intern berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor cabang Perum Pegadaian wilayah Jakarta Timur.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu referensi dan sumbangan konseptual bagi peneliti lain yang ingin mengembangkan ilmu pengetahuan mengenai audit intern pada BUMN.

1.4.2. Kegunaan Praktis

- a. Dapat dijadikan tolak ukur yang singkat tentang keberhasilan audit internal di Perum Pegadaian.
- b. Dapat dijadikan suatu masukan bagi Satuan Pemeriksa Intern maupun Pemeriksa yang bertugas memeriksa di kantor cabang Perum Pegadaian wilayah Jakarta Timur untuk mengetahui pengaruh kinerja mereka terhadap kinerja karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

2.1.1. Konsep Audit Internal

2.1.1.1. Pengertian Audit Internal

Pengertian audit internal diperkenalkan oleh *The Institute of Internal Auditors* (IIA) (Sawyers, 2005:9) dalam *Standards for the Professional Practice of Internal Auditing* sebagai berikut:

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

Pada perkembangannya, Sawyers (2005:10) membuat suatu definisi tersendiri untuk menggambarkan lingkup audit internal modern yang luas dan tidak terbatas: “Audit internal adalah sebuah penilaian yang sistematis dan objektif yang dilakukan oleh auditor internal terhadap operasi dan kontrol yang berbeda-beda dalam organisasi untuk menentukan apakah (1) informasi keuangan dan operasi telah akurat dan dapat diandalkan; (2) risiko yang dihadapi perusahaan telah diidentifikasi dan diminimalisasi; (3) peraturan eksternal serta kebijakan dan prosedur internal yang bisa diterima telah diikuti; (4) kriteria operasi yang memuaskan telah dipenuhi; (5) sumber daya telah digunakan secara efisien dan ekonomis; dan (6) tujuan organisasi telah dicapai secara efektif—semua dilakukan dengan tujuan untuk dikonsultasikan dengan manajemen dan membantu anggota organisasi dalam menjalankan tanggung jawabnya secara efektif.”

2.1.1.2. Tujuan Audit Internal

Menurut Akmal dalam bukunya Pemeriksaan Manajemen Internal Audit (2009:13), secara umum tujuan pemeriksaan intern adalah memberikan nilai tambah dan melakukan perbaikan operasi organisasi. Untuk mencapai tujuan yang luas tersebut, auditor intern melaksanakan kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

1. Menilai ketepatan dan kecukupan pengendalian manajemen termasuk pengendalian manajemen pengolahan data elektronik.
2. Mengidentifikasi dan mengukur risiko
3. Menentukan tingkat ketaatan terhadap kebijakan, rencana, prosedur, peraturan dan perundang-undangan
4. Memastikan pertanggungjawaban dan perlindungan terhadap aktiva
5. Menentukan tingkat keandalan data/informasi
6. Menilai penggunaan sumber daya secara ekonomis dan efisien dan pencapaian tujuan organisasi
7. Mencegah dan mendeteksi kecurangan
8. memberikan jasa konsultasi

2.1.1.3. Ruang Lingkup Audit Internal

Lingkup pekerjaan audit internal (Akmal, 2009:18) dalam standar professional auditor internal yang dikeluarkan oleh IIA dirumuskan secara singkat sebagai pengujian dan evaluasi terhadap kecukupan dan keefektifan pengendalian manajemen dan kualitas pertanggungjawaban manajemen. Lingkup pekerjaan tersebut terdiri dari:

1. Mereview keandalan dan integritas informasi
2. Mereview kesesuaian/ketaatan terhadap kebijakan, rencana, prosedur, peraturan dan perundang-undangan.
3. Mereview alat untuk melindungi aktiva dan memverifikasi keberadaan aktiva
4. Menilai penggunaan sumber daya apakah sudah ekonomis dan efisien
5. Mereview operasi atau program untuk menetapkan apakah hasilnya sejalan dengan sasaran atau tujuannya dan apakah telah dilaksanakan sesuai dengan rencananya.

2.1.1.4. Standar Profesional Audit Internal (SPAI)

Secara global, para auditor internal menggunakan standar profesi audit internal yang diberikan oleh IIA. Di Indonesia mengacu pada standar dari IIA, SPAI merupakan pernyataan dari konsorsium Organisasi Profesi Audit Internal yang menjelaskan persyaratan-persyaratan dalam melakukan kegiatan audit internal dalam mengevaluasi kinerja fungsi internal audit.

- Standar Atribut
 1. Tujuan, Kewenangan dan Tanggung Jawab
 2. Independensi dan Objektivitas
 3. Keahlian dan Kecermatan Profesional
 4. Program Jaminan Kualitas (Program *Quality Assurance*) fungsi Audit internal
- Standar Kinerja
 1. Pengelolaan Fungsi Audit Internal
 2. Ruang Lingkup Penugasan

3. Perencanaan Penugasan
 4. Pelaksanaan Penugasan
 5. Komunikasi Hasil Penugasan
 6. Pemantauan Tindak lanjut
 7. Resolusi Penerimaan Risiko oleh Manajemen
- Kode Etik Profesi Audit Internal atau Standar Perilaku Auditor Internal
 1. Auditor harus menunjukkan kejujuran, objektivitas dan kesungguhan dalam melaksanakan tugas dan memenuhi tanggungjawab profesinya
 2. Auditor internal harus menunjukkan loyalitas terhadap organisasinya atau terhadap pihak yang dilayani. Namun demikian, auditor internal tidak boleh secara sadar terlibat dalam kegiatan-kegiatan yang menyimpang atau melanggar hukum
 3. Auditor internal tidak boleh secara sadar terlibat dalam tindakan atau kegiatan yang dapat mendiskreditkan profesi audit internal atau mendikreditkan organisasinya
 4. Auditor internal harus menahan diri dari kegiatan-kegiatan yang dapat menimbulkan konflik dengan kepentingan organisasinya, atau kegiatan-kegiatan yang dapat menimbulkan prasangka yang meragukan kemampuannya untuk dapat melaksanakan tugas dan memenuhi tanggungjawab profesinya secara objektif.
 5. Auditor internal tidak boleh menerima sesuatu dalam bentuk apapun dari karyawan, klien, pelanggan, pemasok, ataupun mitra bisnis organisasinya

yang dapat atau patut diduga dapat mempengaruhi pertimbangan profesionalnya.

6. Auditor internal hanya melakukan jasa-jasa yang dapat diselesaikan dengan menggunakan kompetensi profesional yang dimilikinya
7. Auditor internal harus mengusahakan berbagai upaya agar senantiasa memenuhi Standar Profesi Audit internal
8. Auditor internal harus bersikap hari-hati dan bijaksana dalam menggunakan informasi yang diperolehnya dalam pelaksanaan tugasnya. Auditor Internal tidak boleh menggunakan informasi rahasia untuk dapat mendapatkan keuntungan pribadi, secara melanggar hukum atau yang dapat menimbulkan kerugian terhadap organisasinya
9. Dalam melaporkan hasil pekerjaannya, auditor internal harus mengungkapkan semua fakta-fakta penting yang diketahuinya yaitu fakta-fakta yang jika tidak diungkap dapat mendistorsi laporan atas kegiatan yang di review atau menutupi adanya praktik yang melanggar hukum
10. Auditor internal harus senantiasa meningkatkan serta efektivitas dan kualitas pelaksanaan tugasnya. Auditor internal wajib mengikuti pendidikan profesional berkelanjutan.

2.1.2. Konsep Independensi Auditor Internal

2.1.2.1. Pengertian Independensi secara Umum dan Independensi Auditor Internal

Menurut Alvins A. Arens, Randal J. Elder dan Mark S. Beasley (2003:124), independensi dalam audit adalah:

“Mengambil sudut pandang yang tidak bias dalam melakukan ujian audit, mengevaluasi hasilnya dan membuat laporan audit.”

Secara teori independensi meliputi dua aspek, yaitu *independence in fact* dan *independence in appearance*. Penekanan *independence in fact* terletak pada independen yang sesungguhnya yang meliputi bagaimana kinerja para praktisi individu dalam menjalankan tugasnya. Hal ini meliputi sikap independensi para praktisi dalam merencanakan program audit, kinerja auditor dalam memverifikasi pekerjaan dan menyiapkan laporannya. Sebaliknya, penekanan pada *independence in appearance* adalah pandangan orang lain, terutama dilihat dari sudut pandang secara fisik yang bersangkutan diragukan independensinya, walaupun mungkin secara mental yang bersangkutan tetap bersifat independen.

Menurut Sawyer (2005:35) “Auditor internal yang professional harus memiliki independensi untuk memenuhi kewajiban profesionalnya; memberikan opini yang objektif, tidak bias dan tidak dibatasi; melaporkan masalah apa adanya, bukan melaporkan sesuai keinginan eksekutif atau lembaga. Auditor internal harus bebas dari hambatan dalam melaksanakan auditnya.”

Menurut Akmal (2009:19), “Kebebasan atau independensi merupakan hal yang esensial bagi efektifitas pemeriksaan intern. Kebebasan ini terutama diperoleh melalui status organisatoris dari fungsi auditor internal ditambah dengan dukungan pimpinan terhadapnya yang merupakan faktor penentu bagi jangkauan, nilai dan keberhasilan auditor internal.”

“Kebebasan yang dimiliki auditor internal adalah kebebasan relatif yaitu kebebasan yang terbatas pada organisasi dimana auditor internal bekerja. Untuk

auditor internal, kebebasan secara absolut adalah tidak mungkin. Kebebasan secara absolut berarti bebas dari segala ketergantungan, termasuk kebebasan dalam hal keuangan. Selama bagian auditor internal merupakan bagian dari badan usaha dan selama itu perlu kehidupannya tergantung pada badan usaha tersebut. Oleh karena itu, ia harus melepaskan sebagian dari kebebasannya. Tujuan yang ingin dicapai adalah melindungi auditor agar tidak terpaksa melakukan kompromi mengenai aturan pemeriksaannya.”

Dalam *glossary* yang terdapat di *International Standards for the Professional Practice of Internal Auditing*, dicantumkan bahwa pengertian *independence* adalah:

“ *The freedom from conditions that threaten objectivity or the appearance of objectivity. Such threats to objectivity must be managed at the individual auditor, engagement, functional, and organizational levels.* “

Independensi seorang auditor internal dengan auditor eksternal cukup berbeda meskipun sebagai seorang auditor mereka tetap memiliki prinsip umum independensi yang serupa. Seorang auditor internal independensinya dipandang kurang karena mereka adalah bagian dari organisasi yang mereka periksa. Sedangkan auditor eksternal dipandang memiliki tingkat independensi yang cukup tinggi karena sebagai seorang auditor mereka tidak memiliki keterkaitan yang dapat mempengaruhi hasil pemeriksaan dengan entitas yang mereka periksa.

2.1.2.2. Independence in Fact

Menurut Christiane Strohm dalam bukunya *United States and European Union Auditor Independence Regulation* menyatakan bahwa:

“Independence in mind defined as a state of mind that is unaffected by influences which compromise professional judgment and that allows an individual to act with integrity and to exercise objectivity and professional skepticism.”

Berdasarkan pengertian di atas, maka *Independence in mind* dapat diukur dengan:

a. *Integrity*

Menurut Charles Albert Mills dalam bukunya *The Quality Audit: a Management Evaluation Tool*, baik ketika menjalankan audit internal ataupun eksternal, penting untuk menjaga reputasinya dengan berintegritas. Berdasarkan *code of ethics* dari IIA, seorang auditor internal harus bisa menjaga kepercayaan dan dengan demikian menyediakan dasar kemandirian untuk penilaian mereka. Dalam *rules of conduct* dari IIA juga diterangkan mengenai integritas yaitu: (1) Auditor internal telah melakukan pekerjaannya dengan kejujuran, kecermatan dan tanggung jawab, (2) Auditor internal telah mengamati hukum dan membuat pengungkapan yang diharapkan oleh hukum dan profesi, (3) Auditor internal tidak memihak untuk melakukan aktivitas pelanggaran hukum atau bertindak yang dapat mendiskreditkan profesi auditor internal maupun organisasi, (4) Auditor internal menghormati dan berkontribusi pada legitimasi dan tujuan etika organisasi.

b. *Objectivity*

Dalam *code of ethics* dari IIA, auditor internal menunjukkan tingkat tertinggi objektivitas profesional dalam mengumpulkan, mengevaluasi dan mengkomunikasikan informasi tentang aktivitas atau proses yang diperiksa. Auditor internal melakukan penilaian yang seimbang dari semua keadaan

yang relevan dan tidak terlalu dipengaruhi oleh kepentingan mereka sendiri atau oleh orang lain dalam membentuk penilaian. Dalam *rules of conduct* dari IIA juga diterangkan mengenai obyektivitas yaitu: (1) Auditor internal tidak berpartisipasi dalam aktivitas organisasi yang dapat menurunkan atau di duga menurunkan penilaian yang tidak bias, (2) Auditor internal tidak pernah menerima apapun yang dapat atau dianggap menurunkan pertimbangan profesionalnya, (3) Auditor internal telah mengungkapkan fakta-fakta material yang diketahuinya.

c. *Skepticism*

Dalam konsep kualitas audit, pengertian *skepticism* yaitu auditor selalu menaruh ketidakpercayaan atau berprasangka negatif dalam pelaksanaan tugas audit. Menurut Mochamad Ilham dalam tesisnya Pengaruh Kualitas Audit Terhadap Kepuasan Pengguna Jasa Internal Internal Auditor di Pertamina, rasa curiga memang harus dimiliki baik oleh auditor intern maupun ekstern namun kecurigaan yang terus menerus dan berlebihan akan mengakibatkan hubungan yang kurang baik karena menimbulkan rasa takut atau kurang senang.

2.1.2.3. *Independence in Appearance*

Christiane Strohm menyatakan dalam bukunya United States and European Union Auditor Independence Regulation tentang pengertian independence in appearance dalam bukunya United States and European Union Auditor Independence Regulation:

“Independence in appearance which is describe as the avoidance of significant fact and circumstances that would cause a ralyional and informed third party to reasonably conclude that a firms, or a member of the assurance team’s, integrity, objectivity or professional skepticism had been compromised.”

2.1.3. Konsep Kompetensi

2.1.3.1. Pengertian Kompetensi

Melalui bukunya, Kompetensi Plus, Parulian Hutapea dan Nurianna Thoha (2008:31) menyebutkan bahwa komponen utama dari kompetensi ialah pengetahuan dan keterampilan memiliki ciri-ciri yang berbeda dari ketiga komponen utama kompetensi lainnya, yaitu konsep diri, ciri diri dan motif.. Ciri-ciri dari pengetahuan dan keterampilan antara lain:

- Pengetahuan dan keterampilan cenderung mempengaruhi kompetensi teknis.
- Pengetahuan dan keterampilan lebih mudah terlihat
- Pengetahuan lebih mudah dimiliki oleh seseorang; biasanya dapat diperoleh hanya dengan mendengar atau melihat.
- Keterampilan merupakan komponen utama yang mudah dimiliki oleh individu, yang harus dapat dibuktikan kepemilikannya dengan menunjukkan kemampuannya dalam melakukan pekerjaan.
- Pengetahuan dan keterampilan relatif mudah dikembangkan.

