

SKRIPSI

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)**

FELICIA LEEMANN



**DEPARTEMEN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2022**

SKRIPSI

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)**

sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi

disusun dan diajukan oleh

**FELICIA LEEMANN
A031181053**



kepada

**DEPARTEMEN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2022**

SKRIPSI

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)

disusun dan diajukan oleh

FELICIA LEEMANN
A031181053

telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

Makassar, 17 Mei 2022

Pembimbing I



Prof. Dr. H. Arifuddin, S.E., Ak., M.Si., CA, CRA, CRP
NIP 19640609 199203 1 003

Pembimbing II



Dr. Yohanis Rura, S.E., Ak., M.SA, CA
NIP 19611128 198811 1 001

Ketua Departemen Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Dr. Hj. Andi Kusumawati, S.E., M.Si., Ak., CA, CRA, CRP, CWM
NIP 19660405 199203 2 003

SKRIPSI

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)

disusun dan diajukan oleh

FELICIA LEEMANN
A031181053

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada tanggal **16 Juni 2022** dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. H. Arifuddin, S.E., Ak., M.Si., CA, CRA, CRP	Ketua	1
2.	Dr. Yohanis Rura, S.E., Ak., M.SA., CA	Sekretaris	2
3.	Dr. H. Amiruddin, S.E., Ak., M.Si., CA, CPA	Anggota	3
4.	Muhammad Irdam Ferdiansah, S.E., M.Acc., Ph.D	Anggota	4

Ketua Departemen Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Dr. Hj. Andi Kusumawati, S.E., M.Si., Ak., CA, CRA, CRP, CWM
NIP 19660405 199203 2 003

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

nama : Felicia Leemann

NIM : A031181053

departemen/Program Studi : Akuntansi / Strata satu (S1)

dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul,

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)

adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 19 Mei 2022

Yang membuat pernyataan,



Felicia Leemann

PRAKATA

Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi 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)” ini sebagai tugas akhir untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Sarjana Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

Penyelesaian skripsi ini tidak luput dari bantuan, bimbingan, dukungan, dan doa dari banyak pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan rasa hormat, penghargaan, serta ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak berikut ini.

1. Bapak Prof. Dr. H. Arifuddin, S.E., Ak., M.Si., CA, CRA, CRP, dan Bapak Dr. Yohanis Rura, S.E., Ak., M.SA., CA, selaku dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan memotivasi peneliti dengan penuh kebijaksanaan dan ketulusan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
2. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Hamid Habbe, S.E., M.Si., selaku dosen penasihat akademik yang telah meluangkan waktu untuk membimbing peneliti selama proses perkuliahan dari awal hingga masa akhir studi peneliti.
3. Bapak Dr. H. Amiruddin, S.E., Ak., M.Si., CA, CPA, dan Bapak Muhammad Irdam Ferdiansah, S.E., M.Acc., Ph.D, selaku dosen penguji yang telah memberikan koreksi serta saran bagi peneliti dari ujian proposal hingga ujian skripsi ini.

4. Pihak dari Inspektorat Daerah Kota Makassar dan Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi selatan, baik para auditor internal yang bersedia meluangkan waktunya untuk menjadi responden penelitian, dan pihak-pihak lainnya yang telah membantu peneliti.
5. Kedua orang tua peneliti dan adik peneliti yang terkasih yang selalu mengasihi, menghibur, mendukung, dan mendoakan peneliti dalam keadaan apapun.
6. Seluruh sahabat peneliti yang selalu memotivasi, mendukung, dan mendoakan peneliti dalam keadaan apapun.
7. Seluruh pihak lain yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung.

Atas segala kebaikan yang telah dilimpahkan kepada peneliti kiranya dibalas oleh Tuhan Yang Maha Esa dengan berkat dan karunianya.

Akhir kata, dengan segala keterbatasan, peneliti menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan oleh karena itu, peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi banyak pihak.

Makassar, 19 Mei 2022

Peneliti

ABSTRAK

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)

The Effect of Experience, Compensation, Organizational Commitment, Comprehension of Good Governance, and Role Clarity on Internal Auditor Performance (Study at Makassar City Regional Inspectorate and South Sulawesi Provincial Inspectorate)

Felicia Leemann
Arifuddin
Yohanis Rura

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh positif pengalaman kompensasi, komitmen organisasi, pemahaman *good governance*, dan kejelasan peran secara parsial dan simultan terhadap kinerja auditor internal Inspektorat Daerah Kota Makassar dan Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Jenis data dalam penelitian ini merupakan data primer melalui kuesioner. Metode analisis data dalam penelitian pendekatan analisis regresi linear berganda menggunakan aplikasi perangkat lunak *Statistical Package for Social Science (SPSS) for Windows*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor internal, kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor internal, komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor internal, pemahaman *good governance* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor internal, kejelasan peran berpengaruh positif terhadap kinerja auditor internal, dan seluruh variabel independen berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja auditor internal.

Kata Kunci: Kinerja Auditor Internal, Pengalaman, Kompensasi, Komitmen Organisasi, Kejelasan Peran

This study was conducted to determine the positive influence of experience compensation, organizational commitment, comprehension of good governance, and role clarity partially and simultaneously on the performance of the internal auditors of the Makassar City Regional Inspectorate and South Sulawesi Provincial Inspectorate. The type of data in this study is primary data through a questionnaire. The data analysis method in the study of multiple linear regression analysis was using the Statistical Package for Social Science (SPSS) for Windows software application. The results of this study indicate that experience has a negative effect on the performance of internal auditors, compensation has no effect on the performance of internal auditors, organizational commitment has no effect on the performance of internal auditors, comprehension of good governance has a negative affects the performance of internal auditors, role clarity has a positive effect on the performance of internal auditors, and all independent variables have a simultaneous positive effect on the performance of internal auditors.

Keywords: Performance of Internal Auditors, Experience, Compensation, Organizational Commitment, Role Clarity

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	v
PRAKATA	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Kegunaan Penelitian	10
1.4.1 Kegunaan Teoretis	10
1.4.2 Kegunaan Praktis	10
1.5 Sistematika Penulisan	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1 Tinjauan Teori	13
2.1.1 Teori Atribusi	13
2.1.2 Audit Internal	14
2.1.3 Kinerja Auditor Internal	16
2.1.4 Pengalaman	21
2.1.5 Kompensasi	24
2.1.6 Komitmen Organisasi	27
2.1.7 Pemahaman <i>Good Governance</i>	29
2.1.8 Kejelasan Peran	32
2.2 Penelitian Terdahulu	33
2.3 Kerangka Konseptual	38
2.4 Pengembangan Hipotesis	39
2.4.1 Pengalaman dan Kinerja Auditor Internal	39
2.4.2 Kompensasi dan Kinerja Auditor Internal	40
2.4.3 Komitmen Organisasi dan Kinerja Auditor Internal	41
2.4.4 Pemahaman <i>Good Governance</i> dan Kinerja Auditor Internal	42
2.4.5 Kejelasan Peran dan Kinerja Auditor Internal	43
2.4.6 Pengalaman, Kompensasi, Komitmen Organisasi, Pemahaman <i>Good Governance</i> , Kejelasan Peran, dan Kinerja Auditor Internal	44

BAB III METODE PENELITIAN	45
3.1 Rancangan Penelitian	45
3.2 Tempat dan Waktu	45
3.3 Populasi dan Sampel	46
3.3.1 Populasi Penelitian	46
3.3.2 Sampel Penelitian	46
3.4 Jenis dan Sumber Data	47
3.5 Teknik Pengumpulan Data	47
3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	47
3.6.1 Pengalaman (X1)	47
3.6.2 Kompensasi (X2)	48
3.6.3 Komitmen Organisasi (X3)	49
3.6.4 Pemahaman <i>Good Governance</i> (X4)	49
3.6.5 Kejelasan Peran (X5)	50
3.6.6 Kinerja Auditor Internal (Y)	50
3.7 Instrumen Penelitian	51
3.8 Analisis Data	51
3.8.1 Statistik Deskriptif	52
3.8.2 Uji Kualitas Data	52
3.8.2.1 Uji Validitas	53
3.8.2.2 Uji Reliabilitas	53
3.8.3 Uji Asumsi Klasik	53
3.8.3.1 Uji Normalitas	53
3.8.3.2 Uji Heteroskedastisitas	54
3.8.3.3 Uji Multikolinearitas	55
3.8.4 Pengujian Hipotesis	55
3.8.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda	55
3.8.4.2 Uji t	56
3.8.4.3 Uji F	56
3.8.4.4 Koefisien Determinasi (Adjusted R ²)	57
 BAB IV HASIL PENELITIAN	 58
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	58
4.1.1 Gambaran Umum Inspektorat Daerah Kota Makassar	58
4.1.2 Gambaran Umum Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan	58
4.1.3 Struktur Organisasi Inspektorat Daerah Kota Makassar dan Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan	59
4.2 Deskripsi Sampel Penelitian	60
4.2.1 Deskripsi Pengumpulan Data	60
4.2.2 Deskripsi Responden	61
4.3 Analisis Statistik Deskriptif	64
4.4 Uji Kualitas Data	69
4.4.1 Uji Validitas	69

4.4.2 Uji Realiabilitas	71
4.5 Uji Asumsi Klasik	72
4.5.1 Uji Normalitas	72
4.5.2 Uji Heteroskedastisitas	73
4.5.3 Uji Multikolinearitas	74
4.6 Uji Hipotesis	75
4.6.1 Analisis Regresi Linear Berganda	75
4.6.2 Uji t	77
4.6.3 Uji F	79
4.6.4 Koefisien Determinasi (Adjusted R ²)	80
4.7 Pembahasan Hasil Penelitian	80
4.7.1 Pengaruh Pengalaman terhadap Kinerja Auditor Internal	80
4.7.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Auditor Internal	82
4.7.3 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor Internal	83
4.7.4 Pengaruh Pemahaman <i>Good Governance</i> terhadap Kinerja Auditor Internal	84
4.7.5 Pengaruh Kejelasan Peran terhadap Kinerja Auditor Internal	85
4.7.6 Pengaruh Pengalaman, Kompensasi, Komitmen Organisasi, Pemahaman <i>Good Governance</i> , dan Kejelasan Peran terhadap Kinerja Auditor Internal	86
 BAB V PENUTUP	 87
5.1 Kesimpulan Penelitian	87
5.2 Keterbatasan Penelitian	88
5.3 Saran Penelitian	88
 DAFTAR PUSTAKA	 90
 LAMPIRAN	 95

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu	33
3.1 Dasar Interpretasi Skor Stemple <i>et al.</i> , 2004	52
4.1 Rincian Penyebaran Kuesioner	61
4.2 Demografi Responden Penelitian	61
4.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Pengalaman	65
4.4 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kompensasi	65
4.5 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi	66
4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Pemahaman <i>Good Governance</i>	67
4.7 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kejelasan Peran	68
4.8 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Auditor Internal	68
4.9 Hasil Uji Validitas	70
4.10 Hasil Uji Reliabilitas	72
4.11 Hasil Uji Normalitas <i>Kolmogorov Smiirnov (K-S)</i>	73
4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas <i>Glesjer</i>	74
4.13 Hasil Uji Multikolinearitas	74
4.14 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	75
4.15 Hasil Uji t	77
4.16 Hasil Uji F	79
4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R ²)	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual Penelitian	38

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1 Biodata	96
2 Kuesioner Penelitian	97
3 Data Penelitian	104
4 Hasil Uji Validitas	110
5 Hasil Uji Reliabilitas	115
6 Hasil Uji Asumsi Klasik	116
7 Hasil Uji Hipotesis	118

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tindakan pelanggaran dan kecurangan sampai saat ini masih marak terjadi di negara Indonesia. Dalam hal ini tindak pelanggaran maupun kecurangan menjamur di dalam berbagai aspek kemasyarakatan, kecurangan bisa saja dilakukan oleh masyarakat biasa, organisasi privat, pihak-pihak pejabat, serta organisasi publik atau pemerintah. Kumaat (2011:135) menyatakan bahwa sebuah tindak pelanggaran maupun kecurangan bisa saja diperbuat oleh pihak-pihak yang berhubungan dengan struktur jabatan atau biasanya disebut dengan "*white collar crime*" atau dalam bahasa Indonesia disebut sebagai "kejahatan kerah putih". Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN) merupakan contoh tindak dari kejahatan kerah putih tersebut.

Untuk mengatasi dan mengurangi terjadinya tindakan pelanggaran dan kecurangan tersebut maka diperlukan adanya pengawasan dan pengendalian dari internal berupa kegiatan audit internal. Audit internal merupakan proses kegiatan pemeriksaan dan pengawasan internal yang berupa konsultasi serta jaminan secara independen dan objektif dengan melakukan pengendalian terhadap laporan keuangan, catatan akuntansi, dan ketaatan manajemen puncak demi peningkatan fungsi organisasi tersebut. Pemeriksaan, pengawasan serta pengendalian tersebut dilaksanakan bagian auditor internal dalam organisasi tersebut.

Pada instansi pemerintahan terdapat pula kegiatan pemeriksaan, pengawasan serta pengendalian yang dilakukan oleh unit pengawasan internal pemerintahan yang disebut dengan Aparat Pengawasan Intern Pemerintah atau

disingkat dengan APIP. APIP sendiri terdiri atas beberapa unit di dalamnya, yaitu sebagai berikut.

1. Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), merupakan unit pengawasan internal yang memiliki kewajiban tanggung jawab kepada Presiden.
2. Inspektorat Jenderal (Itjen) dan Inspektorat Utama (Ittama), merupakan unit pengawasan internal yang memiliki kewajiban tanggung jawab kepada Menteri dan Kepala Lembaga Pemerintah Non Departemen (LPND).
3. Inspektorat Pemerintah Provinsi, merupakan unit pengawasan internal yang memiliki kewajiban tanggung jawab kepada Gubernur.
4. Inspektorat Pemerintah Kabupaten/Kota, merupakan unit pengawasan internal pemerintah yang memiliki tanggung jawab kepada Bupati/Walikota (Inspektorat DIY, 2020).

Inspektorat merupakan badan kerja yang melakukan pengawasan secara internal di dalam lingkungan pemerintahan. Fungsi dari inspektorat sendiri yaitu sebagai berikut.

1. Koordinasi, yang dalam hal ini inspektorat melakukan koordinasi yang berkaitan dengan penyusunan rencana kerja dan anggarannya, serta penyusunan kebijakan teknis operasional.
2. Audit, yang dalam hal ini inspektorat melakukan audit yang berkaitan dengan pelaksanaan anggaran, kinerja, investigasi, serta audit lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
3. *Review*, yang dalam hal ini inspektorat melakukan *review* laporan keuangan pemerintah.

4. Evaluasi, yang dalam hal ini inspektorat melakukan evaluasi terhadap sistem pengendalian internal dan juga evaluasi lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
5. Pemantauan, yang dalam hal ini inspektorat melakukan pemantauan atas pelaporan gratifikasi, laporan-laporan keuangan yang berkenaan, serta pemantauan lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
6. Dukungan Teknis, yang dalam hal ini inspektorat melakukan pencegahan serta pemberantasan tindakan kecurangan, penyusunan laporan hasil audit, *review*, evaluasi, pemantauan, dan pengawasan lainnya (Inspektorat DIY, 2020).

Dalam pelaksanaan pemerintah daerah dan pengelolaan keuangan pemerintah daerah yang baik maka fungsi inspektorat daerah berupa pemeriksaan, pengawasan, dan pengendalian internal yang dilakukan sangat dibutuhkan sehingga dapat memastikan kegiatan dalam instansi pemerintah daerah dapat berjalan sesuai dengan kebijakan yang berlaku. Kinerja yang dimiliki auditor internal dalam inspektorat daerah sangat mendukung jalannya fungsi secara efektif dari inspektorat daerah tersebut. Seorang auditor internal diwajibkan untuk memiliki kemampuan serta keahlian yang berhubungan dengan kegiatan menilai adanya struktur pengendalian internal yang memadai, menilai keefektifan struktur pengendalian internal tersebut, dan juga menilai kualitas kerja dalam instansinya (Marganingsih dan Martani, 2014).

Namun akhir-akhir ini kinerja auditor internal pada inspektorat daerah cenderung menurun. Irjen Kemendagri Sri Wahyuningsih menyatakan bahwa sampai saat ini kinerja pengawasan dari inspektorat daerah masih belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya penyimpangan pengelolaan keuangan daerah dan praktik korupsi di tingkat pemerintah daerah. Sebagai contoh adalah praktik

jual beli jabatan pada pemerintah kabupaten Klaten yang tidak dapat dideteksi oleh inspektorat daerah pada tahun 2017 lalu. Sekitar 800 formasi jabatan yang telah di jual belikan namun inspektorat daerah kabupaten tersebut tidak mampu mendeteksinya (Putro, 2017).

Selain itu, pada bulan Januari tahun 2021 lalu terdapat penyalahgunaan anggaran Bantuan Sosial COVID-19 di Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan sebesar Rp 1,1 miliar. Pelaksana Tugas Kepala Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan menyatakan bahwa mereka memiliki kewajiban untuk mengembalikannya. Hal ini menyebabkan Gubernur Sulawesi Selatan memesan Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan untuk bekerja secara fokus dan tegas agar kegiatan pemerintah dapat berjalan lancar dan tidak gaduh (Mirsan, 2021).

Lalu pada bulan Juli tahun 2021, terdapat pula 16 temuan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) yang gagal dituntaskan Inspektorat Daerah Kota Makassar. Salah satu temuan yang paling krusial adalah adanya pembayaran sewa jaringan CCTV di Dinas Kominfo Kota Makassar yang dinilai tidak wajar. Setelah penemuan tersebut, Inspektorat Daerah Kota Makassar diberi waktu 60 hari untuk menindaklanjutinya, namun sampai melewati batas waktu pemeriksaan masih belum terdapat kejelasan. Inspektorat Daerah Kota Makassar kemudian dinilai melakukan pengawasan yang lemah dalam penuntasan kerugian negara (Kamsah, 2021).

