

## DAFTAR PUSTAKA

- Addink, H. 2019. *Good governance: Concept and context*. New York: Oxford University Press.
- Agoes, S. 2012. *Auditing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Agustiningsih, M., Azlina, N., dan Rusli, R. 2017. *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pendidikan Berkelanjutan, Etika Profesi, Budaya Organisasi dan Pemahaman Good Governance terhadap Hasil Kinerja Auditor Pemerintah (Studi Kasus pada Badan Pemeriksa Keuangan/Bpk-ri Perwakilan Provinsi Riau)*. Skripsi. Riau: Universitas Riau.
- Amandani, N. M. R., dan Wirakusuma, M. G. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Pelatihan Profesi Pada Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi. Universitas Udayana*, 19(2), 916-942.
- Arifudin, O. 2019. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Global Media. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 3(2), 184-190.
- Atriana, N. 2020. *Pengaruh Independensi dan Pemahaman Good Governance terhadap Kinerja Auditor (Studi Kasus pada Kantor Inspektorat Kabupaten Gowa)*. Skripsi. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Cintyaningsih, A. 2016. *Pengaruh Pengalaman, Kompetensi dan Independensi terhadap Kinerja Auditor di Surabaya dengan Profesionalisme Sebagai Variabel Intervening*. Skripsi. Surabaya: STIE Perbanas Surabaya.
- Dewi, A. C. 2016. Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, dan Independensi terhadap Kualitas Audit Dengan Etika Auditor Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Profita: Kajian Ilmu Akuntansi*, 4(8), 01-20.
- Duha, T. 2020. *Motivasi Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Edwy, F. M., Hasan, A., & Kamaliah, K. 2019. Pengaruh Independensi, Motivasi, Komitmen Organisasi, Pengalaman, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Perwakilan Provinsi Riau. *PEKBIS (Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis)*, 11(1), 16-29.
- Evindi, R. 2019. *Pengaruh Kejelasan Peran terhadap Efektivitas Pelaksanaan Tugas Jabatan Eselon dimediasi Motivasi Kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tana Tidung*. Tesis. Jakarta: Universitas Terbuka Jakarta.
- Farida, R. D. M. 2018. Hubungan antara Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Serang. *Khazanah Ilmu Berazam*, 1(2), 12-20.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP
- Hasibuan, M. S. 2016. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hiondardjo, A., dan Utami, R. A. 2019. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *MALIA: Jurnal Ekonomi Islam*, 11(1), 151-168.
- Hinkin, T. R., dan Schriesheim, C. A. 2008. An examination of "nonleadership": from laissez-faire leadership to leader reward omission and punishment omission. *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1234.
- Istiani, H. C. 2017. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi*. Skripsi. Yogyakarta: Universitas PGRI Yogyakarta.
- Inspektorat DIY. 2020. Tugas, Fungsi dan Peran APIP sesuai PERMENDAGRI, (Online), (<http://inspektorat.jogjaprovo.go.id/about/>, diakses tanggal 17 November 2021).
- Josep. 2018. *Perbandingan Tata Pemerintah Antara Good Governance dan Sound Governance*. Jakarta: INDOCAMP.
- Jufrizen, J. 2017. Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1).
- Kamsah. 2021. "Gagal Tuntaskan Temuan BPK, Wali Kota Makassar Sebut Inspektorat Telah Mati", (Online), (<https://makassar.terkini.id/gagal-tuntaskan-temuan-bpk-wali-kota-makassar-sebut-inspektorat-telah-mati/>, diakses tanggal 17 November 2021).
- Kim, S., Egan, T. M., dan Moon, M. J. 2014. Managerial coaching efficacy, work-related attitudes, and performance in public organizations: A comparative international study. *Review of public personnel administration*, 34(3), 237-262.
- Kumaat, V. G. 2011. *Internal Audit*. Jakarta: Erlangga.
- Kurniawan, R. A. 2019. Pengaruh Konflik Peran Dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor Internal. *JASa (Jurnal Akuntansi, Audit dan Sistem Informasi Akuntansi)*, 3(1), 52-62.
- Laloan, C. S., Kalangi, L., dan Gamaliel, H. 2021. Pengaruh Pengetahuan Audit, Pengalaman Audit dan Independensi Auditor dalam Kemampuan Pendeteksian Kecurangan (Fraud) pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Akuntansi dan Auditing" GOODWILL"*, 12(2), 129-141.
- Maarif, M. S., dan Kartika, L. 2021. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bogor: PT Penerbit IPB Press.
- Marganingsih, A., dan Martani, D. 2014. Antecedent Komitmen Organisasi Dan Motivasi: Konsekuensinya Terhadap Kinerja Auditor Intern Pemerintah. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, 7(1), 79-108.
- Marnisah, L. 2019. *Hubungan Industrial dan Kompensasi (Teori dan Praktik)*. Yogyakarta: Deepublish.
- Milkovich, G. T., dan Newman, J. 2011. *Compensation (10th ed.)*. New York, NY: McGraw-Hill