Ciri-ciri dari konsep diri, ciri diri dan motif:

- Konsep diri, ciri diri dan motif lebih cenderung mempengaruhi kompetensi perilaku
- Konsep diri, ciri diri dan motif lebih sukar dilihat
- Konsep diri, ciri diri dan motif lebih sulit dikembangkan.

Oleh Soekrisno Agoes dalam bukunya *Etika bisnis dan Profesi: Tantangan Membangun Manusia Seutuhnya*, disebutkan pengertian kompetensi, yaitu:

“Kompetensi berarti kecakapan dan kemampuan dalam menjalankan suatu pekerjaan atau profesinya. Orang yang kompeten berarti orang yang dapat menjalankan pekerjaannya dengan kualitas hasil yang baik. Dalam arti luas, kompetensi mencakup penguasaan ilmu/pengetahuan (*knowledge*), dan keterampilan (*skill*) yang mencukupi, serta mempunyai sikap dan perilaku (*attitude*) yang sesuai untuk melaksanakan pekerjaan/profesinya.”

Dalam prinsip-prinsip *code of conduct* IIA, disebutkan bahwa

“Prinsip kompetensi mempunyai definisi bahwa seorang auditor internal menerapkan pengetahuan, keahlian dan pengalaman yang diperlukan dalam kinerja audit internal.”

2.1.3.2. Internal Auditor Key Competencies (Kompetensi Kunci Audit Internal)

Dalam bukunya *Brink's Modern Internal Auditing: A Common Body of Knowledge*, Robert R. Moeller menerangkan bahwa kompetensi kunci audit internal dapat didefinisikan sebagai:

“a necessary skill to conduct effective internal audit.”

Dalam bukunya pula, Moeller menyebutkan delapan kompetensi kunci:

- *Interview skill*

Langkah pertama yang penting bagi auditor internal ialah untuk mewawancarai anggota dari manajemen dan karyawan. Ketika mewawancarai

seorang manajer unit atau karyawan, seorang auditor internal harus dapat bertemu dengan orang-orang, menanyakan pertanyaan-pertanyaan yang penting dan memberikan informasi yang penting.

- *Analytical skill*

Analytical skills berhubungan dengan kemampuan untuk memvisualisasikan, mengartikulasikan dan mengatasi sejumlah masalah yang kompleks dan konsep-konsep tertentu serta untuk membuat keputusan yang masuk akal berdasarkan informasi yang tersedia. Auditor internal diharapkan dapat memahami dan mengerti data-data apa saja yang akan diolah menjadi suatu bukti audit serta dapat mereview segala bukti audit yang material dan menggunakan logikanya untuk mengatasi masalah yang ada untuk memberi solusi yang baik.

- *Testing and analysis skills*

Seorang auditor internal harus dapat memiliki kemampuan untuk mengetes, mereview dan mengakses segala material yang dibutuhkan. Dalam kaitannya dengan hal tersebut, auditor internal diharapkan mampu untuk memilih sample dengan tepat yang sudah dianggap representatif serta menganalisis segala temuan yang ada.

- *Documentation skill*

Seorang auditor internal harus mampu mengambil kesimpulan dari observasi audit yang telah mereka lakukan dan dari segala tes dan dokumen yang telah dihasilkan baik secara verbal maupun secara grafis yang mendeskripsikan lingkungan yang mereka audit. Jadi diharapkan auditor internal mampu

mendokumentasi atau mengumpulkan segala catatan pemeriksaannya dengan baik serta memahami segala bentuk data yang mereka kumpulkan.

- *Recomending result and corrective actions*

Salah satu hal yang terpenting bagi auditor internal ialah untuk melaporkan hasil dari pekerjaan audit dan meningkatkan dan membuat rekomendasi yang baik untuk koreksi. Jadi, auditor internal diharapkan dapat memeriksa dengan seksama sehingga didapatkan temuan yang benar-benar tepat serta mampu memberikan rekomendasi yang tepat untuk mengoreksi temuan-temuan tersebut.

- *Communication skills*

Auditor internal diharapkan dapat mengkomunikasikan hasil pekerjaan audit mereka sejalan dengan rekomendasi yang diberikan. Selain itu, auditor internal juga harus mampu menjelaskan pentingnya audit ini untuk perusahaan.

- *Negotiating skills*

Dalam pemeriksaan, hampir selalu ada perbedaan pandangan dalam temuan audit dan rekomendasi-rekomendasi, seorang auditor internal harus mampu menegosiasikan hasil final tentang hal tersebut tanpa mengurangi independensinya.

- *Commitment to learning*

Internal auditor selalu mengalami pengalaman baru dari setiap perubahan dari kegiatan operasi perusahaan yang berubah dan dari profesi mereka sendiri. Jadi, diharapkan auditor internal memiliki kemauan untuk terus belajar dari

lingkungan pemeriksaannya dalam rangka meningkatkan kualitas audit mereka.

2.1.4. Konsep Kinerja

2.1.4.1. Pengertian Kinerja

Menurut Veithzal Rivai dan Ahmad Fawzi Mohd. Basri dalam bukunya *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, kinerja ialah:

”Hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.”

Sedangkan menurut Erich A. Helfert dalam bukunya *Teknik Analisis Keuangan: Petunjuk Praktis untuk Mengelola dan Mengukur Kinerja Perusahaan* menyebutkan tentang definisi dari kinerja perusahaan:

”Kinerja perusahaan adalah hasil dari banyak keputusan individual yang dibuat secara terus-menerus oleh perusahaan.”

2.1.4.2. Kriteria Kinerja

Menurut R Wayne Mody dalam bukunya *manajemen Sumber Daya Manusia*, kinerja seseorang dapat ditentukan berdasarkan:

1. Sifat

Sifat-sifat karyawan tertentu seperti sikap, penampilan dan inisiatif adalah dasar untuk beberapa evaluasi. Namun banyak pula yang meragukan dasar

tersebut karena bisa bersifat subjektif dan bisa jadi tidak berhubungan dengan pekerjaan atau sulit untuk didefinisikan. Pada saat yang sama sifat-sifat tertentu bisa mempengaruhi kinerja pekerjaan dan jika hubungan ini terbukti pemanfaatannya bisa dianggap tepat. Sifat-sifat seperti adaptabilitas, pertimbangan, penampilan dan sikap bisa digunakan jika terbukti berhubungan dengan pekerjaan.

2. Perilaku

Untuk orang-orang yang bekerja dalam tim kriteria kinerja yang dapat diukur dapat berupa mengembangkan orang lain, kerja tim, dan kerja sama atau orientasi pelayanan pelanggan

3. Kompetensi

Kompetensi meliputi sekumpulan luas pengetahuan, keterampilan, sifat dan perilaku yang bisa bersifat teknis, berkaitan dengan keterampilan antar pribadi atau berorientasi bisnis.

4. Pencapaian Tujuan

Jika organisasi-organisasi menganggap hasil akhir lebih penting dari proses, hasil-hasil pencapaian tujuan menjadi faktor yang tepat untuk dievaluasi. Hasil-hasil yang dicapai harus berada dalam kendali individu atau tim dan hasil-hasil yang mengarah pada kesuksesan perusahaan.

5. Potensi Perbaikan

Pada perusahaan-perusahaan yang harus berfokus pada masa depan, memasukkan perilaku-perilaku dan hasil-hasil yang diperlukan untuk mengembangkan karyawan dan dalam prosesnya mencapai tujuan-tujuan

perusahaan. Memasukkan potensi dalam proses evaluasi membantu memastikan perencanaan dan pengembangan karir yang lebih efektif.

2.1.5. Pedoman Umum Satuan Pengawasan Internal (SPI) Perum Pegadaian

2.1.5.1. Standar Perilaku Pemeriksa Internal

Pemeriksa internal harus menunjukkan standar perilaku sebagai berikut:

- a. Pemeriksa internal harus menunjukkan kejujuran objektivitas dan kesungguhan dalam melaksanakan dan memenuhi tanggung jawab profesinya
- b. Pemeriksa internal harus menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan, dan tidak boleh secara sadar terlibat dalam kegiatan yang menyimpang atau melanggar hukum.
- c. Tidak boleh secara sadar terlibat dalam tindakan yang dapat mendiskreditkan perusahaan.
- d. Harus dapat menahan diri dari kegiatan yang dapat menimbulkan konflik kepentingan dengan perusahaan.
- e. Tidak boleh menerima sesuatu dalam bentuk apapun yang dapat dan patut diduga dapat mempengaruhi pertimbangan profesinya.
- f. Hanya melakukan jasa yang dapat diselesaikan dengan menggunakan kompetensi professional yang dimiliki
- g. Harus bersikap hati-hati dalam menggunakan informasi yang diperoleh, dan tidak boleh menggunakannya untuk kepentingan pribadi.
- h. Harus mengungkapkan fakta-fakta yang penting, yaitu fakta yang jika tidak diungkap dapat menutupi praktik yang melanggar hukum.

- i. Meningkatkan kualitasnya.

2.1.5.2. Pemeriksaan dan Pengawasan Tim Pemeriksa Internal

Pemeriksa internal di dalam melaksanakan tugas pemeriksaan dan pengawasan, berpedoman pada Pedoman Pemriksaan yang ada. Tim Pemeriksa internal dalam melakukan pemeriksaan dan pengawasan minimal diatur sebagai berikut:

1. Sekali setahun melakukan pemeriksaan menyeluruh pada setiap kantor cabang Perum Pegadaian. Pemeriksaan menyeluruh adalah pemeriksaan yang meliputi pemeriksaan operasional, Sumber Daya Manusia, keuangan, logistik, PKBL, dan usaha lainnya.
2. Dua kali dalam satu tahun melakukan pemeriksaan gudang sekonyong-konyong (GSK) pada setiap kantor cabang Perum pegadaian. Pemeriksaan GSK adalah pemeriksaan terhadap barang jaminan dan administrasinya.
3. Dua kali dalam setahun melakukan Kas Sekonyong-Konyong (KSK) pada setiap kantor cabang Perum Pegadaian. Perum KSK adalah pemeriksan pemeriksaan terhadap kas dan administrasinya.
4. Satu kali dalam setahun melakukan Lelang Sekonyong-Konyong (LSK), Buka Sekonyong-Konyong (BsK), dan Tutup sekonyong-konyong (TsK). Pemeriksaan LSK adalah pemeriksaan terhadap kegiatan lelang dan administrasinya. Pemeriksaan BsK adalah pemeriksaan terhadap jam buka cabang dan administrasinya. Pemeriksaan Tsk adalah pemeriksaan terhadap jam tutup kantor dan administrasinya.

5. Dua kali dalam satu tahun melakukan pemeriksaan menyeluruh di kantor wilayah, khusus untuk pemeriksa internal dengan kanwil dan ditetapkan oleh kepala SPI. Pemeriksaan menyeluruh terhadap operasional, SDM, logistik, keuangan, PKBL dan usaha lainnya.
6. Pemeriksaan khusus adalah pemeriksaan yang dilakukan oleh pemeriksa internal karena adanya peristiwa khusus atas permintaan dari kepala kanwil dan telah mendapat persetujuan SPI.

2.2. Review Penelitian Relevan

Dalam penelitian Gani (2006) diterangkan bahwa pada perkembangannya, aktivitas audit intern telah bergeser dari sekedar menjaga aset perusahaan dan dengan pendekatan yang kurang partisipatif menjadi memberikan layanan kepada manajemen yang akhirnya berkembang lagi menjadi *partner* manajemen. Sehingga fungsi audit intern pun berkembang, yaitu memberikan layanan kepada organisasi sebagai suatu aktivitas yang independen dan objektif yang memberikan jasa keyakinan dan kegiatan konsultasi.

Mariosa (2008) dalam penelitiannya menerangkan bahwa dengan tujuan untuk mendapatkan penilaian yang objektif terhadap operasional perusahaan maka fungsi audit internal harus independen terhadap fungsi operasional yang menjadi objek pemeriksaannya. Hasil analisa independensi audit internal adalah Bank X telah menerapkan sistem yang sesuai dengan Standar Pelaksanaan Fungsi Audit Intern Bank (SPFAIB) dan juga telah mendukung pencapaian independensi Corporate Internal Audit saat melakukan proses audit internal.

Kemudian Christiawan (2006) dalam penelitiannya mengulas bahwa kualitas audit ditentukan oleh dua hal yaitu kompetensi dan independensi. Meskipun dalam hal ini subjek penelitian antara peneliti dan pengarang jurnal berbeda, peneliti ingin mengambil prinsip tentang kualitas audit yang dalam hal ini dibagi menjadi independensi dan kompetensi.

Selanjutnya, penelitian yang ditulis Yadhayana (2008) menerangkan bahwa profesi audit internal di Indonesia masih kurang berkembang dibandingkan dengan negara lain dan sebagian besar masih terbatas pada audit kepatuhan saja khususnya pada bidang keuangan.

Penelitian Amelia (2008) mempunyai kesimpulan bahwa pada dasarnya hasil pemeriksaan yang dilakukan oleh SPI sudah cukup efisien dan efektif. Hal ini terlihat dari sebagian besar cabang yang diberi rekomendasi tentang temuan-temuan yang diperiksa oleh SPI sudah melaksanakan rekomendasi tersebut.

Pada penelitiannya, Muharramia (2008) mempunyai kesimpulan bahwa kinerja karyawan termasuk tinggi setelah adanya internal audit. Jadi, internal audit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3. Kerangka Pemikiran

Secara umum Penelitian ini mengulas mengenai persepsi karyawan Perum Pegadaian mengenai Independensi dan Kompetensi Satuan Pengendalian Internal mereka. Satuan Pengawasan Internal (SPI) adalah suatu unit di Perum Pegadaian yang bertugas menjalankan fungsi audit internal di Perum Pegadaian.

Menurut Yulius Jogi Christiawan dalam penelitiannya Kompetensi dan Independensi Akuntan Publik, kualitas audit ditentukan oleh dua hal yaitu

kompetensi dan independensi. Selain itu, dalam buku *Auditing dan Pelayanan Verifikasi : Suatu Pendekatan Terpadu*, Arens menyebutkan bahwa secara umum audit harus dilakukan oleh seseorang yang kompeten dan independen. Oleh karena itu, peneliti memutuskan untuk membuat suatu penelitian mengenai independensi dan kompetensi SPI.

Karyawan sebuah perusahaan akan berurusan dengan auditor internal yang dalam hal ini yang bertugas pada Perum Pegadaian ialah SPI. Objek yang akan diambil perspeksinya dalam penelitian ini ialah karyawan cabang Jakarta Timur mengalami atau mendapat beberapa kali pemeriksaan oleh SPI. Pemeriksaan-pemeriksaan yang dilakukan oleh Tim SPI mencakup pemeriksaan rutin dan mendadak. Dalam pemeriksaan yang terjadi, karyawan-karyawan akan bersinggungan langsung dengan Tim SPI dan dalam persinggungan tersebut akan muncul berbagai perlakuan timbal balik, baik oleh Tim SPI maupun oleh karyawan cabang tersebut. Ketika mengalami pemeriksaan pula, seorang karyawan bisa melihat secara langsung kinerja dari SPI ketika sedang melakukan pemeriksaan di kantor cabangnya. Dari pengamatan tersebut, karyawan bisa melihat apakah dalam menjalankan tugasnya tim SPI telah cukup independen dan apakah Tim SPI sudah cukup kompeten ketika melakukan pemeriksaan.

