

**Persepsi Karyawan Terhadap Peran Audit Internal  
Sebagai Katalisator Dalam Pencapaian Tujuan  
Perusahaan**

**Studi Kasus: PT. Telekomunikasi Indonesia Divre I Sumatera**

**Oleh:  
SITI KHOLIZAH  
NIM 51.14.3.155**

**Program Studi  
AKUNTANSI SYARIAH**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUMATERA UTARA  
2018**

**Persepsi Karyawan Terhadap Peran Audit Internal  
Sebagai Katalisator Dalam Pencapaian Tujuan  
Perusahaan**

**Studi Kasus: PT. Telekomunikasi Indonesia Divre I Sumatera**

**Oleh:  
SITI KHOLIZAH  
NIM : 51.14.3.155**

**Program Studi  
AKUNTANSI SYARIAH**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUMATERA UTARA  
2018**

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Siti Kholizah  
NIM : 5114.31.55  
Jurusan : Akuntansi Syariah  
Judul : Persepsi Karyawan Terhadap Peran Audit Internal  
Sebagai Katalisator Dalam Pencapaian Tujuan  
Perusahaan (Studi Kasus : PT Telekomunikasi Indonesia  
Tbk Divre I Sumatera)

Menyatakan dengan ini sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul diatas adalah asli karya saya, kecuali kutipan-kutipan didalamnya yang disebutkan sumbernya. Saya bersedia menerima segala konsekuensinya bila pernyataan saya tidak benar.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya.

Medan, 16 Agustus 2018

Penulis

Siti Kholizah  
5114.31.55

## **PERSETUJUAN**

Sripsi Berjudul :

**Persepsi Karyawan Terhadap Peran Audit Internal  
Sebagai Katalisator Dalam Pencapaian Tujuan Perusahaan  
PT TELEKOMUNIKASI INDONESIA Tbk  
Divre I SUMATERA**

Oleh:

Siti Kholizah  
NIM: 5114.31.55

Dapat Disetujui Sebagai Salah Satu Persyaratan  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Akuntansi (S.Akun)  
Pada Program Studi Akuntansi Syariah

Medan, 16 Agustus 2018

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs. Mhd. Syahman Sitompul, SE.Ak, M.Si  
NIP. 195307101977121001

Laylan Syafina, M.Si  
NIP. 199108272018012002

Mengetahui

Ketua Jurusan Akuntansi Syariah

Hendra Hermain, M.Pd  
NIP. 197305101998031003



**Siti Kholizah (2018), Nim: 51143155, Persepsi Karyawan Terhadap Peran Audit Internal Sebagai Katalisator Dalam Pencapaian Tujuan Perusahaan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Divre I Sumatera. Pembimbing Skripsi I : Drs. Mhd. Syahman Sitompul, SE. Ak, M.Si dan Pembimbing Skripsi II : Laylan Syafin, M.Si**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui persepsi karyawan terhadap peran audit internal sebagai katalisator dalam pencapaian tujuan perusahaan, apakah peran tersebut berjalan dengan baik atau tidak ditinjau dari persepsi karyawan di perusahaan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Divre I Sumatera. Sampel dari penelitian ini adalah karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Divre I Sumatera. Teknik pengukuran data menggunakan kuesioner dengan skala likert. Bentuk penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, dimana hasil penelitian akan dijelaskan sesuai dengan hasil yang diperoleh. Hasil analisis data secara parsial, persepsi karyawan dari sudut pandang peran audit internal sebagai pengawas ( $x_1$ ) terhadap peran audit internal sebagai katalisator berperan aktif dalam pencapaian tujuan perusahaan meskipun persepsi karyawan berpengaruh secara negatif dan signifikan, begitu juga pada persepsi karyawan dari sudut pandang peran audit internal sebagai konsultan ( $x_2$ ) terhadap peran audit internal sebagai katalisator berperan aktif dalam pencapaian tujuan perusahaan meskipun persepsi karyawan berpengaruh secara negatif dan signifikan. Pada hasil analisis data secara simultan, peran audit internal sebagai katalisator berperan aktif dalam pencapaian tujuan perusahaan dan kedua variabel berpengaruh dan signifikan terhadap peran audit internal tersebut.

Kata kunci: Peran Audit Internal. Pengawas, Konsultan, Katalisator

**KATA PENGANTAR**

Alhamdulillah Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT berkat rahmat dan hidayah-Nya serta petunjuk-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Persepsi Karyawan Terhadap Peran Audit Internal Sebagai Katalisator dalam Pencapaian Tujuan Perusahaan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Divre I Sumatera” Shalawat beriring salam penulis haturkan kepada Nabi Muhammad SAW sebagai suri tauladan bagi umat manusia di dunia.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan dalam mencapai gelar Sarjana Akuntansi Syariah pada Program Studi Akuntansi Syariah Jurusan Akuntansi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan maupun penyajian dalam skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis akan menerima saran dan kritik dari semua pihak.

Dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini hingga selesai penulis banyak mendapat bimbingan, arahan, bantuan serta doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah banyak membantu dalam penulisan skripsi ini kepada:

1. Terkhusus kepada kedua Orangtua yang paling sayacintaididuniaini, Ayah H. Suhatwildan Mamak Hj. Sukarsih, terimakasihatas do'a dan motivasi yang kalian berikan selama ini. Dan kepada abang saya, Muhammad Joko Utomo, kakak saya Nova Sukarningsih, Fitria Ramadhani, Siti Rahma Yuliani, Syafrida S, Siti Nurfazriani, Siti Fatimah dan adik saya Putri Ramadhantiterimakasihassegalahiburan dan semangat yang kalian berikan, Semoga Allah SWT senantiasa melindungi kalian, aamiin.
2. Bapak Prof. DR. KH. Saidurrahman, M. Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Andri Soemitra, MA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sumatera Utara.
4. Bapak Hendra Harmain, SE, M.Pd, selaku Ketua Jurusan Akuntansi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sumatera Utara dan Dosen Penasehat Akademik yang telah mebantu saya diawal awal penulisan skripsi.
5. Bapak Drs.Mhd. Syahman Sitompul, SE, Ak. M.Si selaku dosen Pembimbing Skripsi I yang telah banyak memberikan bimbingan, arahan serta masukan dalam penyusunan skripsi ini sampai selesai.
6. Ibuk Laylan Syafina, M.Si selaku dosen Pembimbing Skripsi II yang telah banyak membantu saya dalam penelitian ini hingga selesai.

7. Ibu Kamilah, M. Si, selaku Sekretaris Jurusan Akuntansi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sumatera Utara.
8. Segenap staf, dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sumatera Utara.
9. Juga kepada sahabat – sahabat yang luar biasa, Fajar Kurnia Sari, Lia Suzuya, Amalyanna Ramadhini dan Dedek Jannatu Rahmi Lbs, terimakasih untuk empat tahun yang panjang ini serta Jasa Arifan yang selalu mendengar semua keluhan saya.
10. Teman-teman AKS A Stambuk 2014, terutama Heprina Hera, Devi Anna dan Dalilah. Alhamdulillah ya guys, lulussemuakitatahunini. Dan seluruh pihak-pihak yang mungkin tidak dapat disebutkan satu persatu.  
Akhir kata dengan segala kerendahan hati penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang membutuhkan.

Medan, 16 Agustus 2018

Penulis

Siti Kholizah

NIM. 51143155



## DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
ABSTRAKSI.....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR .....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi

### BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	3
C. Rumusan Masalah .....	3
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	3
E. Hipotesis.....	4

### BAB II LANDASAN TEORI

A. Persepsi	
1. Pengertian Persepsi .....	6
2. Jenis-jenis Persepsi .....	6
3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Persepsi .....	7
B. Audit	
1. Pengertian Audit .....	8
2. Jenis-jenis Audit .....	8
3. Jenis-jenis Auditor .....	11
C. Audit Internal	
1. Pengertian Audit Internal .....	13
2. Kode Etik Auditor Internal.....	14
3. Posisi Audit Internal dalam Organisasi .....	16
4. Tujuan Audit Internal .....	17
5. Peran Audit Internal .....	19
6. Standar Perilaku Audit Internal.....	22
7. Audit Internal dalam Perspektif Islam.....	26
D. Audit Internal yang Memadai .....	28
E. Kerangka Teoritis dan Penelitian Sebelumnya .....	29

### BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Lokasi Penelitian .....	33
B. Subjek dan Objek Penelitian .....	33
C. Teknik Pengumpulan Data .....	34
D. Metode Analisis	
1. Teknik Pengukuran Data .....	34
2. Teknik Analisis Data .....	35

### BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Perusahaan	
1. Sejarah Perusahaan .....	40
2. Visi dan Misi .....	41
B. Struktur Organisasi.....	42
C. Peran Audit Internal pada Perusahaan .....	45
D. Hasil Pengujian	
1. Deskripsi Data .....	48
2. Pengolahan Data.....	51
E. Interpretasi Hasil Penelitian.....	58

### BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan Teori.....	62
B. Saran .....	63

### DAFTAR PUSTAKA

### LAMPIRAN

### DAFTAR RIWAYAT HIDUP

## DAFTAR TABEL

### Tabel

1	Prinsip-prinsip Kode Etik dan Aturan Perilaku IIA.....	14
2	Perbedaan Pokok Ketiga Peran IA.....	20
3	Perbandingan Konsep Kunci Pengertian Audit Internal .....	22
4	Ikhtisar Standar Untuk Praktik Profesi Audit Internal.....	23
5	Penilaian Menggunakan Skala Likert .....	34
6	Pengolahan Data.....	38
7	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	48
8	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	49
9	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	49
10	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	50
11	Hasil Uji Validitas Peran Audit Internal sebagai Pengawas .....	51
12	Hasil Uji Validitas Peran Audit Internal sebagai Konsultan .....	51
13	Hasil Uji Validitas Peran Audit Internal sebagai Katalisator.....	52
14	Nilai Cronbach Alpha pada Pengujian.....	53
15	Hasil Output Uji Normalitas-Kolmogorov Smirnov.....	54
16	Hasil Output Uji Multikolineatitas.....	55
17	Hasil Output Regresi Uji t.....	57
18	Hasil Output Regresi Uji f.....	58

## DAFTAR GAMBAR

### Gambar

1	Posisi Audit Internal pada Organisasi .....	17
2	Kerangka Teoritis Penelitian.....	30
3	Hasil Output Uji Heteroskasdisitas .....	58

## DAFTAR LAMPIRAN

### Lampiran

1	Surat Izin Riset dari Perusahaan .....	65
2	Lembar Kuesioner Penelitian .....	67
3	Hasil Uji Validitas Pada Peran Audit Internal Sebagai Pengawas.....	72
4	Hasil Uji Validitas Pada Peran Audit Internal Sebagai Konsultan .....	73
5	Hasil Uji Validitas Pada Peran Audit Internal Sebagai Katalisator .....	74
6	Hasil Uji Reliabilitas Pada Peran Audit Internal Sebagai Pengawas .....	76
7	Hasil Uji Reliabilitas Pada Peran Audit Internal Sebagai Konsultan.....	76
8	Hasil Uji Reliabilitas Pada Peran Audit Internal Sebagai Katalisator .....	77

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **4. Latar Belakang Masalah**

Dunia bisnis selalu dihadapkan dengan konsep baru, sistem baru, dan prosedur baru. Terlebih lagi praktik bisnis yang bergerak di bidang yang sama akan mempertajam persaingan yang terjadi. Apabila perusahaan tidak mampu bersaing kemungkinan terburuk yang terjadi adalah kebangkrutan. Agar dapat bertahan dan tetap unggul, perusahaan berusaha menerapkan berbagai kebijakan dan strategi seperti peningkatan produktivitas, efisiensi, efektifitas dan pengendalian internal yang baik, tentunya diharapkan dapat memenuhi kebutuhan konsumen dan memberikan pelayanan yang terbaik.

Dalam pencapaian tujuan perusahaan, manajemen perusahaan yang baik menjadi kunci utamanya. Untuk menjalankan manajemen yang baik maka diperlukan faktor pendukung dalam pencapaiannya yaitu dengan adanya penilaian dari auditor internal. Audit internal telah berkembang dari sekedar profesi yang hanya memfokuskan diri pada masalah-masalah teknis akuntansi menjadi profesi yang memiliki orientasi memberikan jasa bernilai tambah bagi manajemen.

Auditor internal merupakan suatu aktivitas konsultasi yang dikelola secara independen dan objektif, yang dirancang sebagai penambah nilai untuk meningkatkan kegiatan operasional perusahaan. Auditor internal memberikan informasi yang diperlukan manajer dalam menjalankan tanggung jawab mereka secara efektif. Audit internal bertindak sebagai penilai independen untuk menelaah operasional perusahaan dengan mengukur dan mengevaluasi kecukupan kontrol serta efisiensi dan efektivitas kinerja perusahaan. Auditor internal memiliki peranan yang penting dalam semua hal yang berkaitan dengan pengelolaan perusahaan dan risiko-resiko terkait dalam menjalankan usaha.

Audit internal biasanya dilakukan bukan dengan tujuan menguji kelayakan laporan, akan tetapi untuk membantu pihak manajemen dalam mengidentifikasi kelemahan-kelemahan, inefisiensi dan kegagalan dari berbagai program yang telah dicanangkan oleh organisasi atau pemerintah. *Output* dari audit internal tidak

hanya berupa rekomendasi untuk perbaikan sistem dan metode, tetapi juga meliputi perbaikan yang meniadakan atau memperkecil inefisiensi dan mendorong keberhasilan.

Dulunya auditor internal pernah dianggap sebagai “lawan” pihak manajemen, sekarang auditor internal mencoba menjalin kerja sama yang produktif dengan klien melalui aktivitas-aktivitas yang memberikan nilai tambah bagi perusahaan. Karena pergeseran pandangan atas fungsi auditor internal ini baru terjadi akhir-akhir ini saja, maka audit internal yang memiliki aspek kerja yang lebih luas ini sering disebut sebagai audit internal modern.

Dalam paradigma lama, audit internal hanya dianggap sebagai pengawas dibandingkan sebagai konsultan dan katalisator dalam setiap pelaksanaan program kerja atau manajemen perusahaan. Pandangan karyawan tentang peran audit internal sebagai pengawas pada akhirnya akan mempengaruhi peran audit internal itu sendiri dalam melaksanakan tugasnya karena persepsi negatif karyawan dapat menimbulkan sikap tidak kooperatif.

Termasuk juga pada PT. Telekomunikasi Indonesia Divre I, auditor internal berperan dalam pelaksanaan operasional perusahaan, mengevaluasi kecukupan kontrol serta efisiensi dan efektivitas kinerja perusahaan. Audit internal berperan untuk menemukan ketidaksesuaian dalam penerapan atau pelaksanaan yang terjadi di lingkungan perusahaan, sehingga ketidaksesuaian tersebut terhadap ketentuan perusahaan dapat dihilangkan agar tercapainya tujuan perusahaan. Namun nyatanya, peran audit internal sebagai konsultan dan katalisator sering disalah artikan oleh karyawan sehingga mengakibatkan pelaksanaan peran audit internal menjadi terhambat.

Sebagai paradigma baru, peran audit internal sebagai katalisator di lingkungan perusahaan PT. Telekomunikasi Indonesia Divre I Sumatera juga merupakan hal baru. Sehingga memungkinkan persepsi karyawan dan pelaksanaan peran auditor intern sebagai katalisator tidak maksimal.

Dari penjelasan tersebut, penulis berencana melakukan penelitian “Persepsi Karyawan Terhadap Peran Audit Internal Sebagai Katalisator dalam

Pencapaian Tujuan Perusahaan (Studi Kasus: PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Divre I Sumatera)” .

## **5. Identifikasi Masalah**

Dari penjelasan diatas, yang menjadi perhatian penulis adalah paradigma baru yang berkembang pada peran auditor sehingga peran auditor tidak hanya sebagai pengawas dan konsultan tapi juga sebagai katalisator. Penulis mengidentifikasi yang menjadi masalah adalah persepsi karyawan terhadap peran audit internal sebagai katalisator dalam pencapaian tujuan perusahaan.

## **6. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

3. Bagaimana persepsi karyawan dari sudut pandang peran audit internal sebagai pengawas tentang peran auditor internal sebagai katalisator dalam pencapaian tujuan perusahaan?
4. Bagaimana persepsi karyawan dari sudut pandang peran audit internal sebagai konsultan tentang peran auditor internal sebagai katalisator dalam pencapaian tujuan perusahaan?
5. Bagaimana persepsi karyawan tentang peran audit internal sebagai katalisator dalam pencapaian tujuan perusahaan?