Hal ini membuktikan bahwa kinerja inspektorat daerah masih kurang dan lemah bahkan dikatakan belum optimal dalam mengatasi adanya penyimpangan dalam pemerintah daerah. Kinerja yang lemah tersebut akan berpengaruh pada kelangsungan pelaksanaan pemerintah daerah. Dalam hal ini diperlukannya kinerja auditor internal yang baik untuk melaksanakan fungsi pemeriksaan,

pengawasan serta pengendalian internal yang efektif sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan bersama.

Terdapat banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor internal dalam melakukan fungsi audit internalnya baik faktor yang dapat meningkatkan atau justru menghambat kinerja auditor internal tersebut. Salah satu faktor penentu kualitas kinerja auditor adalah pengalaman. Dalam meningkatkan kinerja auditor maka dibutuhkan pengalaman auditor yang berupa tingkat pendidikan yang telah ditempuh baik secara resmi maupun yang tidak resmi ditambah dengan lamanya waktu dalam melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan bidang audit. Penelitian Edwy, dkk. (2019) serta Zagoto dan Hayati (2020) menunjukkan hasil bahwa adanya pengaruh positif pengalaman auditor terhadap kinerja auditor.

Penelitian Ulfa (2020) bertolak belakang dengan kedua penelitian di atas. Penelitiannya menyatakan terdapat pengaruh negatif pengalaman terhadap kinerja seseorang. Namun auditor dengan pengalaman yang tinggi lebih berpotensi menghindari kesalahan dalam pekerjaannya dibandingkan dengan auditor yang kurang berpengalaman.

Kompensasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja auditor internal. Peningkatan kinerja auditor internal dalam melakukan fungsi audit dan pengawasan internalnya dipengaruhi oleh pemberian kompensasi yang sesuai dengan kontribusi kerja yang sudah dilaksanakan baik itu berupa gaji, tunjangan, atau bonus bahkan pemberian cuti. Penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen (2017) serta Putra dan Sintaasih (2018) menyatakan adanya pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja seseorang.

Penelitian Istiani (2017) bertolak belakang dengan kedua penelitian di atas. Penelitiannya menyatakan bahwa tidak adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja seseorang. Namun, dengan adanya pemberian kompensasi yang sesuai

dengan tingkat kerja yang telah dilakukan oleh auditor internal dapat meningkatkan kinerja auditor internal tersebut. Hal ini dikarenakan seseorang akan berusaha meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tingkat kompensasi yang lebih dari sebelumnya.

Komitmen organisasi yang dimiliki auditor internal membantu dalam peningkatan kinerjanya, hal ini dikarenakan terdapat keinginan dari dalam auditor untuk mempertahankan posisi dan keanggotaannya dalam instansinya. Untuk mempertahankan hal tersebut maka perlu adanya dukungan berupa pelaksanaan tugas yang baik. Penelitian Ristiyadi dan Trisnawaati (2018) serta Edwy, dkk (2019) menunjukkan adanya pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kinerja auditor.

Penelitian Istiani (2017) bertolak belakang dengan penelitian Ristiyadi dan Trisnawaati serta Edwy, dkk. tersebut. Penelitiannya menyatakan tidak adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja seseorang. Namun, komitmen organisasi merupakan hal yang wajib dimiliki seorang auditor internal agar dapat melaksanakan kinerjanya dengan baik. Hal ini ditunjukkan dengan adanya komitmen organisasi dalam diri seorang auditor internal mendorongnya untuk mempertahankan posisinya di dalam organisasi/instansi tempatnya bekerja, sehingga mendorong peningkatan kinerja auditor tersebut untuk mempertahankan posisinya.

Pemahaman akan *good governance* akan membantu auditor dalam meningkatkan kinerja yang dimilikinya. Auditor wajib memahami prinsip dasar mengenai *good governance* pada instansi tempatnya bekerja disertai dengan pengimplementasiannya. Agustiniingsih, dkk. (2017) berpendapat bahwa untuk menghasilkan kinerja yang baik dalam auditor internal pemerintah maka diperlukan adanya pemahaman *good governance* untuk memperoleh penguatan

karakter auditor internal tersebut. Penelitian Nusa (2020) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif pemahaman *good governance* terhadap kinerja auditor.

Penelitian Ristiyadi dan Trisnawaati (2018) bertolak belakang dengan penelitian Nusa tersebut. Penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif pemahaman *good governance* terhadap kinerja auditor internal. Namun pemahaman *good governance* yang baik dapat menjadi panduan bagi auditor internal dalam melaksanakan fungsi audit internalnya sesuai dengan etika profesinya.

Kejelasan peran akan berpengaruh pada kinerja auditor internal. Dalam hal ini perlu adanya pemahaman tugas dan perannya dalam fungsi audit internal guna pelaksanaan tanggung jawab yang baik dan bersungguh-sungguh. Penelitian Farida (2018) dan Parhusip, dkk. (2020) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif kejelasan peran terhadap kinerja seseorang.

Penelitian ini merupakan penelitian replikasi dengan perubahan dari penelitian terdahulu Edwy, dkk. (2019) dengan judul "Pengaruh Independensi, Motivasi, Komitmen Organisasi, Pengalaman, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Perwakilan Provinsi Riau". Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian ini menggunakan 2 variabel independen dari penelitian terdahulu yaitu komitmen organisasi dan pengalaman, lalu mengubah 3 variabel independen yaitu independensi, motivasi, dan gaya kepemimpinan menjadi kompensasi, pemahaman *good governance*, dan kejelasan peran dengan tetap menguji pada variabel dependen kinerja auditor. Alasannya adalah karena adanya inkonsistensi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pada penelitian-penelitian sebelumnya, dan peneliti ingin melihat apakah pengaruh pemahaman *good governance* dan kejelasan peran terhadap kinerja tetap mendapatkan hasil yang konsisten sesuai

dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Hiondardjo dan Utami (2019:156) menyatakan bahwa pemberian kompensasi secara adil yang didukung pula oleh lingkungan kerja yang memadai dapat meningkatkan kinerja seseorang. Rismayanti dan Hutnaleontina (2020) menyatakan bahwa pemahaman *good governance* yang baik oleh auditor dapat mempengaruhi pencapaian tujuan akhir yang dikehendaki bersama melalui fungsi audit yang profesional. Sartika, (2017:6) menyatakan bahwa kinerja dapat meningkat apabila terdapat kejelasan peran yang dapat mendorong harapan dari dilakukannya suatu usaha dalam kinerjanya. Selain itu, penelitian terdahulu menggunakan responden auditor BPKP Perwakilan Provinsi Riau pada tahun 2019, sedangkan penelitian ini menggunakan responden auditor internal Inspektorat Daerah Kota Makassar dan Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan pada tahun 2022. Dengan ini peneliti akan mengkaji 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)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Apakah pengalaman berpengaruh positif terhadap kinerja auditor internal pada Inspektorat Daerah Kota Makassar dan Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan?
2. Apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor internal pada Inspektorat Daerah Kota Makassar dan Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan?

3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor internal pada Inspektorat Daerah Kota Makassar dan Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan?
4. Apakah pemahaman *good governance* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor internal pada Inspektorat Daerah Kota Makassar dan Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan?
5. Apakah kejelasan peran berpengaruh positif terhadap kinerja auditor internal pada Inspektorat Daerah Kota Makassar dan Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan?
6. Apakah pengalaman, kompensasi, komitmen organisasi, pemahaman *good governance*, dan kejelasan peran berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja auditor internal pada Inspektorat Daerah Kota Makassar dan Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh positif pengalaman terhadap kinerja auditor internal pada Inspektorat Daerah Kota Makassar dan Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja auditor internal pada Inspektorat Daerah Kota Makassar dan Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kinerja auditor internal pada Inspektorat Daerah Kota Makassar dan Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

4. Untuk mengetahui pengaruh positif pemahaman *good governance* terhadap kinerja auditor internal pada Inspektorat Daerah Kota Makassar dan Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.
5. Untuk mengetahui pengaruh positif kejelasan peran terhadap kinerja auditor internal pada Inspektorat Daerah Kota Makassar dan Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.
6. Untuk mengetahui pengaruh positif pengalaman, kompensasi, komitmen organisasi, pemahaman *good governance*, dan kejelasan peran secara simultan terhadap kinerja auditor internal pada Inspektorat Daerah Kota Makassar dan Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang akan dilakukan, maka penelitian ini dapat bermanfaat kepada seluruh pihak-pihak yang berhubungan. Manfaat-manfaat yang diharapkan oleh peneliti adalah sebagai berikut.

1.4.1 Kegunaan Teoretis

Penelitian ini diharapkan sebagai pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang akuntansi terkhusus pada audit. Penelitian ini juga diharapkan menjadi sarana untuk menambah wawasan serta informasi mengenai pengaruh pengalaman, kompensasi, komitmen organisasi, pemahaman *good governance*, dan kejelasan peran terhadap kinerja auditor internal.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pihak-pihak sebagai berikut.

- a. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana untuk menerapkan ilmu yang telah diperoleh melalui kegiatan perkuliahan.
- b. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran untuk pengembangan teori-teori yang berhubungan dengan penelitian.
- c. Bagi auditor internal, penelitian ini diharapkan dapat membantu untuk menambah informasi mengenai pengaruh pengalaman, kompensasi, komitmen organisasi, pemahaman *good governance*, dan kejelasan peran terhadap kinerja auditor internal.
- d. Bagi pembaca, diharapkan penelitian ini dapat menambahkan pengetahuan terutama dalam bidang audit internal.

1.5 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan di dalam penelitian ini sebagai berikut.

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan yang mendasari penyusunan ini.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini membahas mengenai landasan teori yang mendasari dilakukannya penelitian ini yang meliputi teori tindakan beralasan, kinerja auditor internal, pengalaman, kompensasi, komitmen organisasi, pemahaman *good governance*, kejelasan peran, tinjauan penelitian terdahulu, kerangka pikiran, dan juga perumusan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisikan rancangan penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, serta teknik pengumpulan data.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Pada bab ini membahas mengenai hasil-hasil dari penelitian serta pengolahan data tersebut serta pembahasannya.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisikan kesimpulan dan saran dari peneliti, serta keterbatasan yang dihadapi dalam penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Teori Atribusi

Teori atribusi merupakan teori yang dicetuskan pertama kali oleh Heisder pada tahun 1958. Teori ini mengansumsikan bahwa seseorang mencoba untuk mencari jawaban atas pertanyaan mengapa atau apa sebabnya atas perilaku dirinya sendiri ataupun orang lain (Samsuar, 2019:65). Teori ini ingin menjelaskan mengenai alasan dari dilakukannya perilaku seseorang terhadap peristiwa dan lingkungan di sekitarnya.

Robbins (2006) menyatakan bahwa dalam teori atribusi ini, perilaku seseorang akan didasari oleh kekuatan internal (*internal forces*) dan kekuatan eksternal (*external forces*). Kekuatan internal merupakan faktor penentu perilaku seseorang yang berasal dari dalam diri seseorang tersebut (berupa kemampuan, usaha, atau kepribadian). Kekuatan eksternal merupakan faktor penentu perilaku seseorang yang berasal dari luar (berupa pengaruh sosial dari orang lain).

Dalam penelitian ini teori atribusi dapat menjelaskan hubungan pengalaman, kompensasi, komitmen organisasi, pemahaman *good governance*, dan kejelasan peran terhadap kinerja auditor internal. Kinerja auditor internal merupakan bentuk perilaku auditor internal dalam melaksanakan tugas dan fungsi audit internalnya. Pengalaman yang dimiliki, komitmen organisasi yang ada dalam dirinya, tingkat pemahaman *good governance*, dan kejelasan akan peran yang dimiliki auditor internal merupakan bentuk kekuatan internal dalam diri auditor internal yang mendorong dilakukannya perilaku berupa kinerja auditor internal. Sedangkan kompensasi yang diberikan kepada auditor internal merupakan bentuk

kekuatan eksternal dari luar individu auditor internal yang mendorong dilakukannya perilaku berupa kinerja auditor internal.

2.1.2 Audit Internal

Agoes (2012) mendefinisikan audit internal sebagai berikut.

Audit internal (pemeriksaan intern) adalah pemeriksaan yang dilakukan oleh bagian internal audit perusahaan, terhadap laporan keuangan dan catatan akuntansi perusahaan maupun ketaatan terhadap kebijakan manajemen puncak yang telah ditentukan dan ketaatan terhadap peraturan pemerintah dan ketentuan-ketentuan dari ikatan profesi yang berlaku.

Audit internal didefinisikan oleh lembaga konsorsium auditor internal internasional yaitu *The Institute of Internal Auditors (IIA)* (2021) sebagai berikut.

Internal auditors is an independent, objective assurance and consulting activity designed to add value and improve an organization's operation. It helps an organization accomplish its objectives by bringing a systematic disciplined approach to evaluate and improve the effectiveness of risk management, control, and governance process.

Berdasarkan definisi audit internal di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa audit internal merupakan proses kegiatan pemeriksaan dan pengawasan internal yang berupa konsultasi serta jaminan secara independen dan objektif yang dilakukan oleh bagian auditor internal dari sebuah organisasi dengan melakukan pengendalian terhadap laporan keuangan, catatan akuntansi, dan ketaatan manajemen puncak demi peningkatan fungsi organisasi.

Sucahyowati (2021:58) menjelaskan bahwa terdapat 2 tahap yang dilakukan dalam audit internal, yaitu sebagai berikut.

1. Tahap pertama adalah dokumen yang terdapat dalam setiap unit dan dokumen lainnya yang ada sangkut pautnya dengan unit-unit yang dilakukan audit diteliti oleh auditor internal.
2. Tahap kedua adalah dilakukannya lawatan oleh auditor internal, dalam hal ini lawatan tersebut berupa evaluasi tanya jawab dengan pihak yang

diaudit dan pihak lain yang berkaitan dengan pihak yang diaudit tersebut, di mana selanjutnya akan ada pengecekan akan evaluasi tanya jawab tersebut disandingkan dengan dokumen pendukung yang telah diaudit sebelumnya.

Dalam proses audit internal terdapat ruang lingkup dalam proses tersebut yang diutarakan Rachmat, dkk. (2017:3), yaitu sebagai berikut.

1. Pengendalian akuntansi, keuangan, dan proses pengendalian lainnya diselidiki dan dinilai apakah telah dilaksanakan dengan baik, serta meningkatkan pengendalian yang efektif menggunakan biaya yang sewajarnya.
2. Prinsip, rancangan, dan prosedur yang telah diputuskan harus diyakini sejauh mana harus ditaati.
3. Melakukan pemeriksaan mengenai sejauh mana kekayaan organisasi dapat dipertanggungjawabkan dan dibebaskan dari segala macam kerugian dan juga kehilangan.
4. Melakukan pemeriksaan mengenai sejauh mana data manajemen yang dapat diandalkan sudah berkembang dalam organisasi.
5. Melakukan penilaian kualitas hasil pekerjaan dalam pelaksanaan tanggung jawab atau kewajiban yang diberikan.
6. Melakukan pengajuan rekomendasi dan saran agar dapat meningkatkan operasi yang efisien.

Auditor internal memiliki kedudukan masing-masing dalam struktur organisasinya. Kedudukan tersebut berpengaruh terhadap keberhasilan auditor internal dalam pelaksanaan tugas, dikarenakan kedudukan tersebut memastikan seorang auditor internal untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik, independen, dan juga objektif. Apabila kedudukan dalam struktur organisasi

auditor internal tidaklah jelas maka hal ini berdampak pada terhambatnya proses audit pelaporan auditor internal. Kedudukan dalam struktur organisasi auditor internal baiknya ditetapkan secara jelas dan juga mengandung deskripsi tugas yang jelas, sehingga dapat meningkatkan komunikasi antara auditor internal dengan pihak manajemen organisasi (Syahputri, 2017).

2.1.3 Kinerja Auditor Internal

Robbins (2007) mendefinisikan kinerja selaku “hasil kerja secara mutu serta kuantitas yang dicapai seseorang dalam melakukan pekerjaannya sejalan dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, di mana kinerja adalah bentuk hasil penilaian terhadap pekerjaan yang dilaksanakan oleh seseorang lalu dilakukan perbandingan dengan kriteria yang sudah disahkan bersama”. Definisi kinerja menurut Nursam (2017:169) adalah “kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan”.

Kinerja didefinisikan secara etimologis dalam *The Scribner-Bantam English Dictionary* yaitu berasal dari kata “*to perform*” yang berisikan beberapa pokok sebagai berikut.

1. *To do or carry of an execution*, di mana hal ini dimaksudkan dengan melakukan, menjalankan, atau melaksanakan.
2. *To discharge of fulfil; as vow*, di mana hal ini dimaksudkan dengan memenuhi atau melaksanakan kewajiban akan suatu niat.
3. *To execute or complete an understaking*, di mana hal ini dimaksudkan dengan melaksanakan dan menyelesaikan sebuah tanggung jawab.

4. *To do what is expected of a person or machine*, di mana hal ini dimaksudkan dengan melakukan suatu hal yang dikehendaki oleh seseorang maupun mesin (Maarif dan Kartika, 2021:7).

Berdasarkan definisi di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan suatu hasil dari bentuk kemauan atau niat seseorang maupun sekelompok orang dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang diberikan yang kemudian akan disandingkan dengan suatu kriteria yang disahkan bersama. Sesuai dengan hal tersebut maka dapat dikatakan bahwa kinerja auditor internal merupakan suatu hasil dari bentuk kemauan atau niat seorang atau sekelompok auditor internal dalam melakukan tugasnya yang berupa pemeriksaan dan pengendalian terhadap laporan keuangan, catatan akuntansi, dan ketaatan manajemen puncak.

Auditor internal perlu menunjukkan kemampuan yang dimiliki olehnya dalam proses audit internal yang dilakukan sehingga dapat terlihat kinerja yang dilakukannya. Duha (2020:169) menyatakan bahwa diperlukannya sekumpulan landasan yang mendasari kinerja seseorang sehingga dapat mempermudah seseorang tersebut untuk menunjukkan kemampuan yang dimilikinya kepada pihak lain, dalam hal ini landasan tersebut adalah sebagai berikut.

