ANALISIS ATAS PERSEPSI MANAJER MENGENAI AUDITOR INTERNAL PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA AUDITOR INTERNAL

(kasus pada KPRI HIKMAH Kabupaten Majalengka)

Analysis Of Managers Perception On Internal Auditor Its Influence On The Internal Auditor Of Performances

(*Study at KPRI HIKMAH on Majalengka regency****)***

Disusun Oleh :
Adi Wahyu Permana 2.11.06.005
(e-mail: adi3_wp@yahoo.com)
UNIVERSITAS KOMPUTER INDONESIA

ABSTRACT

This research was conducted at KPRI HIKMAH on Majalengka regency. The purpose of this study was to investigate the influence manager's perceptions on internal auditors, for knowing the internal auditors of performance at KPRI HIKMAH on Majalengka regency, and also to determine the influence of managers perceptions about the internal auditors' toward the internal auditors performance at KPRI HIKMAH on Majalengka regency.

The method used in this research is a method of qualitative analysis and quantitative methods. To determine the effect of managers perception about the internal auditor toward the internal auditors of performance, use of statistical tests. The statistical test used was simple linear regression test, Pearson product moment correlation coefficient, hypothesis test and also using SPSS 15.0 for Windows applications to strengthen calculation manually.

The research from results obtained by the level of closeness of relationship (correlation) is strong obtained that is equal to 0.730 then this relationship according to the rules of Jonathan Sarwono criteria including into strong relationships. and the influence of independent variables (managers of perception about the internal auditor) on dependent variables (internal auditors performance of) amounted to 53.3%, meaning that the internal auditor of performance is influenced by the managers of perception about the internal auditors', while the rest equal to 46,7% influenced by other factors beyond the influence of managers perception about the internal auditors as independence and employment programs.

Keywords: managers of perceptions, internal auditors' performance.

1. PENDAHULUAN

Perusahaan adalah badan usaha yang bergerak dalam bidang dagang atau jasa yang mempunyai tujuan untuk memperoleh laba. Dalam mencapai tujuannya perusahaan memerlukan pengendalian, pengendalian tersebut dilakukan oleh para pimpinan untuk memperoleh keyakinan mengenai pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu langkah yang dilakukan yaitu melalui proses evaluasi atas efektivitas perusahaan, yang dilakukan oleh orang atau sekelompok orang yang kompeten dan independent. Salah satu proses yang dilakukan adalah melalui kegiatan yang disebut auditing. Dengan adanya aktivitas tersebut, pimpinan perusahaan dapat mengetahui penyimpangan-penyimpangan yang mungkin terjadi dalam perusahaan. Selanjutnya, penyimpangan tersebut akan diidentifikasi sebab terjadinya dan siapa yang bertanggungjawab. Pada dasarnya, auditing berkaitan dengan proses evaluasi terhadap suatu kegiatan yang berlangsung pada perusahaan untuk

mengetahui apakah perusahaan telah berjalan sesuai dengan yang seharusnya atau malah menyimpang. KPRI HIKMAH sebagai salah satu wadah bagi karyawan dilingkungan kantor Departemen Agama Kabupaten Majalengka yang mempunyai tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Dalam pencapaian tujuannya KPRI HIKMAH membutuhkan jasa auditor internal untuk membantu manajer dalam mengambil keputusan di masa yang akan datang. Namun dalam menjalankan fungsinya auditor internal sering dihadapkan dengan berbagai persoalan yang tidak jarang mempengaruhi kinerja audit internal itu sendiri, salah satu persoalan tersebut diantaranya menyangkut presepsi pimpinan dan manajer berkaitan dengan audit internal, persepsi dapat berdampak pada kerjasama maupun dukungan para pimpinan dan manajer KPRI HIKMAH. Namun pada kenyataannya, para manajer suka terjebak pada persepsinya yang menyebabkan tidak terwujudnya kerjasama dan dukungan yang seharusnya terjalin antara auditor internal dengan para manajer, karena pada dasarnya klien utama auditor internal secara eksklusif yaitu pihak internal KPRI HIKMAH yang berarti para manajer itu sendiri. Apabila kerjasama atau dukungan yang diharapkan tidak terjalin maka pasti akan berpengaruh terhadap kinerja auditor langsung maupun tidak langsung. Adanya manajer menganggap auditor internal itu adalah badan/polisi yang mencari kesalahan mereka untuk dilaporkan kepada manajer puncak. Padahal auditor internal itu sebagai mitra/konsultan yang akan membantu manajer dalam menjalankan tugasnya. Adanya persepsi yang salah tentang auditor internal ini sangat mempengaruhi kinerja auditor internal, karena kurangnya kerjasama dan dukungan dari pihak manajer kepada auditor sehingga auditor tidak bisa memberikan hasil yang maksimal.

Maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Persepsi Manajer mengenai Auditor Internal terhadap kinerja auditor Internal pada KPRI HIKMAH Kabupaten Majalengka.

Adapun kegunaan penelitian ini adalah dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun secara praktis sebagai bahan masukan khususnya dalam pemberian persepsi manajer mengenai auditor internal agar tercipta kinerja auditor internal KPRI HIKMAH yang maksimal.

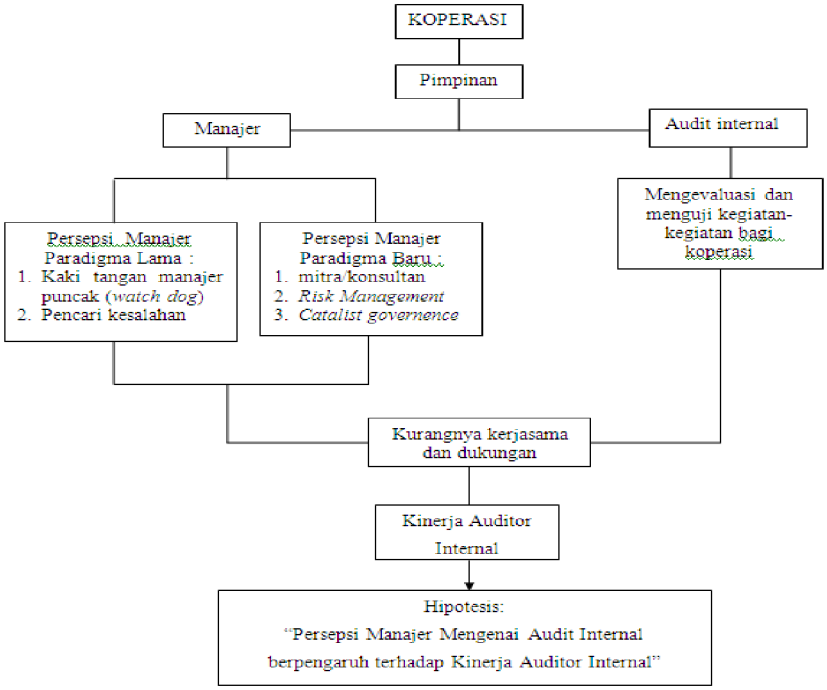
2. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

Perusahaan merupakan kumpulan individu yang saling bekerja sama untuk mencapai tujuan inti perusahaan. Setiap perusahaan harus memiliki tujuan yang selaras dengan individu di dalamnya. Walaupun begitu tujuan perusahaan akan melekat erat pada sekumpulan individu yang dominan (*dominant Coalition*) yang ada pada perusahaan tersebut. Fihak-fihak yang dominan diantaranya yaitu para pimpinan yang ada pada manajemen puncak (*Top Management*). Pimpinan puncak sangat berkepentingan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi, karena berhasil dan tidaknya organisasi mencapai tujuan sangat tergantung dengan kemampuan pimpinan puncak dalam mengendalikan perusahaan, hal tersebut dapat dilihat melalui tingkat eksistensinya dalam