## **7. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **F. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

3. Untuk mengetahui persepsi karyawan dari sudut pandang peran audit internal sebagai pengawas tentang peran auditor internal sebagai katalisator dalam pencapaian tujuan perusahaan?
4. Untuk mengetahui persepsi karyawan dari sudut pandang peran audit internal sebagai konsultan tentang peran auditor internal sebagai katalisator dalam pencapaian tujuan perusahaan?



5. Untuk mengetahui persepsi karyawan tentang peran audit internal sebagai katalisator dalam pencapaian tujuan perusahaan?

#### G. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi manfaat bagi pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini.

11. Bagi Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi kepustakaan peran auditor internal dari sudut persepsi karyawan.

12. Bagi PT. Telekomunikasi Indonesia Divre I Sumatera

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumber informasi mengenai peran auditor internal ditinjau dari persepsi karyawan. Penelitian ini juga diharapkan menjadi rujukan bagi PT. Telekomunikasi Indonesia untuk meningkatkan kualitas auditor internal.

13. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan menjadi sarana penerapan teori-teori dan ilmu yang selama ini telah diperoleh selama pendidikan. Penelitian ini juga diharapkan untuk dapat menjadi sarana untuk membandingkan teori yang telah diperoleh dengan kenyataan yang ada dilapangan.

### **8. Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Hipotesis didefinisikan sebagai jawaban sementara terhadap permasalahan yang dipertanyakan. Disamping itu, hipotesis juga merupakan pernyataan dugaan tentang hubungan antara dua atau lebih variabel. Hipotesis selalu mengambil bentuk kalimat pernyataan (*declarative*) yang pada umumnya mampu menghubungkan variabel yang satu dengan variabel lainnya secara umum maupun

khusus. Hipotesis yang dimaksud mestilah menjadi landasan logis dan pemberi arah kepada proses pengumpulan data dan proses penelitian itu sendiri serta mampu menjelaskan secara rinci arah yang mau diuji dari suatu masalah.

Terkait dengan judul penulis yaitu ersepsi karyawan terhadap peran audit internal sebagai katalisator dalam pencapaian usaha pada PT. Telekomunikasi Indonesia Divre I Sumatera, maka hipotesis yang diajukan adalah:

*H<sub>a</sub>*: Auditor internal berperan aktif sebagai katalisator dalam pencapaian tujuan perusahaan di PT. Telekomunikasi Indonesia Divre I Sumatera

*H<sub>o</sub>* : Auditor internal tidak berperan aktif sebagai katalisator dalam pencapaian tujuan perusahaan di PT. Telekomunikasi Indonesia Divre I Sumatera

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Persepsi**

##### **1. Pengertian Persepsi**

Menurut Bimo Walgito, persepsi adalah individu mengamati dunia luarnya dengan menggunakan alat indranya atau proses yang berwujud diterimanya stimulus oleh individu melalui reseptornya<sup>1</sup>.

Menurut Jalaluddin Rahmat, persepsi adalah suatu pengalaman tentang objek peristiwa atau hubungan yang diperoleh dengan mengumpulkan informasi dan menafsirkan pesan<sup>2</sup>.

Dapat disimpulkan dari beberapa pengertian diatas adalah bahwa resepsi adalah suatu proses penyampaian informasi yang relevan yang tertangkap oleh panca indera dari lingkungan yang kemudin mengorganisasikannya dalam pikirannya, menafsirkan, mengalamu dan mengolah segala sesuatu yang terjadi dilingkungan tersebut.

##### **2. Jenis-Jenis Persepsi**

Hasil dari interaksi atau penyampaian informasi terhadap objek-objek tersebut dapat dibagi menjadi dua yaitu<sup>3</sup>:

- a. Persepsi positif. Persepsi ini menggambarkan segala pengetahuan (tahu tidaknya atau kenal tidaknya) dan tanggapan yang diteruskan dengan keaktifan atau menerima dan mendukung terhadap objek yang di persepsikan.
- b. Persepsi negatif. Persepsi yang menggambarkan segala pengetahuan (tahu tidaknya atau kenal tidaknya) dan tanggapan yang tidak selaras dengan objek yang dipersepsi. Hal itu akan diteruskan dengan

---

<sup>1</sup> Bimo Walgito, *Pengantar Psikologi Umum*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2004), h: 33

<sup>2</sup> Jalaluddin Rahmat, *Psikologi Kognitif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004), h. 51

<sup>3</sup> Irwanto, *Psikologi Umum (Buku Panduan Mahasiswa)*, (Jakarta: PT. Prehallindo, 2002) h. 71

kapasitas atau menolak dan menentang terhadap objek yang dipersepsikan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa baik atau buruknya persepsi tersebut akan selalu mempengaruhi keputusan seseorang dalam melakukan suatu tindakan. Dan munculnya suatu persepsi positif ataupun negatif itu tergantung pada bagaimana cara individu tersebut menggambarkan pengetahuannya atau penilaiannya terhadap objek yang dipersepsi.

### 3. Faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi

Persepsi seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu<sup>4</sup>:

#### a. Faktor Ekstern

- Intensitas: pada umumnya, rangsangan yang intensif mendapat lebih banyak tanggapan daripada rangsangan yang kurang intensif.
- Ukuran: pada umumnya, benda-benda yang lebih besar yang menarik perhatian, barang yang kontras cepat dilihat.
- Kontras: biasanya kita lihat akan cepat menarik hati.
- Ulangan: biasanya hal-hal yang berulang-ulang, menarik perhatian.
- Keakraban: yang dikenal lebih menarik perhatian.
- Sesuatu yang baru, hal-hal yang baru menarik perhatian.

#### b. Faktor Intern

- Latar belakang: latar belakang yang mempengaruhi hal-hal yang dipilih dalam persepsi.
- Pengalaman: pengalaman mempersiapkan seseorang untuk mencari orang, hal hal dan gejala yang serupa pengalamannya.
- Kepribadian: kepribadian mempengaruhi juga kepada persepsi seseorang.
- Penerimaan diri: penerimaan diri merupakan sifat penting yang mempengaruhi persepsi.

---

<sup>4</sup> Udai Percek, *Perilaku Organisasi*, (Bandung: Pustaka Bina Persada, 1984) h. 14-17

## B. Audit

### 1. Pengertian Audit

Menurut Sukrisno Agoes, pengertian auditing adalah<sup>5</sup>:

“Suatu pemeriksaan yang dilakukan secara kritis dan sistematis, oleh pihak yang independen, terhadap laporan keuangan yang telah disusun oleh manajemen, beserta catatan-catatan pembukuan dan bukti-bukti pendukungnya dengan tujuan untuk memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan tersebut”.

Terkait tentang pengertian pemeriksaan, dalam undang-undang No. 15 Tahun 2004 tentang pemeriksaan pengelolaan dan tanggung jawab keuangan Negara dijelaskan dalam Bab I Pasal 1 ayat (1) : Pemeriksaan adalah proses identifikasi masalah, analisis dan evaluasi yang dilakukan secara independen, objektif, dan profesional, berdasarkan standar pemeriksaan, untuk menilai kebenaran, kecermatan, kredibilitas dan keandalan informasi mengenai pengelolaan dan tanggung jawab keuangan Negara.

### 2. Jenis-jenis Audit

Ditinjau dari luasnya pemeriksaan, audit bisa dibedakan atas<sup>6</sup>:

#### a. Pemeriksaan Umum (General Audit)

Suatu pemeriksaan umum atas laporan keuangan yang dilakukan oleh KAP independen dengan tujuan untuk bisa memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan secara keseluruhan. Pemeriksaan tersebut harus dilakukan sesuai dengan Standart Profesional Akuntan Publik atau ISA atau Panduan Audit Entitas Bisnis dan memperhatikan Kode Etik Akuntan Indonesia, Kode Etik Profesi Akuntan Publik serta Standar Pengendalian Mutu.

#### b. Pemeriksaan Khusus (Special Audit)

Suatu pemeriksaan terbatas (sesuai dengan permintaan auditee) yang dilakukan oleh KAP yang independen, dan pada akhir pemeriksaannya

---

<sup>5</sup> Sukrisno Agoes, *Auditing*, (Jakarta: Salemba Empat, 2016), h. 2

<sup>6</sup> Ibid, h.10-11

auditor tidak perlu memberikan pendapat terhadap kewajaran laporan keuangan secara keseluruhan. Pendapat yang diberikan terbatas pada pos atau masalah tertentu yang diperiksa, karena prosedur audit yang dilakukan juga terbatas.

Ditinjau dari jenis pemeriksaan, audit bisa dibedakan atas<sup>7</sup>:

a. Management Audit

Suatu pemeriksaan terhadap kegiatan operasi suatu perusahaan, termasuk kebijakan akuntansi dan kebijakan operasional yang telah ditentukan oleh manajemen, untuk mengetahui apakah kegiatan operasi tersebut sudah dilakkan secara efektif, efisien dan ekonomis.

Pendekatan audit yang biasa dilakukan adalah menilai efisiensi, efektifitas dan keekonomian dari masing-masing fungsi yang terdapat dalam perusahaan. Misalnya: fungsi penjualan dan pemasaran, fungsi produksi, fungsi pergudangan dan distribusi, fungsi personalia (sumber daya manusia), fungsi akuntansi dan fungsi keuangan.

b. Pemeriksaan Ketaatan

Pemeriksaan yang dilakukan untuk mengetahui apakah perusahaab sudah mentaati peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan yang berlaku, baik yang ditetapkan oleh pihak intern perusahaan (manajemen, dewan komisaris) maupun pihak eksternal (Pemerintah, Bapepam LK, Bank Indoesia, Direktorat Jendral Pajak, dan lain-lain). Pemeriksaan bisa dilakukan baik oleh KAP maupun Bagian Internal Audit.

c. Pemeriksaan Internal

Pemeriksaan yang dilakukan oleh bagian internal audit perusahaan, baik terhadap laporan keuangan dan catatan akuntansi perusahaan, maupun ketaatan terhadap kebijakan manajemen yang telah ditentukan.

---

<sup>7</sup> *ibid*, h. 11-13

Pemeriksaan yang dilakukan internal auditor biasanya lebih rinci dibandingkan dengan pemeriksaan umum yang dilakukan oleh KAP. Internal auditor biasanya tidak memberikan opini terhadap kewajaran laporan keuangan, karena pihak-pihak diluar perusahaan menganggap bahwa internal auditor, yang merupakan orang dalam perusahaan, tidak independen.

Laporan internal auditor berisi temuan pemeriksaan (audit findings) mengenai penyimpangan dan kecurangan yang ditemukan, kelemahan pengendalian internal, beserta saran-saran perbaikannya (recommendations)

#### d. Computer Audit

Pemeriksaan oleh KAP terhadap perusahaan yang memproses data akuntansinya dengan menggunakan Electronic Data Processing (EDP) System. Ada 2 (dua) metode yang bisa dilakukan auditor:

##### 1). Audit Around The Computer

Dalam hal ini auditor hanya memeriksa input dan output dari EDP system tanpa melakukan tes terhadap proses dalam EDP system tersebut.

##### 2). Audit Trough The Computer

Selain memeriksa input dan output, Auditor juga melakukan tes proses EDP-nya. Pengetesan tersebut (merupakan compliance test) dilakukan dengan menggunakan Generalized Audit Software, ACL dll dan memasukkan dummy data (data palsu) untuk mengetahui apakah data tersebut diproses sesuai dengan sistem yang seharusnya. Dummy data digunakan agar tidk mengganggu data asli. Dalam hal ini KAP harus mempunyai Compliance Audit Specialist yang merupakan auditor berpengalaman dengan tambahan keahlian dibidang computer information system audit.

### 3. Jenis- Jenis Auditor

Para profesional yang ditugaskan untuk melakukan audit atas kegiatan dan peristiwa ekonomi bagi perorangan dan entitas resmi, pada umumnya diklasifikasikan dalam tiga kelompok, yaitu sebagai berikut<sup>8</sup>:

#### a. Auditor Independen

Auditor independen (*independent auditors*) di Amerika Serikat biasanya adalah CPA yang bertindak sebagai praktisi perorangan ataupun anggota akuntan publik yang memberikan jasa auditing profesional kepada klien. Pada umumnya lisensi diberikan kepada mereka yang telah lulus dalam ujian persamaan CPA serta memiliki pengalaman praktik dalam bidang auditing. Karena pendidikan dan pelatihan yang mereka peroleh serta pengalaman yang mereka miliki, auditor independen memiliki kualifikasi untuk melaksanakan setiap jenis audit yang telah diuraikan sebelumnya. Sedangkan klien para auditor independen tersebut dapat berasal dari perusahaan bisnis yang berorientasi laba, organisasi nirlaba, kantor pemerintah atau perorangan.

Sebagaimana halnya dengan profesi medis dan hukum, auditor independen bekerja berdasarkan imbalan (*fee*). Meskipun terdapat kemiripan antara peran auditor independen dalam kantor akuntan publik dengan peran kuasa hukum dari suatu kantor hukum, namun sesungguhnya terdapat suatu perbedaan besar di antara keduanya, dimana seorang auditor diharapkan independen dari kliennya sementara seorang kuasa hukum diharapkan membela kepentingan klien dalam jasa hukum yang diberikan. Para pengguna mengandalkan jasa auditor independen serta menarik manfaat yang bernilai dengan adanya kenyataan bahwa auditor tidak memihak klien yang sedang diaudit.

#### b. Auditor Internal

Auditor internal (*internal auditors*) adalah pegawai dari organisasi yang diaudit. Auditor jenis ini melibatkan diri dalam suatu kegiatan

---

<sup>8</sup> William, et.al, *Modern Auditing Edisi Ketujuh Jilid I*, (Jakarta: Erlangga, 2003), h. 8-9



penilaian independen, yang dinamakan audit internal, dalam lingkungan organisasi sebagai suatu bentuk jasa bagi organisasi. Tujuan audit internal adalah untuk membantu manajemen organisasi dalam memberikan pertanggungjawaban yang efektif. Lingkup fungsi audit internal meliputi semua tahap dalam kegiatan organisasi. Para auditor internal terutama melibatkan diri pada audit kepatuhan dan operasional.

Para auditor internal kebanyakan adalah pemegang sertifikat yang disebut Certified Internal Auditor (CIA), yang beberapa diantaranya juga bersertifikat CPA. Asosiasi internasional untuk para auditor internal adalah Institute of Internal Auditors (IIA), yang menetapkan kriteria sertifikasi serta mengelola ujian CIA. Selain itu, IIA juga telah menetapkan standar praktis untuk audit internal dan sebuah kode etik.

#### c. Auditor Pemerintah

Auditor pemerintah (*government auditors*) dipekerjakan oleh berbagai kantor pemerintahan di tingkat federal, negara bagian, dan lokal di A.S. pada tingkat federal, terdapat tiga kantor utama, yaitu the *General Accounting Office (GAO)*, *Internal Revenue Service (IRS)*, dan *Defence Contract Audit Agency (DCAA)*.

Untuk melaksanakan fungsi audit bagi kepentingan Kongres para auditor GAO bertugas pada lingkup kegiatan audit yang luas, termasuk melakukan audit laporan keuangan, audit kepatuhan, dan audit operasional. Hasil audit-audit ini dilaporkan kepada Kongres dan publik. Para auditor GAO juga dilibatkan untuk melakukan pencarian fakta (*fact finding*) serta mengevaluasi alternatif bagi kepentingan Kongres.

Para Auditor IRS (atau agen) melakukan audit atas Surat Pemberitahuan Pajak Penghasilan para pembayar pajak untuk ketaatan pada perundangan pajak yang berlaku. Umumnya temuan-temuan mereka terbatas hanya untuk keperluan kantor pajak dan para pembayar pajak saja, sesuai namanya, *Defence Contract Agency (DCAA)* melakukan audit atas para kontraktor di bidang pertahanan berikut

operasinya, serta melaporkannya kepada Departemen Pertahanan Amerika Serikat.

Organisasi nasional untuk para akuntan pemerintah di A.S ini adalah Association of Government Accountants (AGA). Sampai saat ini AGA belum mengembangkan program sertifikasi untuk para akuntan pemerintah. Namun demikian, beberapa auditor pemerintah adalah pemegang sertifikat CPA dan atau CIA.

### **C. Audit Internal**

#### **1. Pengertian Audit Internal**

Internal audit (pemeriksaan intern) adalah pemeriksaan yang dilakukan oleh bagian internal audit perusahaan, baik terhadap laporan keuangan dan catatan akuntansi perusahaan, maupun ketaatan terhadap kebijakan manajemen puncak yang telah ditentukan dan ketaatan terhadap peraturan pemerintah misalnya peraturan dibidang perpajakan, pasar modal, lingkungan hidup, perbankan, perindustrian, investasi dan lain-lain.<sup>9</sup>

Ikatan Auditor Internal (Internasional of Internal Auditors – IIA), yang mengawasi dan menyusun standar bagi audit internal secara internasional, mendefinisikan audit internal sebagai berikut<sup>10</sup>:

Audit internal adalah aktivitas independen, keyakinan objektif, dan konsultasi yang dirancang untuk menambah nilai dan meningkatkan operasi organisasi. Audit internal ini membantu organisasi mencapai tujuannya dengan melakukan pendekatan sistematis dan disiplin untuk mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas manajemen resiko, pengendalian, dan proses kelola.