- Mirsan, A. 2021. "Penyalahgunaan Anggaran Rp 1,1 Miliar di Pemprov Sulsel, Inspektorat: Sudah Dikembalikan", (Online), (<https://fajar.co.id/2021/04/05/penyalahgunaan-anggaran-rp11-miliar-di-pemprov-sulsel-inspektorat-sudah-dikembalikan/>), diakses tanggal 17 November 2021).
- Mujanah, S. 2019. *Manajemen Kompensasi*. Surabaya: CV Putra Media Nusantara (PMN).
- Nadapdap, K. N. M. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Permata Sari. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(1), 01-09.
- Nurhayati, S., dan Prastiti, S. D. 2019. Pengaruh Rotasi KAP, Audittenure, dan Reputasi KAP Terhadap Kualitas Audit Pada Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Akuntansi Aktual*, 3(2), 165-174.
- Nursam, N. 2017. Manajemen Kinerja. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2(2), 167-175.
- Nusa, I. B. S. 2020. Pengaruh Independensi, Pemahaman Good Governance terhadap Kinerja Auditor di Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 4(2), 768-780.
- Parhusip, A. A., Alamsyah, V., dan Rahman, M. F. 2020. Pengaruh Semangat Kerja, Kejelasan Peran, Fisik Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Potensi Utama. *Accumulated Journal (Accounting and Management Research Edition)*, 2(1), 01-14.
- Pitriyani, P., dan Halim, A. 2020. Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat. *Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA)*, 1(1), 60-68.
- Purnamasari, N. P. D., dan Sintaasih, D. K. 2019. Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5762.
- Putra, I. D. M. A. P., dan Sintaasih, D. K. 2018. Efek Moderasi Skeptisisme Profesional pada Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 7(5), 1375-1406.
- Putro, G. A. 2017. "Kemendagri Soroti Kinerja Lemah Inspektorat Pantau Penyimpangan", (Online), (<https://news.detik.com/berita/d-3404983/kemendagri-soroti-kinerja-lemah-inspektorat-pantau-penyimpangan>), diakses tanggal 3 Februari 2022).
- Qustolani, A. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Prosedural Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi*, 4(2), 78-86.
- Rachmat, R. A. H., Putra, I. G. S., dan Halilah, I. 2017. Audit Internal dan Efektivitas Pengendalian Intern Penjualan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3(3), 1-11.

- Rahman, S., Nasir, M., dan Handayani, R. 2007. *Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja terhadap Kejelasan Peran, Pemberdayaan Psikologis dan Kinerja Manajerial (Pendekatan Partial Least Square) Penelitian terhadap Manajer Perusahaan Manufaktur di Jawa Tengah*. Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ristiyadi, A., dan Trisnawaati, R. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Etika Profesi, Pemahaman Good Governance Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada KAP Kota Yogyakarta dan Surakarta)*. Skripsi. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Rismayanti, N. P. D., dan Hutnaleontina, P. N. 2020. Pengaruh Time Budget Pressure, Konflik Peran dan Pemahaman Good Governance pada Kinerja Auditor di Inspektorat Provinsi Bali. *Hita Akuntansi dan Keuangan*, 1(2), 454-481.
- Robbins, S. P. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi 10*. Jakarta: Salemba Empat.
- \_\_\_\_\_. 2007. *Perilaku Organisasi Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Manajemen (11th ed.)*. Jakarta: PT. Indeks.
- \_\_\_\_\_, dan Judge, T. A. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Diterjemahkan oleh Ratna Saraswati dan Febriella Sirait. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosmi, R., dan Syamsir, S. 2020. The Influence of Integrity and Work Experience on Employee Performance. *International Journal of Research and Analytical Reviews (IJRAR)*, 7(1), 789-794.
- Sadjijono. 2007. *Fungsi Kepolisian dalam Pelaksanaan Good Governance*. Jakarta: LAKSBANG.
- Sahana Susi, H., Sumarno, S., dan Kartikasari, M. D. 2020. *Pengaruh Independensi, Pengalaman Kerja dan Kode Etik Terhadap Kinerja Auditor Pada Inspektorat Kabupaten Tegal*. Skripsi. Tegal: Universitas Pancasakti Tegal.
- Samsuar, S. 2019. ATRIBUSI. *Network Media*, 2(1), 65-69.
- Sapitri, R., dan Suryalena, S. 2016. *Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru*. Skripsi. Riau: Universitas Riau.
- Sartika, D. 2017. Analisa Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial Melalui Kejelasan Peran dan Pemberdayaan Psikologis sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 8(2), 01-15.
- Stemple Jr, J. D. (2004). *Job Satisfaction of High School Principals in Virginia*. Doctoral dissertation. Virginia: Virginia Polytechnic Institute and State University.
- Sucahyowati, H. 2021. Tantangan dan Strategi Audit Internal Menghadapi Era New Normal pada saat Pandemi Covid 19 di Akademi Maritim Nusantara. *Saintara: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Maritim*, 5(2), 57-60.