1. Integritas, dalam hal ini seseorang harus menunjukkan sikap jujur dan teguh yang dimilikinya dalam melakukan kinerja yang diberikan sehingga dapat terhindar dari tindak laku yang tidak normal seperti tindakan kecurangan maupun kecerobohan.
2. Konsisten, dalam hal ini seseorang harus menunjukkan sikap yang tetap dan tidak mudah untuk menyerah yang dapat berupa ketekadan dalam penyelesaian tugas yang dimiliki seseorang dalam kerjanya.

3. Keterbukaan, dalam hal ini seseorang harus senantiasa terbuka dan transparan akan hal-hal yang sedang dilaksanakan dalam kerjanya.
4. Kerja sama, dalam hal ini seseorang harus mampu dan memiliki kemauan untuk bekerja sama dengan pihak-pihak lain dalam proses pelaksanaan kerjanya sehingga akan bermanfaat bagi suasana kerja yang harmonis dan juga serasi.
5. Keseimbangan, dalam hal ini seseorang harus menyeimbangkan tekanan dan motivasi serta arahan pada dirinya saat menyelesaikan tugas yang diberikan.

Dalam kerjanya, auditor internal terpengaruhi oleh hal-hal, baik membantu ataupun mungkin menghambat kinerja mereka. Adapun faktor-faktor utama yang mempengaruhi kinerja seseorang yang dicetuskan Duha (2020:181), yaitu sebagai berikut.

1. Proses penyaluran tanggung jawab, dalam hal ini pihak bawahan mendapatkan pemindahan tugas, kekuasaan, atau wewenang dari pihak di atasnya. Terdapat hal yang mendorong dilakukannya penyaluran tersebut yakni:
 - a. terdapat tugas dan kewajiban lainnya yang membutuhkan fokus yang lebih besar;
 - b. terdapat tugas yang sulit untuk diselesaikan secara individu;
 - c. jadwal penugasan yang tergolong tidak memiliki waktu luang;
 - d. keadaan yang tidak dapat dihindari seperti sakit atau cuti;
 - e. keadaan di mana terdapat kejenuhan dalam penyelesaian tugas;
 - f. terdapat kepercayaan yang diberikan kepada seseorang dalam proses penugasan sebagai pantauan akan bakat yang dimiliki;

- g. terdapat tugas baru yang membutuhkan terlibatnya sebagian besar pihak-pihak dalam organisasi.
2. Hubungan positif yang kuat, dalam hal ini kinerja dipengaruhi oleh kuatnya dan positifnya hubungan kerja antar individu di mana untuk mengurangi adanya salah paham, perdebatan, dan konflik dengan memelihara komunikasi yang baik antar sesama dalam organisasi.
 3. Penugasan materi kerja, untuk mendukung kinerja seseorang maka diperlukannya pembagian pokok-pokok pekerjaan yang terdiri atas proses, cara, langkah atau metode. Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja merupakan aspek yang mendasari pembagian penugasan materi kerja.
 4. Harapan, dalam hal ini seseorang melakukan kinerjanya dengan baik berdasarkan dengan harapan mengenai manfaat yang diperoleh dari kinerjanya tersebut. Harapan tersebut terdiri atas sebagai berikut.
 - a. Kompensasi, merupakan bentuk hak yang diperoleh dalam bentuk balasan atas penyelesaian kewajiban yang diberikan.
 - b. Motivasi, merupakan bentuk perhatian yang diberikan kepada seseorang dari pihak organisasi sehingga dapat membangkitkan pertumbuhan kinerja seseorang.
 - c. Manfaat pelatihan, merupakan bentuk proses melatih sumber daya manusia agar mereka mendapatkan peningkatan dalam sistem kerjanya walaupun tugas yang diberikan berbentuk rutinitas umum sehingga dapat terhindar dari kelalaian akibat tugas yang baru, rumit, dan khusus.
 - d. Pengembangan karir, merupakan bentuk balasan atas upaya kinerja seseorang yang dapat berupa peningkatan level jabatan dari

rendah menjadi tinggi, pemberian posisi terkhusus, atau jabatan khusus yang memiliki misi dan ketelitian terkhususkan.

5. Kesempatan untuk bertumbuh, dalam hal ini kinerja seseorang dipengaruhi oleh dukungan mengenai keberlangsungan mengenai hadirnya dalam organisasi sehingga seseorang tersebut menginginkan diberikannya balasan ataupun penghargaan guna membuka jalan dalam kesempatan untuk bertumbuh dalam organisasi tersebut. Kesempatan tersebut terdiri atas sebagai berikut.
 - a. Kecintaan akan pekerjaan, merupakan bentuk tidak memikirkan kepentingan pribadi dan berbakti secara sepenuhnya terhadap organisasi sebagai bentuk penghargaan pada bidang profesi yang sedang digelutinya.
 - b. Keterlibatan, merupakan bentuk melibatkan seseorang dalam tugas yang penting, strategis, baru, dan menantang di mana seseorang tersebut dapat menambah pengetahuan baru sebagai bentuk balasan kecintaan seseorang tersebut terhadap organisasinya.
 - c. Promosi jabatan, merupakan bentuk regenerasi berupa pemberian kesempatan kepada pihak junior lingkup pekerjaan sebagai seorang yang awam dan diberikannya bimbingan sampai junior tersebut siap dan profesional dalam bidangnya, dan pihak senior diberi promosi berupa tanggung jawab yang lebih daripada sebelumnya.
6. Lingkungan kerja, dalam hal ini kinerja seseorang dipengaruhi oleh pemahaman lingkungan dan organisasi di mana mereka mengabdikan dirinya. Lingkungan kerja tersebut terdiri atas:

- a. lingkungan baik fisik maupun non-fisik;
- b. suasana dan keadaan di dalam organisasi;
- c. budaya dan kebiasaan di dalam organisasi;
- d. pertentangan atau perselisihan yang mungkin terjadi;
- e. tanggung jawab di dalam organisasi;
- f. efektifitas di dalam organisasi.

Robbins (2012) menyatakan bahwa terdapat hal penting yang dapat mengukur kinerja seseorang. Pertama, kualitas kerja yang mencakup seberapa besar kemampuan seseorang dalam melaksanakan fungsi dan kerjanya. Kedua, kuantitas kerja yang mencakup seberapa banyak tugas yang telah dilaksanakan dalam fungsi dan kerjanya. Ketiga, ketepatan waktu yang mencakup seberapa tepat waktu seseorang dalam menyelesaikan tugas dalam fungsi dan kerjanya.

Dalam teori atribusi, kinerja auditor internal merujuk pada bentuk persepsi yang membentuk perilaku auditor internal dalam melakukan fungsi dan tugas audit internalnya. Kinerja auditor internal ini didasari oleh kekuatan atau faktor internal maupun eksternal. Faktor internal dan eksternal tersebut yang akan mempengaruhi persepsi auditor internal untuk melakukan perilaku berupa kinerja dalam fungsi audit internalnya.

2.1.4 Pengalaman

Widyanto, dkk. (2018:173) mendefinisikan pengalaman sebagai berikut ini.

Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non-formal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi.

Pengalaman audit didefinisikan Laloan, dkk. (2021:132) sebagai berikut ini.

Pengalaman audit adalah pengalaman auditor yang dalam melaksanakan pekerjaan pemeriksaan baik dari lamanya masa bekerja maupun banyaknya penugasan dan pengkajian masalah yang sama yang pernah dilakukan.

Dari kedua definisi tersebut maka dapat dikatakan bahwa pengalaman audit merupakan gabungan antara tingkat pendidikan resmi maupun tidak resmi yang ditempuh auditor dengan lamanya waktu dalam melakukan pekerjaan dalam bidang audit di mana kedua hal ini membawa pada berkembangnya potensi auditor tersebut dalam kinerjanya.

Pitriyani dan Halim (2020:62) menyatakan bahwa terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman seseorang, yaitu sebagai berikut.

1. Tingkat pendidikan, pelatihan atau kursus yang diikuti, dan lama waktu bekerja yang menjadi latar belakang pribadi seseorang.
2. *Optitude and Interest* (Bakat dan Minat), dengan memiliki bakat atau minat kita dapat melihat kemampuan seseorang di dalamnya.
3. *Attitudes dan Needs* (Sikap dan Kebutuhan), dengan melihat sikap dan kebutuhan yang dimiliki seseorang kita dapat melihat ruang lingkup tanggung jawabnya.
4. Kemampuan yang dimiliki yang berhubungan dengan teknik menilai dan teknik menganalisa.
5. Kemampuan yang dimiliki yang berhubungan dengan teknik-teknik pekerjaan yang dimiliki.

Tampubolon (2018:172) menjelaskan bahwa banyaknya tugas pemeriksaan yang pernah dikerjakan dan juga banyaknya jenis perusahaan yang telah diaudit dapat menentukan tingkat pengalaman dari seorang auditor. Dalam hal ini semakin bervariasi jenis pekerjaan dan juga perusahaan yang diperiksa maka akan berpengaruh pada tingginya pengalaman yang dimiliki oleh seorang auditor.

Nurhayati dan Prastiti (2019:172) mengemukakan bahwa seorang auditor yang mempunyai pengalaman kerja yang baik akan unggul dalam hal-hal berikut ini, yaitu:

1. mendeteksi adanya kesalahan,
2. memahami alasan terjadinya kesalahan tersebut, dan
3. mencari penyebab akan munculnya kesalahan tersebut.

Terdapat faktor-faktor yang dapat mengukur tingkat pengalaman seorang auditor yang dijabarkan Dewi (2016), yaitu sebagai berikut.

1. Lama waktu atau masa kerja, auditor dapat melaksanakan fungsinya dengan baik serta mampu menghadapi segala persoalan dalam kerjanya apabila memiliki masa yang lama bekerja sebagai auditor.
2. Banyaknya penugasan yang diselesaikan, auditor dapat dikatakan memiliki pengalaman yang cukup untuk membantu pelaksanaan fungsinya dengan baik apabila telah menyelesaikan banyak penugasan yang diberikan.
3. Banyaknya klien yang telah diaudit, auditor dapat dikatakan memiliki pengalaman yang cukup untuk membantu pelaksanaan fungsinya dengan baik apabila telah mengaudit banyak jenis instansi.

Dalam kaitannya dengan teori atribusi, pengalaman merujuk pada faktor internal yang mempengaruhi perilaku berupa kinerja auditor internal. Ketika auditor internal memiliki tingkat pendidikan yang telah dilalui, kemampuan dalam diri, masa kerja yang telah dilalui dapat membantu menghasilkan perilaku berupa kinerja auditor internal. Dengan adanya pengalaman dalam dirinya maka auditor internal dapat mengimplementasikannya dalam melaksanakan fungsi audit internalnya.

2.1.5 Kompensasi

Compensation (kompensasi) didefinisikan Milkovich dan Newman (2011) sebagai “*all forms of financial returns and tangible services and benefits employees receive as part of an employment relationship*”. Sedangkan definisi kompensasi menurut Hasibuan (2016) adalah “semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan”. Lalu, Qustolani (2017:81) mendefinisikan kompensasi sebagai “suatu balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dalam rangka kontribusi yang diberikan dalam bentuk, seperti upah atau gaji, *reward*, insentif atau bonus, komisi, dan lain-lain”.

Dari ketiga definisi kompensasi di atas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan bentuk balasan yang diberikan perusahaan atau instansi kepada karyawan dan pekerjanya atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan yang dalam hal ini dapat berbentuk uang atau barang. Arifudin (2019:185) menyatakan bahwa balas jasa tersebut memiliki tujuan bagi kepentingan organisasi/instansi, pekerja, pemerintah, dan masyarakat umum, di mana agar tujuan tersebut terpenuhi maka perlu adanya pemberian balas jasa yang berprinsip adil dan juga wajar.

Terdapat macam-macam kompensasi menurut Mujanah (2019:19-21), yaitu sebagai berikut ini.

1. Kompensasi Langsung, dalam hal ini kompensasi langsung diberikan kepada seseorang berhubungan dengan tugas utama yang berkaitan utama dengan pekerjaannya dan biasanya merupakan bentuk kewajiban yang dilakukan. Jenis-jenis dari kompensasi langsung adalah sebagai berikut.

- a. Gaji dan Upah (*Salary and Wages*), merupakan bentuk kompensasi secara keuangan, di mana yang membedakan diantara keduanya adalah intensitas waktu pemberiannya. Apabila tarif diberikan dalam rentang waktu mingguan, bulanan, ataupun tahunan maka ini dinamakan dengan gaji, sedangkan bila tarif diberikan dalam rentang waktu perjam atau harian di mana semakin lama waktu kerja maka semakin besar tarifnya maka ini dinamakan dengan upah.
 - b. Insentif (*Incentive*), merupakan tambahan kompensasi diluar gaji atau upah pokok yang bersifat finansial juga. Pemberian insentif biasanya berdasarkan dengan tingkat produktifitas dari seorang pekerja.
2. Kompensasi Tidak Langsung, dalam hal ini kompensasi tidak langsung diberikan kepada seseorang dengan tujuan adanya peningkatan produktifitas seseorang dan peningkatan kondisi kerja yang lebih baik. Jenis-jenis dari kompensasi tidak langsung adalah sebagai berikut.
- a. Tunjangan (*Benefit*), merupakan tambahan kompensasi diluar gaji atau upah pokok yang bersifat finansial ataupun non-finansial (tunjangan hari raya atau asuransi kesehatan).
 - b. Fasilitas (*Facility*), merupakan bentuk tambahan kompensasi diluar gaji atau upah pokok yang bersifat non-finansial dan biasanya secara tidak langsung (tambahan cuti, kendaraan dan rumah dinas, atau hadiah liburan).

Dalam pemberian kompensasi terdapat asas-asas yang mendasarinya.

Marnisah (2019:118-123) menjabarkan asas-asas tersebut sebagai berikut.

1. Asas Keadilan. Maksud dari asas ini adalah bahwa pemberian kompensasi merupakan bentuk keadilan kepada pekerja. Dalam hal ini pekerja biasanya menguji keadilan kompensasi yang diberikan dengan

membandingkan antara rasio masukan dan keluaran mereka dengan rasio masukan dan keluaran orang lain, maka hubungan yang tercipta adalah pekerja yang berharap diberikan kompensasi yang adil dan organisasi/institusi yang memberikan kompensasi secara adil yang dapat meningkatkan kinerja pekerja.

2. Asas Layak dan Wajar. Maksud dari asas ini adalah bahwa pemberian kompensasi harus secara layak dan wajar. Layak dan wajar disini artinya adalah kompensasi tersebut dapat memenuhi kebutuhan dari pekerja secara normatif ideal. Dikarenakan kebutuhan merupakan hal yang subjektif di mana hal ini berbeda tiap orang maka diperlukan penetapan kompensasi yang didasarkan pada upah minimum yang dikeluarkan pemerintah atau konsistensi eksternal yang berlaku.

Selain asas-asas yang mendasari pemberian kompensasi, terdapat pula kriteria utama dari pemberian kompensasi. Mujanah (2019:22-24) menjabarkan kriteria tersebut sebagai berikut.

1. Memadai, dalam hal ini kompensasi diberikan selain berdasarkan batas upah minimum yang dikeluarkan pemerintah atau konsistensi eksternal yang berlaku maka harus juga memadai secara manajerial.
2. Adil, dalam hal ini kompensasi wajib diberikan secara adil, di mana apabila pekerja telah melaksanakan kewajibannya dan menyelesaikan tugasnya sesuai dengan perjanjian maka pekerja tersebut berhak mendapatkan kompensasinya.
3. Seimbang, dalam hal ini kompensasi wajib diberikan secara seimbang antara pekerja dengan pekerjaan lainnya sesuai dengan jabatannya masing-masing.

4. Efektif, dalam hal ini kompensasi harus diberikan sesuai dengan kemampuan keuangan organisasi/institusi yang berarti sesuai dengan ukuran dan tidak berlebihan.
5. Aman, dalam hal ini kompensasi harus diberikan dengan tujuan dapat memberikan rasa aman kepada pekerjanya dalam pemenuhan kebutuhan sehari-hari, di mana kompensasi yang wajar akan mensejahterakan pekerjanya.
6. Tersedia, dalam hal ini pemberian kompensasi harus selalu ada di mana kompensasi harus bersifat berkelanjutan, bukan sebentar ada dan sebentar tidak ada.
7. Relevan, dalam hal ini kompensasi harus diberikan sesuai dengan tugas dan pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja.

Dalam kaitannya dengan teori atribusi, kompensasi merujuk pada faktor eksternal yang mempengaruhi perilaku berupa kinerja auditor internal. Pemberian kompensasi yang adil, layak, dan wajar sesuai dengan kontribusi kerja yang telah dilaksanakan auditor internal akan mempengaruhi perilaku auditor internal tersebut dalam melakukan kerjanya. Dengan adanya pemberian kompensasi yang sesuai kepada auditor internal akan mendorongnya untuk mengimplementasikan fungsi audit internalnya.

2.1.6 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi menurut Robbins dan Judge (2015:94) adalah “tingkat di mana karyawan mengaitkan dirinya ke organisasi tertentu dan sasarannya, dan berharap dapat mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut”. Sedangkan Nadapdap (2017:3) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai “hubungan adanya keinginan untuk mempertahankan

keanggotaan organisasi, menerima nilai dan tujuan organisasi serta bersedia untuk berusaha keras demi tercapainya tujuan dan kelangsungan organisasi". Dari definisi-definisi tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa komitmen organisasi merupakan keinginan pekerja dalam mempertahankan keanggotaannya dalam sebuah organisasi/instansi dengan selalu berusaha melaksanakan tugasnya dalam rangka mencapai tujuan atau sasaran organisasi tersebut.