Definisi ini menggariskan tujuan utama dari profesi dan secara luas menyatakan berbagai metode untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut. IIA telah menerbitkan standar yang terinci dan tegas bagi praktik audit internal; tetapi,

---

<sup>9</sup> Sukrisno Agoes , *Auditing: Pemeriksaan Akuntan Oleh Kantor Akuntan Publik Jilid II*, (Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Ed. 3, 2004), h. 221

<sup>10</sup> Messier, et.al, *Auditing service and assurance a systematic approach Buku II*, (Jakarta: Salemba Empat, Ed. 4, 2005)

terdapat beberapa perbedaan penting antara profesi audit internal dengan eksternal.

## 2. Kode Etik Auditor Internal

Sebagaimana halnya dengan profesi terhormat lainnya, auditor internal harus mematuhi pedoman yang mendorong perilaku etis. Kode etik IIA penting bagi auditor internal karena keandalan pekerjaan mereka tergantung pada reputasi bagi objektivitas tingkat tinggi dan integritas pribadi. Kode etik menjelaskan empat prinsip utama perilaku etis dan beberapa peraturan terkait mendasari perilaku yang diharapkan dari anggota IIA; integritas, objectivitas, kerahasiaan, dan kompetensi.<sup>11</sup>

Tabel. 1.  
Prinsip-prinsip Kode Etik dan Aturan Perilaku IIA

Prinsip	Definisi
Integritas	<p>Integritas auditor internal membentuk kepercayaan dan oleh karenanya memberikan dasar untuk keandalan terhadap pertimbangan mereka.</p> <p>Auditor internal:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Harus melakukan pekerjaannya dengan kejujuran, kecermatan, dan tanggungjawab</li> <li>b. Harus mengamati hukum dan membuat pengungkapan yang diharapkan oleh hukum dan profesi</li> <li>c. Tidak boleh memihak untuk melakukan aktivitas pelanggaran hukum, atau bertindak yang dapat mendikreditkan proses audit internal atau organisasi</li> <li>d. Harus menghormati atau berkontribusi pada legitimasi dan tujuan etika organisasi</li> </ol>

---

<sup>11</sup> Ibid

Objectivitas	<p>Auditor internal menunjukkan tingkat objektivitas profesional tertinggi dalam mengumpulkan, mengevaluasi, dan mengomunikasikan informasi mengenai aktivitas atau proses yang akan diperiksa. Auditor internal membuat penilaian yang seimbang atas seluruh kondisi relevan dan tidak berlebihan dipengaruhi oleh kepentingan pribadinya atau oleh pihak-pihak lain dalam membentuk pertimbangannya.</p> <p>Auditor internal:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Tidak boleh berpartisipasi dalam aktivitas atau hubungan yang dapat menurunkan atau dianggap menurunkan penilaiannya yang tidak biasa. Partisipasi ini meliputi aktivitas atau hubungan yang mungkin dalam konflik kepentingan organisasi</li> <li>b. Tidak boleh menerima apa pun yang dapat menurunkan atau dianggap menurunkan pertimbangan profesionalnya</li> <li>c. Harus mengungkapkan seluruh fakta-fakta material yang diketahuinya dimana, jika diungkapkan, dapat mendistorsi pelaporan aktivitas yang direview</li> </ol>
Kerahasiaan	<p>Auditor internal menghormati nilai dan kepemilikan informasi yang diterimanya dan tidak mengungkapkan informasi tanpa otoritas yang memadai kecuali jika terdapat kewajiban hukum atau profesional untuk melakukannya.</p> <p>Auditor internal:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Harus hati-hati dalam penggunaan dan penjagaan informasi yang diperoleh dalam pelaksanaan tugasnya</li> </ol>

	<p>b. Tidak boleh menggunakan informasi untuk keuntungan pribadi dalam bentuk yang dapat bertentangan dengan hukum atau merusak legitimasi dan tujuan etika organisasi</p>
Kompetensi	<p>Auditor internal menerapkan pengetahuan, keahlian, dan pengalaman yang diperlukan dalam kinerja jasa audit internal.</p> <p>Auditor internal:</p> <p>a. Harus melakukan hanya dalam jasa-jasa dimana ia memiliki pengetahuan, keahlian, dan pengalaman yang diperlukan</p> <p>b. Harus melakukan jasa audit internal sesuai dengan Internasional Standards for the Professional Practice of Internal Auditing</p> <p>c. Harus secara terus-menerus meningkatkan keahliannya serta efektifitas dan mutu jasa yang diberikannya</p>

Sumber: Buku *Auditing Service and Assurance a system approach*

### 3. Posisi Audit Internal dalam Organisasi

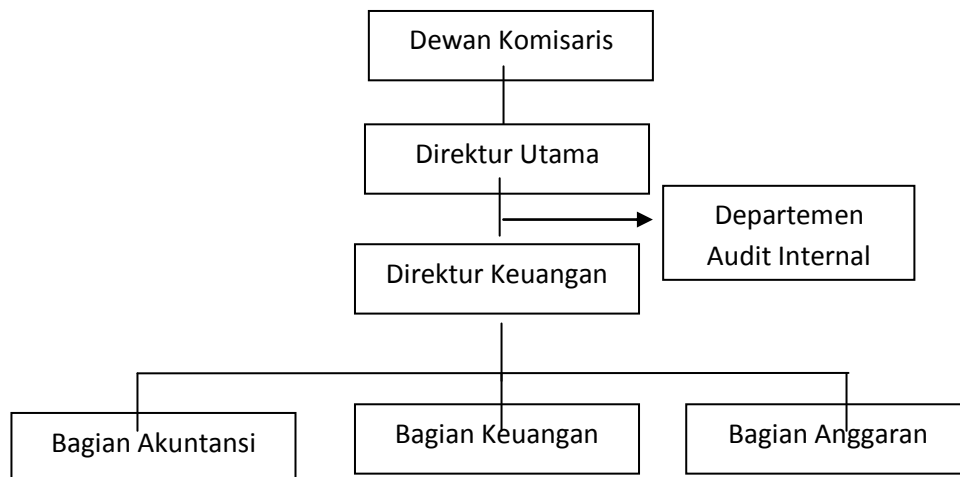
Dibandingkan dengan Kantor Akuntan Publik (KAP), yang merupakan pihak independen, internal auditor sering dianggap tidak independen, karena merupakan orang dalam atau pegawai perusahaan yang menerima gaji dari perusahaan. Jadi walaupun “*infact*” internal auditor bisa independen, namun “*in appearance*” tetap terlihat tidak independen<sup>12</sup>. Independensi Internal auditor tergantung pada kedudukannya dalam organisasi perusahaan.

Menurut sistem ini, auditor internal bertanggungjawab pada direktur utama. Sistem ini biasanya jarang dipakai mengingat direktur utama terlalu

---

<sup>12</sup> Sukrisno Agoes, *Auditing: Pemeriksaan Akuntan Oleh Kantor Akuntan Publik Jilid II*, (Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Ed 3, 2004), h. 227

sibuk dengan tugas-tugas yang berat. Jadi kemungkinan tidak sempat untuk mempelajari laporan yang dibuat auditor internal.



Gambar 1. Posisi Audit Internal Pada Organisasi

#### 4. Tujuan Audit Internal

Berbeda dengan pemeriksaan yang dilakukan oleh Kantor Akuntan Publi (KAP), yang tujuannya adalah memberikan pendapat atas kewajaran laporan keuangan yang dsusun manajemen, maka tujuan pemeriksaan yang dilakukan oleh auditor internal adalah untuk membantu semua pimpinan perusahaan (manajemen) dalam melaksanakan tanggungjawabnya dengan memberikan analisa, penilaian, saran dan komentar mengenai kegiatan yang diperiksanya. Untuk mencapai tujuan tersebut, audit internal harus melakukan kegiatan-kegiatan berikut<sup>13</sup>:

- a. Menelaah dan menilai kebaikan, memadai tidaknya dan penerapan dari sistem pengendalian manajemen, pengendalian intern, dan pengendalian operasional lainnya serta mengembangkan pengendalian yang efektif dengan biaya yang tidak terlalu mahal.
- b. Memastikan ketaatan terhadap kebijakan, rencana dan prosedur-prosedur yang telah ditetapkan oleh manajemen.

---

<sup>13</sup> Sukrisno Agoes, *Auditing: Pemeriksaan Akuntan Oleh Kantor Akuntan Publik Jilid II*, (Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Ed 3, 2004), h. 222

- c. Memastikan seberapa jauh harta perusahaan dipertanggung jawabkan dan dilindungi dari kemungkinan terjadinya segala bentuk pencurian, kecurangan dan penyalahgunaan.
- d. Memastikan bahwa pengelolaan data yang dikebangkan dalam organisasi dapat dipercaya.
- e. Menilai mutu pekerjaan setiap bagian dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh manajemen.
- f. Menyarankan perbaikan-perbaikan operasional dalam rangka meningkatkan efisiensi dan efektifitas.

Hal lain yang dapat dilakukan untuk tercapai tujuan adalah kebebasan sikap dan distribusi laporan. Memelihara kebebasan sikap merupakan hal yang sangat penting untuk dapat bekerja secara efektif. Direktur audit internal akan membuat laporan kepada dewan direksi dan dewan komisaris serta komite audit. Sementara itu, anak perusahaan yang di audit harus mengikuti kebijaksanaan organisasi masing-masing. Secara rasional, harus ditegaskan dan dilaporkan oleh direktur audit internal kepada komisaris untuk meyakinkan bahwa dukungan dari segala jajaran sangat dibutuhkan agar pekerjaan auditor dapat berjalan dengan baik. Hal tersebut juga memberi kesempatan kepada auditor untuk berkomunikasi dengan semua level. Objektivitas sangat diperlukan oleh fungsi audit untuk memberikan saran dan meninjau kembali implementasi prosedur, membuat catatan atas semua aktivitas yang secara normal di harapkan dapat di review dan dinilai oleh manajemen atau auditor independen lainnya dan tidak terlibat dengan tugas yang sama.<sup>14</sup>

Tujuan audit internal juga dijelaskan pada buku Standar Profesional Akuntan Publik Per 1 Januari 2001 di SA Seksi 322 no 03, Auditor Intern bertanggungjawab untuk menyediakan jasa analisis dan evaluasi, memberikan keyakinan dan rekomendasi dan informasi lain kepada manajemen entitas dan

---

<sup>14</sup> Alferd F. Kaunang, *Pedoman Audit Internal*, (Jakarta: PT. Bhuana Ilmu Populer, 2013), h. 8

dewan komisaris, atau pihak lain yang setara wewenang dan tanggungjawabnya. Untuk berkaitan dengan aktivitas yang diauditnya<sup>15</sup>.

## 5. Peran Audit Internal

Pada awalnya Internal Auditing (Audit Intern) dikenal sebagai pendekatan berbasis pada sistem yang dalam perkembangan selanjutnya beralih ke Internal Auditing berbasis proses. Pada saat itu Audit Intern lebih banyak berperan sebagai mata dan telinga manajemen, karena manajemen butuh kepastian bahwa semua kebijakan yang telah ditetapkan tidak akan dilaksanakan secara menyimpang oleh pegawai. Orientasi Audit Intern lebih banyak dilakukan pemeriksaan terhadap tingkat kepatuhan para pelaksana terhadap ketentuan-ketentuan yang ada (Compliance). Peran dan fungsi Audit Intern sebagai “*watchdog*” ini secara berangsur-angsur mulai ditinggalkan.<sup>16</sup>

Pada dasarnya seluruh tingkatan manajemen dapat menjadi klien dari Audit Intern. Oleh karena itu audit intern wajib melayani klien dengan baik dan mendukung kepentingan klien sambil tetap mempertahankan loyalitasnya ke perusahaan. Fokus utama audit intern adalah membantu satuan kerja operasional mengelola resiko dengan mengidentifikasi masalah dan menyarankan perbaikan yang memberikan nilai tambah untuk atau memperkuat organisasi.<sup>17</sup>

Peran IA sebagai *watchdog* telah berlangsung lama sekitar tahun 1940-an, sedangkan peran sebagai konsultan baru muncul sekitar tahun 1970-an. Adapun peran internal auditor sebagai katalist baru berkembang sekitar tahun 2000-an. Perbedaan pokok ketiga peran IA tersebut sebagai berikut<sup>18</sup> :

---

<sup>15</sup> Institut Akuntan Publik Indonesia, (Jakarta: Salemba Empat, 2009), h. 322.1

<sup>16</sup> Robert Tampubolon, *Risk and System Based Internal Auditing*, (Jakarta: Gramedia, 2005), h. 1

<sup>17</sup> Robert Tampubolon, *Risk and System Based Internal Auditing*, (Jakarta: Gramedia, 2005), h. 2

<sup>18</sup> Harry Andrian Simbolon, “Paradigma Baru Internal Audit”, <https://id.linkedin.com/in/harrysimbolon>. Diunduh pada tanggal 15- Januari -2018 pkl 22.43 WIB.



Tabel 2  
Perbedaan pokok ketiga peran IA

URAIAN	WATCHDOG	CONSULTANT	CATALIST
Proses	Audit kepatuhan ( <i>Compliance Audit</i> )	Audit operasional	<i>Quality Assurance</i>
Fokus	Adanya Variasi (penyimpangan, kesalahan atau kecurangan dll)	Penggunaan sumber daya ( <i>resources</i> )	Nilai ( <i>Values</i> )
Impact	Jangka pendek	Jangka menengah	Jangka panjang

Sumber: <https://id.linkedin.com/in/harrysimbolon>.

Peran *watchdog* bertujuan untuk memastikan ketaatan/kepatuhan terhadap ketentuan, peraturan atau kebijakan yang telah ditetapkan. Audit yang dilakukan adalah *compliance audit* dan apabila terdapat penyimpangan dapat dilakukan koreksi terhadap sistem pengendalian manajemen.

Peran *watchdog* biasanya menghasilkan saran/rekomendasi yang mempunyai *impact* jangka pendek, misalnya perbaikan sistem dan prosedur atau *internal control*.

Peran IA sebagai konsultan diharapkan dapat memberikan manfaat berupa nasehat (*advice*) dalam pengelolaan sumber daya (*resources*) organisasi sehingga dapat membantu tugas para manajer operasional. Audit yang dilakukan adalah *operational audit/performance audit*, yaitu meyakinkan bahwa organisasi telah memanfaatkan sumber daya organisasi secara ekonomis, efisien dan efektif (3E) sehingga dapat dinilai apakah manajemen telah menjalankan aktivitas organisasi yang mengarah pada tujuannya. Rekomendasi yang dibuat oleh auditor biasanya bersifat jangka menengah.

Aplikasi nyata peran ini dalam perusahaan adalah penerapan *Control Self Assesment* (CSA) yang telah berjalan baik di beberapa perusahaan besar hingga saat ini.

Peran IA sebagai katalis berkaitan dengan *quality assurance*, sehingga IA diharapkan dapat membimbing manajemen dalam mengenali risiko-risiko yang mengancam pencapaian tujuan organisasi. *Quality assurance* bertujuan untuk meyakinkan bahwa proses bisnis yang dijalankan telah menghasilkan produk/jasa yang dapat memenuhi kebutuhan *customer*. Dalam peran katalis, IA bertindak sebagai fasilitator dan *agent of change*. *Impact* dari peran katalis bersifat jangka panjang, karena fokus katalis adalah nilai jangka panjang dari organisasi, terutama berkaitan dengan tujuan organisasi yang dapat memenuhi kepuasan pelanggan (*customer satisfaction*) dan pemegang saham. Penerapan *risk management* dan *risk based audit* adalah salah satu contoh peran IA sebagai katalis.

Tuntutan baru peran *internal auditing* yang telah ditetapkan oleh IIA'S Board of Directors pada bulan Juni 1999 adalah<sup>19</sup>:

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

Mengacu kepada pengertian baru audit internal maka ruang lingkup tugas auditor internal adalah<sup>20</sup> :

*The internal audit activity should evaluate and contribute to the improvement of risk management, control, and governance processes using a systematic and disciplined approach.*

Dengan demikian perubahan ruang lingkup tugas auditor internal dalam organisasi sebagai berikut:

---

<sup>19</sup> Hiro Tugiman, "Tuntutan Perubahan Paradigma Auditor Internal", dalam *Katalis (Majalah Profesi Auditor Intern)* Nomor 3 (12 Juni 2008) h. 11

<sup>20</sup> *Ibid*

Tabel 3.