- Syahputri, A. 2017. *Peranan Internal Auditor Pada Sistem Pengendalian Intern Peggajian Di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara* (Doctoral dissertation, Universitas Sumatera Utara).
- Tampubolon, L. 2018. Pengaruh Tekanan Ketaatan, Pengetahuan, dan Pengalaman Auditor Terhadap Audit Judgment. *InFestasi*, 14(2), 169-177.
- The Institute of Internal Auditors. 2021. About Internal Auditing, (Online), (<https://global.theiia.org/about/about-internal-auditing/Pages/About-Internal-Auditing.aspx>, diakses 20 November 2021).
- Tulle, S., Sondakh, J. J., dan Mawikere, L. M. 2018. Analisis Penerapan Prinsip Good Governance di Kantor Samsat Amurang. *GOING CONCERN: JURNAL RISET AKUNTANSI*, 13(03), 527-532.
- Ulfa, N. A. 2020. *Pengaruh Pendidikan, Pengalaman dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN Persero Unit Khusus Kota Tarakan*. Skripsi. Tarakan: Universitas Borneo Tarakan.
- Utomo, W. 2012. *Administrasi publik baru Indonesia: perubahan paradigma dari administrasi negara ke administrasi publik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Vullingsh, J. T., De Hoogh, A. H., Den Hartog, D. N., dan Boon, C. 2020. Ethical and passive leadership and their joint relationships with burnout via role clarity and role overload. *Journal of Business Ethics*, 165(4), 719-733.
- Wahyu, W., dan Salam, R. 2020. *Komitmen Organisasi (Kajian: Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Banten: UNPAM Press.
- Widyanto, M. L., Kwarto, F., dan Kurniawati, S. 2018. Pengaruh Kompetensi, Etika, dan Pengalaman Kerja terhadap Kualitas Auditor Internal. *Profita*, 11(2), 165-182.
- Zagoto, M. G. K. S., dan Hayati, K. 2020. Pengaruh Etika Profesi, Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Auditor Pada Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (BPKP) Sumatera Utara. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 5(2), 231-237.

# LAMPIRAN

**LAMPIRAN 1. BIODATA****BIODATA****Identitas Diri**

Nama : Felicia Leemann  
Tempat, Tanggal Lahir : Makassar, 29 Juni 2000  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Alamat Rumah : Jalan Perintis Kemerdekaan No. 55  
Telepon Rumah dan HP : 085106774088  
Alamat e-mail : felicialeemann08@gmail.com

**Riwayat Pendidikan**

## Pendidikan Formal

1. Tahun 2005-2006 : TK Filadelfia Makassar
2. Tahun 2006-2012 : SD Katholik Santa Maria Tulungagung
3. Tahun 2012-2015 : SMP Katholik Santa Maria Tulungagung
4. Tahun 2015-2018 : SMAS Kristen YHS Makassar

## Pendidikan Non-formal

1. Tahun 2018 : Pelatihan *Basic Learning Skills, Character and Creativity (BALANCE)* Universitas Hasanuddin.
2. Tahun 2021 : Pelatihan *MonsoonSIM Batch 3 FEB* Universitas Hasanuddin

Demikian biodata ini dibuat dengan sebenarnya.

Makassar, 19 Mei 2022

Felicia Leemann

## LAMPIRAN 2. KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth. Auditor Internal

Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan dan Inspektorat Daerah Kota Makassar

di tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir untuk memenuhi persyaratan gelar sarjana Strata-1 pada Universitas Hasanuddin, saya:

Nama : Felicia Leemann

NIM : A031181053

Jurusan/Fakultas : Akuntansi/Fakultas Ekonomi dan Bisnis

bermaksud mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengalaman, Kompensasi, Komitmen Organisasi, Pemahaman *Good Governance*, dan Kejelasan Peran terhadap Kinerja Auditor Internal (Studi pada Inspektorat Daerah Kota Makassar dan Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan)”**.

Berkaitan dengan hal tersebut, saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner yang tersedia, sehingga jawaban dari kuesioner dapat memberikan informasi guna melengkapi data yang diperlukan. Partisipasi Bapak/Ibu sangat penting bagi kesuksesan penelitian ini. Jawaban serta data Bapak/Ibu akan terjaga kerahasiaanya, dikarenakan jawaban dan data tersebut semata-mata hanya diperlukan untuk kepentingan penelitian ini.

Demikian surat ini disampaikan bersama dengan kuesioner. Atas segala bantuan dan partisipasi Bapak/Ibu saya ucapkan banyak terima kasih.

Hormat Saya,

Felicia Leemann



## KUESIONER

### I. PETUNJUK PENGISIAN

1. Tulislah identitas Bapak/Ibu dengan memberikan tanda ceklist (✓) pada kolom yang telah disediakan di bawah ini.
2. Bapak/Ibu diharapkan membaca terlebih dahulu deskripsi dari masing-masing pernyataan sebelum memberikan jawaban.
3. Berilah tanda ceklist (✓) pada jawaban yang sesuai dengan pendapat, perasaan, dan keadaan Bapak/Ibu yang sesungguhnya pada lembar jawaban. Setiap butir pernyataan mengharapkan satu jawaban.
4. Kuesioner ini berisikan beberapa pernyataan yang jawabannya dikelompokkan menjadi 5 bagian utama pengukuran. Keteranganannya adalah sebagai berikut.
  1. Sangat Tidak Setuju (STS)
  2. Tidak Setuju (TS)
  3. Ragu-ragu/Netral (N)
  4. Setuju (S)
  5. Sangat Setuju (SS)

### II. DATA DIRI

1. Nama : ..... (\*boleh tidak diisi)
2. Usia : .....
3. Jenis Kelamin : ( ) Pria ( ) Wanita
4. Pendidikan Terakhir : ( ) D3 ( ) S1  
( ) S2 ( ) S3
5. Lama Bekerja : ..... tahun ..... bulan
6. Jabatan : .....
7. Apakah Anda sudah menempuh pendidikan profesi akuntansi (PPAK)?  
( ) Sudah ( ) Belum
8. Apa latar pendidikan anda? (sebutkan jenisnya; misalnya S1 Akuntansi, S1 Teknik, S2 Magister Sains, atau lainnya)  
.....
9. Apakah Anda sudah pernah mengikuti pelatihan (diklat, bimbingan teknik, dan lainnya) selama menjadi auditor internal?  
( ) Sudah ( ) Belum