Sapitri dan Suryalena (2016) menjabarkan bentuk komitmen organisasi yang dicetuskan pertama kali oleh Allen dan Meyer pada tahun 1997 sebagai berikut.

1. Komitmen afektif, merupakan bentuk komitmen seseorang yang berupa kebahagiaan dan kebanggaan dalam dirinya terhadap instansi/organisasi tempatnya bekerja.
2. Komitmen kontinuan, merupakan bentuk komitmen seseorang yang berupa keterikatan, merasa memiliki, dan bergantung dalam dirinya terhadap instansi/organisasi tempatnya bekerja.
3. Komitmen normatif, merupakan bentuk komitmen seseorang yang berupa rasa tanggung jawab dan memiliki rasa setia dalam dirinya terhadap instansi/organisasi tempatnya bekerja.

Wahyu dan Salam (2020:54) menjabarkan beberapa faktor utama yang membentuk komitmen organisasi, yaitu sebagai berikut.

1. Faktor Latar Belakang, dimaksudkan bahwa komitmen organisasi seseorang pekerja dipengaruhi oleh masa lalunya. Pendidikan awal dalam keluarga, pendidikan yang telah dijalani, dan lingkungan sekitar seseorang akan berpengaruh pada perilaku kerja dan cara berpikir seseorang tersebut terhadap organisasi/instansinya.

2. Faktor Individu, dimaksudkan bahwa komitmen organisasi seseorang pekerja dipengaruhi oleh karakternya sendiri. Kemauan, tekad, kesadaran, daya tanggap, dan daya pikir yang dimiliki seseorang akan berpengaruh pada perilaku kerja, sikap, dan komitmen seseorang tersebut terhadap organisasi/instansinya.
3. Faktor Organisasi, dimaksudkan bahwa komitmen organisasi seseorang pekerja akan berbeda apabila organisasi tersebut melibatkan diri. Motivasi yang diberikan, gaya kepemimpinan, dan budaya dalam organisasi/instansi tempat seseorang bekerja akan berpengaruh pada komitmen dalam dirinya.

Dalam kaitannya dengan teori atribusi, komitmen organisasi merujuk pada faktor internal yang mempengaruhi perilaku berupa kinerja auditor internal. Komitmen organisasi mendorong keinginan dalam diri auditor internal untuk mempertahankan keanggotaannya dalam instansi tempatnya bekerja sehingga perlu adanya pelaksanaan tugas yang baik untuk mewujudkannya. Komitmen organisasi dalam diri auditor internal akan mendorong pengimplementasian fungsi audit internalnya.

2.1.7 Pemahaman *Good Governance*

Sadjijono (2007) mendefinisikan *good governance* sebagai “kegiatan suatu lembaga pemerintah yang dijalankan berdasarkan kepentingan rakyat dan norma yang berlaku untuk mewujudkan cita-cita negara”. Sedangkan Tulle, dkk. (2018) mendefinisikan *good governance* sebagai berikut.

Good governance adalah penyelenggaraan manajemen yang mengatur pembangunan dalam pertanggungjawaban kegiatan, berjalan sesuai dengan prinsip-prinsip demokrasi, efisien, kewajaran dalam pelaporan kegiatan, adanya keterlibatan masyarakat dalam pengambilan keputusan.

Dari kedua definisi *good governance* tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa *good governance* adalah wujud kegiatan penyelenggaraan pemerintahan yang bersifat taat dan bertanggung jawab terhadap norma dan prinsip negara yang demokratis sehingga menciptakan aktivitas yang dapat menjunjung kehendak negara yang diinginkan bersama.

Addink (2019) menyatakan bahwa *good governance* merupakan bentuk hak bagi warga negara dan norma yang wajib dilaksanakan oleh pemerintah. Addink juga menjabarkan aspek-aspek yang terkandung dalam *good governance* terdiri atas kelayakan, transparansi, partisipasi, efektivitas, akuntabilitas, dan hak asasi (secara ekonomi, sosial, dan budaya).

Terdapat pula prinsip-prinsip dalam *good governance* yang dijabarkan Utomo (2012:186) sebagai berikut ini.

1. Supremasi hukum, adanya kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku umum, serta keadilan terhadap setiap kebijakan yang ada bagi seluruh masyarakat.
2. Akuntabilitas, adanya pertanggungjawaban atas kegiatan yang dilakukannya sehingga dapat menciptakan kinerja yang berkesinambungan.
3. Transparansi, adanya keterbukaan dalam mengungkapkan informasi yang berhubungan kepada para pemangku kepentingan dan masyarakat sehingga dapat menciptakan objektivitas di dalamnya.
4. Profesionalisme, adanya keahlian profesional yang dalam hal ini mencakup kemampuan yang dimiliki auditor internal atas segala tanggung jawab penugasan yang diberikan.

5. Partisipasi, adanya campur tangan semua bagian dari instansi dalam pengambilan keputusan dan kebijakan serta membuka diri atas kritikan dan saran dari masyarakat.

Josep (2018:46) menjabarkan beberapa konsep utama dari *good governance* sebagai berikut ini.

1. *Governance* yang memiliki wawasan atau visi yang maju ke depan;
2. *Governance* yang transparan atau terbuka dalam setiap kegiatannya;
3. *Governance* yang meningkatkan adanya partisipasi dari masyarakat;
4. *Governance* yang mau bertanggung jawab dalam setiap kegiatannya;
5. *Governance* yang menjunjung tinggi kedaulatan hukum;
6. *Governance* yang berdemokrasi dan berdasar pada konsensus;
7. *Governance* yang memiliki sikap profesionalisme dan berkompeten;
8. *Governance* yang responsif dalam setiap kegiatannya;
9. *Governance* yang efisien dan efektif menyangkut penggunaan struktur dan sumber daya;
10. *Governance* yang bersifat desentralisasi;
11. *Governance* yang mau bermitra dengan pihak swasta ataupun masyarakat;
12. *Governance* yang mau bertanggung jawab dalam mengurangi kesenjangan;
13. *Governance* yang mau bertanggung jawab dalam lingkungan hidup.

Dalam kaitannya dengan teori atribusi, pemahaman *good governance* merujuk pada faktor internal yang mempengaruhi perilaku berupa kinerja auditor internal. Pemahaman akan *good governance* dalam diri auditor internal akan menjadi panduan baginya dalam melaksanakan fungsi audit internalnya sesuai dengan etika profesinya. Dengan adanya pemahaman akan *good governance*

dalam dirinya maka auditor internal dapat mengimplementasikannya dalam melaksanakan fungsi audit internalnya.

2.1.8 Kejelasan Peran

Rahman, dkk. (2007) mendefinisikan kejelasan peran sebagai “pemahaman yang tinggi terhadap tujuan suatu pekerjaan dapat memberikan informasi yang relevan terhadap pekerjaan dan motivasi dalam meningkatkan kinerja”. Hinkin dan Schriesheim (2008) menyatakan bahwa “*role clarity refers to the extent to which individuals clearly understand the duties, tasks, objectives and expectations of their work roles*”. Sedangkan Kim, dkk. (2014) mendefinisikan kejelasan peran sebagai “*state of how employees perceive their role in a given*”. Dari ketiga definisi tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kejelasan peran merupakan pemahaman yang dimiliki seorang pekerja mengenai tanggung jawab dalam pekerjaannya yang didapatkan melalui informasi yang diberikan oleh organisasi/instansi tempatnya bekerja sehingga pekerja tersebut dapat melaksanakan perannya dengan lebih efektif.

Evindi (2019) menjabarkan beberapa dimensi dari kejelasan peran, yaitu sebagai berikut.

1. Dimensi strukturalis, merupakan dimensi yang menunjukkan seseorang memahami tugas, tanggung jawab, hak, dan wewenangnya dalam penugasan kerjanya.
2. Dimensi interaksional, merupakan dimensi yang menunjukkan seseorang menerima tugas sesuai dengan latar belakang pendidikannya dan dapat mengatasi hambatan dalam pelaksanaan penugasan kerjanya.

Kejelasan peran menunjukkan bahwa seorang pekerja menyadari tanggung jawab, peran, serta tugasnya dalam organisasi/instansi tempatnya

bekerja dan pekerja tersebut dapat memahami ekspektasi yang diberikan pimpinan kepadanya mengenai kemampuannya dalam melaksanakan tugasnya (Vullings et al., 2020). Auditor internal perlu mengetahui dengan jelas mengenai hal-hal yang menjadi hak dan kewajiban, atau hal-hal yang diharapkan dan tidak diharapkan, untuk mereka laksanakan agar auditor internal dapat melaksanakan perannya dengan baik dan benar (Kurniawan, 2019).

Dalam kaitannya dengan teori atribusi, kejelasan peran merujuk pada faktor internal yang mempengaruhi perilaku berupa kinerja auditor internal. Pemahaman akan tugas dan tanggung jawab yang jelas dalam diri auditor internal akan membantunya memahami fungsinya yang akan mempengaruhi perilaku auditor internal tersebut dalam melakukan kinerjanya. Dengan kejelasan peran akan mendorong harapan untuk melakukan usaha yang baik dalam kinerjanya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian yang telah dilakukan terkait dengan variabel-variabel yang menjadi fokus penelitian yang akan dilakukan. Adapun penelitian-penelitian tersebut dijabarkan pada tabel berikut ini.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Hesti Catur Istiani (2017)	"Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan"	Variabel Dependen: Kinerja Karyawan Variabel Independen: Kompensasi, Motivasi, dan	- Tidak adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. - Adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

		bagian Akuntansi	Komitmen Organisasional	- Tidak adanya pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.
2.	Anggun Ristiyadi dan Rina Trisnawaati (2018)	“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Etika Profesi, Pemahaman <i>Good Governance</i> , dan <i>Locus of Control</i> terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada KAP Kota Yogyakarta dan Surakarta)	Variabel Dependen: Kinerja Auditor Variabel Independen: Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Etika Profesi, Pemahaman <i>Good Governance</i> , dan <i>Locus of Control</i>	- Adanya pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor. - Adanya pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kinerja auditor. - Adanya pengaruh negatif etika profesi terhadap kinerja auditor. - Adanya pengaruh negatif pemahaman <i>good governance</i> terhadap kinerja auditor. - Adanya pengaruh positif <i>locus of control</i> terhadap kinerja auditor.
3.	I Dewa Made Arik Permana Putra dan Desak Ketut Sintaasih (2018)	“Efek Moderasi Skeptisisme Profesional pada Pengaruh Kompetensi	Variabel Dependen: Kinerja Auditor Variabel Independen: Kompetensi dan Kompensasi	- Adanya pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja auditor. - Adanya pengaruh positif dan signifikan

		dan Kompensasi terhadap Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali”	Variabel Moderasi: Skeptisisme Profesional	<p>kompensasi terhadap kinerja auditor.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Adanya pengaruh kuat kompetensi terhadap kinerja auditor karena dukungan skeptisisme profesional. - Adanya pengaruh kuat kompensasi terhadap kinerja auditor karena dukungan skeptisisme profesional.
4.	Raden Dewi Mutia Farida (2018)	“Pengaruh Kejelasan Peran Pegawai terhadap Kinerja pada Lembaga Pendidikan dan Pengembang-an Profesi Indonesia (LP3i) Cabang Cilegaon”	Variabel Dependen: Kinerja Variabel Independen: Kejelasan Peran Pegawai	- Adanya pengaruh signifikan kejelasan peran terhadap kinerja Lembaga Pendidikan dan Pengembangan Profesi (LP3I).

5.	Ferby Mutia Edwy, Amir Hasan, dan Kamaliah (2019)	“Pengaruh Independensi, Motivasi, Komitmen Organisasi, Pengalaman, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Perwakilan Provinsi Riau”	Variabel Dependen: Kinerja Auditor Variabel Independen: Independensi, Motivasi, Komitmen Organisasi, Pengalaman, dan Gaya Kepemimpinan	<ul style="list-style-type: none"> - Adanya pengaruh independensi terhadap kinerja auditor BPKP Perwakilan Provinsi Riau. - Adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja auditor BPKP Perwakilan Provinsi Riau. - Adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor BPKP Perwakilan Provinsi Riau. - Adanya pengaruh pengalaman terhadap kinerja auditor BPKP Perwakilan Provinsi Riau. - Adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor BPKP Perwakilan Provinsi Riau.
6.	Nur Alfiani Ulfa (2020)	“Pengaruh Pendidikan, Pengalaman, dan Penempatan Kerja	Variabel Dependen: Kinerja Karyawan Variabel Independen:	<ul style="list-style-type: none"> - Adanya pengaruh negatif pendidikan terhadap kinerja karyawan. - Adanya pengaruh negatif pengalaman

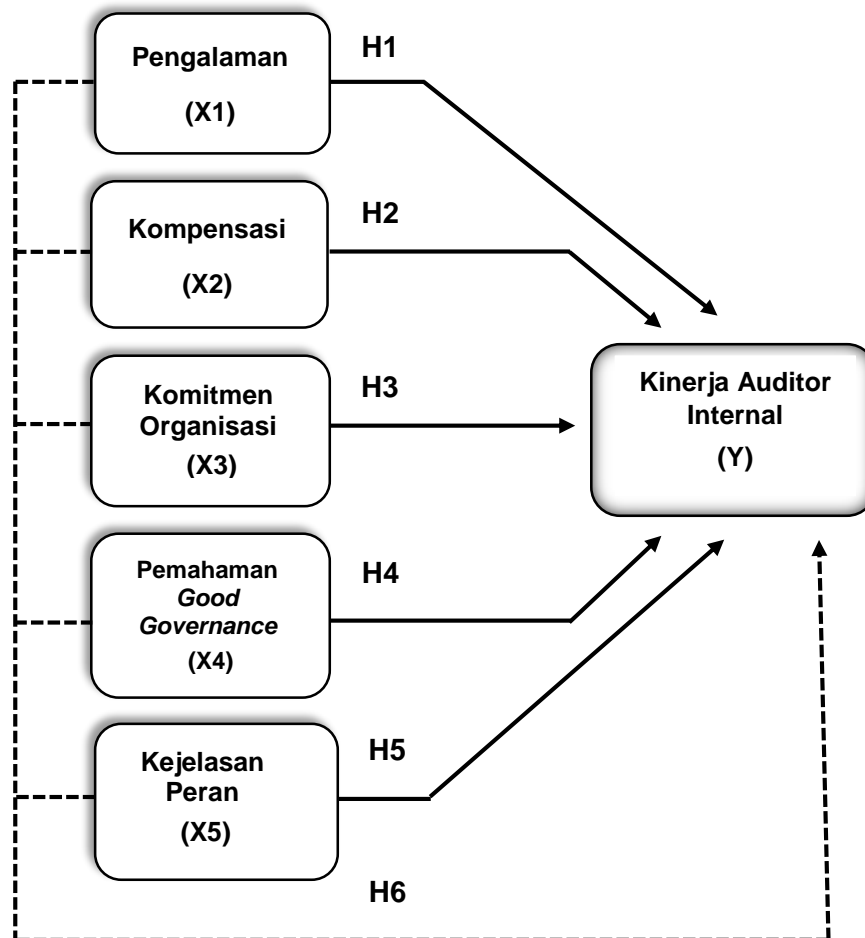
		terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN Persero Unit Khusus Kota Tarakan”	Pendidikan, Pengalaman, dan Penempatan Kerja	terhadap kinerja karyawan. - Adanya pengaruh positif penempatan kerja terhadap kinerja karyawan.
7.	Inta Budi Setya Nusa (2020)	“Pengaruh Independensi, Pemahaman <i>Good Governance</i> Terhadap Kinerja Auditor di Kota Bandung”	Variabel Dependen: Kinerja Auditor Variabel Independen: Independensi, dan Pemahaman <i>Good Governance</i>	- Adanya pengaruh positif independensi terhadap kinerja auditor di KAP Kota Bandung. - Adanya pengaruh positif Pemahaman <i>Good Governance</i> terhadap kinerja auditor di KAP Kota Bandung.
8.	Austin Alexander Parhusip, Vibi Alamsyah, Muh. Fathur Rahman (2020)	“Pengaruh Semangat Kerja, Kejelasan Peran, Fisik Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Potensi Utama”	Variabel Dependen: Kinerja Pegawai Variabel Independen: Semangat Kerja, Kejelasan Peran, Fisik Lingkungan Kerja	- Adanya pengaruh positif semangat kerja terhadap kinerja pegawai. - Adanya pengaruh positif kejelasan peran terhadap kinerja pegawai. - Adanya pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Sumber: data diolah 2021

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian ini berisikan penggambaran mengenai pengaruh pengalaman, kompensasi, komitmen organisasi, pemahaman *good governance*, dan kejelasan peran terhadap kinerja auditor internal, yang di mana kerangka pemikiran ini disusun berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan tujuan penelitian serta tinjauan pustaka yang ada. Kerangka konseptual berisikan penggambaran yang memperlihatkan mengenai hubungan antara variabel independen dan variabel dependen yang dapat dilihat jelas pada Gambar 2.1 dibawah ini. Kelima faktor di bawah ini yang merupakan variabel independen kemudian akan diuji untuk mendapatkan hasil seberapa besar pengaruh ketiga faktor ini terhadap kinerja auditor internal atau variabel dependennya.

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian



2.4 Pengembangan Hipotesis

2.4.1 Pengalaman dan Kinerja Auditor Internal

Pengalaman audit menurut Laloan, dkk. (2021) adalah pengalaman yang dimiliki auditor dalam pelaksanaan tugas pemeriksaan melalui lamanya masa kerja ataupun kuantitas tugas yang telah dikerjakan. Cintyaningsih (2016) menyatakan bahwa auditor yang berpengalaman memiliki potensi yang lebih kecil melakukan kesalahan dibandingkan auditor yang tidak berpengalaman, di mana pengalaman merupakan kunci utama dalam melaksanakan tugas dengan lebih baik. Rosmi dan Syamsir (2020:790) menyatakan bahwa pengelolaan maupun pelaksanaan tugas pekerjaan atau kinerja seseorang sangat berpengaruh oleh banyak atau tidaknya pengalaman yang dimiliki olehnya.