## Perbandingan Konsep Kunci Pengertian Audit Internal

Lama	Baru, 1999
Internal Control	Risk Management Control, Governance Prozesse. Add Value
1. Fungsi penilaian independen yang dibentuk dalam suatu organisasi.	1. Suatu aktivitas independen obyektif
2. Fungsi Penilaian	2. Aktivitas pemberian jaminan keyakinan dan konsultasi
3. Mengkaji dan mengevaluasi aktivitas organisasi sebagai bentuk jasa yang diberikan bagi organisasi	3. Dirancang untuk memberikan suatu nilai tambah serta meningkatkan kegiatan organisasi
4. Membantu agar para anggota organisasi dapat menjalankan tanggungjawabnya secara efektif	4. Membantu organisasi dalam usaha mencapai tujuannya
5. Memberikan hasil analisis, penilaian, rekomendasi, konseling dan informasi yang berkaitan dengan aktivitas yang dikaji dan menciptakan pengendalian efektif dengan biaya yang wajar	5. Memberikan suatu pendekatan disiplin yang sistematis untuk mengevaluasi dan meningkatkan keefektivan manajemen resiko, pengendalian dan proses pengaturan dan pengelolaan organisasi

Sumber: Majalah Katalis Nomor 3, 12 Juni 2008

#### 6. Standar Perilaku Audit Internal

Institut of Internal Auditors awalnya secara resmi memperkenalkan seperangkat standar untuk auditor internal ke seluruh dunia pada bulan Juni 1978 pada Konferensi Internasional di San Fransisco. Lima standar umum yang merupakan kerangka dasar adalah: Independensi, Keahlian Profesioanal, Lingkup Pekerjaan, Pelaksanaan Pekerjaan Audit, dan Pengelolaan

Departemen Audit Internal. Kelima standar umum ini memiliki 25 standar khusus<sup>21</sup>.

Standar khusus yang membentuk kelima kategori adalah sebagai berikut<sup>22</sup>:

Tabel 4

Ikhtisar Standar Untuk Praktik Profesi Auditor Internal

Ikhtisar Standar Umum dan Khusus Untuk Praktik Profesi Auditing Internal.	
100	INDEPENDENSI. Auditor internal harus independensi terhadap aktivitas yang mereka audit.
110	Status Organisasional. Status organisasional departemen auditing internal harus cukup memadai untuk memperbolehkan pencapaian atas tanggungjawab auditnya.
120	Obyektifitas. Auditor internal harus obyektif dalam melaksanakan audit.
200	KEMAHIRAN PROFESIONAL. Audit internal harus dilaksanakan dengan kemahiran dankecermatan profesional. Departemen Auditing Internal.
210	Penatalaksanaan. Departemen auditing internal harus memberikan keyakinan bahwa latar belakang kemahiran teknis dan pendidikan dari auditor internal adalah memahami untuk audit yang akan dilaksanakan.
220	Pengetahuan, Keterampilan, dan Disiplin. Departemen internal auditing harus memiliki atau memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan disiplin ilmu yang diperlukan untuk melakukan tanggungjawab auditnya.
230	Supervisi. Departemen internal auditing harus memberikan keyakinan bahwa audit internal telah disupervisi dengan semestinya.

<sup>21</sup> Lawrence B. Sawyer, et.al, *Sawyer's Internal Auditing Buku I*, (Jakarta: Salemba Empat, Ed. 5, 2005), h. 21

<sup>22</sup> Alvin A. Arens dan James K. Loebbecke, *Auditing Arens and Loebbecke*,(Jakarta: Salemba Empat, 1999), h. 759-760

## Auditor Internal

240 Ketaatan terhadap Kode Etik Profesional. Auditor internal harus menaati kode etik profesional.

250 Pengetahuan, Keterampilan, dan Disiplin Ilmu. Auditor harus meemiliki pengetahuan, keterampilan, dan disiplin ilmu yang terutama untuk melaksanakan audit internal.

260 Hubungan dan Komunikasi antar Manusia. Auditor internal terampil dalam berhubungan dan berkomunikasi secara efektif dengan orang-orang .

270 Pendidikan Lanjutan. Auditor Internal harus mengelola kemahiran teknismya melalui pendidikan berkelanjutan.

280 Kecermatan Profesional. Auditor internal harus mengasah kecermatan profesionalnya dalam melaksanakan audit internal.

300 LINGKUP PEKERJAAN. Lingkup audit internal harus menekankan pada pemeriksaan dan pengevaluasian atas kecukupan dan efektifitas sistem pengendalian intern organisasi dan mutu pekerjaan dalam pelaksanaan tanggungjawab yang ditugaskan.

310 Keandalan dan integritas informasi. Auditor internal harus mereview keandalan dan integritas informasi keuangan dan operasi sarana yang digunakan untuk mengidentifikasi, mengukur, menggolongkan, dan melaporkan informasi tersebut.

320 Ketaatan terhadap Kebijakan, Rencana, Produser, Hukum dan Peraturan. Auditor internal harus menelaah sistem yang ditetapkan untuk meyakinkan ketaatan terhadap kebijakan, rencana, prosedur hukum dan peraturan-peraturan yang berdampak signifikan kepada operasi dan laporan, dan

harus menentukan apakah organisasi tersebut menaatinya.

330 Pengamanan Harta. Auditor internal harus menelaah sarana-sarana untuk mengamankan harta dan, bila memungkinkan, melakukan verifikasi atas keberhasilan harta tersebut.

340 Keekonomian dan Efisiensi Penggunaan Sumber Daya. Auditor internal harus menilai keekonomian dan efisiensi dengan mana sumber daya dimanfaatkan

350 Pencapaian Tujuan dan Sasaran yang Ditetapkan untuk Operasi atau Program. Auditor internal harus menelaah operasi atau program-program untuk meyakinkan apakah hasil-hasil yang dicapai telah konsisten dengan tujuan dan sasaran yang ditetapkan dan apakah operasi atau program-program telah dilakukan sebagaimana direncanakan.

400 KINERJA PEKERJAAN AUDIT. Pekerjaan audit harus meliputi perencanaan audit, pemeriksaan dan evaluasi informasi, pengkomunikasian hasil-hasilnya, dan peminindaklanjutan temuan..

410 Perencanaan Audit. Auditor internal harus merencanakan setiap audit..

420 Pemeriksaan dan evaluasi informasi. Auditor internal harus mengumpulkan, menganalisa, menginterpretasikan, dan mendokumentasikan informasi untuk mendukung hasil pekerjaan audit.

430 Pengkomunikasian Hasil- Hasil. Auditor interna harus melaporkan hasil-hasil pekerjaan auditnya.

440 Penindaklanjutan Temuan. Auditor internal harus menindaklanjuti untuk meyakinkan bahwa tindakan yang memadai diambil berdasarkan temuan audit yang telah dilaporkan.

- 500 MANAJEMEN DEPARTEMEN AUDITING INTERNAL. Pimpinan auditing harus mengelola dengan memadai departemen internal auditing.
- 510 Manfaat, Wewenang dan Tanggungjawab. Pimpinan audit internal harus memiliki pernyataan tentang manfaat, wewenang dan tanggungjawab atas departemen auditing internal.
- 520 Perencanaan. Pimpinan auditing internal harus menetapkan rencana untuk melaksanakan tanggungjawab dari departemen auditing internal.
- 530 Kebijakan dan Prosedur. Pimpinan auditing internal harus memberikan kebijakan dan prosedur-prosedur tertulis sebagai pedoman bagi staf audit.
- 540 Manajemen dan Pengembangan Pegawai. Pimpinan auditing internal harus menetapkan suatu program untuk memilih dan mengembangkan sumber daya manusia dari departemen auditing internal.
- 550 Auditor Eksternal. Pimpinan auditing internal harus melakukan koordinasi antara usaha-usaha yang dilakukan auditor internal dan eksternal.
- 560 Jaminan Mutu. Pimpinan auditing internal harus melakukan koordinasi suatu program untuk menjamin mutu guna mengevaluasi jalannya departemen auditing internal.

## 7. Audit Internal dalam Perspektif Islam

Dalam hal membantu organisasi dalam usaha mencapai tujuan perusahaan, audit internal juga tetap harus mendiskusikan kepada Pimpinan Perusahaan

atau Direksi dan menghormati keputusan direksi sebagaimana juga yang diperintahkan Allah SWT dalam Q.S Al Imran (3): 159<sup>23</sup> :

8. فِيمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لَنْتَ لَهُمْ ۖ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْتَفَضُوا مِنْ

حَوْلِكَ ۖ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ ۖ فَإِذَا عَزَمْتَ

فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

[Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya].

Dari ayat diatas dapat diambil kesimpulan bila musyawarah sudah memutuskan suatu perkara, maka hendaknya dipatuhi, walaupun keputusan itu bertentangan dengan pendapat sendiri. Keputusan musyawarah harus diterima dengan tawakkal kepada Allah SWT sebab Allah mencintai orang yang bertawakkal kepadanya.

Penjelasan lainnya dari Al Quran terkait auditor internal adalah Q.S Al Hujurat (49): 6<sup>24</sup>

9. يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِنْ جَاءَكُمْ فَاسِقٌ بِنَبَأٍ فَتَبَيَّنُوا أَنْ تُصِيبُوا قَوْمًا بِجَهَالَةٍ

فَتُصِيبُكُمْ عَلَىٰ مَا فَعَلْتُمْ نَادِمِينَ

[Hai orang-orang yang beriman, jika datang kepadamu orang fasik membawa suatu berita, maka periksalah dengan teliti agar kamu tidak menimpakan suatu musibah kepada suatu kaum tanpa mengetahui keadaannya yang menyebabkan kamu menyesal atas perbuatanmu itu].

Ayat ini dapat menjadi acuan dalam pemeriksaan yang dilakukan oleh audoitor internal agar dalam melakukan pemeriksaan terhadap sesuatu dan

---

<sup>23</sup> Q.S Al-Imran (3): 159

<sup>24</sup> *Ibid*



terkait penjelasan atau keterangan dari karyawan maka agar tidak menerima keterangan dari sebelah pihak saja.

#### **D. Audit Internal yang Memadai**

Lingkungan pengendalian diharapkan memberikan atmosfer yang kondusif dimana karyawan bekerja. Kondisi ini diharapkan menyadarkan para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

Berikut beberapa hal yang harus diperhatikan agar suatu perusahaan dapat memiliki internal audit departemen yang efektif, yaitu:<sup>25</sup>

- Pertama, internal audit departemen harus mempunyai kedudukan yang independen dalam organisasi perusahaan.
- Kedua, internal audit departemen harus mempunyai Job Description.
- Ketiga, internal audit departemen harus mempunyai internal audit manual.
- Keempat, harus ada dukungan yang kuat dari top management kepada internal audit departemen.
- Kelima, internal audit departemen harus memiliki orang-orang yang profesional, capable, bisa bersikap objective, serta mempunyai integritas dan loyalitas yang tinggi.
- Keenam, internal auditor harus bisa bekerja sama dengan akuntan publik.

Dalam Peraturan Pemerintah No.60 Tahun 2008 diuraikan tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah yang diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk Sistem Pengendalian Intern yang memadai pada Bab 1 PASAL 1 :

- (1) : Sistem Pengendalian Intern adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan

---

<sup>25</sup>Sukrisno Agoes dan Jan Hoesada. *Bunga Rampai Auditing*, (Jakarta: Salemba Empat, Ed. 2, 2012) h. 58

efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

- (2) : Pengawasan Intern adalah seluruh proses kegiatan audit, review, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lain terhadap penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi dalam rangka memberikan keyakinan yang memadai bahwa kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan tolak ukur yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien untuk kepentingan pimpinan dalam mewujudkan tata pemerintahan yang baik.

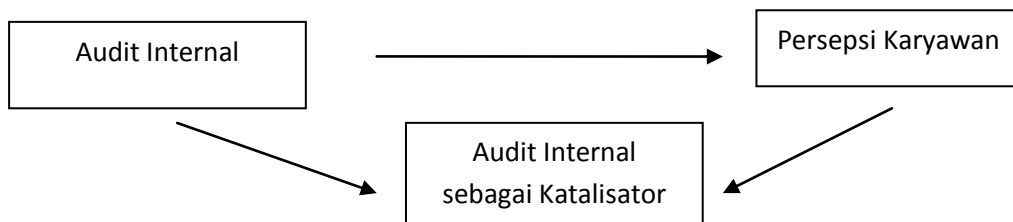
#### PASAL 2 :

- (1) : untuk mencapai pengelolaan keuangan negara yang efektif, efisien, transparan dan akuntabel, menteri/pimpinan lembaga, gubernur, dan bupati/walikota wajib melakukan pengendalian atas penyelenggaraan kegiatan pemerintahan.
- (2) : pengendalian atas penyelenggaraan kegiatan pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan berpedoman pada SPIP sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah ini.
- (3) : SPIP sebagaimana dimaksud pada ayat (2) bertujuan untuk memberikan keyakinan yang memadai bagi tercapainya keyakinan yang memadai bagi tercapainya efektifitas dan efisiensi pencapaian tujuan penyelenggaraan pemerintah negara, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

### **E. Kerangka Teoritis dan Penelitian Sebelumnya**

#### 1. Kerangka Teoritis

Berdasarkan latar belakang masalah dan tujuan penelitian yang telah dikemukakan, maka dibuat kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2. Kerangka Teoritis

Audit internal diharapkan dapat berperan aktif sebagai katalisator dalam pencapaian tujuan perusahaan, sehingga perusahaan dapat terus mengalami kemajuan seiring dengan perkembangan bisnis yang semakin pesat. Seringkali karena persepsi karyawan yang buruk maka pelaksanaan peran audit internal menjadi terhambat karena kurangnya sifat kooperatif dari karyawan. Dan dengan mengetahui persepsi karyawan terhadap peran audit internal maka kedepannya dapat dilakukan perbaikan maupun peningkatan agar tercapainya tujuan perusahaan terlebih lagi peran audit internal sebagai katalisator merupakan hal yang baru berkembang.

## 2. Penelitian Sebelumnya

No	Nama	Judul dan Tahun	Hasil Penelitian
1.	Leornadus Krisna Wicaksono	Persepsi Karyawan Pada Unit Auditor Internal di RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten tahun 2016	Menjelaskan bahwa peran auditor internal pada RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten menurut karyawan yang bekerja pada bagian perencanaan dan anggaran, bagian akuntansi, bagian farmasi, bagian unit layanan pengadaan, dan bagian penunjang dan sarana adalah sebagai konsultan dengan jumlah nilai total 715 atau nilai rata-rata per item 2.90,

			<p>lebih besar daripada 2 peranlainnya yaitu peran sebagai pengawas dengan jumlah nilai total 563 atau nilai rata-rata per item 2.62 mendapat peringkat kedua dan peran sebagai katalisator dengan jumlah nilai total 548 atau nilai rata-rata per item 2,61 mendapat peringkat ketiga.</p>
2.	Billy Joregia Tarigan	<p>Analisis Persepsi Karyawan Terhadap Peran Auditor Internal Studi Kasus Rumah Sakit Kristen Ngesti Waluyo tahun 2016</p>	<p>Menjelaskan persepsi karyawan terhadap peran auditor internal yang memiliki peran paling besar di RSK Ngesti Waluyo adalah peran auditor internal sebagai konsultan, hal ini didapatkan dari total skor nilai tertinggi sebesar 620 (enam ratus dua puluh) dengan <i>mean</i> sebesar 60,45 (enam puluh koma empat lima). Kemudian diikuti persepsi karyawan terhadap peran auditor internal sebagai katalisator dengan total skor nilai sebesar 619 (enam ratus sembilan belas) dengan <i>mean rank</i> sebesar 58,67 (ima</p>

			<p>puluh delapan koma enam puuh tujuh). Sedangkan persepsi karyawan terhadap peran auditor internal yang memiliki peran paling kecil adalah peran auditor internal sebagai pengawas (<i>watchdog</i>) dengan skor nilai sebesar 467 (empat ratus enam ouluh tujuh) dan <i>mean rank</i> sebesar 17,38.</p>
--	--	--	--

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis dan Lokasi Penelitian**

##### **1. Jenis Penelitian**

Berdasarkan metode yang digunakan dalam penelitian ini maka jenis penelitian yang digunakan merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik. Adapun penelitian yang dilaksanakan dalam penelitian ini mengenai persepsi karyawan terhadap peran auditor internal sebagai katalisator dalam pencapaian tujuan perusahaan di PT. Telekomunikasi Indonesia Divre I Sumatera.