Menurut pendapat dari teori-teori di beberapa buku, independensi dapat dibagi menjadi dua, yaitu *independence in fact* dan *independence in appearance*. Berdasarkan teori yang penulis dapat, *independence in fact* dapat dibagi menjadi obyektivitas, integritas dan skeptisisme.

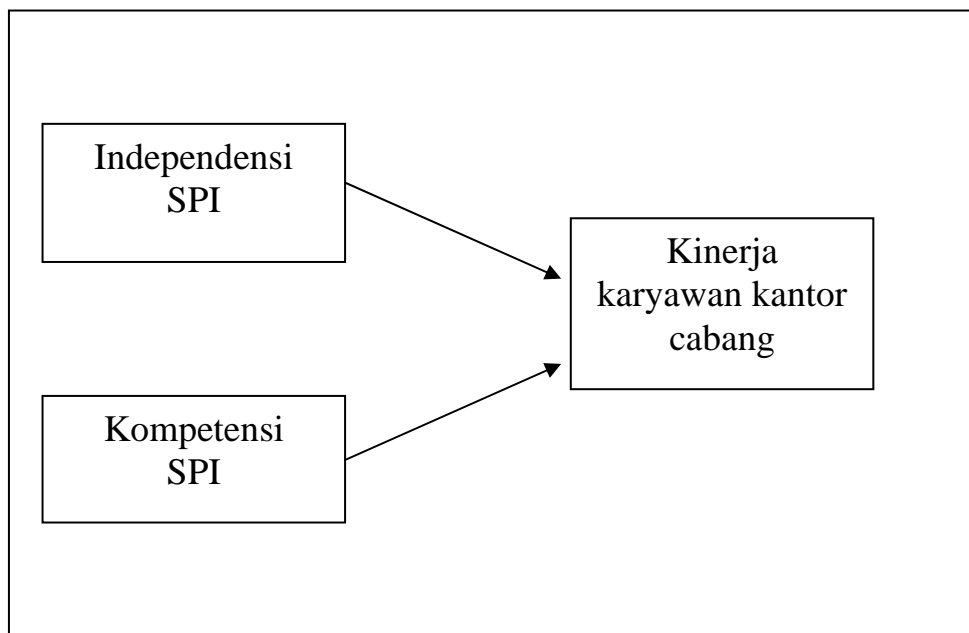
Selanjutnya, untuk variabel kompetensi auditor internal, dapat digunakan pengukuran berdasarkan teori yang terdapat dalam buku *Brink's Modern Internal Auditing: A Common Body of Knowledge* karangan Robert R. Moeller. Dalam buku tersebut di sebutkan terdapat kompetensi kunci yang harus dimiliki oleh auditor internal yang dibagi menjadi delapan aspek, yaitu: (1) *Interview skill*, (2) *Analytical skill*, (3) *Testing and analysis skills*, (4) *documentation skills*, (5) *recommending and corrective actions*, (6) *communication skills*, (7) *negotiating skills*, (8) *commitment to learning*.

Kompetensi dan independensi sangat diperlukan oleh auditor internal ketika melakukan pemeriksaan. Hal ini terlihat dari adanya variabel independensi dan kompetensi pada *International Standards for the Professional Practice of Internal Auditing*. Dalam *attribute standard*-nya diterangkan bahwa aktivitas audit internal harus independen dan auditor internal harus objektif dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Selain itu, dalam *attribute standard* pula diterangkan bahwa auditor internal harus menggunakan pengetahuan, kemampuan dan kompetensi lainnya yang diperlukan untuk menjalankan tanggung jawab individu mereka.

Pernyataan-pernyataan dalam *standards* tersebut membuktikan bahwa dalam menjalankan tugasnya, seorang auditor internal harus sangat memerlukan independensi dan kompetensi tanpa mengabaikan hal-hal lainnya pula dalam melakukan pemeriksaan. Tanpa adanya independensi dan kompetensi, seorang auditor intern akan mudah dipengaruhi dan dimanipulasi oleh pihak-pihak yang tidak menginginkan keakuratan dalam pemeriksaannya. Akibatnya, kualitas suatu audit akan dipertanyakan keakuratan dan kebenarannya.

Dalam kaitannya dengan kinerja karyawan, berhubungan dengan salah satu tujuan dilaksanakannya audit internal yaitu untuk menilai penggunaan sumber daya secara ekonomis dan efisien dan pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan akan diukur berdasarkan teori evaluasi kinerja. Internal audit menjadi pendorong dan masukan yang baik bagi karyawan, sehingga mereka dapat memperbaiki dan meningkatkan kinerja.

Gambar 2.1: Kerangka Pemikiran



Sumber: Data Diolah Penulis

2.4. Hipotesis

Berdasarkan uraian dalam latar belakang, identifikasi masalah, kerangka pemikiran dan bukti-bukti dokumentasi yang menyeluruh bahwa Perum Pegadaian telah menerapkan *Good Corporate Governance* dengan cukup baik dan opini audit yang bebas dari salah saji yang material, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Independensi Satuan Pengawas Intern berpengaruh pada Kinerja Karyawan

H₂: Kompetensi Satuan Pengawas Intern berpengaruh pada Kinerja Karyawan.

BAB III

OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Objek dan Ruang Lingkup Penelitian

3.1.1. Kantor Cabang Perum Pegadaian Wilayah Jakarta Timur

Terdapat 10 kantor cabang Perum Pegadaian yang penulis jadikan sebagai objek penelitian, yaitu:

Tabel III.1
Kantor Cabang Perum Pegadaian Wilayah Jakarta Timur dan Alamatnya

Kantor Cabang	Alamat Kantor Cabang
Kantor Cabang Jatinegara	Jl. Raya Jatinegara Barat No.3/A, Jakarta Timur 13310 Jakarta Timur DKI Jakarta
Kantor Cabang Penggilingan	Jl. Raya Penggilingan No.1, Jakarta Timur - 13940 Jakarta Timur DKI Jakarta
Kantor Cabang Kramatjati	Jl. Kelapa Gading V No. 3 Cililitan-Jakarta Timur - 13510 Jakarta Timur DKI Jakarta
Kantor Cabang Kampung Ambon	Jl. H. Ten No.30 Kampung Ambon Jakarta Timur - 13210 Jakarta Timur DKI Jakarta
Kantor Cabang Rawamangun	Jl. Sunan Giri No. I A Rawamangun Jakarta Timur 13210 Jakarta Timur DKI Jakarta
Kantor Cabang Cibubur	Jl. Raya Lap.Tembak Blok A Kav. No.3 Jakarta Timur Jakarta Timur DKI Jakarta
Kantor Cabang Pondok Bambu	Jl. Kejaksaan Raya No.5 Jakarta Timur Jakarta Timur DKI Jakarta
Kantor Cabang Buaran	Jl. Raya Buaran No. 17, Duren Sawit, Jakarta Timur Jakarta Timur DKI Jakarta
Kantor Cabang Kebon Nanas	Jl. DI Panjaitan Kav.31 Jakarta Timur Jakarta Timur DKI Jakarta
Kantor Cabang Pondok Kelapa	Kel.Pondok Kelapa, Kec.Duren Sawit, Jakarta Timur DKI Jakarta Jakarta Timur DKI Jakarta

Sumber: Website Perum Pegadaian (www.pegadaian.co.id)

3.1.2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada setelah penyelesaian sidang proposal skripsi (kira-kira bulan April) hingga jadwal pengajuan sidang hasil skripsi diumumkan (sekitar bulan Mei-Juni 2010)

3.1.3. Batasan Penelitian

Karena keterbatasan waktu, tenaga dan biaya, peneliti memutuskan untuk membatasi objek penelitian. Objek penelitian yang hendak diteliti ialah karyawan inti yang bertugas di kantor cabang Pegadaian wilayah Jakarta Timur yang berada dalam kantor wilayah Jakarta I yang kurang lebih memiliki 10 kantor cabang konvensional.

3.2. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan statistik inferensial, adalah permodelan data dan melakukan pengambilan keputusan berdasarkan analisis data misal melakukan pengujian hipotesis. Statistik inferensial selanjutnya dibagi menjadi statistik Parametris dan Nonparametris. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan statistik parametris, karena statistik parametris digunakan untuk menganalisis data interval atau rasio, yang diambil dari populasi yang berdistribusi normal.

Peneliti menggunakan data interval sebagai data penelitian sehingga penulis menggunakan skala likert sebagai alat untuk mengukur variabel yaitu skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang terhadap objek atau fenomena tertentu. Setiap responden akan diberikan kuesioner yang berisi pernyataan yang akan mereka nilai sendiri berdasarkan skor numerik 1, 2, 3,

4, 5. Dimana angka 1 menyatakan sikap tidak setuju hingga angka 5 menyatakan sikap sangat setuju untuk pengukuran semua variabel.

3.3.Operasionalisasi Variabel Penelitian

3.3.1. Kinerja Karyawan

a. Definisi konseptual

Kinerja perusahaan adalah hasil dari banyak keputusan individual yang dibuat secara terus-menerus oleh perusahaan. kinerja karyawan merupakan suatu bentuk kesuksesan seseorang untuk mencapai peran atau target tertentu yang berasal dari perbuatannya sendiri. Kinerja seseorang dikatakan baik apabila hasil kerja individu tersebut dapat melampaui peran atau target yang ditentukan sebelumnya.

b. Definisi operasional

Dalam variabel ini, peneliti menggunakan lima kategori sebagai instrumen penelitian. Kelima kategori tersebut ialah:

1. Sifat, diukur berdasarkan sikap, penampilan, inisiatif, dan adaptabilitas.
2. Perilaku, diukur berdasarkan mengembangkan potensi rekan kerja, kerja sama, dan pelayanan terhadap pelanggan.
3. Kompetensi, diukur berdasarkan bagaimana memahami cara kerja di kantor, pengetahuan yang baik etika bekerja dan keterampilan kerja.
4. Pencapaian Tujuan, diukur berdasarkan pencapaian target pekerjaan dan pencapaian hasil yang baik.

5. Potensi Perbaikan, diukur berdasarkan potensi perbaikan kinerja di masa yang akan datang.

Indikator-indikator di atas akan di definisikan oleh peneliti berdasarkan teori yang terkait. Pernyataan-pernyataan tersebut di nilai dengan menggunakan skala likert dari angka 1 hingga 5, dimana angka satu mewakili jawaban sangat tidak setuju hingga angka 5 sangat setuju.

Tabel III.2.
Penerapan Indikator Pengukuran Variabel Kinerja Karyawan ke Butir Pertanyaan di Kuesioner

Indikator Pengukuran	Butir Pertanyaan
Sifat	1, 2, 3, 4
Perilaku	5, 6, 7,
Kompetensi	8, 9
Pencapaian Tujuan	10, 11
Potensi Perbaikan	12, 13, 14

Sumber : Data Diolah oleh penulis

3.2.1. Kompetensi Satuan Pengawas Intern (SPI)

- a. Definisi konseptual

Kompetensi berarti kecakapan dan kemampuan dalam menjalankan suatu pekerjaan atau profesinya. Prinsip kompetensi mempunyai definisi bahwa seorang auditor internal menerapkan pengetahuan, keahlian dan pengalaman yang diperlukan dalam kinerja audit internal

b. Definisi operasional

Kompetensi SPI digunakan sebagai variabel independen. Dibuat suatu Indikator-indikator yang digunakan sebagai alat untuk mengukur variabel ini ialah:

1. *Interview skill*
2. *Analytical skill*
3. *Testing and analysis skills*
4. *Documentation skill*
5. *Recomending result and corrective actions*
6. *Communication skills*
7. *Negotiating skills*
8. *Commitment to learning*

Indikator-indikator di atas akan di definisikan oleh peneliti berdasarkan teori yang terkait. Pernyataan-pernyataan tersebut di nilai dengan menggunakan skala likert dari angka 1 hingga 5, dimana angka satu mewakili jawaban sangat tidak setuju hingga angka 5 sangat setuju.

Tabel III.3.
Penerapan Indikator Pengukuran Variabel Kompetensi Satuan
Pengawas Intern ke Butir Pertanyaan di Kuesioner

Indikator Pengukuran	Butir Pertanyaan
Interview skill	15, 16, 17
Analytical skill	18, 19, 20
Testing and analysis skills	21, 22, 23
Documentation skill	24, 25, 26
Recomending result and corrective actions	27, 28
Communication skills	29, 30, 31
Negotiating skills	32, 33
Commitment to learning	34

Sumber : Data Diolah oleh penulis

3.2.2. Independensi Satuan Pengawas Intern (SPI)

a. Definisi konseptual

Secara independensi dalam audit adalah mengambil sudut pandang yang tidak bias dalam melakukan ujian audit, mengevaluasi hasilnya dan membuat laporan audit. auditor internal yang professional harus memiliki independensi untuk memenuhi kewajiban profesionalnya; memberikan opini yang objektif, tidak bias dan tidak dibatasi; melaporkan masalah apa adanya, bukan melaporkan sesuai keinginan eksekutif atau lembaga. Auditor internal harus bebas dari hambatan dalam melaksanakan auditnya.

b. Definisi operasional

Dalam penelitian kali ini, peneliti mendefinisikan independensi SPI ke dalam dua bagian yaitu *independence in fact* dan *independence in appearance*. Penekanan *independence in fact* terletak pada independen yang sesungguhnya yang meliputi bagaimana kinerja para praktisi individu dalam menjalankan tugasnya. Hal ini meliputi sikap independensi para praktisi dalam merencanakan program audit, kinerja auditor dalam memverifikasi pekerjaan dan menyiapkan laporannya. Dimana *independence in fact* di bagi lagi menjadi tiga sub variabel yaitu *objectivity*, *integrity* dan skeptisme. Sebaliknya, penekanan pada *independence in appearance* adalah pandangan orang lain, terutama dilihat dari sudut pandang secara fisik yang bersangkutan diragukan independensinya, walaupun mungkin secara mental yang bersangkutan tetap bersifat independen.

Pernyataan-pernyataan tersebut di nilai dengan menggunakan skala likert dari angka 1 hingga 5, dimana angka satu mewakili jawaban sangat tidak setuju hingga angka 5 sangat setuju.