### III. DAFTAR PERNYATAAN

#### Pengalaman (X1)

NO.	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1.	Semakin lama menjadi auditor internal, saya semakin mengerti bagaimana menghadapi suatu objek pemeriksaan dalam memperoleh data yang dibutuhkan.					
2.	Semakin lama bekerja, saya semakin mengetahui data yang sesuai untuk mengambil pertimbangan dalam membuat sebuah keputusan.					
3.	Semakin lama bekerja, saya semakin dapat mendeteksi kesalahan yang dilakukan objek pemeriksaan.					
4.	Semakin lama menjadi auditor internal, saya semakin mudah mencari penyebab munculnya kesalahan serta dapat memberikan rekomendasi untuk mengurangi penyebab tersebut.					
5.	Banyaknya tugas audit membutuhkan ketelitian dalam menyelesaikannya.					
6.	Kekeliruan dalam pengumpulan bukti dapat menghambat kinerja penugasan.					
7.	Banyaknya tugas yang diterima memberikan kesempatan untuk belajar dari kegagalan sebelumnya yang dialami.					
8.	Banyaknya tugas yang diterima dapat memacu auditor internal untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat agar tidak terdapat penumpukan tugas.					
9.	Semakin banyak jenis SKPD yang saya tangani, semakin menambah pemahaman saya mengenai permasalahan pada masing-masing jenis instansi klien.					
10.	Semakin banyak SKPD yang saya tangani, semakin menambah keterampilan saya dalam melaksanakan penugasan selanjutnya.					

Sumber: Adopsi dari Dewi (2016).

### Kompensasi (X2)

NO.	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1.	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.					
2.	Dengan gaji yang saya terima saat ini, saya dapat mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dengan baik.					
3.	Kebutuhan saya terpenuhi dengan gaji yang saya terima saat ini.					
4.	Saya mendapatkan bonus diluar gaji yang saya terima.					
5.	Bonus yang saya terima meningkatkan semangat saya dalam bekerja.					
6.	Besaran bonus yang saya terima sesuai dengan pencapaian hasil kerja.					
7.	Tunjangan yang saya terima (seperti asuransi kesehatan dan jiwa) sudah melengkapi kebutuhan saya.					
8.	Adanya pemberian tunjangan membuat saya merasa nyaman dalam bekerja.					
9.	Fasilitas yang diberikan instansi tempat saya bekerja menunjang pelaksanaan kerja saya.					
10.	Fasilitas yang diberikan instansi tempat saya bekerja menunjang kebutuhan saya.					
11.	Saya kurang memperoleh kepuasan terhadap pekerjaan yang saya lakukan saat ini.					

Sumber: Adopsi dari Purnamasari dan Sintaasih (2019).

### Komitmen Organisasi (X3)

NO.	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya merasa ikut memiliki organisasi/ instansi tempat saya bekerja.					
2.	Saya merasa terikat secara emosional dengan organisasi/intansi tempat saya bekerja.					

3.	Organisasi/instansi tempat saya bekerja sangat berarti bagi saya.					
4.	Saya merasa menjadi bagian dari organisasi/instansi tempat saya bekerja.					
5.	Saya merasa masalah organisasi/instansi tempat saya bekerja juga seperti masalah saya.					
6.	Saat ini saya tetap tinggal di instansi tempat saya bekerja karena komitmen terhadap organisasi.					
7.	Alasan utama saya tetap bekerja di instansi ini adalah karena adanya paksaan dari atasan.					
8.	Saya merasa tidak berkomitmen jika meninggalkan organisasi/intansi tempat saya bekerja.					
9.	Saya merasa tidak profesional jika meninggalkan pekerjaan di tempat saya bekerja.					
10.	Saya merasa tidak loyal terhadap organisasi/instansi jika saya memutuskan untuk keluar dari pekerjaan saya.					

Sumber: Adopsi dari Sapitri dan Suryalena (2016).

#### **Pemahaman *Good Governance* (X4)**

<b>NO.</b>	<b>PERNYATAAN</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
1.	Saya memahami bahwa ada peraturan perundang-undangan yang tegas konsisten yang mengatur pelaksanaan tugas saya sebagai auditor internal.					
2.	Saya memahami tentang penegakan hukum yang adil.					
3.	Saya memiliki kesadaran dan kepatuhan terhadap hukum.					
4.	Sebagai auditor internal, saya harus mampu mempetanggungjawabkan segala aktivitas yang dilakukan.					

5.	Sebagai auditor internal, saya harus mampu memahami mekanisme formula-si, implementasi evaluasi kebijakan, program aktivitas instansi saya.					
6.	Saya memahami terkait terbukanya kesempatan bagi masyarakat umum untuk mengajukan tanggapan, usul, juga kritikan yang membangun.					
7.	Sebagai auditor internal, saya harus memiliki keahlian profesional.					
8.	Saya memiliki kompetensi yang harus dimiliki auditor internal atas tanggung jawab penugasan yang diberikan.					
9.	Terdapat akses bagi semua komponen dari instansi untuk campur tangan dalam pembuatan keputusan.					
10.	Saya memahami keharusan dalam menerima kritik saran yang membangun dari masyarakat umum demi terciptanya kinerja yang lebih baik.					