pengambilan keputusan penting menyangkut organisasi tersebut. Di dalam pencapaian tujuan perusahaan memerlukan suatu badan pengawas yang akan membantu para manajer dalam melakukan tugasnya yaitu audit internal. Namun dalam perjalanannya, audit internal dihadapkan dengan berbagai macam hambatan. Salah satu hambatan yang dihadapi auditor imternal adalah yang menyangkut persepsi manajer terhadap fungsi yang dilaksanakan. Karena persepsi merupakan dasar penentu perilaku. Perilaku inilah yang akan menentukan sikap dan intensitas kerjasama antara manajer dan auditor internal. Persepsi sebagai proses yang harus ditempuh individu-individu untuk mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indra mereka agar dapat memberi makna dalam lingkungan mereka (Robbins: 2003: hal.160). Persepsi seseorang sangat berpengaruh dalam pemberian makna terhadap lingkungan yang ada. persepsi terhadap auditor internal terdapat dua persepsi yaitu persepsi dalam paradigma lama seperti masih memandang auditor internal itu sebagai *Watchdog* dan pencari kesalahan, menuju persepsi dalam paradigma baru yang sudah memandang auditor internal sebagai mitra/konsultan, *risk management, dan catalyst governance* (Arief Effendi :2002). Dalam hal ini persepsi manajer terhadap kinerja auditor internal sangat lah penting dalam menunjang kemajuan suatu organisasi. Manajer adalah yang paling penting didalam suatu perusahaan karena manajer adalah orang yang menentukan kemana arah kegiatan organisasi tersebut agar semua kegiatannya tercapai. Manajer adalah sumber aktivitas dan mereka harus merencanakan mengorganisasi, mengarahkan, dan mengendalikan semua kegiatan agar tujuan tercapai (Malayu S.P Hasibuan : 2008: hal.44). Dalam menjalankan tugasnya manajer mempunyai beban yang sangat berat karena kemajuan suatu organisasi tergantung kepada kebijakan dan keputusan manajer, maka untuk itu manajer memerlukan suatu badan atau pihak yang membantu manajer dalam menjalankan tugasnya. Audit internal adalah suatu badan atau lembaga yang berada dalam lingkup organisasi yang berfungsi untuk membantu para manajer dalam pengambilan keputusan.

kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam memperlihatkan prestasinya dalam kemampuan kerja pada suatu organisasi. Kinerja yaitu (1) Sesuatu yang dicapai (2) prestasi yang diperlihatkan dan (3) kemampuan kerja (tentang peralatan) (Hiro Tugiman: 2006: hal.117). Kinerja seseorang atau badan akan maksimal apabila adanya kerjasama dengan badan lain. Begitupun dengan auditor internal apabila persepsi dari pihak lain benar mengenai fungsinya tersebut maka kinerja yang akan dihasilkan oleh auditor internal akan baik dan sesuai dengan apa yang menjadi tugasnya. Auditor Intern adalah auditor yang dipekerjakan pada suatu perusahaan untuk melaksanakan audit bagi kepentingan dewan direksi dan manajemen dari perusahaan tersebut (Alvin, A. Arens : 2007: hal.27). maka auditor internal memiliki peranan penting dalam memeriksa, mengevaluasi dan memperbaiki kinerja manajemen yang dilakukan oleh orang-orang telah diakui dalam pekerjan audit. Informasi yang diberikan oleh audit dapat menghasilkan rekomendasi yang diaplikasikan oleh pihak manajemen dalam mengelola kegiatan atau program perusahaan, sehingga akan meningkatkan dan memperbaiki kinerja manajemen. Tujuan dari pelaksanaan internal audit adalah membantu para anggota organisasi agar mereka dapat melaksanakan tanggung jawabnya

secara efektif. Untuk hal tersebut, audit internal akan memberikan analisis, penilaian, rekomendasi, petunjuk dan informasi sehubungan dengan kegiatan-kegiatan yang sedang diperiksa. Kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa factor yaitu : (1) Faktor individu: kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat social dan demografi seseorang. (2) Faktor psikologis: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja. (3) Faktor organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*) (Gibson). Untuk lebih jelas kerangka pemikiran akan digambarkan dalam skema kerangka pemikiran dibawah ini :



Hipotesis keseluruhan yang penulis ajukan adalah sebagai berikut:

"Persepsi manajer mengenai auditor internal berpengaruh terhadap kinerja auditor internal pada KPRI HIKMAH".