Tabel III.4.
Penerapan Indikator Pengukuran Variabel Independensi Satuan
Pengawas Intern ke Butir Pertanyaan di Kuesioner

Indikator Pengukuran	Butir Pertanyaan
<i>Independence in fact</i>	
• Objektivitas	1, 2, 3
• Integritas	4, 5, 6, 7
• Skeptisme	8, 9, 10
<i>Independence in appearance</i>	11, 12, 13, 14

Sumber : Data Diolah oleh penulis

3.3. Prosedur Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dengan dua cara. Cara pertama yaitu dengan mengambil data sekunder yang berupa literatur-literatur termasuk buku, jurnal, artikel dari majalah dan atau koran. Cara kedua dengan mengambil data primer dengan metode survei (kuesioner). Data diambil dari kuesioner yang telah disebar kepada karyawan-karyawan kantor cabang Perum Pegadaian wilayah Jakarta Timur.

3.4. Metode Penentuan Populasi atau Sampel

Populasi mencakup karyawan Perum Pegadaian yang bekerja di wilayah Jakarta Timur. Untuk wilayah Jakarta Timur, Perum Pegadaian memiliki sepuluh kantor cabang konvensional. Karyawan yang akan diberi kuesioner ialah karyawan yang bertugas secara aktif di bagian operasionalisasi kantor cabang, termasuk asisten manajer, penaksir, petugas gudang dan kasir.

Cara penentuan sampel dengan cara *purposive sampling* yang merupakan teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu. Peneliti akan membagi populasi ke dalam populasi terjangkau yaitu kantor cabang di wilayah Jakarta Timur. Hal tersebut dilakukan karena pada saat pemeriksaan Tim SPI akan memeriksa seluruh aspek operasionalisasi kantor cabang.

3.5. Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi berganda. Sebelum dilakukan analisis regresi berganda, dilakukan terlebih dahulu uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kesesuaian hasil penelitian dengan keadaan yang sesungguhnya. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur apakah jika kita dapat mengukur objek yang sama dengan instrumen yang sama pula akan mendapatkan hasil yang sama? Apakah ukuran-ukuran yang diperoleh dari suatu instrumen pengukuran adalah ukuran yang sebenarnya untuk sifat yang diukur itu? Berapa besar penyimpangan yang diperoleh dari instrumen pengukuran yang digunakan oleh peneliti? (Nisfiannoor, 2009). Berikut ini adalah tabel yang menerangkan berapa butir pertanyaan yang valid dan drop untuk masing-masing variabel:

Tabel III.5.
Tabel Butir Pertanyaan yang Valid

	Butir Pertanyaan	Butir Pertanyaan yang Drop	Butir Pertanyaan yang Valid
Variabel X 1 Independensi Satuan Pengawas Intern	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14.	1, 3, 6, 9, 11.	2, 4, 5, 7, 8, 10, 12, 13, 14.
Variabel X 2 Kompetensi Satuan Pengawas Intern	15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34.	20, 21, 25, 26, 28, 30, 31, 32, 33.	15, 16, 17, 18, 19, 22, 23, 24, 27, 29, 34
Variabel Y Kinerja Karyawan Kantor Cabang Perum Pegadaian Wilayah Jakarta Timur	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14	2, 10	1, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 14

Sumber : Data Diolah oleh penulis

Pengujian asumsi klasik dan uji normalitas data menjadi langkah selanjutnya. Uji asumsi klasik yang akan dilakukan dalam penelitian ini mencakup (1) multikolinieritas, (2) heterokedastisitas. Uji autokorelasi tidak dilakukan karena data dari penelitian ini kurang dari satu tahun atau bukan merupakan data *time-series*. Seluruh pengujian ini dilakukan dengan bantuan program SPSS 18.

3.6.1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas, menurut Imam Ghozali bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel dependen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi di antara variabel independen.

Salah satu cara untuk mendeteksi adanya multikolinearitas adalah dengan melihat *tolerance* atau *Varians Inflation Factor* (VIF). Apabila *tolerance* lebih kecil dari 0,1 atau nilai VIF di atas 10, maka terjadi multikolinearitas.

3.6.2. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik ialah jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap atau disebut dengan homoskedastisitas.

3.6.3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara untuk menguji apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik atau uji statistik.

Untuk analisis dengan grafik, normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik (data) pada sumbu diagonal dari garfik atau dengan melihat histogram dari residualnya.

3.6.4. Uji Hipotesis

Setelah menguji asumsi kalsik dan normalitas, tahap selanjutnya ialah menguji hipotesis untuk mencari hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Metode yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini ialah metode analisis regresi linier berganda.

Karena variabel independen yang digunakan lebih dari satu yaitu Independensi dan Kompetensi Satuan Pengawas Intern, maka rumus perhitungannya adalah:

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + e$$

Dengan keterangan:

Y = kinerja karyawan

X₁ = Independensi Satuan Pengawas Intern

X₂ = Kompetensi Satuan Pengawas Intern

a = konstanta

b = koefisien regresi

e = error

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Unit Analisis/Observasi

4.1.1. Gambaran Umum Perum Pegadaian

4.1.1.1. Sejarah Singkat Perum Pegadaian

Sejarah Pegadaian dimulai pada saat Pemerintahan Belanda (VOC) mendirikan Bank Van Leening yaitu lembaga keuangan yang memberikankredit dengan sistem gadai. Lembaga ini pertama kali didirikan di Batavia tanggal 20 Agustus 1746.

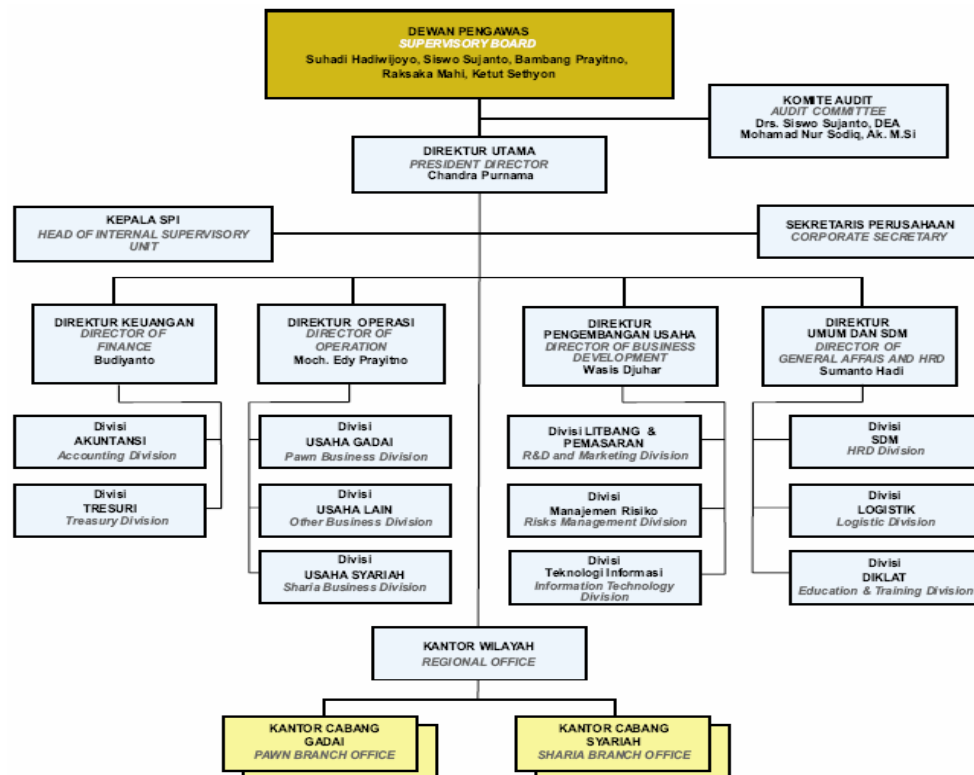
Pada saat Inggris mengambil alih pemerintahan (1811-1816) Bank Van Leening milik pemerintah dibubarkan dan masyarakat diberi keleluasaan untuk mendirikan usaha pegadaian asal mendapat lisensi dari pemerintah daerah setempat.

Pada saat Belanda berkuasa kembali dikeluarkan Staatblad (Stbl) No. 131 tanggal 12 Maret 1901 didirikan Pegadaian Negara pertama di Sukabumi (Jawa Barat), selanjutnya setiap tanggal 1 April diperingati sebagai hari ulang tahun Pegadaian.

Sejak awal kemerdekaan, Pegadaian dikelola oleh pemerintah dan sudah beberapa kali berubah status, yaitu sebagai Perusahaan Negara (PN) sejak 1 Januari 1961 kemudian berdasarkan PP No.7/1969 menjadi perusahaan Jawatan (PERJAN) dan berdasarkan PP No.10/1990 (yang diperbaharui dengan PP No. 103/2000) berubah menjadi Perusahaan Umum (PERUM) hingga sekarang.

4.1.1.2. Struktur Organisasi Perum Pegadaian

Gambar 4.1: Struktur Organisasi Perum Pegadaian



Sumber: Peraturan Direksi No. 1480/SDM.200322/2008

4.1.1.3. Kantor Wilayah dan Kantor Cabang Perum Pegadaian

Daerah operasi Perum Pegadaian dibagi menjadi tiga belas kantor wilayah, yaitu

- a. Kantor wilayah Medan
- b. Kantor wilayah Pekanbaru
- c. Kantor wilayah Padang
- d. Kantor wilayah Palembang
- e. Kantor wilayah Balikpapan
- f. Kantor wilayah Manado

- g. Kantor wilayah Makassar
- h. Kantor wilayah Denpasar
- i. Kantor wilayah Jakarta I
- j. Kantor wilayah Jakarta II
- k. Kantor wilayah Bandung
- l. Kantor wilayah Semarang
- m. Kantor wilayah Surabaya

Setiap kantor wilayah akan mengepalai beberapa kantor cabang. Kepala cabang, baik untuk cabang konvensional dan syariah dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh tiga asisten manajer yaitu asisten manajer operasi, asisten manajer umum dan pengelola Unit Pelayanan Cabang (UPC). Masing-masing asisten manajer akan dibantu oleh dua fungsional. Pengelola UPC dalam melaksanakan tugasnya dibantu pula oleh dua fungsional yaitu fungsional operasi dan umum.

4.1.1.4. Kedudukan Satuan Pengawasan Internal (SPI)

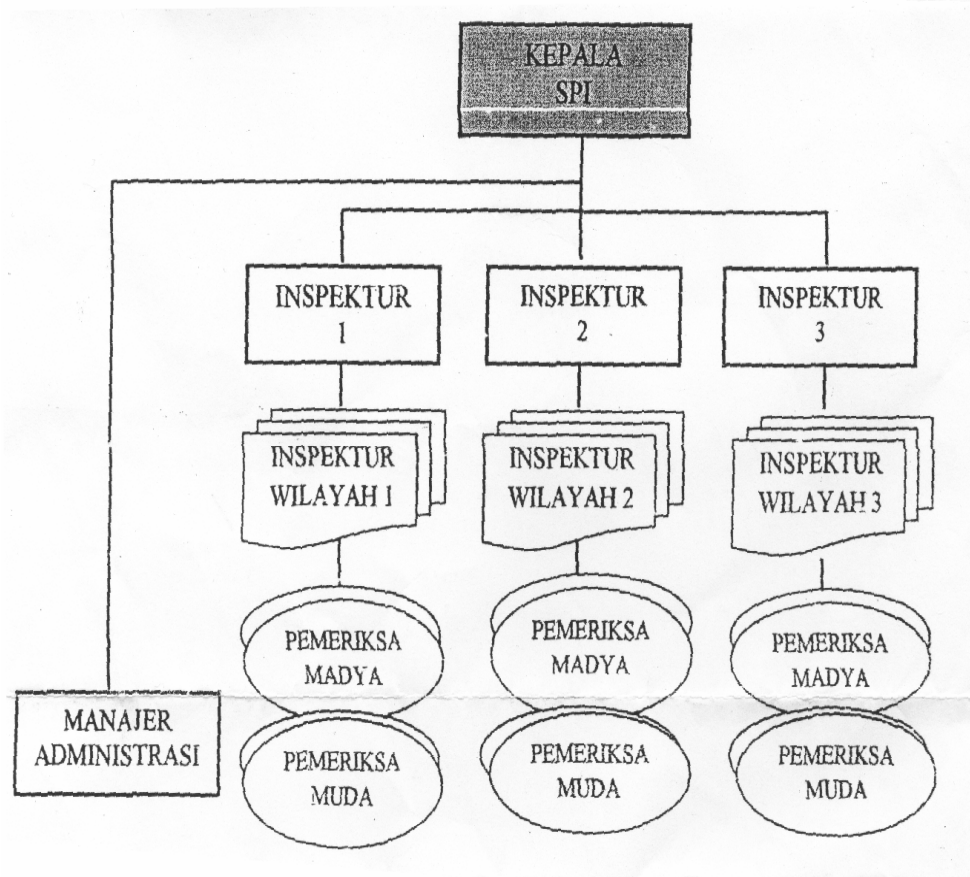
- A. SPI bertugas membantu direktur utama Perum Pegadaian di dalam melakukan penilaian atas sistem pengendalian manajemen dan pelaksanaannya serta memberikan rekomendasi dan saran perbaikan. SPI berkedudukan di Kantor Pusat Perum Pegadaian. Guna mempermudah serta meningkatkan efisiensi dan efektivitas pemeriksaan, SPI dapat ditempatkan di satu wilayah tertentu dan disebut tim SPI. Tim SPI terdiri dari Pemeriksa madya sebagai ketua tim

dan dibantu oleh Pemeriksa Muda dan staff (pengemudi). Tim pemeriksa di bawah koordinator inspektur inspektur atau di wilayah.

B. Di dalam Tim SPI yang telah ditetapkan oleh Kantor Pusat, atas perintah kepala satuan pengawasan Internal dapat melakukan fungsi audit terhadap Kantor Pusat, Kantor Wilayah dan kantor Cabang perum Pegadaian. Dalam pemeriksaan di Kantor Pusat dan kanwil, Tim pemeriksa di bawah koordinator inspektur maupun kepala SPI.

4.1.1.5. Struktur Organisasi SPI

Gambar 4.2. Struktur Organisasi SPI



Sumber: Peraturan Direksi No. 1480/SDM.200322/2008

4.1.1.6. Tugas Pokok SPI

1. Merencanakan, mengorganisasikan, menyelenggarakan, dan mengendalikan rencana jangka panjang serta rencana kerja serta anggaran SPI
2. Merencanakan, mengorganisasikan, menyelenggarakan, dan mengendalikan rencana program kerja pemeriksaan SPI.
3. Merencanakan, mengkoordinasikan menyelenggarakan, dan mengendalikan pelaksanaan kegiatan program pemeriksaan rutin dan khusus.
4. Merencanakan, mengorganisasikan, menyelenggarakan, dan mengendalikan pelaksanaan pemeriksaan khusus dan pemeriksaan oleh auditor ekstern.
5. Merencanakan, mengorganisasikan, menyelenggarakan, dan mengendalikan sistem dan metode pemeriksaan.
6. Mengendalikan pengujian, penilaian serta memberikan saran/rekomendasi atas sistem pengendalian manajemen.
7. Memberikan keterangan tentang hasil pemeriksaan atau hasil pelaksanaan tugas Satuan Pengawasan Intern kepada Direksi.