Sumber: Adopsi dari Atriana (2020)

#### Kejelasan Peran (X5)

NO.	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya memahami tugas yang harus saya kerjakan sebagai auditor internal.					
2.	Saya memahami tanggung jawab yang harus saya emban sebagai auditor internal.					
3.	Saya memahami batas wewenang saya dalam pekerjaan.					
4.	Saya menerima tugas audit internal sesuai dengan latar belakang pendidikan yang saya lalui.					
5.	Saya menerima tugas audit internal sesuai dengan pengalaman yang saya miliki.					
6.	Saya siap menghadapi segala masalah selama penugasan audit internal.					

Sumber: Adopsi dari Evindi (2019).

### Kinerja Auditor Internal (Y)

NO.	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1.	Dengan memiliki keterampilan, saya dapat menganalisis tugas/kasus audit internal dengan baik.					
2.	Saya menyelesaikan proses penugasan audit internal dengan tepat waktu, bahkan jika memungkinkan dapat lebih cepat dari waktu yang ditentukan.					
3.	Saya melaksanakan tugas yang menjadikan tanggung jawab saya sebagai auditor internal tanpa menunggu petunjuk dari atasan.					
4.	Saya menjadikan etika profesi sebagai pedoman saya dalam bekerja.					
5.	Saya dapat menangani dengan baik setiap tugas/kasus audit internal yang diberikan.					
6.	Saya dapat menyelesaikan tugas/kasus audit internal sesuai target yang ditetapkan.					
7.	Saya hadir tepat waktu dalam bekerja.					
8.	Saya dapat mengatur pekerjaan saya agar tidak terjadi penumpukan pekerjaan yang berakibat pada keterlambatan penyelesaian.					

Sumber: Adaptasi dari Sahana Susi, dkk. (2020).

### LAMPIRAN 3. DATA PENELITIAN

#### Pengalaman (X1)

Responden	Item Pernyataan										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	42
3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	44
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	4	4	4	2	4	4	3	4	4	2	35
8	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	45
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	39
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	38
14	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	43
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	48
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	40
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	39
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	45
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
33	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
34	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	46
35	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
36	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
37	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
38	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
39	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
40	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	41
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
47	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
48	5	5	5	4	4	4	5	4	4	3	43
49	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
50	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	43
51	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
52	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48

## Kompensasi (X2)

Responden	Item Pernyataan											Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	38
2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	44
3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
5	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	37
6	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	41
7	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	38
8	4	4	4	2	3	3	2	3	4	3	3	35
9	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	25
10	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	40
11	4	4	4	2	2	2	2	3	4	3	4	34
12	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	36
13	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	41
14	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	39
15	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	42
16	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	42
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
20	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	43
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
22	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	40
23	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	40
24	4	4	4	3	2	2	2	3	4	2	4	34
25	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	51
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
27	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	40
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
29	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	40
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
31	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	38
32	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	5	40
33	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	43
34	3	3	4	2	3	2	3	4	4	4	3	35
35	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	45
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	54
37	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	37
38	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	53
39	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	38
40	3	4	3	5	5	5	3	4	5	5	3	45
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	42
42	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	3	37
43	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	3	37
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	42
45	2	3	4	4	4	3	3	4	2	2	4	35
46	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	25
47	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	41
48	3	4	4	2	3	3	3	4	4	4	5	39
49	3	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	37
50	4	4	4	3	3	3	4	5	5	5	4	44
51	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	35
52	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	41



### Komitmen Organisasi (X3)

Responden	Item Pernyataan										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	35
2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	1	33
3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	3	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
6	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	38
7	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37
8	2	4	4	4	4	4	5	2	1	1	31
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
10	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	32
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	38
13	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	36
14	5	4	5	5	4	5	4	2	3	3	40
15	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	36
16	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	4	4	4	5	5	5	5	2	3	3	40
21	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
22	4	4	4	4	4	4	5	1	2	1	33
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	3	4	5	4	1	4	5	4	5	4	39
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	32
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	32
30	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
33	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
34	4	4	4	5	3	3	4	2	2	2	33
35	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	43
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
37	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
39	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	38
40	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	44
41	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	38
42	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
43	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
44	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	38
45	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	38
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
47	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	32
48	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
50	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	36
51	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	37
52	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	34

### Pemahaman Good Governance (X4)

Responden	Item Pernyataan										Jumlah	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
2	5	4	5	5	4	4	5	5	2	4	4	43
3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	39
6	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	4	42
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	47
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	41
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	38
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	37
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	46
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	45
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
33	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	48
34	5	4	5	5	5	4	5	5	2	5	4	45
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
37	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
38	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	47
39	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	42
40	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	44
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
45	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	38
46	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
47	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	44
48	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	38
49	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
50	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
52	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	38