##### **2. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Telekomunikasi Indonesia Divre I Sumatera yang beralamat di jalan Prof. HM. Yamin SH No. 2, Kesawan, Medan Barat, Kota Medan, Sumatera Utara 20236.

#### **B. Subjek dan Objek Penelitian**

##### **1. Subjek Penelitian**

Subjek yang diambil dalam penelitian merupakan karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Divre I dengan sampel 30 orang/ koresponden dari jumlah karyawan sekitar  $\pm 200$  karyawan. Pengambilan sampel ini dikarenakan perusahaan membatasi jumlah kuesioner yang disebar dan jumlah karyawan yang belum tetap karena terdapat perubahan jumlah karyawan sehingga pengambilan sampel objek dilakukan dengan metode simple random sampling.

##### **2. Objek Penelitian**

Objek yang diambil dalam penelitian ini adalah persepsi karyawan terhadap peran auditor internal sebagai katalisator dalam pencapaian tujuan

perusahaan baik dari sudut pandang karyawan terhadap peran audit internal sebagai pengawas dan sudut pandang karyawan terhadap peran audit internal sebagai konsultan.

### C. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT Telekomunikasi Indonesia. Kuesioner ini berisi seperangkat pertanyaan maupun pernyataan tertulis untuk dijawab oleh responden. Masing-masing pertanyaan disusun menggunakan kalimat yang mudah dimengerti dengan bentuk yang singkat, padat, dan jelas. Melalui masing-masing pernyataan tersebut, responden diminta untuk memilih satu pilihan jawaban dengan memberikan centang (checklist).

Kuesioner ini terdiri dari variabel bebas ( $x_1$ ) persepsi karyawan dari sudut pandang peran audit internal sebagai pengawas.. Variabel bebas ( $x_2$ ) persepsi karyawan dari sudut pandang peran audit internal dan variabel terikat ( $y$ ) yaitu peran audit internal sebagai katalisator dalam pencapaian tujuan perusahaan.

### D. Metode Analisis

#### 1. Teknik Pengukuran Data

Skala pengukuran yang digunakan pada penelitian ini adalah skala Likert. Skala likert merupakan metode untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam skala likert, variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Tabel 5

Penilaian menggunakan Skala Likert

Alternatif Jawaban	Skor Penilaian
Sangat Setuju	5
Setuju	4

Ragu-Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

## 2. Teknik Analisis Data

### a. Pengujian Instrumen Penelitian

#### 1). Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah/valid atau tidaknya suatu kuesioner untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Teknik pengujian yang sering digunakan untuk uji validitas adalah menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* (Produk Moment Pearson). Analisis ini dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkapkan apa yang ingin diungkap  $\alpha$  valid. Jika  $r$  hitung  $\geq r$  hitung (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).

#### 2). Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sejauh mana pengukuran dari suatu tes tetap konsisten setelah dilakuka berulang ulang terhadap subjek dan dalam kondisi yang sama. Penelitian dianggap dapat diandalkan bila memberikan hasil yang konsisten untuk pengukuran yang sama. Tidak bisa diandalkan bila pengukuran yang berulang itu memberikan hasil yang berbeda-beda.

Pengujian reliabilitas instrumen dengan menggunakan Alpha Cronbach karena instrumen penelitian ini berbentuk angket dan skala bertingkat. Reliabilitas yang tinggi ditunjukkan dengan nilai  $r_{xx}$



mendekati angka 1. Secara umum reliabilitas yang dianggap sudah cukup memuaskan jika  $\geq 0,700$ .

b. Uji Asumsi Klasik

1). Uji Normalitas

Uji normalitas yaitu menguji data variabel bebas dan variabel terikat yang pada persamaan regresi yang dihasilkan apakah berdistribusi normal atau tidak normal. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi normal atau mendekati normal. Uji kenormalan pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-smirnov*.

2). Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji multikolinieritas dapat dilihat dari: nilai tolerance dan lawannya, dan Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,1 atau nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas pada data yang akan diolah.

3). Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitasnya dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED di mana sumbu Y adalah yang telah diprediksi

dan sumbu X residual (Y prediksi-Y sesungguhnya) yang telah di standardized. Dasar analisis heteroskedastisitas, sebagai berikut:

Jika ada pola tertentu, seperti titik yang membentuk pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak heteroskedastisitas.

### c. Uji Hipotesa

Uji hipotesa statistik pada penelitian ini menggunakan dua tes uji yaitu uji F dan uji t. Uji F digunakan untuk mengetahui variabel bebas secara bersama-sama (stimultan) terhadap variabel terikat. Ketentuan dalam menentukan hasil hipotesis dalam uji F dengan melihat nilai pada kolom F di tabel ANOVA, jika nilai F hitung lebih besar dari F tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Taraf signifikan yang digunakan adalah 5% (0,05), jika nilai probabilitasnya  $< 0.05$ , maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Sedangkan pada uji t digunakan untuk menguji secara parsial (masing-masing) pada variabel bebas. Hasil uji t dapat dilihat pada *Coefficients*, apabila nilai statistik t hasil perhitungan lebih besar dibandingkan nilai t tabel, maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Sedangkan untuk melihat signifikan pada hasil uji yang diperhatikan adalah pada kolom signifikan (sig). Jika probabilitas nilai t atau signifikan  $< 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Namun, jika probabilitas nilai t atau signifikan  $> 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.



Responden	Peran Audit Internal Sebagai Katalisator							Total
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	
	A							b
1.								
2.								
3.								
4.								
5.								
..								
..								
30.								

Keterangan :

- (a) : Jika responden menjawab sangat tidak setuju (STS) maka akan diberi skor 1. Jika menjawab tidak setuju (TS) akan diberi skor 2. Jika menjawab ragu-ragu (R) akan diberi skor 3. Jika menjawab setuju (S) akan diberi skor 4. Jika menjawab sangat setuju (SS) akan diberi skor 5.
- (b) : Jumlah skor jawaban setiap responden

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **A. Gambaran Umum Perusahaan**

##### **1. Sejarah Perusahaan**

Pada tahun 1882, didirikan badan usaha swasta penyedia layanan pos dan telegraf. Layanan komunikasi kemudian dikonsolidasikan oleh Pemerintah Hindia Belanda ke dalam jawatan *Post Telegraf Telefon (PTT)*. Sebelumnya, pada tanggal 23 Oktober 1856, dimulai pengoperasian layanan jasa telegraf elektromagnetik pertama yang menghubungkan Jakarta (Batavia) dengan Bogor (Buitenzorg). Pada tahun 2009 momen tersebut dijadikan sebagai patokan hari lahir Telkom.

Pada tahun 1961, status jawatan diubah menjadi Perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi (PN Postel). Kemudian pada tahun 1965, PN Poste dipecah menjadi Perusahaan Negara Pos dan Giro (PN Pos dan Giro) dan Perusahaan Telekomunikasi (PN Telekomunikasi).

Pada tahun 1974, PN Telekomunikasi diubah namanya menjadi Perusahaan Umum Telekomunikasi (Perumtel) yang menyelenggarakan jasa telekomunikasi nasional maupun internasional. Tahun 1980, seluruh saham Pt Indonesia Satellite Corporation TBK (Indosat) diambil alih oleh pemerintah RI menjadi Badan Usaha Milik Negera (BUMN) untuk menyelenggarakan jasa telekomunikasi internasional, terpisah dari Perumtel. Pada tahun 1989, ditetapkan undang-undang Nomor 3 Tahun 1989 tentang Telekomunikasi yang juga mengatur peran swasta dalam penyelenggaraan telekomunikasi. Kemudian pada tahun 1991 Perumtel berubah bentuk menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) Telekomunikasi Indonesia berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 1991.

Pada tanggal 14 November 1995 dilakukan Penawaran Umum Perdana saham Telkom. Sejak itu saham Telkom tercatat dan diperdagangkan di Bursa Efek Jakarta (BEJ/JSX) dan Bursa Efek Surabaya (BES/SSX) atau sekarang keduanya dikenal dengan nama Bursa Efek Indonesia (BEI/IDX), Bursa Efek

New York (NYSE) (Diperdagangkan pada tanggal 14 Juli 2003) dan Bursa Efek London (LSE). Saham Telkom juga diperdagangkan tanpa pencatatan di Bursa Saham Tokyo. Jumlah saham yang dilepas saat itu adalah 933 juta lembar saham. Sejak 16 Mei 2014, saham Telkom tidak lagi diperdagangkan di Bursa Efek Tokyo (TSE) dan ada 5 Juni 2014 di Bursa Efek London (LSE).

Tahun 1999 ditetapkan Undang-undang Nomor 36 Tahun 1999 tentang Telekomunikasi. Sejak tahun 1989, Pemerintah Indonesia melakukan deregulasi di sektor telekomunikasi dengan membuka kompetisi pasar bebas. Dengan demikian, Telkom tidak lagi memonopoli telekomunikasi Indonesia. Tahun 2001 Telkom membeli 35% saham Telkomsel dari PT. Indosat sebagai bagian dari implementasi restrukturisasi industri jasa telekomunikasi di Indonesia yang ditandai dengan penghapusan kepemilikan bersama dan kepemilikan silang antara Telkom dan Indosat. Sejak bulan Agustus 2002 terjadi duopoli penyelenggaraan telekomunikasi lokal. Pada 17 Oktober 2009, Telkom meluncurkan “*New Telkom*” yang ditandai dengan penggantian identitas perusahaan.

## 2. Visi dan Misi

Seiring dengan perkembangan teknologi digital dan transformasi perusahaan, Telkom memiliki visi dan misi baru yang diberlakukan sejak 2016, yaitu:

### **Visi**

*“Be the King of Digital in the Region”*

Visi Telkom yaitu dengan menjadi raja layanan telekomunikasi dan digital di wilayah baik di udara, darat dan laut. Hal ini telah sesuai dengan kenyataannya. Dengan melihat jaringan Telkom yang menyeluruh di Indonesia dari Sabang sampai Marauke dengan kualitas yang baik serta perkembangan Telkom yang terus melakukan ekspansi ke berbagai wilayah nasional dan menjadi perusahaan telekomunikasi paling bernilai di Asia Tenggara.

## Misi

*“Lead Indonesian Digital Innovation and Globalization”*

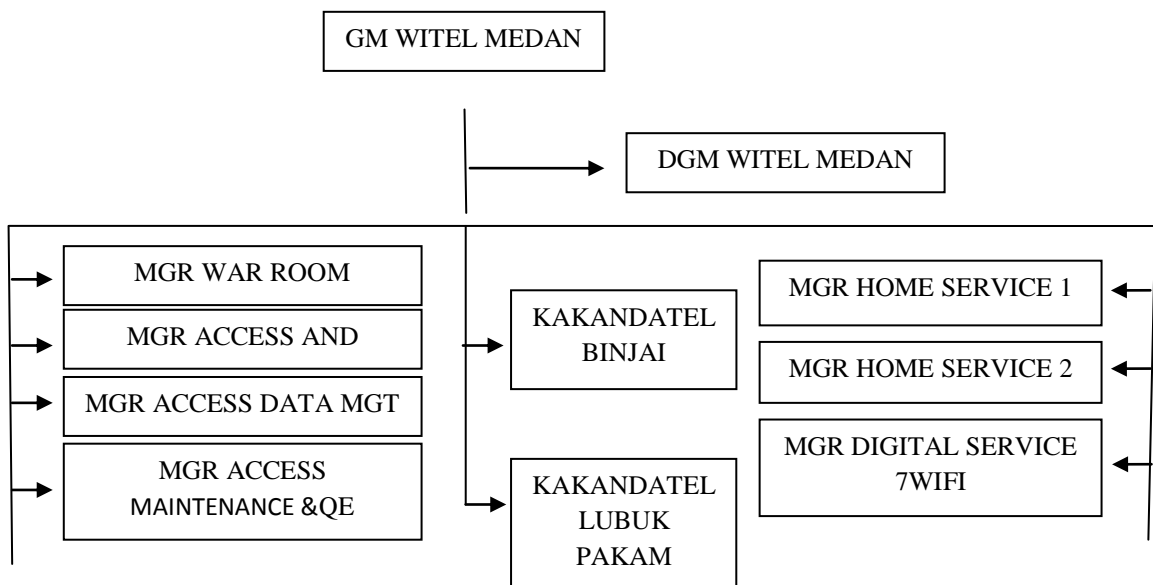
Untuk memperkokoh leading position Telkom di Industri selular Indonesia, Telkom memiliki inisiatif untuk terus mengoptimalkan bisnis mobile care dan mengakselerasi bisnis mobile digital. Optimilisasi bisnis mobile care dilakukan melalui pengembangan jaringan mobile broadband untuk meningkatkan kualitas bisnis mobile digital Telkom melakukan inovasi layanan digital, seperti digital lifestyele, mobile payment, mobile advertising, M2M-IoT dan big data analytic.

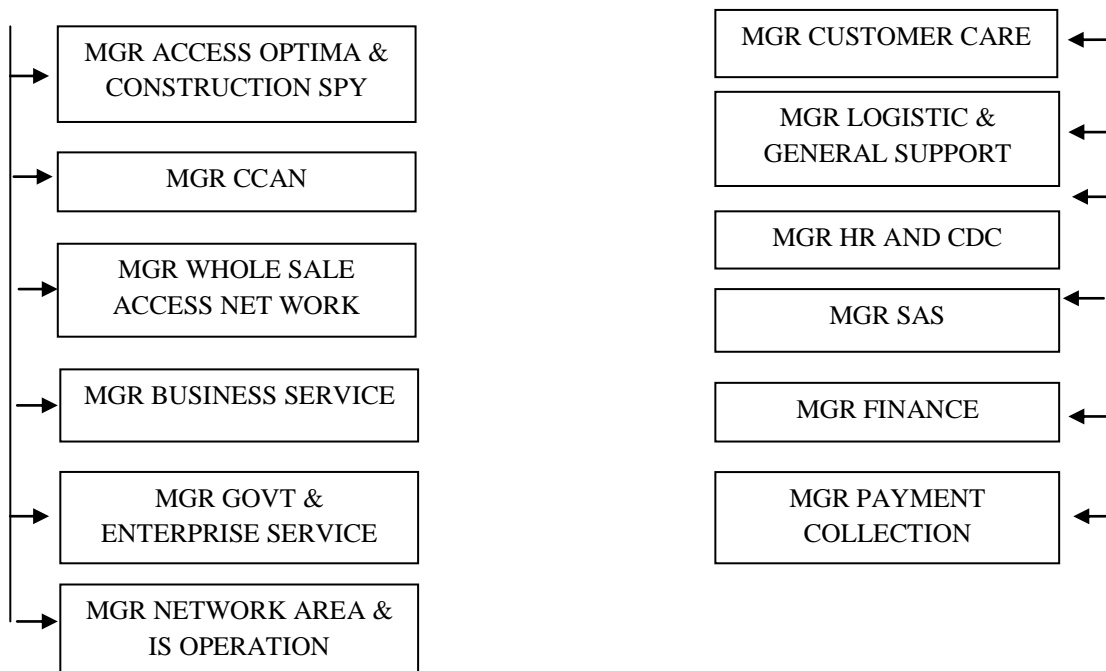
PT Telkom melakukan pengembangan dan perluasan bisnis diluar Indonesia untuk memperkuat usaha, memperluas pasar, dan membangun kompetensi sumber daya manusia yang berkelas dunia

## B. Struktur Organisasi

Dalam rangka melaksanakan tugas operasional perusahaan adanya struktur organisasi yang diperlukan. Struktur organisasi merupakan kerangka dan susunan perwujudan pola hubungan diantara fungsi-fungsi, bagian-bagian, dan orang-orang yang menunjukkan pembagian delegasi tugas, kedudukan, wewenang dan tanggung jawab yang berbeda-beda dalam suatu perusahaan. Bagan struktur organisasi pada Telkom dapat dilihat pada gambar berikut:

### 1. Struktur Organisasi TELKOM Regional I Sumatera





Hasil – hasil kerja atau kegiatan dari setiap divisi yang ada di kantor cabang atau Divre I Sumatera dilaporkan kepada GM Witel Medan yang kemudian hasil tersebut akan dikonfirmasi kepada komite audit internal untuk ditindaklanjuti dan dilakukan perbaikan terkait kesalahan dalam proses bisnisnya.