4.1.2. Karakteristik Responden

Responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini ialah para karyawan yang bekerja di kantor cabang di wilayah Jakarta Timur. Data demografis responden sebagai berikut:

Tabel IV.1
Tabel Profil Jenis Kelamin Responden

Keterangan	Jumlah	Persentase
1. Laki-Laki	30	60%
2. Perempuan	20	40%

Sumber: Data Diolah oleh penulis

Dalam penelitian ini, responden memiliki jenis kelamin 60% laki-laki dan sisanya sebesar 40% berjenis kelamin perempuan sesuai dengan tabel di atas.

Tabel IV.2
Tabel Profil Responden Pendidikan Terakhir

Keterangan	Jumlah	Persentase
1. SMA	11	22%
2. D1-D2-D3	9	18%
3. S1	25	50%
4. S2 ke atas	5	10%

Sumber: Data Diolah oleh penulis

Dalam penelitian ini, sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan S1 sebesar 50% sisanya sebesar 18% adalah lulusan D1-D2-D3, 10% untuk lulusan S2 dan sisanya 22% lulusan SMA. Sekarang untuk bisa bekerja di Perum Pegadaian dibutuhkan tingkat pendidikan minimal D3, oleh karena itu banyak dari pegawai memiliki latar belakang D3 dan S1. Untuk latar belakang pendidikan karyawan yang lulusan SMA dikarenakan banyak pegawai lama yang masih bekerja di kantor cabang. Mereka layak dijadikan sampel penelitian karena mereka sudah cukup lama bekerja di kantor cabang sehingga mereka sudah cukup

mengetahui mengenai cara kerja operasionalisasi kantor cabang dan tentu saja pernah mengalami pemeriksaan oleh SPI. Rata-rata untuk karyawan yang mempunyai pendidikan terakhir S2 merupakan manajer cabang.

Tabel IV.3
Tabel Profil Responden Lama Bekerja

Keterangan	Jumlah	Persentase
1. 0-5 tahun	20	40%
2. 6-10 tahun	6	12%
3. >10 tahun	24	48%

Sumber: Data Diolah oleh penulis

Untuk profil responden lama bekerja bisa terlihat bahwa pegawai lama mendominasi, terlihat dari karyawan yang mempunyai pengalaman selama 6-10 tahun dan >10 tahun yang bila dijumlahkan mencapai 60%. Sisanya merupakan pegawai baru dengan masa kerja 0-5 tahun.

Pada penelitian ini, peneliti menyebarkan 50 kuesioner kepada karyawan di 10 kantor cabang Perum pegadaian di wilayah Jakarta Timur. Peneliti berhasil mengumpulkan kembali semua kuesioner yang telah disebarkan. Untuk kuesioner yang dapat digunakan untuk pengolahan data, jumlahnya adalah 34 buah. Sebelumnya peneliti telah melakukan penyebaran 15 kuesioner terlebih dahulu untuk menguji validitas dan reliabilitas

Tabel IV.4
Sampel dan Tingkat Pengembalian

Keterangan	Jumlah	Persentase
1. Total Kuesioner yang disebar	50	100%
2. Total kuesioner yang tidak kembali	0	0%
3. Total Kuesioner untuk uji validitas dan reliabilitas	15	32%
4. Total Kuesioner yang dapat digunakan	34	68%

Sumber: Data Diolah oleh penulis

4.2. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.2.1. Uji Reliabilitas dan Validitas

4.2.1.1. Uji Reliabilitas

Tabel IV.5
Tabel Nilai Reliabilitas

Indikator Pengukuran Variabel	Nilai Cronbach's Alpha Based on Standardized Items
Independensi	.880
Kompetensi	.848
Kinerja Karyawan	.917

Sumber: Data Diolah oleh penulis dari SPSS

Berdasarkan perhitungan dari SPSS diatas, dapat disimpulkan bahwa semua indikator dari variabel independensi SPI, Kompetensi SPI dan kinerja karyawan sudah reliabel karena nilai Cronbach's Alpha Based on Standardized Items sudah lebih dari 0.6

4.2.1.2. Uji Validitas

Untuk pengukuran validitas, dipakai $N = 15$ dan $df = 14$ yang berarti r tabel = 0.497. Dari sekitar 48 butir pertanyaan pada kuesioner, ditemukan 17 butir pertanyaan yang tidak valid yaitu pada pertanyaan butir 1, 3, 6, 9, 11, 20, 21, 25, 26, 28, 30, 31, 32, 33, dan 2, 10, 12 (kinerja karyawan) karena nilai r hitungnya kurang dari r tabel. Tabel nilai validitas butir pertanyaan akan dilampirkan.

4.2.2. Uji Asumsi Klasik

4.2.2.1. Uji Multikolinieritas

Tabel IV.6
Perhitungan Multikolinieritas

Coefficient Correlations ^a				
Model			kompetensi	Independensi
1	Correlations	kompetensi	1.000	-.567
		independensi	-.567	1.000
	Covariances	kompetensi	.005	-.003
		Independensi	-.003	.007

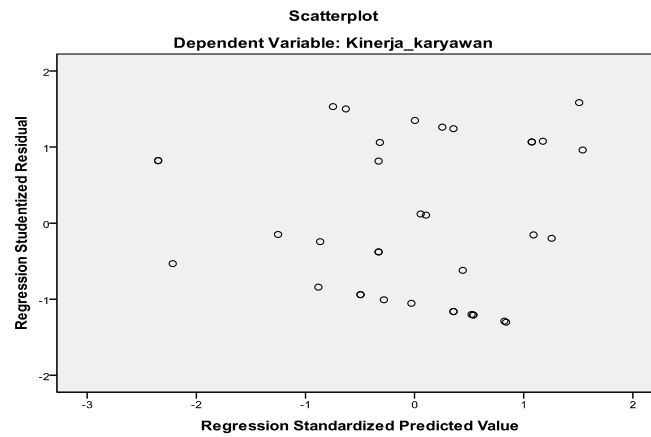
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data Diolah oleh penulis dari SPSS

Korelasi antar variabel masih dibawah 95%, maka dapat dikatakan tidak terdapat multikolinieritas yang serius.

4.2.2.2. Uji Heterokedastisitas

Gambar 4.3: Grafik Scatterplots

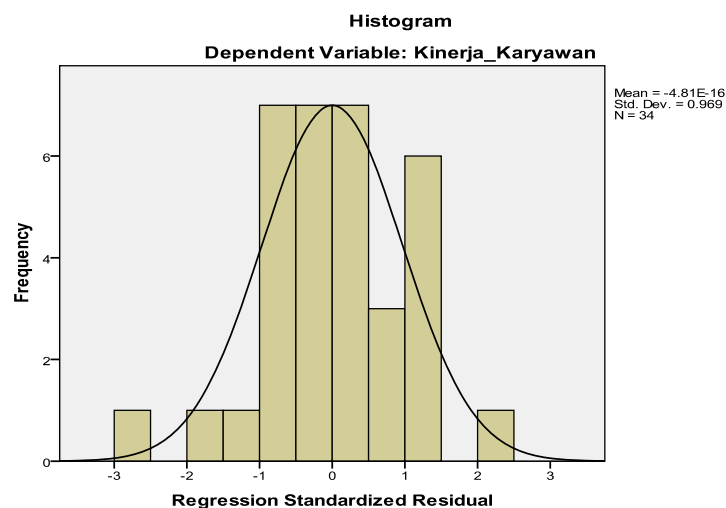


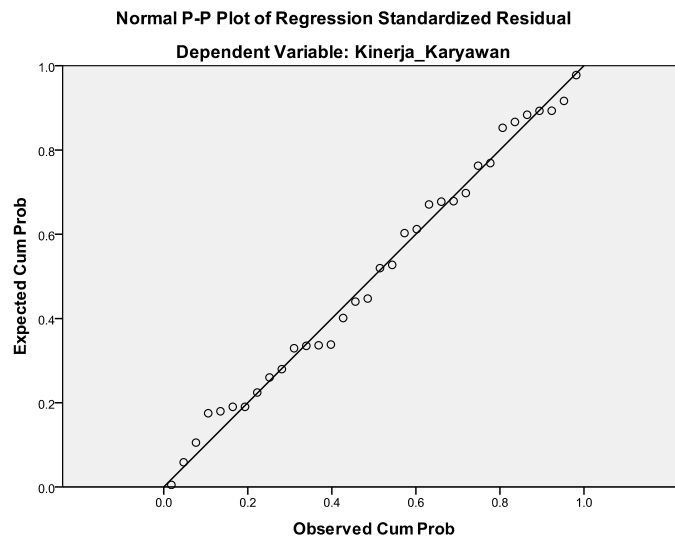
Sumber: Data Diolah oleh penulis dari SPSS

Dari grafik scatterplots terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

4.2.3. Uji Normalitas

Gambar 4.4: Grafik Normalitas





Sumber: Data Diolah oleh penulis dari SPSS

Karena data sudah menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

4.2.4. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel IV.7
Tabel Koefisien Regresi

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.383	9.026		1.040	.307
	independensi	.362	.262	.238	1.385	.176
	kompetensi	.428	.204	.361	2.101	.044

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data Diolah oleh penulis dari SPSS

Dari tabel di atas terlihat bahwa koefisien regresi untuk independensi SPI sebesar 0.362 dan untuk variabel kompetensi SPI koefisien regresinya adalah

0.428. Jadi, dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 9.383 + 0.362 X_1 + 0.428 X_2$$

Berikut ini adalah penjelasan dari persamaan regresi berganda di atas:

- a. Konstanta dan koefisien regresi untuk variabel independensi dan kompetensi SPI mempunyai nilai positif, menunjukkan bahwa persamaan regresi berganda memiliki hubungan yang searah antara independensi dan kompetensi SPI dengan kinerja karyawan yang berarti jika terjadi peningkatan pada X_1 maka akan meningkatkan Y sebesar 0.362 dan jika terjadi peningkatan pada X_2 akan meningkatkan Y sebesar 0.428.
- b. Konstanta sebesar 9.383 mempunyai arti bahwa kinerja karyawan akan memiliki nilai sebesar konstanta tersebut meskipun variabel independennya nol.

Untuk melihat seberapa besar kemampuan variabel-variabel independen menjelaskan variabel dependen dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R^2) pada tabel di bawah ini:

Tabel IV.8
Tabel Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.512 ^a	.262	.214	3.63246

Sumber: Data Diolah oleh penulis dari SPSS

Tabel menjelaskan bahwa variabel independensi dan kompetensi SPI mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 0.214 atau sebesar 21.4% sedangkan 78.6% sisanya akan dijelaskan oleh faktor-faktor yang tidak di bahas dalam penelitian ini.

4.2.5. Pengujian Hipotesis

4.2.5.1. Pengujian Kelayakan Model

Setelah data lolos dalam uji asumsi klasik dan normalitas, selanjutnya dilakukan uji F untuk melihat apakah model Regresi berganda dapat digunakan dalam penelitian ini atau tidak. Di bawah ini adalah hasil uji F penelitian dengan jumlah sampel 34.

Tabel IV.9
Tabel ANOVA

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	145.198	2	72.599	5.502	.009 ^a
	Residual	409.037	31	13.195		
	Total	554.235	33			

a. Predictors: (Constant), kompetensi, independensi

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data Diolah oleh penulis dari SPSS

Model penelitian ini memiliki nilai signifikansi sebesar 0.009 dan berada di bawah nilai signifikansi 0.05 atau 5%, maka dapat dikatakan bahwa model regresi linier berganda layak digunakan dalam penelitian ini. Setelah di cocokkan dengan f tabel yang menunjukkan nilai 3.30 dan f hitung adalah 5.502, maka dapat

disimpulkan bahwa secara uji simultan atau bersama-sama, variabel X yang terdiri dari independensi dan Kompetensi SPI berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y yang dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

4.2.5.2. Uji Pengaruh Parsial dengan t-test

Setelah dilakukan pengujian hipotesa dengan uji F langkah selanjutnya ialah melakukan uji t untuk mengetahui pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen yang dalam penelitian ini berarti antara variabel Independensi Satuan Pengawas Intern dan Kompetensi Satuan Pengawas Intern terhadap Kinerja Karyawan. Sampel yang digunakan adalah 34 dengan tingkat kepercayaan 95% maka di dapatkan t tabel sebesar 2.04. Untuk menguji apakah hipotesa alternatif diterima atau tidak dapat dilakukan perbandingan antara t hitung dengan t tabel dengan ketentuan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi variabel $< 5\%$.

Dari hasil perhitungan dengan SPSS, didapatkan t_{hitung} dan signifikansi secara parsial adalah sebagai berikut:

Tabel IV.10
Koefisien Regresi secara Parsial dan Uji Signifikansi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.383	9.026		1.040	.307
	independensi	.362	.262	.238	1.385	.176
	kompetensi	.428	.204	.361	2.101	.044

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

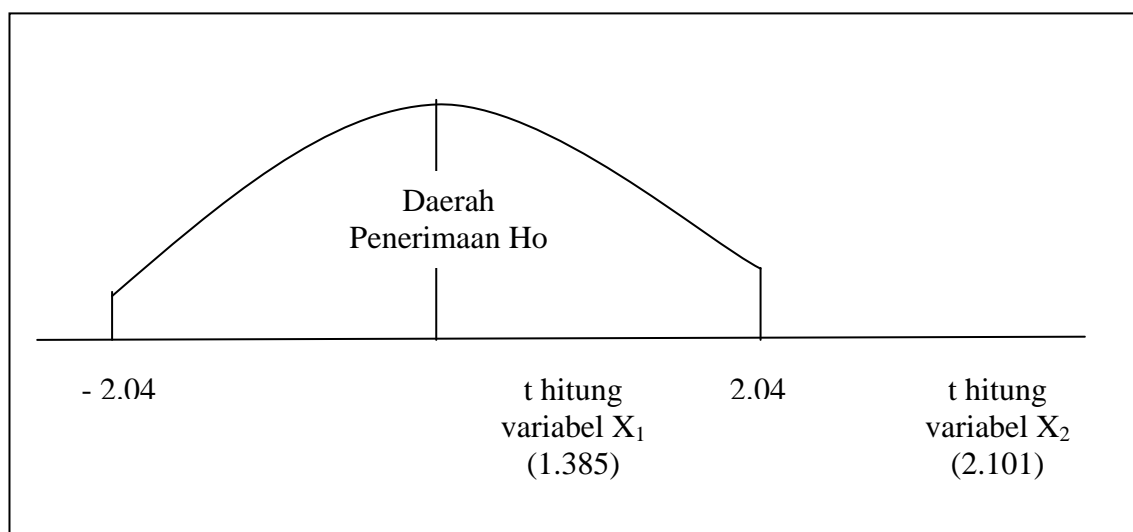
Sumber: Data Diolah oleh penulis dari SPSS

Dari tabel terlihat bahwa nilai t hitung dari masing-masing variabel independensi SPI memiliki nilai 1.385 dan kompetensi SPI 2.101. Nilai signifikansi untuk variabel Independensi SPI sebesar 0.176 dan Kompetensi SPI sebesar 0.044. t hitung untuk variabel Independensi SPI memiliki nilai 1.385 yang lebih kecil dari 2.04 (nilai t tabel) dan nilai sig lebih besar dari 5%. Hasil tersebut menjelaskan bahwa hipotesis alternatif untuk independensi ditolak yang berarti bahwa variabel independensi SPI tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

Untuk variabel kompetensi SPI yang memiliki t hitung 2.101 yang lebih besar dari t tabel 2.04 dan nilai signifikansinya adalah 0.044 yang lebih kecil dari 0.05. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa hipotesa alternatif untuk Kompetensi SPI diterima yang berarti variabel Kompetensi SPI berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Untuk lebih menjelaskan mengenai hasil tersebut peneliti membuat gambar kurva pengujian hipotesis sebagai berikut:

Gambar 4.5: Grafik Pengujian Hipotesis



Sumber: Data Diolah oleh penulis dari SPSS

Dari gambar di atas dapat terlihat bahwa t hitung X_1 berada di dalam daerah penerimaan H_0 yang berarti H_1 ditolak dan t hitung X_2 berada di luar daerah penerimaan H_0 yang berarti H_1 diterima.