## Kejelasan Peran (X5)

Responden	Item Pernyataan						Jumlah
	1	2	3	4	5	6	
1	4	4	4	4	4	4	24
2	5	5	4	4	4	4	26
3	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	4	4	4	4	24
6	4	4	4	4	3	4	23
7	4	4	4	4	4	4	24
8	4	4	4	4	4	5	25
9	4	4	4	4	4	4	24
10	5	5	5	5	5	5	30
11	4	4	4	4	4	4	24
12	4	4	4	4	4	4	24
13	4	4	4	3	4	4	23
14	5	5	4	4	4	4	26
15	4	4	4	4	4	4	24
16	4	4	4	4	4	4	24
17	4	4	4	4	4	4	24
18	4	4	4	4	4	4	24
19	5	5	5	4	4	4	27
20	5	4	4	4	4	4	25
21	4	4	4	4	4	4	24
22	4	4	4	4	4	4	24
23	4	4	4	4	4	4	24
24	4	4	4	4	4	4	24
25	5	5	5	5	5	5	30
26	4	4	4	4	4	4	24
27	5	5	5	5	5	5	30
28	4	4	4	4	4	4	24
29	5	5	5	5	5	5	30
30	4	4	4	4	4	4	24
31	4	4	4	4	4	4	24
32	5	5	5	5	4	4	28
33	4	4	4	4	4	4	24
34	5	5	5	2	4	4	25
35	5	4	4	4	4	4	25
36	5	5	5	5	5	5	30
37	5	5	5	5	5	5	30
38	5	5	5	5	5	5	30
39	4	4	4	4	4	4	24
40	5	5	5	5	4	4	28
41	4	4	4	4	4	4	24
42	4	4	4	4	4	4	24
43	4	4	4	4	4	4	24
44	4	4	4	4	4	4	24
45	4	4	4	4	4	4	24
46	4	4	4	4	4	4	24
47	5	5	5	5	5	5	30
48	4	4	4	4	4	4	24
49	4	4	4	4	4	4	24
50	4	4	4	3	3	4	22
51	3	4	4	4	4	4	23
52	4	4	4	4	4	4	24



## LAMPIRAN 4. HASIL UJI VALIDITAS

### Pengalaman (X1)

		Correlations										
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.848**	.596**	.390**	.347*	.416**	.236	.448**	.724**	.449**	.793**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.004	.012	.002	.092	.001	.000	.001	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.2	Pearson Correlation	.848**	1	.633**	.406**	.294*	.453**	.237	.357**	.649**	.380**	.763**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.003	.034	.001	.091	.009	.000	.005	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.3	Pearson Correlation	.596**	.633**	1	.624**	.446**	.486**	.279*	.480**	.564**	.267	.775**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.001	.000	.045	.000	.000	.055	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.4	Pearson Correlation	.390**	.406**	.624**	1	.424**	.417**	.228	.374**	.457**	.591**	.739**
	Sig. (2-tailed)	.004	.003	.000		.002	.002	.103	.006	.001	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.5	Pearson Correlation	.347*	.294*	.446**	.424**	1	.643**	-.215	.223	.331*	.365**	.566**
	Sig. (2-tailed)	.012	.034	.001	.002		.000	.126	.112	.016	.008	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.6	Pearson Correlation	.416**	.453**	.486**	.417**	.643**	1	.078	.217	.385**	.378**	.655**
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.000	.002	.000		.584	.122	.005	.006	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.7	Pearson Correlation	.236	.237	.279*	.228	-.215	.078	1	.246	.267	.106	.378**
	Sig. (2-tailed)	.092	.091	.045	.103	.126	.584		.079	.056	.456	.006
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.8	Pearson Correlation	.448**	.357**	.480**	.374**	.223	.217	.246	1	.673**	.358**	.625**
	Sig. (2-tailed)	.001	.009	.000	.006	.112	.122	.079		.000	.009	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.9	Pearson Correlation	.724**	.649**	.564**	.457**	.331*	.385**	.267	.673**	1	.636**	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.016	.005	.056	.000		.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.10	Pearson Correlation	.449**	.380**	.267	.591**	.365**	.378**	.106	.358**	.636**	1	.683**
	Sig. (2-tailed)	.001	.005	.055	.000	.008	.006	.456	.009	.000		.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1	Pearson Correlation	.793**	.763**	.775**	.739**	.566**	.655**	.378**	.625**	.825**	.683**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.006	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Kompensasi (X2)