Penelitian Edwy, dkk. (2019) serta Zagoto dan Hayati (2020) yang menunjukkan adanya pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja auditor. Zagoto dan Hayati (2020) mengungkapkan bahwa suatu permasalahan di dalam tugas dapat dengan mudah didapatkan solusi penyelesaiannya karena didukung oleh pengalaman yang banyak. Namun hasil keduanya bertolak belakang dengan hasil penelitian Ulfa (2020) yang menyatakan terdapat pengaruh negatif pengalaman terhadap kinerja seseorang, di mana tingkat pengalaman tinggi seseorang tidak membuatnya giat dalam meningkatkan kinerjanya.

Dari penjelasan dan teori, serta hasil penelitian terdahulu maka diduga terdapat pengaruh positif pengalaman terhadap kinerja auditor internal. Dengan ini hipotesis pertama yang diajukan adalah sebagai berikut.

H1: Pengalaman berpengaruh positif terhadap kinerja auditor internal.

2.4.2 Kompensasi dan Kinerja Auditor Internal

Qustolani (2017) mendefinisikan kompensasi sebagai bentuk balas jasa yang diberikan kepada seorang pekerja atas kontribusi dalam penugasannya, dalam hal ini balas jasa tersebut berbentuk gaji, *reward*, bonus, komisi, atau lainnya. Hiondardjo dan Utami (2019:156) menyatakan bahwa pemberian kompensasi secara adil yang didukung pula oleh lingkungan kerja yang memadai dapat meningkatkan kinerja seseorang. Adanya pemberian kompensasi yang adil kepada auditor internal berupa gaji, tunjangan ataupun bonus yang sesuai dengan tingkat kerja yang telah dilakukan oleh auditor internal dapat meningkatkan kinerjanya dalam melakukan fungsi audit internal.

Penelitian Istiani (2017) menunjukkan tidak adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi. Dalam hal ini dimaksudkan bahwa besar atau kecilnya pemberian kompensasi kepada karyawan akuntansi tersebut tidak berpengaruh besar pada kinerja mereka.

Namun hal tersebut bertolak belakang dengan hasil penelitian Putra dan Sintaasih (2018) di mana menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja auditor, yang berarti kinerja auditor meningkat karena didukung oleh pemberian kompensasi yang sesuai dengan tingkat kerja yang telah dilakukan auditor tersebut. Auditor akan berusaha meningkatkan kinerjanya untuk meningkatkan kompensasi dari yang didapatkan sebelumnya.

Dari penjelasan dan teori, serta hasil penelitian terdahulu maka diduga terdapat pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja auditor internal. Dengan ini hipotesis kedua yang diajukan adalah sebagai berikut.

H2: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor internal.

2.4.3 Komitmen Organisasi dan Kinerja Auditor Internal

Nadapdap (2017) menyatakan komitmen organisasi merupakan bentuk kemauan seorang pekerja untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi/instansi tempatnya bekerja, dengan cara menerima nilai atau tujuan dan berusaha untuk mencapai nilai atau tujuan organisasi/instansi tersebut. Amandani dan Wirakusuma (2017:920-921) menyatakan bahwa auditor memiliki rasa ingin memihak organisasinya, ingin meningkatkan prestasinya, dan mempunyai kepastian yang kuat dalam mewujudkan tujuan organisasinya merupakan ciri-ciri auditor yang mempunyai komitmen organisasi yang tinggi di dalam dirinya. Tingginya komitmen organisasi yang dimiliki auditor internal dapat mendorong auditor internal tersebut dalam melakukan fungsi audit internalnya dengan lebih baik yang mana hal ini juga berpengaruh pada peningkatan kinerjanya.

Hasil penelitian Amandani dan Wirakusuma (2017) menunjukkan adanya pengaruh positif komitmen organisasi dengan kinerja auditor. Dalam hal ini komitmen organisasi yang dimiliki auditor mendorong auditor untuk melakukan fungsinya dengan sungguh-sungguh untuk mempertahankan posisinya saat ini. Hasil penelitian Edwy, dkk. (2019) mendukung hasil dari penelitian Amandani dan Wirakusuma (2017) tersebut bahwa adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor BPKP Perwakilan Provinsi Riau, namun tidak mendukung hasil penelitian Istiani (2017) yang menyatakan hal yang sebaliknya.

Dari penjelasan dan teori, serta hasil penelitian terdahulu maka diduga terdapat pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kinerja auditor internal. Dengan ini hipotesis ketiga yang diajukan adalah sebagai berikut.

H3: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor internal.

2.4.4 Pemahaman *Good Governance* dan Kinerja Auditor Internal

Tulle, dkk. (2018) mendefinisikan *good governance* sebagai bentuk penyelenggaraan kegiatan manajemen dengan menjalankannya sesuai prinsip demokrasi, efisien, pelaporan kegiatan yang wajar, serta melibatkan masyarakat dalam pengambilan keputusan. Pemahaman *good governance* yang baik oleh auditor dapat mempengaruhi pencapaian tujuan akhir yang dikehendaki bersama melalui fungsi audit yang profesional, yang dalam hal ini berarti kinerja yang dicapai termasuk tinggi (Rismayanti dan Hutnaleontina, 2020). Pemahaman *good governance* yang baik dapat menjadi panduan bagi auditor internal dalam melaksanakan fungsi audit internalnya sesuai dengan etika profesinya.

Hasil penelitian Nusa (2020) bahwa adanya pengaruh positif pemahaman *good governance* terhadap kinerja auditor di KAP Kota Bandung, yang artinya bahwa auditor dapat membuat lingkungan kerja yang baik sehingga pelaksanaan fungsi audit dan kinerjanya juga semakin baik dikarenakan oleh adanya dukungan pemahaman *good governance* yang baik. Namun hal tersebut bertolak belakang dengan hasil penelitian Ristiyadi dan Trisnawaati (2018) yang menyatakan terdapat pengaruh negatif pemahaman *good governance* terhadap kinerja auditor, di mana semakin tinggi pemahaman *good governance* maka semakin rendah kinerja auditor.

Dari penjelasan dan teori, serta hasil penelitian terdahulu maka diduga terdapat pengaruh positif pemahaman *good governance* terhadap kinerja auditor internal. Dengan ini hipotesis keempat yang diajukan adalah sebagai berikut.

H4: Pemahaman *good governance* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor internal.

2.4.5 Kejelasan Peran dan Kinerja Auditor Internal

Kejelasan peran menurut Rahman, dkk. (2007) adalah pemahaman yang tinggi mengenai suatu pekerjaan dapat memberikan informasi yang relevan dalam meningkatkan kinerja. Kinerja dapat meningkat apabila terdapat kejelasan peran yang dapat mendorong harapan dari dilakukannya suatu usaha dalam kinerjanya, sehingga ketidakjelasan peran dapat menghambat keefektifan suatu pekerjaan yang dalam hal ini terdapat ketidakefisienan usaha dan bimbingan tugas sehingga berakibat pada turunnya kinerja yang dilakukan (Sartika, 2017:6). Seorang auditor internal perlu memahami tugas dan perannya dalam fungsi audit internal sehingga dapat melakukan tanggung jawabnya dengan baik dan bersungguh-sungguh dan menghasilkan kinerja audit internal yang baik.

Hasil penelitian Farida (2018) menunjukkan adanya pengaruh kejelasan peran terhadap kinerja Lembaga Pendidikan dan Pengembangan Profesi (LP3I). Hasil tersebut didukung Parhusip, dkk. (2020) yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif kejelasan peran terhadap kinerja pegawai, artinya adalah kinerja seseorang dapat meningkat karena didukung oleh kejelasan peran dalam tugas dan tanggung jawabnya.

Dari penjelasan dan teori, serta hasil penelitian terdahulu maka diduga terdapat pengaruh positif kejelasan peran terhadap kinerja auditor internal. Dengan ini hipotesis kelima yang diajukan adalah sebagai berikut.

H5: Kejelasan peran berpengaruh positif terhadap kinerja auditor internal.

2.4.6 Pengalaman, Kompensasi, Komitmen Organisasi, Pemahaman *Good Governance*, Kejelasan Peran, dan Kinerja Auditor Internal

Setelah hipotesis-hipotesis di atas mengenai pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja auditor internal sebagai variabel dependen, peneliti juga menduga terdapat pengaruh pengalaman, kompensasi, komitmen organisasi, pemahaman *good governance*, kejelasan peran secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja auditor internal. Dengan ini hipotesis keenam yang diajukan adalah sebagai berikut.

H6: Pengalaman, Kompensasi, Komitmen Organisasi, Pemahaman *Good Governance*, dan Kejelasan Peran secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor Internal.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yang dilakukan dengan sistematis. *Hypothesis Testing* atau uji hipotesis merupakan tujuan dari penelitian ini, di mana akan dilakukan uji yang menunjukkan hubungan antara variabel dependen dan variabel independen. Penelitian ini menggunakan responden auditor internal. Adapun variabel-variabel yang mencakup penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Variabel independen (X) yang terdiri atas pengalaman, kompensasi, komitmen organisasi, pemahaman *good governance*, dan kejelasan peran.
2. Variabel dependen (Y) yaitu kinerja auditor internal.

3.2 Tempat dan Waktu

Penelitian ini dilakukan pada Inspektorat Daerah Kota Makassar dan Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Inspektorat adalah instansi auditor internal pemerintahan yang merupakan badan kerja yang melakukan pengawasan secara internal di dalam lingkungan pemerintahan. Alasan peneliti memilih auditor internal di inspektorat untuk diteliti karena perlu untuk meninjau kembali faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor internal pemerintah untuk mengetahui faktor apa saja yang mungkin meningkatkan atau mungkin menurunkan kinerja auditor internal pemerintahan tersebut. Dalam hal ini apakah faktor tersebut dapat membantu auditor internal inspektorat dalam peningkatan kinerjanya sehingga dapat melaksanakan fungsi audit internalnya dengan lebih baik dari sebelumnya. Waktu penelitian dimulai dari bulan Februari sampai dengan Maret tahun 2022.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi Penelitian

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh auditor internal yang bekerja di Inspektorat Daerah Kota Makassar dan Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Populasi auditor internal di Inspektorat Daerah Kota Makassar adalah sebanyak 36 orang, sedangkan populasi auditor internal di Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan adalah sebanyak 60 orang. Sehingga total populasi pada penelitian ini adalah sebanyak 96 orang.

3.3.2 Sampel Penelitian

Metode yang digunakan untuk menentukan sampel dalam penelitian ini adalah metode *purposive sampling* yang merupakan teknik pengumpulan sampel berdasarkan pertimbangan dan kriteria tertentu. Dalam hal ini kriteria yang digunakan untuk menentukan sampel ini adalah sebagai berikut.

1. Auditor internal yang telah memiliki pengalaman bekerja sebagai auditor internal di Inspektorat Daerah masing-masing minimal 2 tahun.
2. Auditor internal yang telah mengikuti pelatihan (diklat dan bimbingan teknik) sebagai auditor internal.

Alasan digunakannya kriteria tersebut adalah karena pengalaman sebagai auditor internal selama 2 tahun dirasa cukup untuk membantu auditor beradaptasi dengan lingkungan kerjanya. Lalu, dikarenakan terdapat variabel pengalaman dalam penelitian ini yang berarti memerlukan responden yang sesuai dengan kriteria pengalaman tersebut. Kemudian, auditor internal yang telah melakukan pendidikan, pelatihan, diklat, dan bimbingan teknik sebagai auditor internal akan membantu peningkatan fungsi audit internalnya.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan untuk penelitian ini merupakan data nominal dan data ordinal. Peneliti kemudian mengumpulkan data yang menjelaskan mengenai pengalaman, sikap, dan karakteristik masing-masing individu yang menjadi responden penelitian ini. Data primer merupakan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, di mana data ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada auditor-auditor internal Inspektorat Daerah Kota Makassar dan Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah *field-study research* atau penelitian lapangan yang menggunakan kuesioner. Kuesioner berupa susunan daftar pertanyaan tertulis yang diberikan kepada para responden, dimana peneliti akan mengantarkan kuesioner tersebut secara langsung kepada auditor-auditor internal Inspektorat Daerah Kota Makassar dan Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan untuk memperoleh tanggapan dan juga respon dari para responden tersebut yang kemudian peneliti akan mengumpulkan kuesioner tersebut kembali setelah para responden mengisinya.

3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.6.1 Pengalaman (X1)

Pengalaman merupakan gabungan antara tingkat pendidikan resmi maupun tidak resmi dengan lamanya waktu dalam melakukan pekerjaan dimana kedua hal ini akan membawa pada berkembangnya potensi seseorang dalam pekerjaannya. Pengalaman diukur menggunakan indikator adopsi dari Dewi (2016) adalah sebagai berikut.

1. Lama waktu atau masa kerja, auditor internal dapat melaksanakan fungsi dan tugasnya dengan baik serta mampu menghadapi segala persoalan dalam kerjanya apabila memiliki masa yang lama bekerja sebagai auditor internal.
2. Banyaknya penugasan yang diselesaikan, auditor internal dapat dikatakan memiliki pengalaman yang cukup untuk membantu pelaksanaan fungsinya dengan baik apabila telah menyelesaikan banyak penugasan yang diberikan.
3. Banyaknya klien yang telah diaudit, auditor internal dapat dikatakan memiliki pengalaman yang cukup untuk membantu pelaksanaan fungsinya dengan baik apabila telah mengaudit banyak jenis instansi.

3.6.2 Kompensasi (X2)

Kompensasi merupakan bentuk balasan yang diberikan perusahaan atau instansi kepada karyawan dan pekerjanya atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan yang dalam hal ini dapat berbentuk uang atau barang. Kompensasi diukur menggunakan indikator adopsi dari Mujanah (2019) sebagai berikut.

1. Gaji, merupakan bentuk hak yang diterima oleh auditor internal sesuai dengan pelaksanaan fungsi audit internalnya.
2. Insentif atau bonus, merupakan tambahan yang diberikan pada auditor internal diluar dari gaji atas pelaksanaan fungsi audit internalnya.
3. Tunjangan, merupakan tambahan yang diberikan pada auditor internal yang bersifat finansial maupun non-finansial.
4. Fasilitas, merupakan tambahan yang diberikan pada auditor internal yang bersifat non-finansial dan tidak langsung.

3.6.3 Komitmen Organisasi (X3)

Komitmen organisasi merupakan keinginan pekerja dalam mempertahankan keanggotaannya dalam sebuah organisasi/instansi dengan selalu berusaha dalam melaksanakan tugasnya dalam rangka mencapai tujuan atau sasaran organisasi tersebut. Komitmen organisasi diukur menggunakan indikator adopsi dari Sapitri dan Suryalena (2016) sebagai berikut.

1. Komitmen afektif, adalah adanya kebahagiaan dan kebanggaan dalam diri auditor internal terhadap instansi/organisasi tempatnya bekerja.
2. Komitmen kontinuan, adalah adanya keterikatan, merasa memiliki, dan bergantung dalam diri auditor internal terhadap instansi/organisasi tempatnya bekerja.
3. Komitmen normatif, adalah adanya rasa tanggung jawab dan memiliki rasa setia dalam diri auditor internal terhadap instansi/organisasi tempatnya bekerja.

3.6.4 Pemahaman *Good Governance* (X4)

Good governance adalah wujud kegiatan penyelenggaraan pemerintahan yang bersifat taat dan bertanggung jawab terhadap norma dan prinsip negara yang demokratis sehingga menciptakan aktivitas yang dapat menjunjung cita-cita negara yang diinginkan bersama. Pemahaman *good governance* diukur menggunakan indikator adopsi dari Utomo (2012) sebagai berikut.

1. Supremasi hukum, adanya kepatuhan auditor internal terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku umum.
2. Akuntabilitas, adanya pertanggungjawaban auditor internal atas kegiatan yang dilakukannya sehingga dapat menciptakan kinerja yang berkesinambungan.

3. **Transparansi**, auditor internal transparan dalam mengungkapkan informasi yang berhubungan kepada para pemangku kepentingan dan masyarakat sehingga dapat menciptakan objektivitas di dalamnya.
4. **Profesionalisme**, adanya keahlian profesional yang dimiliki auditor internal atas segala tanggung jawab penugasan yang diberikan.
5. **Partisipasi**, adanya campur tangan semua bagian dari instansi dalam pengambilan keputusan dan kebijakan serta membuka diri atas kritikan dan saran dari masyarakat.

3.6.5 Kejelasan Peran (X5)

Kejelasan peran merupakan pemahaman yang dimiliki seorang pekerja mengenai tanggung jawab dalam pekerjaannya yang didapatkan melalui informasi yang diberikan oleh organisasi/instansi tempatnya bekerja sehingga pekerja tersebut dapat melaksanakan perannya dengan lebih efektif. Kejelasan peran diukur menggunakan indikator adopsi dari Evindi (2019) adalah sebagai berikut.

1. **Dimensi strukturalis**, auditor internal memahami tugas, tanggung jawab, hak, dan wewenangnya dalam penugasan kerjanya.
2. **Dimensi interaksional**, auditor internal menerima tugas sesuai dengan latar belakang pendidikannya dan dapat mengatasi hambatan dalam pelaksanaan penugasan kerjanya.

3.6.6 Kinerja Auditor Internal (Y)

Kinerja auditor internal merupakan suatu hasil dari bentuk kemauan atau niat seorang atau sekelompok auditor internal dalam melakukan tugasnya yang berupa pemeriksaan dan pengendalian terhadap laporan keuangan, catatan

akuntansi, dan ketaatan manajemen puncak. Kinerja auditor internal diukur menggunakan indikator adopsi dari Robbins (2012) sebagai berikut.

1. Kualitas kerja, seberapa besar kemampuan auditor internal dalam melaksanakan fungsi audit internalnya.
2. Kuantitas kerja, seberapa banyak tugas yang telah dilaksanakan oleh auditor internal dalam fungsi audit internalnya.
3. Ketepatan waktu, seberapa tepat waktu auditor internal dalam menyelesaikan tugas fungsi audit internalnya.