4.2.6. Pembahasan

Penelitian yang berjudul Pengaruh Independensi dan Kompetensi Satuan Pengawas Intern terhadap Kinerja Karyawan ini mempunyai hasil sebagai berikut, (1) Independensi SPI tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan (2) Kompetensi SPI berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Variabel Independensi SPI dari hasil penelitian menunjukkan bahwa independensi SPI tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, terlihat dari nilai signifikansi untuk variabel Independensi SPI sebesar 0.176 yang lebih besar dari 0.05 serta t hitung untuk variabel Independensi SPI memiliki nilai 1.385 yang lebih kecil dari 2.04 (nilai t tabel). Hal ini sesuai dengan wawancara yang pernah dilakukan penulis dengan Kepala Wilayah Jakarta I dan II Perum Pegadaian bahwa karyawan-karyawan Kantor Cabang sudah merasa begitu terbiasa dengan pemeriksaan SPI sehingga bagi mereka kinerja mereka tidak dipengaruhi secara signifikan oleh pemeriksaan yang dilakukan SPI. Ada pula kemungkinan bahwa karyawan kurang jujur dalam memberikan jawaban karena hal independensi dan kompetensi SPI sangat berkaitan dengan kinerja mereka di kantor cabang. Alasan lainnya adalah pertanyaan-pertanyaan dari variabel Independensi SPI lebih menginterpretasikan pendapat masing-masing responden yang hanya terlihat dari pengamatan sekilas mereka terhadap pemeriksa dari SPI, berbeda dengan pengamatan mereka mengenai kompetensi SPI, karyawan lebih dapat mengamati

cara kerja dari pemeriksa untuk melihat kualitas kerja mereka. Dari hasil perhitungan data final bahwa rata-rata jumlah jawaban per pertanyaan pada variabel Independensi SPI (130,33) lebih rendah dari rata-rata jumlah jawaban per pertanyaan pada variabel Kompetensi SPI (131,33). Selain itu, didapatkan fakta bahwa rata-rata responden menjawab tiap pertanyaan dengan skor 3,83 untuk variabel Independensi SPI dan variabel Kompetensi SPI memiliki rata-rata skor 4,71.

Untuk Variabel independen yang kedua yaitu Kompetensi SPI, didapatkan hasil bahwa Kompetensi SPI berpengaruh terhadap kinerja karyawan, memiliki t hitung 2.101 yang lebih besar dari t tabel 2.04 dan nilai signifikansinya 0.044 yang lebih kecil dari 0.05. Hal ini dapat dilihat dari fakta bahwa auditor yang kompeten dapat memeriksa kinerja karyawan secara lebih mendetail dan dari pemeriksaan yang mendetail pemeriksa dapat memberikan masukan serta saran yang akan sangat berguna untuk kemajuan kantor cabang pada umumnya dan kinerja karyawan pada khususnya.

Berdasarkan jawaban yang telah diberikan responden di kuesioner terlihat bahwa terdapat pertanyaan-pertanyaan yang direspon secara positif maupun negatif. Pernyataan yang direspon secara positif berarti bahwa sebagian besar responden menyetujui pernyataan yang terdapat pada kuesioner. Begitu pula sebaliknya pada pernyataan yang direspon negatif oleh responden berarti sebagian besar responden merasa tidak setuju pada pernyataan yang ada pada kuesioner. Cara untuk melihat seberapa tinggi atau rendahnya respon dari responden dapat

dilihat pada nilai yang didapat masing-masing butir pertanyaan pada variabel dalam kuesioner.

Untuk variabel Independensi SPI, respon jawaban yang tertinggi adalah pernyataan butir 4 tentang integritas SPI yaitu pemeriksa menghormati dan berkontribusi pada legitimasi dan tujuan etika dengan jumlah nilai 136. Sedangkan untuk respon pernyataan terendah ialah pernyataan butir 5 tentang rasa tidak mudah percaya yang dimiliki oleh pemeriksa SPI. Hal tersebut memperlihatkan bahwa pemeriksa memang telah berkontribusi dalam legitimasi dan tujuan etika perusahaan terlihat dari tugas umum dari SPI itu sendiri yaitu untuk memeriksa sistem pengendalian manajemen perusahaan yang berhubungan dengan etika. Hal tidak mudah percaya yang dimiliki pemeriksa yang menurut karyawan kantor cabang kurang dimiliki oleh pemeriksa, hal tersebut dikarenakan pemeriksa dalam kegiatannya memeriksa kinerja kantor cabang secara umum dan kinerja karyawan secara khusus telah berulang kali memeriksa hal-hal tersebut baik pada kantor cabang yang sama ataupun pada kantor cabang yang berbeda. Jadi, pemeriksa cenderung telah memahami hal-hal yang terkait dengan hal pemeriksaan kantor cabang.

Pada pertanyaan pada kuesioner, sebagian besar responden telah setuju bahwa SPI telah memperlihatkan keindependensiannya. Hal ini terlihat dari rata-rata jawaban dari kuesioner yang mencapai 3.83 yang berarti hampir mencapai nilai 4 (setuju).

Untuk variabel Kompetensi SPI, respon jawaban dari responden yang paling tinggi ialah pernyataan butir 13 dan 17 yang sama-sama mempunyai jumlah nilai

137. Sedangkan untuk respon jawaban dari responden yang paling rendah ialah pernyataan butir 10 yang mempunyai jumlah nilai 116. Untuk butir 13 yang berbunyi Pemeriksa dapat memahami dan mengerti data-data dan peristiwa apa saja yang akan diolah menjadi suatu bukti audit dan butir 17 yang berbunyi Pemeriksa mampu mendokumentasikan dan mengumpulkan segala catatan pemeriksaannya dengan baik. Butir 13 menyebutkan bahwa pemeriksa telah mampu dalam mengolah data-data yang akan mereka olah menjadi suatu bukti audit dikarenakan untuk menjadi seorang pemeriksa telah memperoleh banyak pelatihan mengenai data-data apa saja yang mereka butuhkan pada saat pemeriksaan dan mereka telah terbiasa dalam melakukan pemeriksaan sehingga mereka dengan cepat dapat memahami data-data yang mereka butuhkan. Butir 17 tentang dokumentasi, pemeriksa telah memiliki kertas kerja tersendiri yang disediakan oleh kantor pusat, jadi mereka dapat dengan mudah langsung mendokumentasikan catatan-catatan penting mereka. Untuk butir 10, di dapatkan kesimpulan bahwa pemeriksa jarang melakukan wawancara terlebih dahulu dengan manajer ataupun karyawan sebelum melakukan pemeriksaan.

Pada pertanyaan pada kuesioner, sebagian besar responden telah setuju bahwa SPI telah memperlihatkan kompetensinya dengan baik. Hal ini memperlihatkan rata-rata jawaban 4,71 yang berarti mencapai rata-rata jawaban setuju (4).

Untuk variabel kinerja karyawan, nilai yang tertinggi ada pada pernyataan butir 7 mengenai tata cara kerja di kantor dan yang terendah terdapat pada butir 4 mengenai mengembangkan potensi rekan kerja yang bernilai 119. Untuk jumlah nilai yang tertinggi berarti para karyawan dinilai telah mempunyai pemahaman

yang baik mengenai cara kerja dalam kantor cabang dan telah mampu menerjemahkannya dalam tindakan yang tepat. Untuk jumlah nilai respon yang terendah yaitu mengenai potensi rekan kerja (butir ke 4), berarti karyawan cenderung bersikap lebih individual, hal tersebut dikarenakan para karyawan sudah sibuk dengan pekerjaannya masing-masing.

Pada pertanyaan pada kuesioner, sebagian besar manajer cabang berpendapat bahwa karyawan telah memperlihatkan kinerja yang cukup baik walaupun dapat dikatakan tidak terlalu baik pula. Hal ini terlihat dari rata-rata jawaban pada kuesioner yang mencapai rata-rata 3.41.

Mengenai kemampuan variabel-variabel independen (Independensi dan Kompetensi SPI) menjelaskan variabel dependen yang dalam penelitian ini ialah Kinerja Karyawan hanya mampu menjelaskan sebesar 0.214 atau sebesar 21.4% sedangkan 78.6% sisanya akan dijelaskan oleh faktor-faktor yang tidak di bahas dalam penelitian ini. Hal-hal lain yang mempengaruhi kinerja karyawan diprediksi sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Robert L. Mathis dan John H. Jackson dalam buku mereka Human Resource Management, yaitu kinerja karyawan secara umum dipengaruhi oleh tiga hal yaitu kemampuan, usaha dan dukungan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Independensi dan Kompetensi Satuan Pengawas Intern (SPI) terhadap Kinerja Karyawan Kantor Cabang Perum Pegadaian Wilayah Jakarta Timur. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- Independensi SPI tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti H_1 ditolak dan H_0 diterima, sesuai dengan wawancara yang telah penulis lakukan dengan kepala Kantor Wilayah IX dan X di wilayah Jakarta bahwa karyawan kantor cabang sudah terbiasa mengalami pemeriksaan oleh SPI selama mereka bertugas di Kantor Cabang. Sehingga pemeriksaan bukan merupakan suatu hal yang khusus lagi, tapi merupakan suatu hal yang umum dikerjakan dan hal-hal lain yang telah penulis jelaskan pada pembahasan.
- Kompetensi SPI berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_2 diterima, terjadi karena salah satu tugas SPI yang berkaitan dengan kompetensi pemeriksa SPI ialah memberikan rekomendasi atas temuan-temuan di kantor cabang sehingga hal tersebut dapat memberikan saran yang baik untuk kemajuan kantor cabang secara umum dan kinerja karyawan secara khusus.
- Secara umum, SPI telah cukup berhasil dalam menjalankan pemeriksaan internal di Perum Pegadaian, hal ini dibuktikan oleh Perum Pegadaian yang telah berhasil menerapkan prinsip *Good Corporate Governance* di

perusahaannya serta diperlihatkan oleh kinerja keuangan Perum Pegadaian yang terus meningkat. Selain itu, kantor akuntan publik juga telah menyatakan bahwa laporan keuangan Perum Pegadaian telah disajikan secara wajar.

5.2.Saran

Saran yang dapat penulis berikan untuk kemajuan perusahaan dan penelitian lanjutan di masa yang akan datang ialah:

1. Bagi Pemeriksa di SPI Perum Pegadaian
 - a. Pemeriksa cenderung mudah percaya ketika memeriksa kantor cabang. Sebaiknya pemeriksa meningkatkan kewaspadaan ketika memeriksa kantor cabang
 - b. Pemeriksa sebaiknya melakukan wawancara terlebih dahulu dengan manajer ataupun karyawan sebelum melakukan pemeriksaan untuk lebih mengetahui keadaan lingkungan pemeriksaannya.

2. Bagi operasional Kantor Cabang
 - a. Perum Pegadaian sebaiknya meningkatkan tingkat kemampuan auditor internal dengan memberi pendidikan lanjutan bagi Pemeriksa Muda yang baru bertugas sebagai pemeriksa di kantor-kantor cabang, sehingga dapat meningkatkan kualitas hasil pemeriksaan.
 - b. Karyawan Kantor Cabang diberi pendidikan lebih lanjut mengenai tata cara pelayanan kepada nasabah karena nasabah adalah "raja" dalam usaha pelayanan publik.

- c. Karyawan kantor cabang sebaiknya ikut serta dalam pengembangan potensi masing-masing karyawan kantor cabang sehingga bisa mencapai kemajuan kantor cabang secara maksimal.
 - d. Pembukaan Unit Pelayanan Cabang (UPC) sebaiknya dilakukan riset lanjutan terlebih dahulu mengenai keefektifan dan efisiensi pembukaan UPC baru sehingga tidak membawa kerugian bagi Perum Pegadaian.
 - e. Perum Pegadaian sebaiknya melakukan suatu penelitian berupa studi banding ke beberapa negara lain untuk melihat bagaimana perusahaan yang sejenis dengan Perum Pegadaian yang sama-sama menjalankan usaha di proses gadai dapat meningkatkan kemajuan usahanya.
- Bagi Penelitian Selanjutnya
 - a. Peneliti selanjutnya dapat menjelaskan lebih mendalam mengenai pengertian independensi, kompetensi dan kinerja karyawan untuk melihat sejauhmana pengaruh kinerja karyawan secara umum dipengaruhi oleh independensi dan kompetensi SPI.
 - b. Peneliti selanjutnya dapat lebih memahami bagaimana proses operasi di Kantor Cabang Perum Pegadaian agar peneliti selanjutnya disarankan dapat mengikuti program magang di Kantor Cabang Perum Pegadaian sebelum melakukan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Agoes, Sukrisno dan I Cenik Ardana. 2009. *Etika Bisnis dan Profesi: Tantangan Membangun Manusia Seutuhnya*. Jakarta: Salemba Empat.
- Agoes, Sukrisno. 2007. *Auditing (Pemeriksaan Akuntan) oleh Kantor Akuntan Publik*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Akmal. 2009. *Pemeriksaan Manajemen Internal Audit*. Edisi Kedua. Jakarta: Indeks.
- Amelia, Rahmawati. 2008. *Evaluasi Efisiensi dan Efektivitas Satuan Pengawasan Intern (SPI) dalam Melaksanakan Tugas Pemeriksaan pada Perum Pegadaian*. Jakarta: ABFI Perbanas.
- Arens, Alvin A., Randal J. Elder and Mark S. Beasley. 2006. *Audit dan Pelayanan Keamanan: Pendekatan Terpadu. Jilid 1*. Alih Bahasa, Tim Indeks. Jakarta: PT Indeks kelompok Gramedia.
- Arens, Alvin A., Randal J. Elder and Mark S. Beasley. 2006. *Audit dan Pelayanan Keamanan: Pendekatan Terpadu. Jilid 2*. Alih Bahasa, Tim Indeks. Jakarta: PT Indeks kelompok Gramedia.
- Christiawan, Yulius Jogi. 2006. *Kompetensi dan Independensi Akuntan Publik*. Jurnal Puslit Universitas Petra
- Gani, Haryanto S. 2006. *Paradigma Baru Audit Intern: An An Independent, Objective Assurance and Consulting*. Jurnal Akuntansi, Vol 02, Tahun X, p.
- Hery. 2009. *Fenomena Audit Internal: Ilmu Akuntansi*. Jakarta: Universitas Atmajaya 212-223..
- Hutapea, Paruliam dan Nurrianna Thoha. 2008. *Kompetensi Plus: Teori, Desain, Kasus dan penerapan untuk HR serta Organisasi yang Dinamis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- The Institute of Internal Auditors. *International Standards for the Professional Practice of Internal Auditing* (diakses pada <http://www.theiia.org/guidance/standards-and-guidance/ippf/standards/full-standards/>, tanggal 30 Maret 2010).
- The Institute of Internal Auditors. *Internal Auditor Competency Framework* (diakses pada <http://www.theiia.org/> tanggal 20 Maret 2010)
- Ivancevich, John M., Robert Konopaske, Michael T. Matteson. 2005. *Perilaku dan Manajemen Organisasi, jilid 1, Edisi 7*, Alih Bahasa, Gina Gania. Jakarta: Erlangga.