		Correlations											
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.738**	.682**	.149	.200	.275*	.427**	.407**	.356**	.228	.123	.599**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.292	.155	.049	.002	.003	.010	.104	.385	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X2.2	Pearson Correlation	.738**	1	.690**	.229	.321*	.442**	.450**	.443**	.551**	.434**	.254	.731**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.102	.020	.001	.001	.001	.000	.001	.069	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X2.3	Pearson Correlation	.682**	.690**	1	.113	.235	.150	.280*	.452**	.340*	.279*	.433**	.598**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.425	.094	.287	.044	.001	.014	.045	.001	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X2.4	Pearson Correlation	.149	.229	.113	1	.912**	.843**	.491**	.499**	.252	.315*	.107	.712**
	Sig. (2-tailed)	.292	.102	.425		.000	.000	.000	.000	.072	.023	.450	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X2.5	Pearson Correlation	.200	.321*	.235	.912**	1	.877**	.503**	.574**	.307*	.407**	.091	.775**
	Sig. (2-tailed)	.155	.020	.094	.000		.000	.000	.000	.027	.003	.519	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X2.6	Pearson Correlation	.275*	.442**	.150	.843**	.877**	1	.545**	.458**	.356**	.434**	.065	.780**
	Sig. (2-tailed)	.049	.001	.287	.000	.000		.000	.001	.010	.001	.649	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X2.7	Pearson Correlation	.427**	.450**	.280*	.491**	.503**	.545**	1	.722**	.319*	.458**	.046	.713**
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.044	.000	.000	.000		.000	.021	.001	.745	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X2.8	Pearson Correlation	.407**	.443**	.452**	.499**	.574**	.458**	.722**	1	.423**	.555**	.159	.755**
	Sig. (2-tailed)	.003	.001	.001	.000	.000	.001	.000		.002	.000	.259	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X2.9	Pearson Correlation	.356**	.551**	.340*	.252	.307*	.356**	.319*	.423**	1	.867**	.166	.650**
	Sig. (2-tailed)	.010	.000	.014	.072	.027	.010	.021	.002		.000	.240	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X2.10	Pearson Correlation	.228	.434**	.279*	.315*	.407**	.434**	.458**	.555**	.867**	1	.175	.685**
	Sig. (2-tailed)	.104	.001	.045	.023	.003	.001	.001	.000	.000		.214	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X2.11	Pearson Correlation	.123	.254	.433**	.107	.091	.065	.046	.159	.166	.175	1	.346*
	Sig. (2-tailed)	.385	.069	.001	.450	.519	.649	.745	.259	.240	.214		.012
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X2	Pearson Correlation	.599**	.731**	.598**	.712**	.775**	.780**	.713**	.755**	.650**	.685**	.346*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.012	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Komitmen Organisasi (X3)

		Correlations										
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.387**	.358**	.519**	.451**	.317*	-.051	.368**	.536**	.491**	.656**
	Sig. (2-tailed)		.005	.009	.000	.001	.022	.722	.007	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X3.2	Pearson Correlation	.387**	1	.742**	.534**	.372**	.355**	.295*	.166	.165	.155	.530**
	Sig. (2-tailed)	.005		.000	.000	.007	.010	.034	.241	.243	.274	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X3.3	Pearson Correlation	.358**	.742**	1	.539**	.159	.426**	.384**	.269	.321*	.242	.593**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000		.000	.260	.002	.005	.054	.020	.085	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X3.4	Pearson Correlation	.519**	.534**	.539**	1	.513**	.508**	.361**	.173	.211	.194	.586**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.009	.219	.133	.167	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X3.5	Pearson Correlation	.451**	.372**	.159	.513**	1	.349*	.138	.066	.031	.126	.419**
	Sig. (2-tailed)	.001	.007	.260	.000		.011	.328	.641	.829	.373	.002
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X3.6	Pearson Correlation	.317*	.355**	.426**	.508**	.349*	1	.412**	.333*	.439**	.354*	.660**
	Sig. (2-tailed)	.022	.010	.002	.000	.011		.002	.016	.001	.010	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X3.7	Pearson Correlation	-.051	.295*	.384**	.361**	.138	.412**	1	.100	.117	.063	.386**
	Sig. (2-tailed)	.722	.034	.005	.009	.328	.002		.479	.409	.656	.005
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X3.8	Pearson Correlation	.368**	.166	.269	.173	.066	.333*	.100	1	.829**	.841**	.774**
	Sig. (2-tailed)	.007	.241	.054	.219	.641	.016	.479		.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X3.9	Pearson Correlation	.536**	.165	.321*	.211	.031	.439**	.117	.829**	1	.937**	.836**
	Sig. (2-tailed)	.000	.243	.020	.133	.829	.001	.409	.000		.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X3.10	Pearson Correlation	.491**	.155	.242	.194	.126	.354*	.063	.841**	.937**	1	.819**
	Sig. (2-tailed)	.000	.274	.085	.167	.373	.010	.656	.000	.000		.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X3	Pearson Correlation	.656**	.530**	.593**	.586**	.419**	.660**	.386**	.774**	.836**	.819**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.005	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Pemahaman Good Governance (X4)

		Correlations										
		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	X4.7	X4.8	X4.9	X4.10	X4
X4.1	Pearson Correlation	1	.532**	.765**	.689**	.612**	.509**	.745**	.703**	.144	.703**	.823**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.309	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X4.2	Pearson Correlation	.532**	1	.683**	.495**	.453**	.480**	.470**	.379**	.341*	.522**	.704**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.001	.000	.000	.006	.013	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X4.3	Pearson Correlation	.765**	.683**	1	.809**	.738**	.652**	.770**	.732**	.084	.620**	.865**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.556	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X4.4	Pearson Correlation	.689**	.495**	.809**	1	.860**	.597**	.863**	.659**	-.055	.551**	.803**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.697	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X4.5	Pearson Correlation	.612**	.453**	.738**	.860**	1	.684**	.822**	.543**	.060	.659**	.813**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000		.000	.000	.000	.671	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X4.6	Pearson Correlation	.509**	.480**	.652**	.597**	.684**	1	.573**	.631**	.227	.631**	.769**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.106	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X4.7	Pearson Correlation	.745**	.470**	.770**	.863**	.822**	.573**	1	.732**	.059	.732**	.857**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.680	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X4.8	Pearson Correlation	.703**	.379**	.732**	.659**	.543**	.631**	.732**	1	-.042	.629**	.736**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.000	.000	.000	.000	.000		.765	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X4.9	Pearson Correlation	.144	.341*	.084	-.055	.060	.227	.059	-.042	1	.220	.396**
	Sig. (2-tailed)	.309	.013	.556	.697	.671	.106	.680	.765		.117	.004
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X4.10	Pearson Correlation	.703**	.522**	.620**	.551**	.659**	.631**	.732**	.629**	.220	1	.809**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.117		.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X4	Pearson Correlation	.823**	.704**	.865**	.803**	.813**	.769**	.857**	.736**	.396**	.809**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.004	.000	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



