

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 kinerjanya.
4. Kerja sama, dalam hal ini seseorang harus mampu dan memiliki kemauan untuk bekerja sama dengan pihak-pihak lain dalam proses pelaksanaan kinerjanya 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 kinerjanya, 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;

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

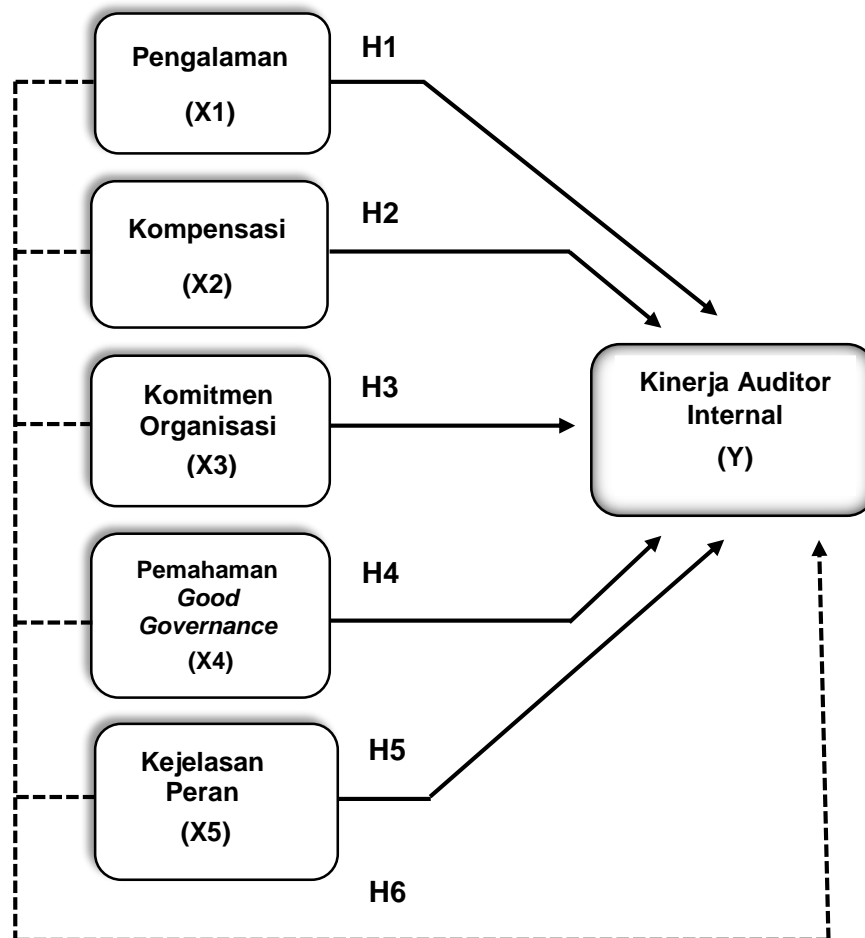
		terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN Persero Unit Khusus Kota Tarakan”	Pendidikan, Pengalaman, dan Penempatan Kerja	terhadap kinerja karyawan. - Adanya pengaruh positif penempatan kerja terhadap kinerja karyawan.
7.	Inta Budi Setya Nusa (2020)	“Pengaruh Independensi, Pemahaman <i>Good Governance</i> 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.