3.7 Instrumen Penelitian

Kuesioner digunakan dalam penelitian ini sebagai instrumen penelitiannya yang dalam hal ini peneliti mendistribusikannya secara langsung. Kuesioner ini berisikan pertanyaan-pertanyaan yang terdiri atas identitas responden (nama, usia, jenis kelamin, jabatan, lamanya bekerja, serta pendidikan terakhir yang ditempuh) dan juga pernyataan mengenai variabel yang diteliti yaitu pengalaman, kompensasi, komitmen organisasi, pemahaman *good governance*, dan kejelasan peran terhadap variabel kinerja auditor internal. Kuesioner tersebut menggunakan skala likert dengan nilai 1 sampai dengan 5. Untuk pernyataan positif berurut dari 1 (Sangat Tidak Setuju), 2 (Tidak Setuju), 3 (Ragu-ragu), 4 (Setuju), dan 5 (Sangat Setuju). Lalu, untuk pernyataan negatif berurut dari 1 (Sangat Setuju), 2 (Setuju), 3 (Ragu-ragu), 4 (Tidak Setuju), dan 5 (Sangat Tidak Setuju).

3.8 Analisis Data

Untuk melakukan analisis data digunakan aplikasi perangkat lunak *Statistical Package for Social Science (SPSS) for Windows* untuk menunjang proses ini, kemudian metode yang diterapkan dalam penganalisisan data ini

adalah metode analisis statistik dengan analisis regresi linear berganda. Terdapat 3 tahap yang digunakan untuk analisis data dalam penelitian ini, yaitu pengujian kualitas data, pengujian asumsi klasik, dan pengujian hipotesis.

3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif

Metode statistik deskriptif memiliki tujuan untuk memberikan deskripsi atau gambaran mengenai persepsi responden terhadap variabel-variabel penelitian. Skala likert instrumen penelitian digunakan sebagai acuan analisis statistik deskriptif, di mana dilakukan interpretasi nilai rata-rata dari masing-masing variabel. Dasar interpretasi nilai rata-rata mengacu pada interpretasi skor oleh Stemple, *et al.* (2004) sebagai berikut ini.

Tabel 3.1 Dasar Interpretasi Skor Stemple *et al.*, 2004

No.	Nilai/Skor	Interpretasi
1.	1 – 1,8	Buruk
2.	> 1,8 – 2,5	Kurang
3.	> 2,5 – 3,4	Cukup
4.	>3,4 – 4,2	Baik
5.	> 4,2 – 5,0	Sangat Baik

Sumber: Stemple, *et al.* (2004)

3.8.2 Uji Kualitas Data

Dalam melakukan uji kualitas data diperlukan instrumen penelitian yang dapat mengukur indikator yang sesuai untuk diukur atau bersifat absah/valid (*validity*) dan indikator variabel juga haruslah memberikan hasil yang akurat dan juga stabil sehingga dapat dikatakan andal (*reliable*). Hal ini berarti diperlukannya pengujian validitas data dan juga pengujian reliabilitas data.

3.8.2.1 Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen berupa kuesioner yang digunakan dalam penelitian itu bersifat absah/valid. Ghozali (2016) menyatakan bahwa suatu instrumen dapat dikatakan valid apabila instrumen tersebut menjelaskan apa yang ingin diukur dalam instrumen tersebut, dalam hal ini kriterianya adalah apabila nilai signifikansi menunjukkan hasil $< 0,05$ maka menunjukkan pola distribusi data yang normal maka instrumen tersebut dikatakan valid.

3.8.2.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengukur keandalan dari indikator variabel yang ada dalam kuesioner penelitian. Ghozali (2016) menyatakan suatu variabel dikatakan reliabel jika jawaban yang didapatkan konsisten dari waktu ke waktu. Dalam hal ini kriterianya menggunakan *Cronbach Alpha* (α) yang jika nilainya $> 0,60$ maka variabel tersebut dikatakan reliabel.

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

Dilakukannya pengujian asumsi klasik adalah untuk menguji apakah adanya distribusi yang normal terhadap variabel independen (X) dan juga variabel dependen (Y). Uji asumsi klasik terdiri atas 3 pengujian, yaitu uji normalitas, uji heterokedastisitas dan uji multikolinieritas.

3.8.3.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) baik secara masing-masing atau bersamaan memiliki distribusi yang normal di dalam sebuah model regresi. Ghozali (2016)

menyatakan dengan melihat grafik histogram yang terdapat perbandingan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal, normalitas dapat dideteksi. Uji statistik *Kolmogorov Smirnov (K-S)* digunakan untuk pengujian normalitas residual, yang dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut.

1. Jika nilai signifikansi menunjukkan hasil $> 0,05$ maka menunjukkan pola distribusi data yang normal.
2. Jika nilai signifikansi menunjukkan hasil $< 0,05$ maka menunjukkan pola distribusi data yang tidak normal (Ghozali, 2016).

3.8.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui sama atau tidaknya varian pada residual dari satu observasi atau pengamatan ke observasi lainnya di dalam sebuah model regresi. Ghozali (2016) menyatakan tidak adanya heteroskedastisitas menunjukkan model regresi yang baik. Uji *Glejser* digunakan untuk menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas, di mana jika variabel independen (X) berpengaruh secara signifikan statistik terhadap variabel dependen (Y) maka dapat dikatakan terindikasi heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut.

1. Jika nilai signifikansi menunjukkan hasil $> 0,05$ maka berarti tidak terdapat heteroskedastisitas.
2. Jika nilai signifikansi menunjukkan hasil $< 0,05$ maka berarti terdapat heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).

3.8.3.3 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui korelasi yang tinggi antar variabel-variabel independen (X) itu ada atau tidak dalam sebuah model regresi. Ghozali (2016) menyatakan bila tidak terjadi korelasi antar variabel independen (X) maka model regresi tersebut dikatakan baik atau tidak terdapat multikolinieritas. Perlu dilihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)* untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas yang batasan umumnya adalah sebagai berikut.

1. Jika nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10 maka artinya tidak terdapat multikolinieritas.
2. Jika nilai *tolerance* < 0,10 dan VIF > 10 maka artinya terdapat multikolinieritas (Ghozali, 2016).

3.8.4 Pengujian Hipotesis

3.8.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Dilakukannya analisis regresi linear berganda untuk mengetahui dan menghitung besarnya pengaruh antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y), dalam hal ini diukur melalui koefisien regresi yang menghubungkan antara variabel independen yang terdiri atas pengalaman (X1), kompensasi (X2), komitmen organisasi (X3), pemahaman *good governance* (X4), dan kejelasan peran (X5) dan variabel dependen yaitu kinerja auditor (Y). Persamaan yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4 + \beta_5X_5 + e$$

Keterangan:

Y	: Kinerja Auditor Internal
α	: Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5$: Koefisien Regresi
X1	: Pengalaman
X2	: Kompensasi
X3	: Komitmen Organisasi
X4	: Pemahaman <i>Good Governance</i>
X5	: Kejelasan peran
e	: <i>Term of Error</i>

3.8.4.2 Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh yang ada antara masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) yang ada dalam penelitian ini. Yang menjadi dasar dari pengambilan keputusan dalam pengujian t adalah sebagai berikut.

1. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis diterima, variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) secara signifikan.
2. Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis ditolak, variabel independen (X) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) secara signifikan (Ghozali, 2016).

3.8.4.3 Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh yang ada antara variabel independen (X) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y) yang ada

dalam penelitian ini. Yang menjadi dasar dari pengambilan keputusan dalam pengujian F adalah sebagai berikut.

1. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis diterima, variabel independen (X) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) secara signifikan.
2. Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis ditolak, variabel independen (X) secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) secara signifikan (Ghozali, 2016).

3.8.4.4 Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Koefisien Determinasi (R²) dilakukan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen (X₁, X₂, X₃, X₄, X₅) terhadap variabel dependen (Y). Ghozali (2016) menyatakan apabila nilai koefisien determinasi (Adjusted R²) semakin besar atau mendekati nilai 1 ($0 < R^2 < 1$) maka berarti kemampuan variabel independen (X) semakin besar dalam menerangkan variabel dependen (Y), dan sebaliknya.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Inspektorat Daerah Kota Makassar

Inspektorat Daerah Kota Makassar merupakan “unsur pengawas penyelenggaraan pemerintah daerah yang dipimpin oleh Inspektur yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah” berdasarkan Peraturan Walikota Makassar Nomor 81 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Inspektorat Daerah.

Visi Inspektorat Daerah Kota Makassar adalah “Terwujudnya penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan berwibawa melalui pengawasan yang efektif dan profesional”. Misi Inspektorat Daerah Kota Makassar adalah sebagai berikut.

1. Menata kelembagaan dan menciptakan sistem dan prosedur pengawasan yang efektif dan efisien.
2. Meningkatkan kualitas hasil pengawasan.
3. Meningkatkan SDM, etika, dan moralitas aparat pengawasan.
4. Mewujudkan aparatur pengawasan yang profesional, akuntabel, efektif, efisien, dan responsif.

4.1.2 Gambaran Umum Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan

Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan merupakan “lembaga pengawas internal yang berkewajiban mengawal Penyelenggaraan Pemerintah Daerah dalam bentuk pembinaan dan pengawasan” berdasarkan Peraturan

Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 6 Tahun 2013 tentang Perubahan Ketiga atas Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 9 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Lembaga Teknis Daerah dan Lembaga lain Provinsi Sulawesi Selatan.

Visi Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan adalah “Menjadi Lembaga Pengawasan Internal yang Profesional dan Responsif untuk Terselenggaranya Tata Kelola Pemerintah yang Baik”. Misi Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan adalah sebagai berikut.

1. Mendorong peningkatan kinerja penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah dan peningkatan akuntabilitas pengelolaan keuangan pemerintah daerah.
2. Mendorong peran serta masyarakat terhadap pelaksanaan pengawasan penyelenggaraan pemerintah daerah dan pengelolaan keuangan pemerintah daerah.
3. Meningkatkan kapasitas sumber daya aparatur pengawasan, tata laksana dan, kelembagaan pengawasan.

4.1.3 Struktur Organisasi Inspektorat Daerah Kota Makassar dan Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan

Berdasarkan Peraturan Walikota Makassar Nomor 81 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Inspektorat Daerah; dan Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 6 Tahun 2013 tentang Perubahan Ketiga atas Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 9 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Lembaga Teknis Daerah dan Lembaga lain

Provinsi Sulawesi Selatan; susunan struktur organisasi inspektorat daerah terdiri atas.

1. Inspektur.
2. Sekretariat, terdiri atas:
 - a. Subbagian Perencanaan;
 - b. Subbagian Evaluasi dan Pelaporan;
 - c. Subbagian Umum.
3. Inspektur Pembantu Wilayah I.
4. Inspektur Pembantu Wilayah II.
5. Inspektur Pembantu Wilayah III.
6. Inspektur Pembantu Wilayah IV.
7. Kelompok Jabatan Fungsional.

4.2 Deskripsi Sampel Penelitian

4.2.1 Deskripsi Pengumpulan Data

Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah auditor internal Inspektorat Daerah Kota Makassar dan Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Data pada penelitian ini berupa data primer yang diperoleh melalui penyebaran langsung kuesioner kepada auditor internal Inspektorat Daerah Kota Makassar dan auditor Internal Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Jumlah data yang diperoleh adalah sebanyak 64 data, namun terdapat 12 data yang terindikasi sebagai *outlier* yang mempengaruhi normalitas pengujian asumsi klasik. Oleh karena itu, data *outlier* tersebut dihapus dari sampel penelitian agar data berdistribusi normal dengan metode pendeteksian *outlier casewise diagnostic*. Adapun rincian penyebaran kuesioner tersebut dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.1 Rincian Penyebaran Kuesioner

Keterangan	Jumlah Rangkap	Persentase
Kuesioner yang terdistribusi		
- Inspektorat Daerah Kota Makassar	30	43%
- Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan	40	57%
Total	70	100%
Kuesioner yang dikembalikan		
- Inspektorat Daerah Kota Makassar	24	34%
- Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan	40	57%
Total	64	91%
Kuesioner yang tidak dikembalikan		
- Inspektorat Daerah Kota Makassar	6	9%
- Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan	0	0%
Total	6	9%
Outlier	12	17%
Kuesioner yang dapat diolah	52	74%

Sumber: data primer yang diolah, 2022

4.2.2 Deskripsi Responden

Deskripsi responden berguna untuk menggambarkan demografi responden sesuai dengan karakteristiknya. Adapun demografi responden tersebut diklasifikasikan berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, lama bekerja, jabatan, PPAK yang ditempuh, dan latar pendidikan terakhir yang dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.2 Demografi Responden Penelitian

Keterangan	Jumlah Responden	Persentase
Usia		
- 20-30 tahun	0	0.0%
- 31-40 tahun	29	55.8%
- 41-50 tahun	16	30.8%

- >50 tahun	7	13.5%
Total	52	100.0%
Jenis Kelamin		
- Pria	24	46.2%
- Wanita	28	53.8%
Total	52	100.0%
Pendidikan Terakhir		
- D3	1	1.9%
- S1	28	53.8%
- S2	23	44.2%
- S3	0	0.0%
Total	52	100.0%
Lama Bekerja		
- 2-5 tahun	1	1.9%
- 6-10 tahun	19	36.5%
- 11-20 tahun	24	46.2%
- >20 tahun	8	15.4%
Total	52	100.0%
Jabatan		
- Auditor Madya	11	21.2%
- Auditor Muda	20	38.5%
- Auditor Pertama	14	26.9%
- Auditor Penyelia	7	13.5%
Total	52	100.0%
PPAK yang ditempuh		
- Sudah	5	9.6%
- Belum	47	90.4%
Total	52	100.0%
Latar Pendidikan Terakhir		
- D3 Akuntansi	1	1.9%
- S1 Akuntansi	13	25.0%
- S1 Ekonomi Manajemen Keuangan Perbankan	1	1.9%
- S1 Hukum	5	9.6%
- S1 Ilmu Pemerintahan	2	3.8%

- S1 Manajemen	3	5.8%
- S1 Psikologi	3	5.8%
- S1 Sosial Politik	1	1.9%
- S2 Akuntansi	4	7.7%
- S2 Hukum	2	3.8%
- S2 Keuangan Daerah	1	1.9%
- S2 Manajemen	19	17.3%
- S2 Manajemen Keuangan	1	1.9%
- S2 Manajemen Perencanaan	3	5.8%
- S2 MSDM	3	5.8%
Total	52	100.0%
Pelatihan		
- Sudah	52	100,0%
- Belum	0	0%
Total	52	100,0%

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa karakteristik reponden penelitian ini sebagai berikut.

1. Sebagian besar responden berusia 31-40 tahun sebanyak 29 orang (55,8%), berusia 41-50 tahun sebanyak 16 orang (30,8%), dan berusia di atas 50 tahun sebanyak 7 orang (13,5%).
2. Responden dengan jenis kelamin pria sebanyak 24 orang (46,2%) dan jenis kelamin wanita sebanyak 28 orang (53,8%).
3. Hanya terdapat satu responden dengan pendidikan terakhir D3 (1,9%). Sebagian besar responden berpendidikan terakhir S1 sebanyak 28 orang (53,8%) dan berpendidikan terakhir S2 sebanyak 23 orang (44,2%).
4. Hanya terdapat satu responden dengan lama bekerja 2-5 tahun (1,9%). Responden dengan lama bekerja 6-10 tahun sebanyak 19 orang (36,5%), lama bekerja 11-20 tahun sebanyak 24 orang (46,2%), dan lama bekerja di atas 20 tahun sebanyak 8 orang (15,4%).

5. Terdapat 11 orang responden dengan jabatan auditor madya (21,2%), sebanyak 20 orang dengan jabatan auditor muda (38,5%), 14 orang dengan jabatan auditor pertama (26,9%), dan 7 orang dengan jabatan auditor penyelia (13,5%).
6. Hanya 5 orang responden yang telah menjalani PPAK (9,6%), sisanya sebanyak 47 orang belum menjalani PPAK (90,4%).
7. Responden dengan latar pendidikan terakhir D3 Akuntansi, S1 Ekonomi Manajemen Keuangan Perbankan, S1 Sosial Politik, S2 Keuangan Daerah, S2 Manajemen Keuangan masing-masing sebanyak 1 orang (1,9%), S1 Akuntansi sebanyak 13 orang (25%), S1 Hukum sebanyak 5 orang (9,6%), S1 Ilmu Pemerintahan sebanyak 2 orang (3,8%), S1 Manajemen sebanyak 3 orang (5,8%), S1 Psikologi sebanyak 3 orang (5,8%), S2 Akuntansi sebanyak 4 orang (7,7%), S2 Hukum sebanyak 2 orang (3,8%), S2 Manajemen sebanyak 9 orang (17,3%), S2 Manajemen Perencanaan sebanyak 3 orang (5,8%), dan S2 MSDM sebanyak 3 orang (5,8%).
8. Seluruh responden telah menjalani pelatihan, diklat, atau bimbingan teknis (100%).

4.3 Analisis Statistik Deskriptif

Penelitian ini menggunakan 6 variabel yang terdiri atas pengalaman (X1), kompensasi (X2), komitmen organisasi (X3), pemahaman *good governance* (X4), kejelasan peran (X5), dan kinerja auditor internal (Y). Adapun hasil analisis statistik deskriptif variabel-variabel tersebut dapat dilihat pada tabel-tabel berikut.