- Mariosa, Sarah Mikha. 2008. *Analisa Independensi Audit Internal pada Bank X*. Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atmajaya.
- Muharramia, Seftika. 2008. *Pengaruh Internal Audit terhadap Kinerja Karyawan pada Perbankan di Kota Kediri*. Surakarta: Muhammadiyah Surakarta.
- Pickett, Spencer KH. 2003. *The Internal Auditing Handbook*. New York: Wiley.
- Robertson Jack C. and Timothy J. Louwers. 2002. *Auditing and Assurance Services, Tenth Edition*. New York: Mc Graw Hill.
- Messier, William F., Steven M. Glover and Douglas F. Prawitt. 2005. *Jasa Audit & Assurance: Pendekatan Sistematis, Edisi 4*. Alih Bahasa, Nuri Hinduan. Jakarta: Salemba Empat.
- Nisfiannoor, Muhammad. 2009. *Pendekatan Statistika Modern untuk Ilmu Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Perum Pegadaian. 2008. *Annual Report*.
- Perum Pegadaian. 2007. *Pedoman Umum Satuan Pengawasan Internal (SPI) Perum Pegadaian*.
- Perum Pegadaian. 2008. *Peraturan Direksi No. 1480/SDM.200322/2008*.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid 1*. Alih Bahasa, Dr. Hadyana Pujaatmaka. Jakarta: Prenhalindo.
- Sawyer, Lawrence B., Mortimer A. Dittenhofer and James H. Scheiner. 2005. *Audit Internal Sawyer, Alih Bahasa, Desi Adhariani*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yadnyana, I Ketut. 2008. *perkembangan Audit internal dan Profesi Auditor Internal*. Forum Manajemen, Vol 6, Tahun 2008, p 53-59.
- Yoshe, Yohana. 2006. *Pengaruh Auditor Eksternal dan Auditor Internal terhadap Kinerja PT Sumalindo Lestari Jaya Tbk*. Jakarta: Universitas Taruma Negara.



*Building
Future
Leaders*

KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telp./Fax. : Rektor : (021) 4893854, PR. I : 4895130, PR II : 4893918, PR III : 4892926
PR IV : 4893962, BAUK : 4750930, BAAK : 4759081, BAPSI : 4755118, Bag. UHTP : Telp. 4890046
Bag. Keuangan : 4892414, Bag. Kepegawalan : 4890536 Bag. HUMAS : 4898486

Nomor : 3192/H39.12/PL/2010
Lamp. : -
Hal : Permohonan Izin Penelitian

31 Mei 2010

Yth. Sekretaris Perusahaan Perum Pegadaian
Di tempat

Kami mohon kesediaan Saudara, untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta :

Nama : Nungky Safitri Puspitasari
Nomor Registrasi : 8335062793
Program Studi : Akuntansi
Fakultas : Ekonomi
Untuk mengadakan : Penelitian untuk Skripsi

Di : Kantor Cabang Perum Pegadaian Pondok Bambu, Kebon Nanas, Buaran, Rawamangun, Penggilingan, Pondok Kelapa Kramat Jati, Jatinegara, Kampung Ambon, Cibubur.

Guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka Penulisan Skripsi dengan judul:
"Pengaruh Independensi dan Kompetensi Satuan Pengawas Intern Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Cabang Perum Pegadaian Wilayah Jakarta Timur."

Atas perhatian dan bantuan Saudara kami ucapkan terima kasih.

Kepala Biro Administrasi
Akademik dan Kemahasiswaan



Dra. Desfrina
NIP. 19590409 198503 2 001

Tembusan :
1. Dekan Fakultas Ekonomi
2. Kaprog / Jurusan Akuntansi



Nomor : 34/ISP.200232/2010
 Lampiran : -
 Perihal : Izin Penelitian

Jakarta, 3 Mei 2010

Kepada Yth
 Kepala Biro Administrasi
 Akademik dan Kemahasiswaan
 Universitas Negeri Jakarta
 Jl. Rawamangun Muka
 Jakarta 13220

Selubungan dengan surat Saudara No 1784/H39.12/PI/2010 tanggal 12 April 2010 perihal penelitian dan wawancara, dengan ini diberitahukan bahwa pada prinsipnya kami tidak keberatan memberikan izin kepada :

Nama : Nungky Safitri Puspitasari
 NIM : 8335062793
 Jurusan/Preddi : Ekonomi

Untuk melakukan penelitian dalam rangka menyelesaikan Studi jenjang Sarjana S.1 Universitas Negeri Jakarta dengan judul " Persepsi Karyawan Perum Pegadaian tentang Independensi dan Kompetensi Satuan Pengawas Intern " (penyebaran kuiscacr di beberapa kantor cabang).

Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan agar nama tersebut diatas menghubungi Kantor Perum Pegadaian Cabang Jatinegara.

Adapun jadwal waktu kegiatan kami tetapkan selama 1 (satu) bulan terhitung mulai tanggal 3 Mei 2010 sampai dengan 3 Juni 2010 pukul 08.00 s.d 16.00 WIB, dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Mematuhi tata tertib yang berlaku di Perusahaan kami.
2. Selama melaksanakan Penelitian dan wawancara menggunakan pakaian hem blus dan celana yang sopan, memakai sepatu, tidak diperkenankan memakai pakaian hem / blus yang terbuat dari kaos dan Celana Jeans.
3. Data dan informasi yang diperoleh semata - mata dipergunakan untuk keperluan Akademik.
4. Menyeraikan 1 (satu) eksemplar karya tulis sebagai bahan referensi dan memperkaya khasanah Perpustakaan kami.

Demikian atas kerja sama yang baik diucapkan terima kasih dan kepada yang bersangkutan agar dapat memanfaatkan kesempatan ini dengan sebaik-baiknya.



Tembusan Yth :

1. Jeneral Manajer Akuntansi ;
2. Kepala Kanwil IX Jakarta;
3. Manajer Pegadaian Cabang
 Jatinegara, Penggilingan, Kramatjati; Kampung Ambon,
 Rawamangun, Cibubur, Pondok Bambu, Buaran, Kebon
 Nanas, Pondok Kelapa
4. Mahasiswi Yang Bersangkutan;



Nomor : 431 /SP.200232/2010
Lampiran :
Perihal : Izin Penelitian

Jakarta, 3 Juni 2010

Kepada Yth
Kepala Biro Administrasi
Akademik dan Kemahasiswaan
Universitas Negeri Jakarta
Jl. Rawamangun Muka
Jakarta 13220

Sehubungan dengan surat Saudara No.3192/H39.12/PI/2010 tanggal 31 Mei 2010 perihal permohonan dan untuk bahan penelitian, dengan ini diberitahukan bahwa pada prinsipnya kami tidak keberatan memberikan izin kepada :

Nama : Nungky Safitri Puspitasari
NIM : 8335062793
Jurusan/Program Studi : Ekonomi/Akuntansi

Untuk melakukan riset dalam rangka penelitian mahasiswa Universitas Negeri Jakarta dengan judul “ Pengaruh Independensi dan Kompetensi Satuan Pengawasan Intern Terhadap Kinerja Karyawan Kantor cabang PERUM Pegadaian Wilayah Jakarta Timur”

Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan agar nama tersebut di atas menghubungi : Kepala Satuan Pengawasan Intern Kantor Pusat PERUM Pegadaian Jakarta. Adapun jadwal waktu kegiatan kami lakukan selama 1 (satu) bulan terhitung mulai tanggal 4 Juni 2010 s.d 5 Juli 2010 mulai pukul 08.00 s.d 16.00 WIB, dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Mematuhi tata tertib yang berlaku di perusahaan kami;
2. Selama melaksanakan riset, menggunakan pakaian hem/blus dan celana yang sopan, memakai sepatu tidak diperkenankan memakai pakaian hem/blus yang terbuat dari kaos dan celana jeans.
3. Data dan informasi yang diperoleh semata-mata dipergunakan untuk keperluan Akademik.
4. Menyerahkan 1 (satu) eksemplar Karya Tulis sebagai bahan referensi dan memperkaya Khasanah Perpustakaan kami.

Demikian atas kerja sama yang baik diucapkan terima kasih dan kepada yang bersangkutan agar dapat memanfaatkan kesempatan ini dengan sebaik-baiknya.

An. Sekretaris Perusahaan
PERUM PEGADAIAN
KANTOR PUSAT
Des. Trianto
Manajer Humas

di busan Yth:
Kepala SPI :
Mahasiswi yang bersangkutan .

Lampiran 3 : Kuesioner Uji Validitas

Dengan hormat, kuesioner ini dibuat untuk meneliti mengenai PENGARUH INDEPENDENSI DAN KOMPETENSI SATUAN PENGAWAS INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR CABANG PERUM PEGADAIAN WILAYAH JAKARTA TIMUR TAHUN 2009. Informasi Anda sangat membantu dalam penelitian ini maka Saya mohon kesediaan Anda untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan berikut dengan jujur.

Jika ada pertanyaan lebih lanjut mengenai item-item pertanyaan atau hal-hal lain yang terkait dengan kuesioner ini, Anda bisa menghubungi Saya di 08129467800.

Jawaban Anda akan Saya jaga Kerahasiaannya. Terima Kasih atas waktu dan kerjasama Anda.

- No. Responden : (tidak usah diisi)
 Kode Responden : (tidak usah diisi)
 Nama : (boleh diisi atau tidak)
 Umur : tahun
 Jenis Kelamin : 1. Laki-laki 2. Perempuan (lingkari salah satu)
 Kantor Cabang :
 Jabatan :
 Pendidikan Terakhir : 1. SD 2. SMP 3. SMA (lingkari salah satu)
 4. D1-D2-D3 5. S1 6. S2 ke atas
 Lama Bekerja : 1. 0-5 Tahun 2. 6-10 tahun 3. > 10 tahun (lingkari salah satu)

Mohon beri tanda ceklis (✓) sesuai dengan pendapat Anda

No	Pertanyaan	Skala				
		Sangat Tidak setuju	Tidak Setuju	Ragu-Ragu	Setuju	Sangat Setuju
	Independensi					
	<i>Independency in Fact</i>					
	Objektivitas					
1	Pemeriksa dari SPI tidak berpartisipasi dalam aktivitas organisasi yang dapat menyebabkan penilaian yang bias.					
2	Pemeriksa dari SPI tidak pernah menerima apapun yang dapat atau dianggap menurunkan pertimbangan					

No	Pertanyaan	Skala				
		Sangat Tidak setuju	Tidak Setuju	Ragu-Ragu	Setuju	Sangat Setuju
3	Pemeriksa dari SPI telah mengungkapkan fakta-fakta material yang diketahuinya					
	<i>Integritas</i>					
4	Pemeriksa telah melakukan pekerjaannya dengan kejujuran, kecermatan dan tanggung jawab.					
5	Pemeriksa telah mengamati hukum dan membuat pengungkapan yang diharapkan oleh hukum dan profesi.					
6	Pemeriksa tidak memihak untuk melakukan aktivitas pelanggaran hukum atau bertindak yang dapat mendiskreditkan SPI atau Perum Pegadaian					
7	Pemeriksa menghormati dan berkontribusi pada legitimasi dan tujuan etika Perum Pegadaian					
	<i>Skeptisme</i>					
8	Pemeriksa menaruh rasa tidak mudah percaya ketika melakukan pekerjaannya (memeriksa kinerja kantor cabang).					
9	Pemeriksa selalu bersikap kritis ketika melakukan pemeriksaan					
10	Sikap tidak mudah percaya yang dilakukan oleh auditor tidak menyebabkan karyawan merasakan rasa takut yang berlebihan.					
	<i>Independency in Apperance</i>					

No	Pertanyaan	Skala				
		Sangat Tidak setuju	Tidak Setuju	Ragu-Ragu	Setuju	Sangat Setuju
11	Pemeriksa menghindari hal-hal dan fakta-fakta yang ditimbulkan oleh pihak ketiga yang dapat merusak independensinya.					
12	Pemeriksa tidak memiliki keterkaitan berupa hubungan sosial dengan objek yang diperiksa yang dianggap bisa menurunkan keindependensiannya.					
13	Pemeriksa memiliki pengetahuan yang memadai mengenai informasi-informasi yang diberikan oleh pihak yang diperiksa.					
14	Pemeriksa menghindari hal-hal yang dapat menimbulkan kompromi yang menyesatkan terhadap hasil pemeriksaannya.					
	Kompetensi					
	<i>Interview Skill</i>					
15	Pemeriksa selalu melakukan wawancara terlebih dahulu dengan karyawan dan manajer cabang sebelum melakukan pemeriksaan					
16	Pemeriksa mampu berkomunikasi dengan baik dengan karyawan dan manajer ketika menjelaskan program dan rencana audit.					
17	Pemeriksa telah mempersiapkan segala sesuatu hal yang ia butuhkan untuk melakukan pemeriksaan sebelum melaksanakan pemeriksaan tersebut.					