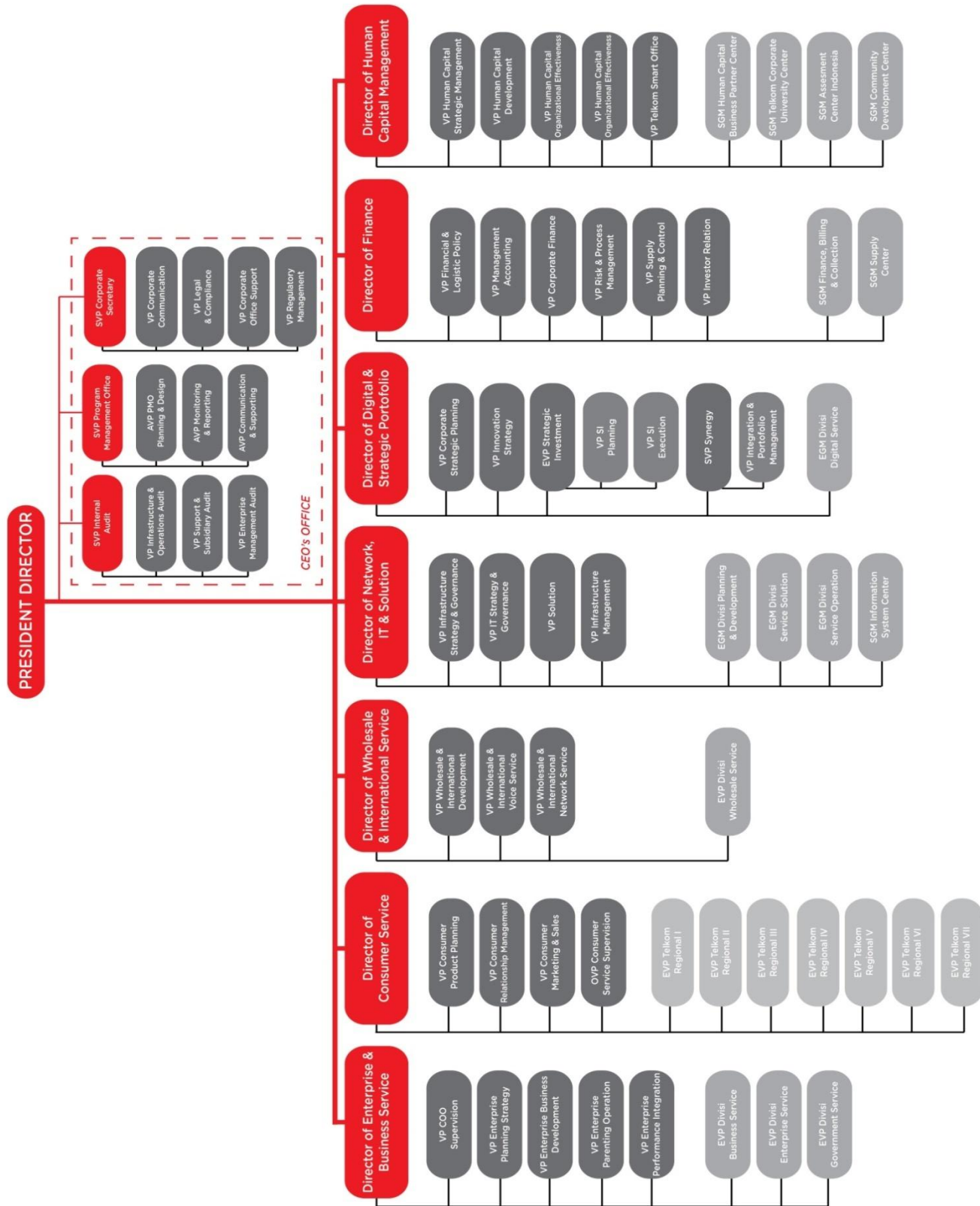
Pelanggaran yang terjadi di lingkungan kerja juga dapat dilaporkan melalui sistem pelaporan pelanggaran atau yang dikenal dengan *Whistleblowing System (WBS)*. Melalui WBS, seluruh individu di internal Telkom maupun pihak ketiga dapat melaporkan pelanggaran, kecurangan atau bentuk pelanggaran etika lainnya yang terjadi di lingkungan Telkom.

WBS dikelola oleh Komite Audit melalui ketetapan keputusan Dewan Komisaris dan diratifikasi dengan keputusan Direksi. Agar WBS dapat bermanfaat dengan maksimal, maka pihak Telkom telah melakukan sosialisasi WBS kepada karyawan.

Tindak lanjut dilapangan dilakukan oleh auditor dan dibatasi pada area-area proses bisnis yang signifikan dengan target waktu penyelesaian yang disepakati bersama.



## 2. Struktur Organisasi PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk



Dalam gambar di atas dapat dilihat bahwa posisi audit internal dalam perusahaan berada di bawah Direktur Utama seperti yang dijelaskan dalam PP No. 3 Tahun 1983 Pasal 45 dan Pasal 46 ditegaskan bahwa kedudukan dan tugas Satuan Pengawas Internal sebagai berikut:

Pasal 45 ayat (1) : Pada setiap badan usaha milik negara dibentuk satuan pengawasan intern yang merupakan aparatur pengawasan intern perusahaan yang bersangkutan.

Ayat (2) : Satuan pengawas intern sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pasal ini dipimpin oleh seorang Kepala yang bertanggung jawab langsung kepada Direktur Utama.

Pasal 46 ayat (1) : Satuan pengawasan intern bertugas membantu Direktur Utama dalam mengadakan penilaian atas sistem pengendalian manajemen dan pelaksanaannya pada usaha yang bersangkutan dan memberikan saran-saran perbaikan.

Ayat (2) : Direktur Utama menggunakan pendapat dan saran saran dari satuan pengawas intern sebagai bahan untuk melaksanakan penyempurnaan pengelolaan perusahaan yang baik dan dapat dipertanggungjawabkan

### **C. Peran Audit Internal pada Perusahaan**

Pada perusahaan, Internal Audit (IA) berfungsi memberikan pandangan secara independen dan objektif mengenai kondisi pengendalian internal, pengelolaan risiko dan proses Tata Kelola Perusahaan dalam kegiatan bisnis perusahaan. Tujuan dari fungsi ini yaitu untuk menjadi katalisator, melalui penyampaian rekomendasi bagi Telkom dan memperbaiki operasional perusahaan.

Untuk menjadi *Smart Partner* bagi manajemen, unit kerja/unit bisnis, dan entitas anak, khususnya untuk meniptakan budaya disiplin dalam melaksanakan seluruh kebijakan, proses bisnis dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, audit internal melakukan beberapa misi yaitu dengan menyediakan layanan dan

konsultasi IA secara profesional, objektif serta independen bagi Manajemen, Unit kerja / Unit Bisnis dan entitas anak, Internal Audit juga memberikan keyakinan mengenai kelayakan pelaporan keuangan serta mengawal secara aktif implementasi pengendalian internal, memberikan dukungan dalam meningkatkan pelaksanaan *Good Corporate Governance* dan mengevaluasi pelaksanaan pengelolaan.

Sebagai unit yang bertanggung jawab langsung kepada Direktur Utama dan unit independen, Internal Audit Telkom telah dilengkapi dengan Piagam Internal Audit (*Internal Audit Charter*) sebagai suatu dokumen formal Perusahaan, yang berisi uraian tentang visi, misi, struktur, status, tugas, tanggungjawab dan wewenang IA, termasuk juga persyaratan personil IA. Penyusunan Piagam Internal Audit berpedoman pada standar Internasional bagi praktik profesi IA yang dikeluarkan oleh Institute of Internal Auditor (“IIA”), dan telah disetujui oleh Direktur Utama maupun Komite Audit berdasarkan Keputusan Direksi No. Tel. 09/PW000/UTA/ COP-C0000000/2015 tanggal 12 Februari 2015 perihal Internal Audit Charter.

Sesuai dengan Piagam Internal Audit (*Internal Audit Charter*) tugas dan tanggung jawab Internal Audit antara lain adalah:

1. Menyusun rencana Internal Audit Tahunan
2. Melaksanakan rencana Internal Audit Tahunan yang telah dikonsultasikan kepada Komite Audit atau ditinjau oleh Komite Audit
3. Menguji atau mengevaluasi pelaksanaan pengendalian internal dan sistem manajemen resiko sesuai dengan kebijakan Perusahaan
4. Melakukan pemeriksaan dan penilaian atas efisiensi dan efektivitas di bidang keuangan, akuntansi, operasional, sumber daya manusia dan pemasaran, teknologi informasi dan kegiatan lainnya
5. Melakukan *review* dan/atau audit atas laporan keuangan Perusahaan secara Periodik
6. Melakukan pemeriksaan kepatuhan terhadap ketentuan peraturan dan perundang-undangan yang terkait

7. Mengidentifikasi alternatif perbaikan dan peningkatan efisiensi dan efektifitas penggunaan sumberdaya dan dana
8. Membuat laporan hasil audit dan menyampaikan laporan tersebut kepada Direktur Utama dan Dewan Komisaris melalui Ketua Komite Audit
9. Memantau, menganalisa dan melaporkan pelaksanaan tindak lanjut perbaikan yang telah disarankan
10. Memberikan saran perbaikan dan informasi yang objektif tentang kegiatan yang diperiksa pada semua tingkat manajemen Perseroan dan Perusahaan afiliasi Perseroan
11. Memberikan konsultasi yang dibutuhkan oleh manajemen Perseroan dan Perusahaan afiliasi Perseroan yang sifat cakupannya telah disepakati
12. Melakukan kegiatan sebagaimana angka 2 sampai dengan angka 10 pada Perusahaan afiliasi Perseroan atas permintaan Direktur Utama Perseroan (intruksi manajemen)
13. Bekerja sama dengan komite audit, termasuk di dalamnya adalah melakukan monitoring tindak lanjut atas rekomendasi hasil pemeriksaan yang berdampak signifikan dan melaporkan hasilnya kepada Komite Audit
14. Menyusun metodologi evaluasi dan program meningkatkan mutu kegiatan Internal Audit bekerjasama/ koordinasi dengan Komite Audit
15. Melakukan review dan/atau pemeriksaan pendalaman atas permintaan Komite Audit dalam rangka menindaklanjuti *whistleblower* dan/atau dugaan adanya kecurangan pada Perseroan atau Perusahaan afiliasinya, dan menyampaikan hasil pemeriksaan tersebut kepada Direktur Utama dan Komite Audit, dan
16. Melakukan pemeriksaan pendahuluan dengan tujuan tertentu

## D. Hasil Pengujian

### 1. Deskripsi Data

Untuk memperoleh gambaran tentang karakteristik sampel yang diteliti (responden), maka dilakukan pengolahan data kasar dengan menggunakan perhitungan statistik deskriptif. Karakteristik deskriptif adalah jenis kelamin, tingkat usia, masa kerja, pendidikan dan bagian dimana responden bekerja.

#### a. Jenis Kelamin

Dalam tabel 7, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh laki-laki sebanyak 19 orang atau 63.3% sedangkan responden perempuan sebanyak 11 orang atau 36.7%.

Tabel 7 . Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis_kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	19	63,3	63,3	63,3
	Perempuan	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Sumber : Data SPSS yang diolah Agustus 2018

#### b. Tingkat Usia

Dalam tabel 8 berikut, karakteristik responden berdasarkan tingkat usia dibedakan menjadi 4 kelompok usia. Kelompok pertama rentang usia dari 25-35 tahun. Kelompok kedua dengan rentang usia 36 – 45 tahun. Yang ketiga kelompok usia 46 – 55 tahun dan yang terakhir dengan rentang usia 56 – 65 tahun. Dari tabel terlihat dominan responden berada di antar usia 46 – 55 tahun yaitu sebanyak 17 orang.

Tabel 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia

**Tingkat\_Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 25-35 Tahun	5	16,7	16,7	16,7
36-45 Tahun	4	13,3	13,3	30,0
46-55 Tahun	17	56,7	56,7	86,7
56-65 Tahun	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Sumber : Data SPSS yang diolah Agustus 2018

c. Masa Kerja

Dalam tabel 9, karakteristik responden berdasarkan masa kerja dibedakan menjadi 4 kelompok, yaitu kelompok pertama dengan masa kerja selama kurang dari 10 tahun. Yang kedua adalah responden dengan masa kerja 11 – 20 tahun. Yang ke tiga adalah responden dengan masa kerja 21 – 30 tahun dan yang terakhir dengan masa kerja diatas 30 tahun.

Tabel 9. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

**Masa\_Kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-10 Tahun	6	20,0	20,0	20,0

11-20 Tahun	7	23,3	23,3	43,3
21-30 Tahun	8	26,7	26,7	70,0
> 30 Tahun	9	30,0	30,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Sumber : Data SPSS yang diolah Agustus 2018

d. Pendidikan

Dalam tabel 10 karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dibedakan menjadi 4 kelompok yaitu pendidikan SMA, Diploma, S1, dan S2. Sebagian besar responden berpendidikan SMA sebanyak 18 orang, diikuti oleh Diploma sebanyak 3 orang, S1 sebanyak 7 orang dan pendidikan S2 sebanyak 2 orang.

Tabel 10. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

**Pendidikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	18	60,0	60,0	60,0
DiIPLOM A	3	10,0	10,0	70,0
S1	7	23,3	23,3	93,3
S2	2	6,7	6,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Sumber : Data SPSS yang diolah Agustus 2018

## 2. Pengolahan Data

### a. Pengujian Instrumen

Pada bagian ini akan disajikan data hasil penelitian berupa gambaran umum dari masing-masing variabel yang diteliti yaitu Persepsi Karyawan terhadap Peran Audit Internal Sebagai Katalisator dalam Pncapaian Tujuan Perusahaan. Dengan menguji instrumen kuesioner ini, maka akan didapatkan suatu alat ukur atau ketetapan konsisten apabila digunakan pada suatu waktu yang sama dengan responden yang berbeda diwaktu yang sama, sehingga diharapkan kuesioner ini akan dapat memberikan informasi yang benar untuk digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan.

#### (1) Uji Validitas

Dalam uji validitas ini, taraf signifikan yang digunakan sebesar 0.05 (5%) dengan  $N = 28$  adalah 0.3061. Setiap pernyataan dikatakan valid atau korelasinya signifikan jika  $r$  hitung lebih besar daripada  $r$  tabel (0.3061). jika  $r$  hitung lebih kecil dari  $r$  tabel maka pernyataan tersebut tidak valid atau korelasinya tidak validitas. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 11 : Hasil Uji Validitas Peran Auditor Internal sebagai Pengawas

No Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0.818	0.3061	Valid
2	0.610	0.3061	Valid
3	0.823	0.3061	Valid
4	0.906	0.3061	Valid
5	0.487	0.3061	Valid
6	0.644	0.3061	Valid

Tabel 12 : Hasil Uji Validitas Peran Auditor Internal sebagai Konsultan

No Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
7	0.471	0.3061	Valid



8	0.744	0.3061	Valid
9	0.903	0.3061	Valid
10	0.745	0.3061	Valid
11	0.712	0.3061	Valid
12	0.756	0.3061	Valid
13	0.709	0.3061	Valid

Tabel 13 : Hasil Uji Validitas Peran Auditor Internal sebagai Katalisator

No Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
14	0.546	0.3061	Valid
15	0.588	0.3061	Valid
16	0.642	0.3061	Valid
17	0.670	0.3061	Valid
18	0.665	0.3061	Valid
19	0.648	0.3061	Valid
20	0.648	0.3061	Valid

Hasil uji validitas dalam tabel – tabel diatas menunjukkan bahwa setiap item dari pernyataan sebanyak 20 item yang digunakan dalam instrumen dinyatakan valid atau korelasi signifikan karena semua item memiliki r hitung lebih besar dari r tabel. 20 item dari pernyataan tersebut dinyatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur persepsi karyawan terhadap peran audit internal.

## (2) Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dilakukan setelah semua data yang terkumpul dinyatakan valid. Uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi alat ukur, apakah hasilnya tetap konsisten jika dilakukan pengukuran kembali. Instrumen kuesioner yang tidak reliabel maka tidak akan bisa konsisten jika dilakukan pengukuran selanjutnya sehingga hasil pengukuran tidak dapat dipercaya. Uji ini dilakukan

dengan cara membandingkan angka kronbach alpha dengan ketentuan nilai cronbach alpha minimal 0.6. artinya jika nilai cronbach alpha angka yang didapat dari hasil perhitungan spss lebih besar dari 0.6 maka disimpulkan kuesioner tersebut reliabel, sebaliknya jika cronbach alpha lebih kecil dari 0.6 maka disimpulkan tidak reliabel.

Tabel 14 : Nilai Cronbach Alpha pada Pengujian

Pengujian Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Batas Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Peran audit internal sebagai pengawas	0.813	0.06	Reliabel
Peran audit internal sebagai konsultan	0.840	0.06	Reliabel
Peran audit internal sebagai katalisator	0.726	0.06	Reliabel

Nilai Cronbach Alpha yang tertera pada tabel menunjukkan angka lebih besar dari 0.6 ( $>0.6$ ) maka dapat dipastikan bahwa kuesioner yang disebar dinilai reliabel.