### Kejelasan Peran (X5)

		Correlations						
		X5.1	X5.2	X5.3	X5.4	X5.5	X5.6	X5
X5.1	Pearson Correlation	1	.864**	.817**	.485**	.622**	.565**	.841**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
X5.2	Pearson Correlation	.864**	1	.946**	.557**	.714**	.659**	.912**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
X5.3	Pearson Correlation	.817**	.946**	1	.584**	.749**	.703**	.922**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
X5.4	Pearson Correlation	.485**	.557**	.584**	1	.696**	.616**	.781**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
X5.5	Pearson Correlation	.622**	.714**	.749**	.696**	1	.790**	.882**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
X5.6	Pearson Correlation	.565**	.659**	.703**	.616**	.790**	1	.830**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
X5	Pearson Correlation	.841**	.912**	.922**	.781**	.882**	.830**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52	52	52

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Kinerja Auditor Internal (Y)

		Correlations								
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.906**	.416**	.857**	.623**	.655**	.660**	.508**	.873**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y.2	Pearson Correlation	.906**	1	.263	.857**	.623**	.655**	.746**	.607**	.873**
	Sig. (2-tailed)	.000		.060	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y.3	Pearson Correlation	.416**	.263	1	.267	.446**	.324*	.241	.354**	.537**
	Sig. (2-tailed)	.002	.060		.056	.001	.019	.085	.010	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y.4	Pearson Correlation	.857**	.857**	.267	1	.652**	.781**	.698**	.643**	.886**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.056		.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y.5	Pearson Correlation	.623**	.623**	.446**	.652**	1	.794**	.572**	.572**	.814**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000		.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y.6	Pearson Correlation	.655**	.655**	.324*	.781**	.794**	1	.601**	.716**	.849**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.019	.000	.000		.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y.7	Pearson Correlation	.660**	.746**	.241	.698**	.572**	.601**	1	.740**	.815**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.085	.000	.000	.000		.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y.8	Pearson Correlation	.508**	.607**	.354**	.643**	.572**	.716**	.740**	1	.795**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.010	.000	.000	.000	.000		.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y	Pearson Correlation	.873**	.873**	.537**	.886**	.814**	.849**	.815**	.795**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**LAMPIRAN 5. HASIL UJI RELIABILITAS****Pengalaman (X1)****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.861	10

**Kompensasi (X2)****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.871	11

**Komitmen Organisasi (X3)****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.824	10

**Pemahaman *Good Governance* (X4)****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.872	10

**Kejelasan Peran (X5)****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.924	6

**Kinerja Auditor Internal (Y)****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.916	8

## LAMPIRAN 6. HASIL UJI ASUMSI KLASIK

### Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.81352243
	Absolute	.151
Most Extreme Differences	Positive	.073
	Negative	-.151
Kolmogorov-Smirnov Z		1.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.184

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

### Uji Multikolinearitas

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
								(Constant)
1	Pengalaman	-.111	.046	-.111	-2.415	.020	.777	1.287
	Kompensasi	.043	.028	.079	1.565	.124	.651	1.535
	Komitmen Organisasi	.013	.030	.019	.417	.679	.793	1.262
	Pemahaman Good Governance	-.154	.054	-.176	-2.822	.007	.421	2.376
	Kejelasan Peran	1.407	.081	1.097	17.392	.000	.413	2.421

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor Internal

## Uji Heteroskedastisitas

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.					
	B	Std. Error	Beta							
1	(Constant)	-.428	1.288							
	Pengalaman	.045	.029	.239	1.560	.126				
	Kompensasi	-.023	.017	-.221	-1.322	.193				
	Komitmen									
	Organisasi	-.026	.019	-.209	-1.380	.174				
	Pemahaman									
	Good	.018	.034	.109	.524	.603				
	Governance									
	Kejelasan Peran	.013	.050	.056	.267	.790				

a. Dependent Variable: Res2

## LAMPIRAN 7. HASIL UJI HIPOTESIS

### Uji t

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.559	2.065		3.177	.003
	Pengalaman	-.111	.046	-.111	-2.415	.020
	Kompensasi	.043	.028	.079	1.565	.124
	Komitmen Organisasi	.013	.030	.019	.417	.679
	Pemahaman Good Governance	-.154	.054	-.176	-2.822	.007
	Kejelasan Peran	1.407	.081	1.097	17.392	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor Internal

### Uji F

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	413.016	5	82.603	112.576	.000 <sup>b</sup>
	Residual	33.753	46	.734		
	Total	446.769	51			

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor Internal

b. Predictors: (Constant), Kejelasan Peran, Komitmen Organisasi, Pengalaman, Kompensasi, Pemahaman Good Governance

### Koefisien Determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>)

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.961 <sup>a</sup>	.924	.916	.857

a. Predictors: (Constant), Kejelasan Peran, Komitmen Organisasi, Pengalaman, Kompensasi, Pemahaman Good Governance

b. Dependent Variable: Kinerja Auditor Internal