No	Pertanyaan	Skala				
		Sangat Tidak setuju	Tidak Setuju	Ragu-Ragu	Setuju	Sangat Setuju
	<i>Analytical Skill</i>					
18	Pemeriksa dapat memahami dan mengerti data-data dan peristiwa apa saja yang akan diolah menjadi suatu bukti audit.					
19	Pemeriksa mampu mengambil kesimpulan yang baik dari bukti audit					
20	Pemeriksa mampu mereview segala bukti audit yang material dan menggunakan logikanya untuk mengatasi masalah yang ada untuk memberi solusi yang baik.					
	<i>Testing and Analysis Skill</i>					
21	Pemeriksa mampu memilih sampel (pemeriksaan) dengan tepat (sampel sudah dianggap mewakili seluruh populasi/representatif).					
22	Pemeriksa telah mampu untuk mereview segala kejadian atau populasi data untuk menjalankan pengujian yang dapat menentukan apakah tujuan audit telah terpenuhi.					
23	Pemeriksa mampu menganalisis dengan baik mengenai temuan yang ada.					
	<i>Documentation Skill</i>					
24	Pemeriksa mampu mendokumentasi atau mengumpulkan segala catatan pemeriksaannya dengan baik.					
25	Pemeriksa mampu memahami segala bentuk pengumpulan data yang mereka					

No	Pertanyaan	Skala				
		Sangat Tidak setuju	Tidak Setuju	Ragu-Ragu	Setuju	Sangat Setuju
26	Pemeriksa mampu mengambil hasil dari observasi audit dan dari segala pengujian data dan dokumen baik secara verbal maupun grafis.					
	<i>Recommending Result and Corrective Action.</i>					
27	Pemeriksa mampu memeriksa dengan seksama sehingga didapatkan temuan yang benar-benar tepat.					
28	Pemeriksa mampu memberikan saran dan rekomendasi yang tepat untuk mengoreksi temuan temuan-temuan tersebut.					
	<i>Communication Skill</i>					
29	Pemeriksa mampu berkomunikasi dengan baik saat pemeriksaan dilakukan dan mampu menjelaskan pentingnya audit ini untuk perusahaan.					
30	Pemeriksa mampu menjelaskan dengan baik hasil pemeriksaan					
31	Pemeriksa mampu menjelaskan dengan baik rekomendasi-rekomendasi untuk tindakan perbaikan dimasa yang akan datang.					
	<i>Negotiation Skill</i>					
32	Pemeriksa dapat mengkomunikasikan segala sesuatu menyangkut negosiasi argumen-argumen dan isu-isu lainnya tanpa mengurangi independensiannya.					

No	Pertanyaan	Skala				
		Sangat Tidak setuju	Tidak Setuju	Ragu- Ragu	Setuju	Sangat Setuju
33	Pemeriksa dapat menegosiasikan dan berkompromi untuk beberapa hal tanpa mengurangi haknya untuk mengatakan sesuatu itu salah dan mengurangi transparansi laporan audit.					
	<i>Commitment to Learning</i>					
34	Pemeriksa mempunyai komitmen untuk belajar dari lingkungan pemeriksaannya ketika melakukan pemeriksaan.					

Penilaian Kinerja Karyawan

No Kuesioner :

No	Pertanyaan	Skala				
		Sangat Tidak setuju	Tidak Setuju	Ragu-Ragu	Setuju	Sangat Setuju
	Sifat					
1	Karyawan telah memiliki sikap yang baik ketika bekerja.					
2	Karyawan telah memiliki penampilan yang baik ketika bekerja.					
3	Karyawan dapat mengambil inisiatif dengan cepat dan tepat ketika bekerja.					
4	Karyawan dapat mudah menyesuaikan diri jika diberi tugas dan atau jabatan baru.					
	Perilaku					
5	Karyawan dapat mengembangkan potensi rekan kerjanya ketika bekerja dalam tim					
6	Karyawan mampu bekerja sama dengan baik dengan karyawan lainnya.					
7	Karyawan mampu melakukan pelayanan kepada pelanggan dengan baik.					
	Kompetensi					
8	Karyawan dapat memahami cara kerja dalam kantor cabang dengan baik dan menerjemahkannya dalam tindakan yang tepat.					
9	Karyawan memiliki pengetahuan yang baik mengenai pekerjaannya					

11	Karyawan mampu mencapai target pekerjaannya dengan baik.					
12	Karyawan mampu mencapai hasil yang baik untuk kemajuan kantor cabang.					
	Potensi Perbaikan					
13	Karyawan mampu menunjukkan potensi perbaikan kinerja di masa yang akan datang.					
14	Karyawan memiliki tanda-tanda untuk memperbaiki segala kekurangannya dalam bekerja di masa yang akan datang.					

Dengan hormat, kuesioner ini dibuat untuk meneliti mengenai PENGARUH INDEPENDENSI DAN KOMPETENSI SATUAN PENGAWAS INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR CABANG PERUM PEGADAIAN WILAYAH JAKARTA TIMUR TAHUN 2009. Informasi Anda sangat membantu dalam penelitian ini maka Saya mohon kesediaan Anda untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan berikut dengan jujur.

Jika ada pertanyaan lebih lanjut mengenai item-item pertanyaan atau hal-hal lain yang terkait dengan kuesioner ini, Anda bisa menghubungi Saya di 08129467800.

Jawaban Anda akan Saya jaga Kerahasiaannya. Terima Kasih atas waktu dan kerjasama Anda.

- No. Responden : (tidak usah diisi)
- Kode Responden : (tidak usah diisi)
- Nama : (boleh diisi atau tidak)
- Umur : tahun
- Jenis Kelamin : 1. Laki-laki 2. Perempuan (lingkari salah satu)
- Kantor Cabang :
- Jabatan :
- Pendidikan Terakhir : 1. SD 2. SMP 3. SMA (lingkari salah satu)
4. D1-D2-D3 5. S1 6. S2 ke atas
- Lama Bekerja : 1. 0-5 Tahun 2. 6-10 tahun 3. > 10 tahun (lingkari salah satu)

Mohon beri tanda ceklis (✓) sesuai dengan pendapat Anda

No	Pertanyaan	Skala				
		Sangat Tidak setuju	Tidak Setuju	Ragu-Ragu	Setuju	Sangat Setuju
	Independensi					
1	Pemeriksa dari SPI tidak pernah menerima apapun yang dapat atau dianggap menurunkan pertimbangan profesionalnya					
2	Pemeriksa telah melakukan pekerjaannya dengan kejujuran, kecermatan dan tanggung jawab.					

3	Pemeriksa telah mengamati hukum dan membuat pengungkapan yang diharapkan oleh hukum dan profesi.					
4	Pemeriksa menghormati dan berkontribusi pada legitimasi dan tujuan etika Perum Pegadaian					
5	Pemeriksa menaruh rasa tidak mudah percaya ketika melakukan pekerjaannya (memeriksa kinerja kantor cabang).					
6	Sikap tidak mudah percaya yang dilakukan oleh auditor tidak menyebabkan karyawan merasakan rasa takut yang berlebihan.					
7	Pemeriksa tidak memiliki keterkaitan berupa hubungan sosial dengan objek yang diperiksa yang dianggap bisa menurunkan keindependensiannya.					
8	Pemeriksa memiliki pengetahuan yang memadai mengenai informasi-informasi yang diberikan oleh pihak yang diperiksa.					
9	Pemeriksa menghindari hal-hal yang dapat menimbulkan kompromi yang menyesatkan terhadap hasil pemeriksaannya.					
	Kompetensi					
10	Pemeriksa selalu melakukan wawancara terlebih dahulu dengan karyawan dan manajer cabang sebelum melakukan					
11	Pemeriksa mampu berkomunikasi dengan baik dengan karyawan dan manajer ketika menjelaskan program dan rencana audit.					

12	Pemeriksa telah mempersiapkan segala sesuatu hal yang ia butuhkan untuk melakukan pemeriksaan sebelum melaksanakan pemeriksaan tersebut.					
13	Pemeriksa dapat memahami dan mengerti data-data dan peristiwa apa saja yang akan diolah menjadi suatu bukti audit.					
14	Pemeriksa mampu mengambil kesimpulan yang baik dari bukti audit					
15	Pemeriksa telah mampu untuk mereview segala kejadian atau populasi data untuk menjalankan pengujian yang dapat menentukan apakah tujuan audit telah terpenuhi.					
16	Pemeriksa mampu menganalisis dengan baik mengenai temuan yang ada.					
17	Pemeriksa mampu mendokumentasi atau mengumpulkan segala catatan pemeriksaannya dengan baik.					
18	Pemeriksa mampu memeriksa dengan seksama sehingga didapatkan temuan yang benar-benar tepat.					
19	Pemeriksa mampu berkomunikasi dengan baik saat pemeriksaan dilakukan dan mampu menjelaskan pentingnya audit ini untuk perusahaan.					
20	Pemeriksa mempunyai komitmen untuk belajar dari lingkungan pemeriksaannya ketika melakukan pemeriksaan.					

Penilaian Kinerja Karyawan

No Kuesioner :

No	Pertanyaan	Skala				
		Sangat Tidak setuju	Tidak Setuju	Ragu-Ragu	Setuju	Sangat Setuju
	Sifat					
1	Karyawan telah memiliki sikap yang baik ketika bekerja.					
2	Karyawan dapat mengambil inisiatif dengan cepat dan tepat ketika bekerja.					
3	Karyawan dapat mudah menyesuaikan diri jika diberi tugas dan atau jabatan baru.					
	Perilaku					
4	Karyawan dapat mengembangkan potensi rekan kerjanya ketika bekerja dalam tim					
5	Karyawan mampu bekerja sama dengan baik dengan karyawan lainnya.					
6	Karyawan mampu melakukan pelayanan kepada pelanggan dengan baik.					
	Kompetensi					
7	Karyawan dapat memahami cara kerja dalam kantor cabang dengan baik dan menerjemahkannya dalam tindakan yang tepat.					
8	Karyawan memiliki pengetahuan yang baik mengenai pekerjaannya					
	Pencapaian Tujuan					

9	Karyawan mampu mencapai target pekerjaannya dengan baik.					
	Potensi Perbaikan					
10	Karyawan mampu menunjukkan potensi perbaikan kinerja di masa yang akan datang.					
11	Karyawan memiliki tanda-tanda untuk memperbaiki segala kekurangannya dalam bekerja di masa yang akan datang.					

Lampiran 5 : Data Uji Validitas

Variabel X1: Independensi Satuan Pengawas Intern

No	Butir1:I	Butir2:I	Butir3:I	Butir4:I	Butir5:I	Butir6:I	Butir7	Butir8	Butir9:I	Butir10	Butir11	Butir12	Butir13	Butir14
1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
2	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4
3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
5	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3
7	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
8	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	2	4	3	4	4	5	3	4	4	4	5	4	3	3
10	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
11	3	3	1	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3
12	2	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	3	3	4
13	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3
15	3	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4

Variabel X2: Kompetensi Satuan Pengawas Intern

No	Butir15	Butir16	Butir17	Butir18	Butir19	Butir20	Butir21	Butir22	Butir23	Butir24	Butir25	Butir26	Butir27	Butir28	Butir29	Butir30	Butir31	Butir32	Butir33	Butir34
1	3	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
2	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3
3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
6	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4
7	5	5	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4
9	3	2	2	3	3	5	4	3	3	4	5	3	3	5	3	5	5	4	3	3
10	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	2	3	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3
13	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4
14	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4
15	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	5	3	3	5

Variabel Y: Kinerja Karyawan

No	Butir1	Butir2	Butir3	Butir4	Butir5	Butir6	Butir7	Butir8	Butir9	Butir10	Butir11	Butir12	Butir13	Butir14
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
2	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
5	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	2	4
6	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	2
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4
8	1	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3
9	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2
10	2	4	3	4	2	3	4	3	4	3	4	4	3	4
11	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4
12	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	4
13	4	4	2	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2	4
14	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4
15	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	5

Lampiran 6 : Tabel Nilai Validitas per Butir Pertanyaan

Butir Pertanyaan	r Hitung
Butir 1	.387
Butir 2	.558
Butir 3	.368
Butir 4	.613
Butir 5	.604
Butir 6	.387
Butir 7	.558
Butir 8	.561
Butir 9	.462
Butir 10	.643
Butir 11	.413
Butir 12	.736
Butir 13	.740
Butir 14	.613
Butir 15	.673
Butir 16	.567
Butir 17	.696
Butir 18	.740
Butir 19	.667
Butir 20	.412
Butir 21	.187
Butir 22	.600
Butir 23	.578
Butir 24	.564
Butir 25	.241
Butir 26	-.541
Butir 27	.682
Butir 28	.299
Butir 29	.823

Butir 30	.329
Butir 31	.338
Butir 32	.446
Butir 33	.132
Butir 34	.843
Butir 1 (Kinerja Karyawan)	.510
Butir 2 (Kinerja Karyawan)	.349
Butir 3 (Kinerja Karyawan)	.702
Butir 4 (Kinerja Karyawan)	.822
Butir 5 (Kinerja Karyawan)	.633
Butir 6 (Kinerja Karyawan)	.864
Butir 7 (Kinerja Karyawan)	.851
Butir 8 (Kinerja Karyawan)	.864
Butir 9 (Kinerja Karyawan)	.805
Butir 10 (Kinerja Karyawan)	.127
Butir 11 (Kinerja Karyawan)	.572
Butir 12 (Kinerja Karyawan)	.489
Butir 13 (Kinerja Karyawan)	.702
Butir 14 (Kinerja Karyawan)	.612

Sumber : Data Diolah oleh penulis dari SPSS

Lampiran 7 : Data Final

Variabel X1: Independensi Satuan Pengawas Intern

No	No Pertanyaan								
X1	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	4	4	5	5	5	4	4	4
3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	2	4	4	4	4
6	4	4	4	4	3	5	4	4	5
7	4	4	4	4	3	5	4	4	5
8	4	4	4	4	3	5	4	4	5
9	2	5	4	4	4	4	3	4	5
10	4	5	2	4	4	4	4	4	4
11	3	4	3	4	3	1	2	3	1
12	3	3	3	4	4	4	5	5	2
13	4	5	4	4	4	2	4	4	4
14	4	3	3	4	3	3	4	3	3
15	4	4	4	4	3	3	4	4	4
16	4	4	4	4	3	4	3	4	4
17	3	4	4	4	4	4	3	4	4
18	3	4	4	4	5	5	3	4	3
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	5	4	4	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	2	4	4	4	4	4	5	4	5
23	4	3	3	4	3	4	4	5	4
24	4	4	4	4	2	4	4	4	4
25	4	5	4	4	4	4	4	4	4
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	4	4	3	4	4	4	3	3
30	4	3	3	4	3	4	4	4	4
31	4	4	3	4	2	3	3	3	4
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	4	3	3	4	3	3	4	3	3
34	4	4	4	4	3	3	4	4	4
	127	135	127	136	121	131	131	133	132

Variabel X2: Kompetensi Satuan Pengawas Intern

No	No Pertanyaan											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
X2												
1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
8	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
9	3	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5
10	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4
12	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3
15	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
22	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4
26	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3
27	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3
30	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	2	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3
32	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
33	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
34	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5
	116	130	130	137	133	130	134	137	131	131	134	

Variabel Y: Kinerja Karyawan

No	No Pertanyaan										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	4	3	3	2	3	3	3	3	5	4	3
2	4	4	3	3	2	3	4	3	3	4	4
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4
4	4	3	3	3	4	3	5	4	4	3	4
5	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3
6	3	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3
7	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4
8	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4
9	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5
10	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4
11	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4
12	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3
13	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4
14	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	1	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3
17	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2
18	2	3	4	2	3	4	3	4	4	3	4
19	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4
20	4	2	4	3	4	4	4	3	3	2	4
21	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4
22	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	5
23	5	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
25	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28	1	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3
29	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2
30	2	3	4	2	3	4	3	4	4	3	4
31	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4
32	4	2	4	3	4	4	4	3	3	2	4
33	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4
34	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	5
	111	113	115	106	117	119	119	114	121	114	127