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Pengalaman

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Item	Var.
X1.1	-	-	-	-	1	1.9	40	76.9	11	21.2	4.19	4.14
X1.2	-	-	-	-	1	1.9	41	78.8	10	19.2	4.17	
X1.3	-	-	-	-	-	-	45	86.5	7	13.5	4.13	
X1.4	-	-	2	3.8	-	-	44	84.6	6	11.5	4.04	
X1.5	-	-	-	-	-	-	35	67.3	17	32.7	4.33	
X1.6	-	-	-	-	-	-	41	78.8	11	21.2	4.21	
X1.7	-	-	2	3.8	3	5.8	44	84.6	3	5.8	3.92	
X1.8	-	-	-	-	1	1.9	44	84.6	7	13.5	4.12	
X1.9	-	-	-	-	-	-	43	82.7	9	17.3	4.17	
X1.10	-	-	1	1.9	1	1.9	42	80.8	8	15.4	4.10	

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Dari tabel di atas menunjukkan item pernyataan X1.5 mengenai “banyaknya tugas audit membutuhkan ketelitian dalam menyelesaikannya” memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,33 dan item pernyataan X1.7 mengenai “banyaknya tugas yang diterima memberikan kesempatan untuk belajar dari kegagalan sebelumnya yang dialami” memiliki nilai rata-rata terendah sebesar 3,92. Nilai rata-rata dari variabel pengalaman bernilai 4,14 di mana mengacu pada interpretasi skor menurut Stemple et al. (2004) (tabel 3.1 Dasar Interpretasi Skor Stemple et al., 2004) diinterpretasikan baik.

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kompensasi

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Item	Var.
X2.1	-	-	5	9.6	14	26.9	30	57.7	3	5.8	3.60	3,64
X2.2	-	-	3	5.8	9	17.3	37	71.2	3	5.8	3.77	
X2.3	-	-	4	7.7	5	9.6	41	78.8	2	3.8	3.79	
X2.4	-	-	10	19.2	11	21.2	27	51.9	4	7.7	3.48	
X2.5	-	-	8	15.4	14	26.9	26	50.0	4	7.7	3.50	
X2.6	-	-	9	17.3	18	34.6	21	40.4	4	7.7	3.38	

X2.7	-	-	6	11.5	19	36.5	24	46.2	3	5.8	3.46
X2.8	-	-	-	-	8	15.4	39	75.0	5	9.6	3.94
X2.9	-	-	3	5.8	10	19.2	35	67.3	4	7.7	3.77
X2.10	-	-	4	7.7	12	23.1	33	63.5	3	5.8	3.67
X2.11	6	11.5	27	51.9	16	30.8	3	5.8	-	-	3.96

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Dari tabel di atas menunjukkan item pernyataan X2.11 yang negatif mengenai “saya kurang memperoleh kepuasan terhadap pekerjaan yang saya lakukan saat ini” memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,96 dan item pernyataan X2.6 mengenai “besaran bonus yang saya terima sesuai dengan pencapaian hasil kerja saya” memiliki nilai rata-rata terendah sebesar 3,38. Nilai rata-rata dari variabel kompensasi bernilai 3,64 di mana mengacu pada interpretasi skor menurut Stemple et al. (2004) (tabel 3.1 Dasar Interpretasi Skor Stemple et al., 2004) diinterpretasikan baik.

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Item	Var.
X3.1	-	-	2	3.8	2	3.8	44	84.6	4	7.7	3.96	3.82
X3.2	-	-	1	1.9	3	5.8	43	82.7	5	9.6	4.00	
X3.3	-	-	-	-	3	5.8	42	80.8	7	13.5	4.08	
X3.4	-	-	-	-	1	1.9	44	84.6	7	13.5	4.12	
X3.5	1	1.9	-	-	7	13.5	38	73.1	6	11.5	3.92	
X3.6	-	-	1	1.9	8	15.4	38	73.1	5	9.6	3.90	
X3.7	11	21.2	34	65.4	5	9.6	2	3.8	-	-	4.04	
X3.8	1	1.9	13	25.0	11	21.2	24	46.2	3	5.8	3.29	
X3.9	2	3.8	8	15.4	8	15.4	30	57.7	4	7.7	3.50	
X3.10	4	7.7	7	13.5	11	21.2	27	51.9	3	5.8	3.35	

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Dari tabel di atas menunjukkan item pernyataan X3.4 mengenai “saya merasa menjadi bagian dari organisasi/instansi tempat saya bekerja” memiliki nilai

rata-rata tertinggi sebesar 4,12 dan item pernyataan X3.8 mengenai “saya merasa tidak berkomitmen jika meninggalkan organisasi/instansi tempat saya bekerja” memiliki nilai rata-rata terendah sebesar 3,29. Nilai rata-rata dari variabel komitmen organisasi bernilai 3,82 di mana mengacu pada interpretasi skor menurut Stemple et al. (2004) (tabel 3.1 Dasar Interpretasi Skor Stemple et al., 2004) diinterpretasikan baik.

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Pemahaman *Good Governance*

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Item	Var.
X4.1	-	-	-	-	1	1.9	38	73.1	13	25.0	4.23	4.14
X4.2	-	-	-	-	-	-	45	86.5	7	13.5	4.13	
X4.3	-	-	-	-	-	-	39	75.0	13	25.0	4.25	
X4.4	-	-	-	-	-	-	37	71.2	15	28.8	4.29	
X4.5	-	-	-	-	-	-	40	76.9	12	23.1	4.23	
X4.6	-	-	-	-	1	1.9	44	84.6	7	13.5	4.12	
X4.7	-	-	-	-	-	-	36	69.2	16	30.8	4.31	
X4.8	-	-	-	-	-	-	42	80.8	10	19.2	4.19	
X4.9	1	1.9	9	17.3	10	19.2	28	53.8	4	7.7	3.48	
X4.10	-	-	-	-	-	-	42	80.8	10	19.2	4.19	

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Dari tabel di atas menunjukkan item pernyataan X4.7 mengenai “sebagai auditor internal, saya harus memiliki keahlian profesional” memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,12 dan item pernyataan X4.9 mengenai “terdapat akses bagi semua komponen dari instansi untuk campur tangan dalam pembuatan keputusan” memiliki nilai rata-rata terendah sebesar 3,48. Nilai rata-rata dari variabel pemahaman *good governance* bernilai 4,14 di mana mengacu pada interpretasi skor menurut Stemple et al. (2004) (tabel 3.1 Dasar Interpretasi Skor Stemple et al., 2004) diinterpretasikan baik.

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kejelasan Peran

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Item	Var.
X5.1	-	-	-	-	1	1.9	37	71.2	14	26.9	4.25	4.20
X5.2	-	-	-	-	-	-	40	76.9	12	23.1	4.23	
X5.3	-	-	-	-	-	-	41	78.8	11	21.2	4.21	
X5.4	-	-	1	1.9	2	3.8	39	75.0	10	19.2	4.12	
X5.5	-	-	-	-	2	3.8	42	80.8	8	15.4	4.12	
X5.6	-	-	-	-	-	-	42	80.8	10	19.2	4.19	

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Dari tabel di atas menunjukkan item pernyataan X5.1 mengenai “saya memahami tugas yang harus saya kerjakan sebagai auditor internal” memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,25 dan item pernyataan X5.4 dan X5.5 mengenai “saya menerima tugas audit internal sesuai latar belakang pendidikan yang saya lalui” dan “saya menerima tugas audit internal sesuai dengan pengalaman yang saya miliki” memiliki nilai rata-rata terendah sebesar 4,12. Nilai rata-rata dari variabel kejelasan peran bernilai 4,20 di mana mengacu pada interpretasi skor menurut Stemple et al. (2004) (tabel 3.1 Dasar Interpretasi Skor Stemple et al., 2004) diinterpretasikan baik.

Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Auditor Internal

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Item	Var.
Y1	-	-	-	-	1	1.9	39	75.0	12	23.1	4.21	4.14
Y2	-	-	-	-	1	1.9	39	75.0	12	23.1	4.21	
Y3	-	-	2	3.8	3	5.8	42	80.8	5	9.6	3.96	
Y4	-	-	-	-	1	1.9	40	76.9	11	21.2	4.19	
Y5	-	-	-	-	2	3.8	43	82.7	7	13.5	4.10	
Y6	-	-	-	-	3	5.8	41	78.8	8	15.4	4.10	
Y7	-	-	-	-	2	3.8	37	71.2	13	25.0	4.21	
Y8	-	-	-	-	1	1.9	41	78.8	10	19.2	4.17	

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Dari tabel di atas menunjukkan item pernyataan Y1, Y2, dan Y7 mengenai “dengan memiliki keterampilan, saya dapat menganalisis tugas/kasus audit internal dengan baik”, “saya menyelesaikan proses penugasan audit internal dengan tepat waktu, bahkan jika memungkinkan dapat lebih cepat dari waktu yang ditentukan”, dan “saya hadir tepat waktu dalam bekerja” memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,21 dan item pernyataan Y3 mengenai “saya melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawab saya sebagai auditor internal tanpa menunggu petunjuk atasan” memiliki nilai rata-rata terendah sebesar 3,96. Nilai rata-rata dari variabel kinerja auditor internal bernilai 4,14 di mana mengacu pada interpretasi skor menurut Stemple et al. (2004) (tabel 3.1 Dasar Interpretasi Skor Stemple et al., 2004) diinterpretasikan baik.

4.4 Uji Kualitas Data

4.4.1 Uji Validitas

Dalam uji validitas, suatu instrumen dapat dikatakan valid apabila instrumen tersebut menjelaskan apa yang ingin diukur dalam instrumen tersebut. Instrumen dalam penelitian ini berupa kuesioner, maka item pernyataan kuesioner tersebut yang akan dilakukan uji validitas. Ghazali (2016) menyatakan bahwa suatu instrumen dapat dikatakan valid apabila instrumen tersebut menjelaskan apa yang ingin diukur dalam instrumen tersebut, dalam hal ini kriterianya adalah apabila nilai signifikansi menunjukkan hasil $< 0,05$ maka menunjukkan pola distribusi data yang normal maka instrumen tersebut dikatakan valid. Hasil uji validitas ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Signifikansi	Keterangan
Pengalaman (X1)	1	0.000	Valid
	2	0.000	Valid
	3	0.000	Valid
	4	0.000	Valid
	5	0.000	Valid
	6	0.000	Valid
	7	0.006	Valid
	8	0.000	Valid
	9	0.000	Valid
	10	0.000	Valid
Kompensasi (X2)	1	0.000	Valid
	2	0.000	Valid
	3	0.000	Valid
	4	0.000	Valid
	5	0.000	Valid
	6	0.000	Valid
	7	0.000	Valid
	8	0.000	Valid
	9	0.000	Valid
	10	0.000	Valid
	11	0.012	Valid
Komitmen Organisasi (X3)	1	0.000	Valid
	2	0.000	Valid
	3	0.000	Valid
	4	0.000	Valid
	5	0.002	Valid
	6	0.000	Valid
	7	0.005	Valid
	8	0.000	Valid
	9	0.000	Valid
	10	0.000	Valid

Pemahaman <i>Good Governance</i> (X4)	1	0.000	Valid
	2	0.000	Valid
	3	0.000	Valid
	4	0.000	Valid
	5	0.000	Valid
	6	0.000	Valid
	7	0.000	Valid
	8	0.000	Valid
	9	0.004	Valid
	10	0.000	Valid
Kejelasan Peran (X5)	1	0.000	Valid
	2	0.000	Valid
	3	0.000	Valid
	4	0.000	Valid
	5	0.000	Valid
	6	0.000	Valid
Kinerja Auditor Internal (Y)	1	0.000	Valid
	2	0.000	Valid
	3	0.000	Valid
	4	0.000	Valid
	5	0.000	Valid
	6	0.000	Valid
	7	0.000	Valid
	8	0.000	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai signifikansi $< 0,05$ maka seluruh indikator variabel tersebut valid.

4.4.2 Uji Realiabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengukur keandalan dari indikator variabel yang ada dalam kuesioner penelitian. Suatu variabel dikatakan reliabel jika jawaban yang didapatkan konsisten dari waktu ke waktu. Dalam hal ini kriterianya

menggunakan *Cronbach Alpha* (α) yang jika nilainya $> 0,60$ maka variabel tersebut dikatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Batas Bawah	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Pengalaman (X1)	0.600	0.861	Reliabel
Kompensasi (X2)	0.600	0.871	Reliabel
Komitmen Organisasi (X3)	0.600	0.824	Reliabel
Pemahaman <i>Good Governance</i> (X4)	0.600	0.872	Reliabel
Kejelasan Peran (X5)	0.600	0.924	Reliabel
Kinerja Auditor Internal (Y)	0.600	0.916	Reliabel

Sumber: data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* (α) $> 0,60$ maka semua variabel tersebut reliabel.

4.5 Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) baik secara masing-masing atau bersamaan memiliki distribusi yang normal di dalam sebuah model regresi. Uji statistik *Kolmogorov Smirnov (K-S)* digunakan untuk pengujian normalitas residual, jika nilai signifikansi menunjukkan hasil $> 0,05$ maka menunjukkan pola distribusi data yang normal (Ghozali, 2016). Berikut adalah tabel hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov Smirnov (K-S)*.

Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov Smirnov (K-S)*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.81352243
Most Extreme Differences	Absolute	.151
	Positive	.073
	Negative	-.151
Kolmogorov-Smirnov Z		1.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.184

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,185 sehingga residual variabel pada penelitian ini berdistribusi normal.

4.5.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui sama atau tidaknya varian pada residual dari satu observasi atau pengamatan ke observasi lainnya di dalam sebuah model regresi. Uji *Glejser* digunakan untuk menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas, jika nilai signifikansi menunjukkan hasil $> 0,05$ maka berarti tidak terdapat heteroskedastisitas (Ghozali, 2016). Berikut adalah tabel hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji *glejser*.

Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas *Glejser*

Model		Sig.
1	(Constant)	.741
	Pengalaman	.126
	Kompensasi	.193
	Komitmen Organisasi	.174
	Pemahaman <i>Good Governance</i>	.603
	Kejelasan Peran	.790

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi penelitian ini.

4.5.3 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui korelasi yang tinggi antar variabel-variabel independen (X) itu ada atau tidak dalam sebuah model regresi. Perlu dilihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)* untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas, jika nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10 maka artinya tidak terdapat multikolinearitas (Ghozali, 2016). Berikut adalah tabel hasil pengujian multikolinearitas.

Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pengalaman	.777	1.287
	Kompensasi	.651	1.535
	Komitmen Organisasi	.793	1.262
	Pemahaman <i>Good Governance</i>	.421	2.376
	Kejelasan Peran	.413	2.421

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF <10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada model regresi penelitian ini.

4.6 Uji Hipotesis

4.6.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda untuk mengetahui dan menghitung besarnya pengaruh antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y), dalam hal ini variabel independen terdiri atas pengalaman (X1), kompensasi (X2), komitmen organisasi (X3), pemahaman *good governance* (X4), dan kejelasan peran (X5) dan variabel dependen yaitu kinerja auditor (Y). Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	6.559	2.065	
	Pengalaman	-.111	.046	-.111
	Kompensasi	.043	.028	.079
	Komitmen Organisasi	.013	.030	.019
	Pemahaman <i>Good Governance</i>	-.154	.054	-.176
	Kejelasan Peran	1.407	.081	1.097

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor Internal
Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel hasil analisis regresi linear berganda di atas maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 6,559 - 0,111X_1 + 0,043X_2 + 0,013X_3 - 0,154X_4 + 1,407X_5 + e$$

Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diartikan sebagai berikut.

1. Nilai *constant* positif 6,559 memiliki arti jika variabel pengalaman (X1), kompensasi (X2), komitmen organisasi (X3), pemahaman *good governance* (X4), dan kejelasan peran (X5) bernilai 0 (nol) maka kinerja auditor internal (Y) bernilai sebesar 6,559.
2. Nilai koefisien β_1 sebesar -0,111 yang memiliki arti bahwa terdapat pengaruh negatif antara pengalaman (X1) terhadap kinerja auditor internal (Y), di mana jika pengalaman meningkat sebesar 1% diikuti nilai konstan dari variabel independen lainnya maka kinerja auditor internal menurun sebesar 0,111.
3. Nilai koefisien β_2 sebesar 0,043 yang memiliki arti bahwa tidak terdapat pengaruh antara kompensasi (X2) terhadap kinerja auditor internal (Y), namun jika kompensasi meningkat sebesar 1% diikuti nilai konstan dari variabel independen lainnya maka kinerja auditor internal meningkat sebesar 0,043.
4. Nilai koefisien β_3 sebesar 0,013 yang memiliki arti bahwa tidak terdapat pengaruh antara komitmen organisasi (X3) terhadap kinerja auditor internal (Y), namun jika komitmen organisasi meningkat sebesar 1% diikuti nilai konstan dari variabel independen lainnya maka kinerja auditor internal meningkat sebesar 0,013.
5. Nilai koefisien β_4 sebesar -0,154 yang memiliki arti bahwa terdapat pengaruh negatif antara pemahaman *good governance* (X4) terhadap kinerja auditor internal (Y), di mana jika pemahaman *good governance* meningkat sebesar 1% diikuti nilai konstan dari variabel independen lainnya maka kinerja auditor internal menurun sebesar 0,154.
6. Nilai koefisien β_5 sebesar 1,407 yang memiliki arti bahwa terdapat pengaruh positif antara kejelasan peran (X5) terhadap kinerja auditor internal (Y), di

mana jika kejelasan peran meningkat sebesar 1% diikuti nilai konstan dari variabel independen lainnya maka kinerja auditor internal meningkat sebesar 1,407.

4.6.2 Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh yang ada antara masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) yang ada dalam penelitian ini. Yang menjadi dasar dari pengambilan keputusan dalam pengujian t adalah apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis diterima, variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) secara signifikan. Begitu pula sebaliknya, apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis ditolak, variabel independen (X) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) secara signifikan (Ghozali, 2016). Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.15 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.559	2.065		3.117	.003
	Pengalaman	-.111	.046	-.111	-2.415	.020
	Kompensasi	.043	.028	.079	1.565	.124
	Komitmen Organisasi	.013	.030	.019	.417	.679
	Pemahaman <i>Good Governance</i>	-.154	.054	-.176	-2.822	.007
	Kejelasan Peran	1.407	.081	1.097	17.392	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor Internal
Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel hasil uji t di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Pengaruh Pengalaman terhadap Kinerja Auditor Internal

Variabel pengalaman memiliki nilai koefisien sebesar -0,111 dengan nilai signifikansi sebesar 0,020 di mana $0,020 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengalaman memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja auditor internal, yang memiliki arti bahwa H1 ditolak.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Auditor Internal

Variabel kompensasi memiliki nilai koefisien sebesar 0,043 dengan nilai signifikansi sebesar 0,124 di mana $0,124 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor internal, yang memiliki arti bahwa H2 ditolak.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor Internal

Variabel komitmen organisasi memiliki nilai koefisien sebesar 0,013 dengan nilai signifikansi sebesar 0,679 di mana $0,679 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor internal, yang memiliki arti bahwa H3 ditolak.