#### b. Uji Asumsi Klasik

##### (1). Uji Normalitas

Konsep dasar uji normalitas Kolmogorov Smirnov adalah dengan membandingkan distribusi data (yang akan diuji normalitasnya) dengan distribusi normal baku. Seperti pada uji lainnya, jika signifikansi dibawah 0.05 berarti terdapat perbedaan yang signifikan dan jika signifikansi diatas 0.05 maka tidak terjadi perbedaan signifikan. Dari tabel berikut dapat dilihat bahwa hasil uji normalitas pada data memiliki nilai di atas 0.05, maka dapat disimpulkan data yang di uji normal.

Tabel 15 : Hasil Output Uji Kolmogorov Smirnov pada SPSS

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,81696316
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,154
	Positive	,147
	Negative	-,154
Test Statistic		,154
Asymp. Sig. (2-tailed)		,066 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Pengolahan Data SPSS, Agustus 2018

(2). Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah sebuah situasi yang menunjukkan adanya korelasi atau hubungan kuat antara dua variabel bebas atau lebih dalam sebuah regresi berganda. Jika terjadi multikolinieritas, maka sebuah variabel yang berkorelasi kuat dengan variabel lainnya di dalam model, kekuatan prediksinya tidak handal dan tidak stabil.

Tabel 16 : Hasil Output Uji Multikolinearitas pada data

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,804	3,796		5,480	,000
	x1	,032	,190	,039	,167	,868
	x2	,286	,165	,401	1,737	,094

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

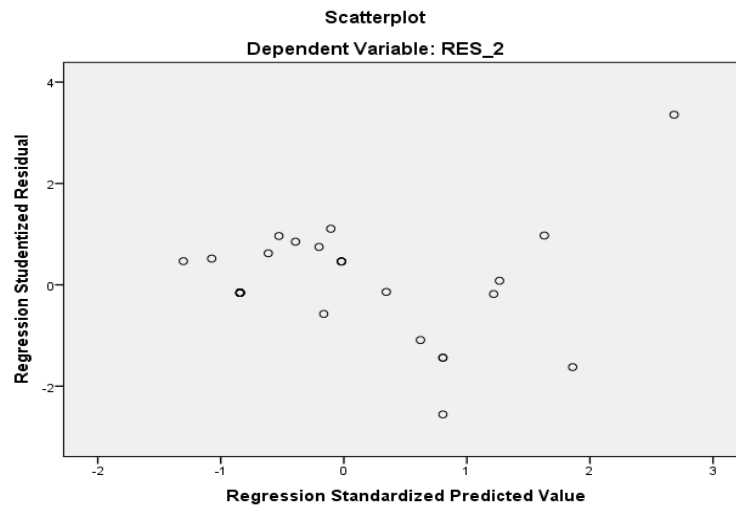
Correlations			Collinearity Statistics	
Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
,303	,032	,029	,566	1,766
,427	,317	,302	,566	1,766

a. Dependent Variable: y

Sumber: Pengolahan Data SPSS, Agustus 2018

Untuk menganalisis multikolinearitas maka yang harus diperhatikan pada tabel 16 adalah kolom *collinearity statistic*, berdasarkan hasil pengujian di atas diketahui bahwa nilai VIF variabel x1 (1.766) dan variabel x2 (1.766) lebih kecil dari nilai 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0.1 maka dapat disimpulkan tidak terjadi gangguan multikolinearitas atau dengan kata lain model regresi ini terbebas dari gejala multikolinearitas.

### (3). Uji Heteroskasdisitas



Gambar : 3

Hasil Output Uji Heteroskasdisitas

Sumber: Pengolahan Data SPSS, Agustus 2018

Dari gambar di atas, dapat diperhatikan bahwasannya pola yang terbentuk menyebar secara acak tanpa membentuk pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit). Maka model regresi dapat dikatakan baik atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

### c. Uji Hipotesa

#### (1). Uji t

Pengujian hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan memperhatikan nilai t hitung dari hasil regresi tersebut yaitu apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat dan untuk mengetahui signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan tingkat kepercayaan 95% atau pada tingkat  $\alpha = 5\%$ . Pada penelitian ini Uji t digunakan untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau tidak dengan mengetahui variabel bebas secara individual mempengaruhi variabel *dependen*.

Tabel 17. Hasil Regresi Uji t

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,640	1,642		7,697	,000
	Pengawas	-,193	,082	-,357	-2,342	,027
	Konsultan	-,243	,071	-,521	-3,412	,002

a. Dependent Variable: RES\_2

Sumber: Pengolahan Data SPSS, Agustus 2018

Metode dalam penentuan t-tabel menggunakan ketentuan tingkat signifikan 5% dengan  $df = n - k$  (pada penelitian ini  $df = 30 - 2 = 28$ ) sehingga didapat nilai t tabel = 2.04841.

Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa untuk  $x_1$  pada hasil analisis penelitian menunjukkan parameter koefisien regresi bertanda negatif sebesar -0.193; ( $t\text{-hitung} = -2.342 > t\text{-tabel} = 2.04841$ ) dan signifikansi  $0.027 < \text{dari } 0.05$  sehingga  $H_a$  diterima yaitu audit internal sebagai katalisator berperan aktif dalam pencapaian tujuan perusahaan. Variabel persepsi karyawan dari sudut pandang peran audit sebagai pengawas terhadap variabel terikat berpengaruh secara negatif dan signifikan. Untuk hasil pada  $x_2$ , hasil analisis penelitian menunjukkan parameter koefisien regresi bertanda negatif sebesar -0.243; ( $t\text{-hitung} = -3.412 > t\text{-tabel} = 2.0481$ ) dan signifikansi  $0.002 < \text{dari } 0.05$  maka  $H_a$  diterima dan variabel persepsi karyawan dari sudut pandang peran audit internal sebagai konsultan terhadap variabel terikat berpengaruh secara negatif dan signifikan.

## (2). Uji F

Pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel independen dianalisis dengan menggunakan uji F, yaitu dengan memperhatikan

signifikansi dan nilai F pada output perhitungan dengan tingkat  $\alpha = 5\%$ . Jika nilai signifikansi uji F hitung  $> F$  tabel maka terdapat pengaruh antara semua variabel bebas terhadap variabel dependen.

Pada hasil uji regresi dalam penelitian ini, diketahui nilai uji F hitung sebesar 24.412 dengan signifikansi 0.000, dimana disyaratkan signifikansi  $F < 0.05$  agar hipotesis dapat diterima.

Tabel 18. Hasil Regresi Uji f  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	32,402	2	16,201	24,412	,000 <sup>b</sup>
	Residual	17,918	27	,664		
	Total	50,320	29			

a. Dependent Variable: RES\_2

b. Predictors: (Constant), konsultan, pengawas

Sumber: Pengolahan Data SPSS, Agustus 2018

Dari tabel diatas dapat dilihat dari nilai F hitung ( 24.412)  $> F$  tabel (3.34) dan signifikansi (0.000)  $< \alpha = 0.05$ . Maka secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat atau dengan kata lain  $H_a$  diterima yaitu audit internal sebagai katalisator berperan aktif dalam pencapaian tujuan perusahaan

### E. Interpretasi Hasil Penelitian

Dari hasil uji F menunjukkan bahwa persepsi karyawan berpengaruh secara simultan dalam peran audit internal sebagai katalisator pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Dapat dilihat nilai F hitung ( 24.412)  $> F$  tabel (3.34) dan signifikan 0.000  $< 0.05$  sehingga terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil penelitian ini berarti

jika persepsi karyawan pada peran audit internal sebagai pengawas dan peran audit internal sebagai konsultan bergerak bersama-sama (simultan) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peran audit internal sebagai katalisator sehingga peran audit internal sebagai katalisator berperan aktif dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Secara parsial persepsi karyawan dari sudut pandang peran audit internal sebagai pengawas berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap peran audit internal sebagai katalisator dalam pencapaian tujuan perusahaan. Persepsi karyawan dinilai dari sudut pandang peran audit internal sebagai pengawas (x1) mempunyai parameter koefisien regresi bertanda negatif ( $B = - 0.193$ ) ; nilai t hitung ( $- 2.342$ )  $>$  t tabel (2.0481) dan signifikan sebesar  $0.027 < 0.05$ .

Hal ini juga berlaku pada persepsi karyawan dari sudut pandang peran audit internal sebagai konsultan yang berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap peran audit internal sebagai katalisator dalam pencapaian tujuan perusahaan karena nilai besaran koefisien regresi pada persepsi karyawan dari sudut pandang peran audit internal sebagai konsultan (x2) sebesar  $- 0.243$ ; nilai t hitung ( $- 3.412$ )  $>$  t tabel (2.0481) dan signifikan sebesar  $0.002 < 0.05$  yang artinya variabel bebas berpengaruh negatif secara signifikan terhadap variabel terikat.

Hasil keseluruhan dari uji t dan uji F adalah audit internal berperan aktif dalam pencapaian tujuan perusahaan, hal ini didukung dengan adanya Piagam Internal Audit tugas dan tanggung jawab audit internal pada perusahaan dan dengan kemajuan perusahaan Telkom dalam bisnis jaringan seluler dan entitas anak perusahaan di Indonesia. Namun persepsi karyawan berpengaruh negatif terhadap peran audit internal, karena karyawan masih beranggapan audit internal masih berperan sebagai pengawas dan konsultan.

Pengaruh negatif yang dapat timbul dari persepsi karyawan terhadap peran audit internal adalah kurangnya sikap kooperatif dari karyawan kepada audit internal dalam melakukan pemeriksaan walaupun audit internal telah berperan aktif sebagai katalisator dalam pencapaian tujuan perusahaan.



Persepsi negatif karyawan yang masih beranggapan bahwa auditor internal berperan sebagai pengawas dan konsultan merupakan bentuk kendala internal dalam perannya sebagai katalisator dalam pencapaian tujuan perusahaan. Pandangan tersebut dapat berakibat kurangnya penilaian terhadap kinerja auditor internal sehingga berdampak pada pemeriksaan yang dilakukan oleh audit internal.

Berbagai penilaian dan persepsi negatif terhadap audit internal dikarenakan pihak yang diaudit seringkali merasa bahwa keberadaan divisi audit internal hanya akan mendatangkan *cost* yang lebih besar dibanding *benefit* yang akan diterima. Seringkali usulan perubahan atau rekomendasi dari audit internal masih dianggap menyulitkan dan merugikan bagi pihak yang diaudit, bahkan terkesan formalitas.

Audit internal telah berperan aktif sebagai katalisator dalam pencapaian tujuan perusahaan karena audit internal ikut serta dalam melakukan analisis resiko atas aktifitas operasional perusahaan dan mengidentifikasi perubahan lingkungan usaha dan persaingan dunia bisnis. Audit internal juga membantu perusahaan dalam mengidentifikasi perubahan lingkungan usaha dan persaingan dunia bisnis dengan melakukan analisis resiko terhadap pesaing potensial serta mendukung terciptanya *Good Corporate Governance*.

Sehingga untuk menghindari persepsi negatif persepsi karyawan terhadap peran audit internal sebagai katalisator dalam pencapaian tujuan perusahaan auditor internal jangan sampai terkesan mencari-cari kesalahan melalui auditnya yang hanya terbatas pada sebuah pengecekan internal (*internal checking*); yang tentu saja pengecekan internal ini tidak lain adalah pengecekan yang sifatnya lebih mengarah kepada kesalahan-kesalahan perilaku manusia semata.

Baiknya auditor internal tidak dinilai dari seberapa banyak masalah atau temuan yang di selesaikan tetapi dinilai dari bagaimana dukungan dan peran audit internal terhadap perkembangan perusahaan. Pekerjaan auditor internal tidak hanya sebatas pada audit kepatuhan saja tetapi diharapkan dapat memberikan masukan dan kontribusi seperti penilaian kinerja, operasi atau program untuk menilai apakah hasil yang dicapai telah sesuai dengan tujuan dan sasaran yang

telah ditetapkan, dan apakah pekerjaan, operasi, atau program tersebut telah dilaksanakan sesuai dengan rencana.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Dari penelitian dan penjelasan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Persepsi karyawan dinilai dari sudut pandang peran audit internal sebagai pengawas (x1) mempunyai parameter koefisien regresi bertanda negatif ( $B = - 0.193$ ) ; nilai t hitung ( $- 2.342$ )  $>$  t tabel (2.0481) dan signifikan sebesar  $0.027 < 0.05$

Hasil ini menunjukkan nilai t hitung  $>$  dari t tabel sehingga hipotesis diterima tetapi karena memiliki nilai negatif dapat disimpulkan bahwasannya karyawan menilai peran audit internal sebagai katalisator telah berjalan dengan baik dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan namun audit internal juga masih berperan sebagai pengawas yaitu mengawasi gerak gerak karyawan seperti mata-mata.

2. Nilai besaran koefisien regresi pada persepsi karyawan dari sudut pandang peran audit internal sebagai konsultan (x2) sebesar  $- 0.243$ ; nilai t hitung ( $- 3.412$ )  $>$  t tabel (2.0481) dan signifikan sebesar  $0.002 < 0.05$ .

Pada hasil variabe x2 ini menunjukkan hasil yang sama seperti pada hasil perhitungan x1, yaitu nilai hitung  $>$  dari t tabel sehingga hipotesis diterima dan kesimpulan persepsi karyawan terhadap peran audit internal sebagai katalisator telah berperan aktif dan mendukung perkembangan dan pencapaian tujuan perusahaan tetapi audit internal masih bertindak seperti seorang konsultan yang terkesan memberi masukan hanya untuk sebuah formalitas.

3. Dilihat nilai F hitung ( $24.412$ )  $>$  F tabel (3.34) dan signifikan  $0.000 < 0.05$  sehingga terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat .

Untuk perhitungan dengan menggunakan F hitung, nilainya lebih besar dari F tabel, maka dapat disimpulkan hipotesis diterima yaitu audit internal telah berperan aktif sebagai katalisator dalam pencapaian tujuan perusahaan menurut persepsi karyawan dan karena dinilai bersama-sama (simultan) maka persepsi dari sudut pandang peran audit internal sebagai pengawas dan peran audit internal sebagai konsultan tidak mempengaruhi penilaian karyawan terhadap peran audit internal sebagai katalisator.

Persepsi karyawan yang masih beranggapan bahwa auditor internal berperan sebagai pengawas dan konsultan merupakan bentuk kendala internal dalam perannya sebagai katalisator dalam pencapaian tujuan perusahaan. Pandangan tersebut dapat berakibat kurangnya penilaian terhadap kinerja auditor internal sehingga berdampak pada pemeriksaan yang dilakukan oleh audit internal.