4. Pengaruh Pemahaman *Good Governance* terhadap Kinerja Auditor Internal

Variabel pemahaman *good governance* memiliki nilai koefisien sebesar -0,154 dengan nilai signifikansi sebesar 0,007 di mana $0,007 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pemahaman *good governance* memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja auditor internal, yang memiliki arti bahwa H4 ditolak.

5. Pengaruh Kejelasan Peran terhadap Kinerja Auditor Internal

Variabel kejelasan peran memiliki nilai koefisien sebesar 1,407 dengan nilai signifikansi sebesar 0,00 di mana $0,00 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kejelasan peran memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor internal, yang memiliki arti bahwa H5 diterima.

4.6.3 Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh yang ada antara variabel independen (X) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y) yang ada dalam penelitian ini. Yang menjadi dasar dari pengambilan keputusan dalam pengujian F adalah apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis diterima, variabel independen (X) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) secara signifikan. Begitu pula sebaliknya, apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis ditolak, variabel independen (X) secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) secara signifikan (Ghozali, 2016). Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.16 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig.
1	Regression	413.016	5	82.603	112.576	.000 ^b
	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

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel hasil uji F di atas dapat dilihat bahwa nilai F hitung sebesar 112.576 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 di mana $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengalaman, kompensasi, komitmen organisasi, pemahaman *good governance*, dan kejelasan peran berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja auditor internal, yang memiliki arti bahwa H6 diterima.

4.6.4 Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Koefisien determinasi (R²) dilakukan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen (X1, X2, X3, X4, X5) terhadap variabel dependen (Y). Ghazali (2018) menyatakan apabila nilai koefisien determinasi (Adjusted R²) semakin besar atau mendekati nilai 1 ($0 < R^2 < 1$) maka berarti kemampuan variabel independen (X) semakin besar dalam menerangkan variabel dependen (Y), dan sebaliknya apabila nilai koefisien determinasi (Adjusted R²) semakin kecil maka berarti kemampuan variabel independen (X) terbatas dalam menerangkan variabel dependen (Y). Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.961 ^a	.924	.916	.857

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

b. Dependent Variable: Kinerja Auditor Internal

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (Adjusted R²) adalah sebesar 0,916. Hal tersebut memiliki arti bahwa variabel independen yang terdiri atas pengalaman, kompensasi, komitmen organisasi, pemahaman *good governance*, dan kejelasan peran memiliki kontribusi sebesar 91,6% terhadap variabel dependen kinerja auditor internal, lalu sebesar 8,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya diluar dari penelitian ini.

4.7 Pembahasan Hasil Penelitian

4.7.1 Pengaruh Pengalaman terhadap Kinerja Auditor Internal

Pengalaman berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor internal. Walaupun pengalaman berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor internal namun hasil penelitian ini mendukung konsep teori atribusi Heisder (1958) di mana

teori ini menyatakan perilaku seseorang didasari oleh faktor internal dan faktor eksternal, pengalaman merupakan faktor internal yang mempengaruhi kinerja auditor internal. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian Edwy, dkk (2019) yang menyatakan terdapat pengaruh positif pengalaman terhadap kinerja auditor. Namun, hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Ulfa (2020) yang menyatakan terdapat pengaruh negatif pengalaman terhadap kinerja seseorang, di mana tingkat pengalaman tinggi seseorang tidak membuatnya giat dalam meningkatkan kinerjanya.

Pengaruh negatif pengalaman terhadap kinerja auditor internal dimaksudkan adanya pengaruh yang tidak searah diantara keduanya, di mana semakin tinggi pengalaman yang dimiliki auditor internal maka semakin rendah kinerjanya. Hal ini dapat dilihat dari beberapa responden yang kurang setuju dengan pernyataan banyaknya tugas yang diterima memberikan kesempatan untuk belajar dari kegagalan sebelumnya. Lalu, Duha (2020) menyatakan kesempatan bertumbuh merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, namun pengalaman kerja responden yang tinggi tidak diimbangi dengan kesempatan bertumbuh dalam instansi. Beberapa auditor internal memiliki masa kerja yang lama namun dengan tingkat jabatan yang masih rendah, padahal kesempatan bertumbuh dalam perusahaan dapat meningkatkan kinerja seseorang, sehingga tanpa adanya kesempatan bertumbuh akan membuat seseorang mengalami kejenuhan dalam pekerjaannya. Independensi dalam diri auditor internal juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerjanya, dengan masa kerja yang cenderung lama akan memberikan kesempatan kepada auditor internal untuk mencari celah yang dapat menurunkan independensi mereka dibandingkan dengan semangat independensi yang dimiliki auditor internal yang baru bekerja.

4.7.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Auditor Internal

Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor internal. Hasil penelitian ini tidak mendukung konsep teori atribusi Heisder (1958) di mana teori ini menyatakan perilaku seseorang didasari oleh faktor internal dan faktor eksternal, namun kompensasi yang merupakan faktor eksternal tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor internal. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian Putra dan Sintaasih (2018) yang menyatakan terdapat pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja auditor. Namun, hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Istiani (2017) yang menyatakan bahwa tidak adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja seseorang.

Tidak berpengaruh memiliki arti bahwa kompensasi tidak memiliki andil yang kuat dalam mempengaruhi besar atau tidaknya kinerja auditor internal. Tingkat pemberian kompensasi yang tinggi maupun rendah tidak akan membuat auditor meningkatkan atau mengalami penurunan akan kinerjanya. Hal ini dikarenakan kompensasi merupakan hak auditor internal atas kinerjanya sehingga auditor internal merasa kompensasi sudah selayaknya didapatkan dan meyakini bahwa instansi pasti akan memberikan hak tersebut. Lalu, auditor internal pada kedua inspektorat ini merupakan pegawai negeri sipil (PNS) di mana sistem penggajiannya berdasarkan pangkat atau jabatan bukan berdasarkan tingkat prestasi. Auditor internal dengan pangkat yang sama akan mendapatkan kompensasi yang sama tanpa melihat besar atau kecilnya prestasi yang telah dicapai oleh masing-masing individu. Sistem kompensasi tersebut dirasa tidak sesuai dengan beban kerja masing-masing auditor internal. Selain itu, walaupun kompensasi merupakan faktor yang dapat memotivasi seseorang untuk meningkatkan kinerjanya, namun masing-masing individu memiliki preferensi yang berbeda akan motivasi dan kepuasan akan kompensasi tersebut. Beberapa

auditor internal ada yang telah puas dan merasa kompensasinya telah memotivasi kinerjanya, namun beberapa auditor juga merasa tidak puas dan kompensasinya tidak dapat memotivasi kinerjanya.

4.7.3 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor Internal

Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor internal. Hasil penelitian ini tidak mendukung konsep teori atribusi Heisder (1958) di mana teori ini menyatakan perilaku seseorang didasari oleh faktor internal dan faktor eksternal, namun komitmen organisasi yang merupakan faktor internal tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor internal. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian Edwy, dkk (2017) yang menunjukkan adanya pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kinerja auditor. Namun, penelitian ini mendukung hasil penelitian Istiani (2017) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara komitmen organisasi dan kinerja seseorang.

Tidak berpengaruh memiliki arti bahwa komitmen organisasi tidak memiliki andil yang kuat dalam mempengaruhi besar atau tidaknya kinerja auditor internal. Tingkat komitmen organisasi yang tinggi ataupun rendah tidak akan membuat auditor meningkatkan atau mengalami penurunan akan kinerjanya. Hal ini dikarenakan responden merasa tidak memiliki dan terikat dengan instansi tempatnya bekerja. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden, beberapa auditor internal pada kedua inspektorat ini tidak merasa dirinya tidak berkomitmen ataupun tidak profesional apabila keluar dari instansi tempatnya bekerja. Mereka juga tidak merasa tidak loyal apabila suatu saat memutuskan untuk berhenti dari instansi tempatnya bekerja. Pada situasi ini auditor internal tidak memiliki ikatan yang kuat dengan instansinya, sehingga mereka bekerja hanya dikarenakan pekerjaan tersebut merupakan kewajibannya saat ini dan untuk memenuhi

kebutuhan sebagai hasil timbal balik dari pelaksanaan kerjanya. Selain itu, hal tersebut dapat terpengaruh oleh keadaan di mana inspektorat bukanlah pilihan pertama beberapa individu saat pelamaran kerja, adanya penempatan individu oleh pihak berwenang ke instansi tersebut. Dalam hal ini beberapa auditor internal setuju akan konsep memiliki dan terikat akan instansi tempatnya bekerja, namun beberapa juga tidak setuju akan konsep tersebut.

4.7.4 Pengaruh Pemahaman *Good Governance* terhadap Kinerja Auditor Internal

Pemahaman *good governance* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor internal. Walaupun pemahaman *good governance* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor internal namun hasil penelitian ini mendukung konsep teori atribusi Heisder (1958) di mana teori ini menyatakan perilaku seseorang didasari oleh faktor internal dan faktor eksternal, pemahaman *good governance* merupakan faktor internal yang mempengaruhi kinerja auditor internal. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian Nusa (2020) yang menyatakan terdapat pengaruh positif pemahaman *good governance* terhadap kinerja auditor. Namun, hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Ristiyadi dan Trisnawaati (2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif pemahaman *good governance* terhadap kinerja auditor

Pengaruh negatif pemahaman *good governance* terhadap kinerja auditor internal dimaksudkan adanya pengaruh yang tidak searah diantara keduanya, di mana semakin tinggi pemahaman *good governance* yang dimiliki auditor internal maka semakin rendah kinerjanya, begitu pula sebaliknya. Hal ini terjadi dikarenakan tingkat pemahaman *good governance* yang tinggi dan mencukupi tidak diimbangi oleh pelaksanaannya, auditor internal hanya sebatas memahami

akan konsep *good governance* namun tidak merealisasikannya di dalam kinerjanya. Padahal selain memahami prinsip dasar *good governance*, auditor juga wajib mengimplementasikannya dalam proses kerjanya. Selain itu, salah satu indikator dari *good governance* adalah partisipasi di mana terdapat campur tangan semua bagian instansi dalam pengambilan keputusan ataupun kebijakan, namun keputusan yang berkaitan dengan audit merupakan suatu hal yang tidak boleh ada campur tangan pihak lain selain auditor internal itu sendiri dikarenakan pihak diluar auditor internal tidak memiliki kompetensi yang sesuai untuk pengambilan keputusan audit. Begitu pula dengan adanya penerimaan kritik dan saran dari masyarakat umum untuk menciptakan kinerja yang baik, namun untuk menampung seluruh kritik maupun saran dari masyarakat tersebut membutuhkan waktu, tenaga, dan biaya lebih untuk pengambilan keputusan yang berdasarkan kritik dan saran tersebut, sehingga proses pengambilan keputusan akan lebih lambat dan kinerja menjadi tidak efisien dan efektif.

4.7.5 Pengaruh Kejelasan Peran terhadap Kinerja Auditor Internal

Kejelasan peran berpengaruh positif terhadap kinerja auditor internal. Hasil penelitian ini mendukung konsep teori atribusi Heisder (1958) di mana teori ini menyatakan perilaku seseorang didasari oleh faktor internal dan faktor eksternal, di mana kompensasi merupakan faktor internal yang mempengaruhi kinerja auditor internal. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Farida (2018) dan Parhusip, dkk. (2020). Hasil penelitian keduanya menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara kejelasan peran terhadap kinerja seseorang.

Pengaruh positif kejelasan peran terhadap kinerja auditor internal dimaksudkan adanya pengaruh yang searah diantara keduanya, di mana semakin tinggi tingkat kejelasan peran auditor internal maka semakin tinggi kinerjanya,

begitu pula sebaliknya. Hal ini dikarenakan auditor internal yang memahami tugas dan perannya dalam proses audit internal akan membantunya dalam pelaksanaan kerja yang lebih efektif dan juga efisien. Apabila seorang auditor internal tidak mengetahui dengan jelas perannya dalam instansi tempatnya bekerja maka dapat menghambat kinerjanya sendiri dan juga berakibat menghambat kinerja orang lain. Seseorang yang dengan jelas memahami perannya akan merasa dibutuhkan dalam instansinya sehingga ia akan cenderung melakukan usaha yang terbaik dalam pekerjaannya dan meningkatkan kinerjanya.

4.7.6 Pengaruh Pengalaman, Kompensasi, Komitmen Organisasi, Pemahaman *Good Governance*, dan Kejelasan Peran terhadap Kinerja Auditor Internal

Pengalaman, kompensasi, komitmen organisasi, pemahaman *good governance*, dan kejelasan peran berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja auditor internal. Pengaruh secara simultan seluruh variabel independen tersebut terhadap kinerja auditor internal memiliki arti bahwa seorang auditor internal yang memiliki pengalaman kerja yang lama, kompensasi yang mencukupi, komitmen organisasi yang tinggi, pemahaman akan *good governance* yang mencukupi, kemudian didukung pula oleh tingkat kejelasan peran yang tinggi maka kinerja yang dihasilkan pun akan meningkat. Dengan kata lain untuk meningkatkan kinerja auditor internal maka perlu didukung oleh kelima faktor tersebut.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui pengujian statistik dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Pengalaman berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor internal Inspektorat Daerah Kota Makassar dan Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Hal tersebut dikarenakan pengalaman yang tinggi tidak diimbangi dengan kesempatan bertumbuh dalam instansi yang menyebabkan kejenuhan dalam pekerjaannya.
2. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor internal Inspektorat Daerah Kota Makassar dan Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini dikarenakan sistem kompensasi yang tidak menyesuaikan dengan beban kerja masing-masing auditor internal
3. Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor internal Inspektorat Daerah Kota Makassar dan Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini dikarenakan keadaan di mana inspektorat bukanlah pilihan pertama beberapa individu saat pelamaran kerja, adanya penempatan individu oleh pihak berwenang ke instansi tersebut.
4. Pemahaman *good governance* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor internal Inspektorat Daerah Kota Makassar dan Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini dikarenakan partisipasi masyarakat berupa penerimaan kritik dan saran membutuhkan waktu, tenaga, dan biaya lebih untuk pengambilan keputusan yang berdasarkan kritik dan

saran tersebut, sehingga proses pengambilan keputusan akan lebih lambat dan kinerja menjadi tidak efisien dan efektif.

5. Kejelasan peran berpengaruh positif terhadap kinerja auditor internal Inspektorat Daerah Kota Makassar dan Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini dikarenakan auditor internal yang memahami tugas dan perannya dalam proses audit internal akan membantunya dalam pelaksanaan kerja yang lebih efektif dan juga efisien.
6. Pengalaman, kompensasi, komitmen organisasi, pemahaman *good governance*, dan kejelasan peran berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja auditor internal Inspektorat Daerah Kota Makassar dan Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Terdapat keterbatasan di dalam proses penelitian ini. Pertama, sampel penelitian ini relatif kecil sehingga berdampak pada lemahnya *statistical power* pada hasil penelitian yang diperoleh. Selain itu, penelitian ini menggunakan metode survei dengan menggunakan kuesioner tanpa melalui wawancara dan responden tidak didampingi saat pengisian kuesioner dikarenakan dilakukan saat pandemi COVID-19 melanda dan diberlakukannya *WFH (Work From Home)*, sehingga kemungkinan terjadinya respon bias dari responden atau kurangnya pemahaman atas maksud pernyataan dalam kusioner.

5.3 Saran Penelitian

Berdasarkan kesimpulan di atas terdapat beberapa saran peneliti yang diberikan sebagai berikut.

1. Bagi instansi sebaiknya mengimbangi pengalaman auditor internal dengan kesempatan bertumbuh di dalam instansi dan memperhatikan independensi yang dimiliki auditor internal, sehingga auditor internal dengan pengalaman yang tinggi akan lebih bersemangat untuk memanfaatkan pengalamannya dalam meningkatkan kinerjanya.
2. Bagi auditor internal disarankan mempertahankan akan pemahaman *good governance* namun diimbangi pula dengan pengimplementasiannya dalam proses kerjanya.
3. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah pertanyaan mengenai apakah instansi tempatnya bekerja adalah pilihan pertama dari responden atau hasil penempatan dari pihak berwenang. Peneliti selanjutnya juga disarankan menambah jumlah sampel penelitian dengan mengambil objek penelitian lain diluar Inspektorat Daerah Kota Makassar dan Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan dan menambah variabel independen lain yang diperkirakan dapat mempengaruhi kinerja auditor internal.

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)

NO.	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
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	41
2	5	4	5	5	4	4	5	5	2	4	43
3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	39
6	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	42
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	47
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	4	4	4	4	4	4	4	40
14	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	41
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	38
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	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	37
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	4	4	5	5	4	4	46
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	48
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	45
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
33	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	48
34	5	4	5	5	5	4	5	5	2	5	45
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
37	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
38	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	47
39	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42
40	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	44
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	2	4	38
46	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
47	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	44
48	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	38
49	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
50	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
52	3	4	4	4	4	4	4	4	3	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 ^{a,b}	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^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.559	2.065		3.177	.003	
	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^a

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

a. Dependent Variable: Res2

LAMPIRAN 7. HASIL UJI HIPOTESIS

Uji t

Coefficients^a

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^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	413.016	5	82.603	112.576	.000 ^b
	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 R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.961 ^a	.924	.916	.857

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

b. Dependent Variable: Kinerja Auditor Internal