Pada paradigma baru peran audit internal sebagai katalisator dalam pencapaian tujuan perusahaan, dalam pelaksanaan pemeriksaan audit internal masih terkesan mencari-cari kesalahan dan hal inilah yang telah membuat profesi audit internal menjadi kurang populer yang diwarnai dengan citra negatif sehingga karyawan masih berpikiran peran audit internal hanya semata-mata sebagai pengawas dan konsultan.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian diatas, saran dari peneliti adalah bahwasannya audit internal harus lebih bijaksana dalam melakukan pemeriksaan sehingga pandangan buruk manajemen tentang audit internal yang terkesan mencari-cari kesalahan (pengawas) dapat dihindarkan dan audit internal dapat menciptakan nilai tambah bagi manajemen dengan cara membantu manajemen mengatasi tanggungjawabnya dalam hal strategi dan perencanaan, manajemen resiko, pemantauan kinerja, evaluasi manajemen, analisis kompensasi dan komunikasi internal dan eksternal yang memadai dengan cara yang lebih baik

yaitu fokus pada pemeriksaan sesuai dengan Piagam Internal Audit yang telah disusun dan disetujui oleh Dewan Komisaris dan Dewan Direksi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al- Quran. Departemen Menteri Agama. Bandung: Penerbit Jabal
- Agoes, Sukrisno. 2006. *Auditing*. Jakarta: Salemba Empat
- 2004. *Auditing (Pemeriksaan Akuntan Oleh Kantor Akuntan Publik ) Edisi Ketiga Jilid II*. Jakarta : Lembaga Penebit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Hardy, Malcolm dan Steve Hayes. 1998. *Pengantar Psikologi Edisi Kedua*. Jakarta: Erlangga
- Hary. 2018. *Modern Internal Auditing*. Jakarta: PT. Grasindo
- Hoesada, Jan dan Soekrisno Agoes. 2012. *Bunga Rampai Auditing Edisi 2*. Jakarta: Salemba Empat
- Irwanto. 2002. *Psikologi Umum (Buku Panduan Mahasiswa)*. Jakarta: PT. Prehallindo
- Kaunang, Alfred F. 2013. *Pedoman Audit Internal*. Jakarta: PT. Bhuana Ilmu Populer
- Loebbecke, James K.Alvin A. Arens. 1999. *Auditing, Pendekatan Terpadu Buku Dua Edisi Indonesia*. Jakarta; Salemba Empat
- Messier/Glover/Prawit. 2005. *Auditing service and assurance a systematic approach buku dua edisi 4*. Jakarta: Salemba Empat
- Misri, Arfan Ikhsan. 2012. *Metodologi Penelitian*. Bandung: Citapustaka Media Perintis
- Percek, Udai. 1984. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Bina Persada
- Rahmat, Jalaluddin. 2004. *Psikologi Kognitif*. Bandung: Remaja Rosdakarya

Sawyer, Lawrence B, dkk. 2003. *Sawyer's Internal Auditing Buku 1 Edisi 5*.  
Jakarta: Salemba Empat

Suharman. 2005. *Psikologi Kognitif*. Surabaya: Srikandi

Tampubolon, Robert. 2005. *Risk and System Based Internal Auditing*. Jakarta:  
Gramedia

Uluum MD, Ihyaul. 2008. *Akuntansi Sektor Publik, Edisi Revisi Cetakan 3*.  
Malang: UMM Press

Walgito, Bimo. 2004. *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: Andi Offset

William, Raymond, dkk. 2003. *Modern Auditing Edisi Ketujuh Jilid I*. Jakarta:  
Erlangga

**Website:**

Simbolon, Harry Andrian. Paradigma Baru Internal Audit, <https://id.linkedin.com/in/harrysimbolon>. Diakses pada tanggal 15-01-2018

Jam 22.43 Wib

**Jurnal:**

Denies Priantinah, Jurnal Nominal/Volume I Nomor/ Tahun 2012 dengan judul Persepsi Karyawan Tentang Peran Audit Internal Sebagai Pengawas, Konsultan dan Katalisator Dalam Pemcapaian Tujuan Perusahaan di Hotel Inna Garuda Yogyakarta. Diakses pada tanggal 15-01-2018 Jam 22.24 wib

Tri Marsiatun, Jurnal Profita/Edisi 2/ Tahun 2017 dengan judul Persepsi Karyawan Tentang Peran Audit Internal Sebagai *Watchdog*, Konsultan dan Katalisator Pada Bagian Pengadaan Obat dan Alat Kesehatan Di Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta. Diakses pada tanggal 09-01-2018 Jam 09.17 wib



## **LAMPIRAN**

Nomor : Tel. 148/PD 520/R1W-1A520000/2018

Medan, 16 Mei 2018

Kepada Yth:  
Dekan Bidang Akademik Dan Kelembagaan  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam  
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara  
Jl. Williem Iskandar Pasar-V Medan Estate  
di  
Medan

Lampiran : 1

Perihal : Persetujuan Izin Riset

Dengan hormat,

Menindaklanjuti surat Saudara Nomor : B-1078/EB.I/PP.00.9/05/2018 tanggal, 09 Mei 2018 Perihal : Mohon Izin Riset, dengan ini diberitahukan bahwa Mahasiswi Saudara dapat melaksanakan Riset mulai tanggal 21 Mei 2018, sesuai nama dibawah ini :

NO	NAMA	NIS/NPM	LOKASI PRAKERIN	PEMBIMBING
1	Siti Kholizah	51143155	HR & CDC	Marfrian Zardi / 660445

Apabila lokasi atau tempat Pelaksanaan Riset dimaksud sejalan dengan keinginan dan harapan Saudara, maka yang bersangkutan agar melengkapi persyaratan sbb :

1. Surat pernyataan yang berisi tentang kesediaan untuk ditempatkan dimana saja dan surat pernyataan tidak akan menyalahgunakan informasi maupun data tentang PT. (Persero) Telekomunikasi Indonesia, Tbk. - Wilayah Medan
2. Selama menjalankan kegiatan dimaksud harus berpakaian: seragam sekolah, rapi dan sopan sesuai dengan tata tertib di lingkungan PT. (Persero) Telekomunikasi Indonesia, Tbk. - Wilayah Medan
3. Dilarang membawa senjata tajam & barang / segala sesuatu yang dilarang oleh undang-undang
4. Mematuhi Peraturan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan memperhatikan rambu/tanda K3 demi keselamatan dan kenyamanan diri sendiri maupun orang lain yang berada dilingkungan PT. (Persero) Telekomunikasi Indonesia, Tbk
5. Selama melaksanakan kegiatan tidak diberikan uang jasa/uang transport, dan diharuskan untuk mengenakan kartu pengenal yang dikeluarkan oleh Unit Safety & Security di Lantai I Jalan Prof. H. M. Yamin SH No. 13 Medan
6. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan dimaksud agar melaporkan ke HR WITEL Medan Jl. Prof. H.M. Yamin SH No. 13 dengan (Sdri. Melinda Sinulingga NIK : 840059 atau Sdri. Elvian NIK : 631371 Tlp. 4101013) dengan mengisi dan menyerahkan "Surat Pernyataan" bermaterai Rp. 6000,- dan Kesediaan", dan Pas Photo 2x3 sebanyak 2 (dua) lembar, paling lambat 1 (satu) minggu sebelum pelaksanaan

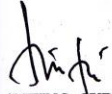
Witel Medan  
TELEKOMUNIKASI INDONESIA, Tbk  
Prof. HM. Yamin, SH No. 13  
Medan (20234)

T : 061-4530001  
F : 061-4530002

Apabila dalam waktu yang telah ditentukan peserta tidak melapor, maka kami anggap yang bersangkutan telah mengundurkan diri.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasama Saudara kami ucapkan terimakasih.

Hormat Kami,



**SUTINO SUPRIADI**  
MANAGER HUMAN CAPITAL WITEL MEDAN

Tembusan:

1. Sdr. MGR SAS MEDAN[
2. Sdr. ASMAN CDC MEDAN
3. Sdr. Marfrian Zardi
4. Sdr. ASMAN HR SERVICE MEDAN
5. Sdr. ASMAN HR DEVELOPMENT MEDAN

Attachment:

📎 [UIN SUMUT-Riset-Siti Kholizah.pdf](#)

275 (Kbytes)

## Lampiran 2. Lembaran Kuesioner dalam penelitian

### **Kata Pengantar**

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir atau skripsi yang sedang saya lakukan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Akuntansi di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, maka saya melakukan penelitian dengan judul “ PERSEPSI KARYAWAN TERHADAP PERAN AUDITOR INTERNAL SEBAGAI KATALISATOR DALAM PENCAPAIAN TUJUAN PERUSAHAAN (Studi Kasus : PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Divre 1 Sumatera Utara) “

Adapun salah satu cara untuk mendapatkan data adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Untuk itu saya mengharapkan ketersediaan Bapak/Ibu atau Saudara/Saudari sekalian untuk mengisi kuesioner ini sebagai data yang akan dipergunakan dalam penelitian. Atas ketersediaan dan kerjasamanya, saya mengucapkan terimakasih.

Hormat Saya

Siti Kholizah

### Data Responden

1. No. Responden : \_\_\_\_\_
2. Usia : \_\_\_\_\_ tahun
3. Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan
4. Pendidikan Terakhir :  SMA  Diploma  S1  S2  S3
5. Bagian/ Seksi : \_\_\_\_\_
6. Jabatan : \_\_\_\_\_
7. Masa Kerja : \_\_\_\_\_ tahun

### Petunjuk Pengisian

Berilah tanda silang pada satu alternatif jawaban yang paling sesuai dengan tanggapan atau penilaian anda. Bentuk tanggapan / penilaian yang anda pilih adalah sebagai berikut:

STS : Jika anda sangat tidak setuju terhadap pernyataan tersebut

TS : Jika anda tidak setuju terhadap pernyataan tersebut

R : Ragu – ragu dengan pernyataan tersebut

S : Jika anda setuju terhadap pernyataan tersebut

SS : Jika anda sangat setuju terhadap pernyataan tersebut.

## PERAN AUDIT INTERNAL

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1.	Internal audit sebagai mata-mata manajemen					
2.	Internal audit bertugas meneliti ketaatan pihak yang diaudit					
3.	Internal audit memeriksa bukti-bukti penerimaan dan pengeluaran di divisi yang bersangkutan					
4.	Internal audit melakukan uji keyakinan terhadap kualitas laporan keuangan					
5.	Internal audit memeriksa laporan kinerja bulanan divisi yang bersangkutan					
6.	Internal audit mempunyai kewenangan melakukan tugas untuk memberi saran dan rekomendasi tindakan korektif kepada manajemen					
7.	Internal audit adalah mitra dan dipercaya sebagai orang dalam organisasi oleh pihak manajemen serta bagian atau seksi terkait untuk meningkatkan kinerja perusahaan					
8.	Internal audit menguji dan mengevaluasi kecukupan, efektivitas dan kualitas kinerja pelaksanaan anggaran kerja perusahaan					

9.	Internal audit mengevaluasi dan memberikan saran untuk perbaikan kepada setiap level manajer agar pengendalian intern semakin efektif, memadai dan meningkatkan kinerja perusahaan untuk memberikan layanan yang sebaik-baiknya kepada semua pihak					
10.	Internal audit mengelola resiko dengan mengidentifikasi masalah dan menyarankan perbaikan pelaksanaan prosedur kinerja perusahaan					
11.	Internal audit mengevaluasi pelaksanaan prosedur operasional divisi keuangan dan SDM tentang ketaatannya pada undang-undang peraturan , anggaran dan kebijakan internal					
12.	Internal audit menganalisa kecukupan, efektifitas dan efisiensi terhadap penggunaan sumber daya					
13.	Internal audit mengevaluasi perbaikan pelaksanaan prosedur kerja perusahaan yang berkesinambungan					
14.	Internal audit tidak mempunyai kewenangan untuk mengarahkan pelaksanaan kualitas manajemen agar sesuai dengan program dan					

	tujuan perusahaan					
15.	Internal audit memberikan penilaian dan upaya untuk meningkatkan kinerja perusahaan dengan memberikan rekomendasi untuk meningkatkan kinerja dan perbaikan layanan perusahaan					
16.	Internal audit melakukan analisis resiko atas aktivitas operasional perusahaan					
17.	Internal audit memberikan sumbangan pemikiran dalam proses pengelolaan resiko dan pengendalian manajemen					
18.	Internal audit membantu perusahaan dalam mengidentifikasi perubahan lingkungan usaha dan persaingan dunia bisnis					
19.	Internal audit melakukan analisa resiko terhadap pesaing yang potensial untuk merekomendasikan kepada pihak manajemen					
20.	Internal audit menganalisa masukan dari pihak yang di audit dan meberikan tanggapan yang positif terhadap masukan tersebut					



Lampiran 3 . Hasil Uji Validitas pada peran audit internal sebagai pengawas.

**Correlations**

	x1	x2	x3	x4	x5	x6	totalX
x1 Pearson Correlation	1	,657**	,785**	,631**	,042	,355	,818**
Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,827	,055	,000
N	30	30	30	30	30	30	30
x2 Pearson Correlation	,657**	1	,428*	,459*	-,075	,302	,610**
Sig. (2-tailed)	,000		,018	,011	,692	,105	,000
N	30	30	30	30	30	30	30
x3 Pearson Correlation	,785**	,428*	1	,713**	,129	,226	,823**
Sig. (2-tailed)	,000	,018		,000	,496	,230	,000
N	30	30	30	30	30	30	30
x4 Pearson Correlation	,631**	,459*	,713**	1	,502**	,502**	,906**
Sig. (2-tailed)	,000	,011	,000		,005	,005	,000
N	30	30	30	30	30	30	30
x5 Pearson Correlation	,042	-,075	,129	,502**	1	,659**	,487**
Sig. (2-tailed)	,827	,692	,496	,005		,000	,006
N	30	30	30	30	30	30	30
x6 Pearson Correlation	,355	,302	,226	,502**	,659**	1	,644**
Sig. (2-tailed)	,055	,105	,230	,005	,000		,000
N	30	30	30	30	30	30	30
tota IX Pearson Correlation	,818**	,610**	,823**	,906**	,487**	,644**	1

Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,006	,000	
N	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Lampiran 4. Hasil Uji Validitas pada peran audit internal sebagai konsultan.

### Correlations

	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	totalY
y1 Pearson Correlation	1	,364*	,340	,249	,323	,042	,035	,471**
Sig. (2-tailed)		,048	,066	,185	,081	,827	,856	,009
N	30	30	30	30	30	30	30	30
y2 Pearson Correlation	,364*	1	,729**	,236	,260	,618**	,279	,744**
Sig. (2-tailed)	,048		,000	,210	,166	,000	,135	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30
y3 Pearson Correlation	,340	,729**	1	,545**	,573**	,573**	,671**	,903**
Sig. (2-tailed)	,066	,000		,002	,001	,001	,000	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30
y4 Pearson Correlation	,249	,236	,545**	1	,699**	,588**	,640**	,745**
Sig. (2-tailed)	,185	,210	,002		,000	,001	,000	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30
y5 Pearson Correlation	,323	,260	,573**	,699**	1	,420*	,490**	,712**
Sig. (2-tailed)	,081	,166	,001	,000		,021	,006	,000



z3	Pearson Correlation	,100	,690*	1	,305	,277	,060	,060	,642**
	Sig. (2-tailed)	,600	,000		,101	,139	,753	,753	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
z4	Pearson Correlation	,154	,087	,305	1	,662**	,464**	,464**	,670**
	Sig. (2-tailed)	,415	,647	,101		,000	,010	,010	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
z5	Pearson Correlation	,178	,101	,277	,662*	1	,509**	,509**	,665**
	Sig. (2-tailed)	,346	,597	,139	,000		,004	,004	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
z6	Pearson Correlation	,248	-,060	,060	,464*	,509**	1	1,000**	,648**
	Sig. (2-tailed)	,187	,753	,753	,010	,004		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
z7	Pearson Correlation	,248	-,060	,060	,464*	,509**	1,000**	1	,648**
	Sig. (2-tailed)	,187	,753	,753	,010	,004	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
total Z	Pearson Correlation	,546*	,588*	,642*	,670*	,665**	,648**	,648**	1
	Sig. (2-tailed)	,002	,001	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Lampiran 6. Hasil Uji Reliabilitas pada peran audit internal sebagai pengawas.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,813	6

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected if Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	20,13	4,257	,732	,754
x2	19,97	4,930	,489	,803
x3	19,60	3,421	,660	,774
x4	19,47	3,361	,825	,716
x5	19,83	5,109	,328	,827
x6	19,83	4,764	,515	,797

Lampiran 7. Hasil Uji Reliabilitas pada peran audit internal sebagai konsultan.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,840	7

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected if Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
--	-----------------------	--------------------------------	-------------------------------------	----------------------------------

y1	24,07	6,892	,320	,855
y2	23,87	5,430	,588	,826
y3	23,77	4,668	,828	,776
y4	24,07	5,926	,635	,812
y5	24,17	6,351	,619	,818
y6	24,37	6,240	,673	,811
y7	24,30	6,493	,625	,820

Lampiran 7. Hasil Uji Reliabilitas pada peran audit internal sebagai katalisator.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,726	7

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected if Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
z1	25,40	3,214	,342	,718
z2	25,13	3,016	,352	,723
z3	25,07	2,892	,424	,702
z4	25,43	3,013	,510	,677
z5	25,57	3,289	,561	,680
z6	25,50	3,155	,506	,681
z7	25,50	3,155	,506	,681

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### 9. DATA PRIBADI

- 6. Nama : Siti Kholizah
- 7. Tpt/Tgl. Lahir : Kisaran, 25 April 1996
- 8. Alamat : Jl. Cokroaminoto Gg. Mawar No. 02  
Kelurahan : Kisaran Baru  
Kecamatan : Kota Kisaran Barat  
Kabupaten : Asahan

### 10. RIWAYAT PENDIDIKAN

- H. Tamatan SD Negeri 010083 Kisaran Berijazah tahun 2008
- I. Tamatan SMP Negeri 1 Kisaran Berijazah tahun 2011
- J. Tamatan SMA Islam Terpadu Daar Al-Uluum Asahan Berijazah tahun 2014
- K. Tamatan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Berijazah tahun 2018

### 11. RIWAYAT ORGANISASI

- 6. PRAMUKA (2008-2011)
- 7. Anggota OSIS ( 2009 – 2011)
- 8. Sekretaris OSIS ( 2013 – 2014)
- 9. Jurnalis Majalah Sekolah ( 2013 – 2014)