3. OBJEK DAN METODE PENELITIAN

Objek penelitian dalam penyusunan skripsi ini adalah persepsi manajer mengenai auditor internal dan kinerja auditor internal.

penjelasan proses penelitian dapat disimpulkan seperti teori (Sugiyono ; 2009: hal. 13) sebagai berikut :

1. Sumber Masalah

   Peneliti melakukan *survey* awal untuk menentukan fenomena yang terjadi untuk dijadikan sebagai dasar penelitian.

2. Rumusan Masalah

   Rumusan masalah merupakan suatu pertanyaan yang akan dicari jawabannya melalui pengumpulan data. Proses penemuan masalah merupakan tahap penelitian yang paling sulit karena tujuan penelitian ini adalah menjawab masalah penelitian sehingga suatu penelitian tidak

dapat dilakukan dengan baik jika masalahnya tidak dirumuskan secara jelas. Rumusan masalah dalam penelitian ini telah disebutkan dalam latar belakang penelitian dan diperinci dalam identifikasi masalah dan perumusan masalah. Masalah-masalah atau fenomena yang terjadi, nantinya akan dibahas pada bab IV.

3. Konsep dan teori yang relevan dan penemuan yang relevan

   Untuk menjawab rumusan masalah yang sifatnya sementara (berhipotesis) maka, peneliti dapat membaca referensi teoritis yang relevan dengan masalah dan berfikir. Selain itu penemuan penelitian sebelumnya yang relevan juga dapat digunakan sebagai bahan untuk memberikan jawaban sementara terhadap masalah penelitian (hipotesis). Telaah teoritis mempunyai tujuan untuk menyusun kerangka teoritis yang menjadi dasar untuk menjawab masalah atau pertanyaan penelitian yang merupakan tahap penelitian dengan menguji terpenuhinya kriteria pengetahuan yang rasional.

4. Pengajuan hipotesis

   Jawaban terhadap rumusan masalah yang baru didasarkan pada teori dan didukung oleh penelitian yang relevan, tetapi belum ada pembuktian secara empiris (faktual) maka jawaban itu disebut hipotesis. Hipotesis yang dibuat pada penelitian ini adalah persepsi manajer mengenai auditor internal berpengaruh terhadap kinerja auditor internal.

5. Metode penelitian

   Untuk menguji hipotesis tersebut peneliti dapat memilih metode penelitian yang sesuai, pertimbangan ideal untuk memilih metode itu adalah tingkat ketelitian data yang diharapkan dan konsisten data yang dikehendaki. Metode penelitian yang digunakan untuk mengetahui persepsi manajer mengenai auditor internal dan kinerja auditor internal, metode yang digunakan adalah metode survey, metode penelitian kualitatif dan metode penelitian kuantitatif.

6. Menyusun instrument penelitian

   Instrumen ini digunakan sebagai alat pengumpul data dan instrumen dalam penelitian ini berbentuk kuesioner. Sebelum instrumen digunakan untuk pengumpulan data, maka instrumen penelitian harus terlebih dahulu diuji validitas dan reabilitasnya. Dimana validitas digunakan untuk mengukur kemampuan sebuah alat ukur dan reabilitas digunakan untuk mengukur sejauh mana pengukuran tersebut dapat dipercaya.

   Selanjutnya penulis mulai menggunakan perhitungan dengan menggunakan MSI *(Method Succesive Interval)* untuk menaikkan skala ordinal menjadi interval, untuk membuktikan sejauh mana pengaruh yang diperlihatkan antara persepsi manajer mengenai auditor internal terhadap kinerja auditor internal. Korelasi *Pearson Product Moment* untuk meneliti erat tidaknya persepsi manajer mengenai auditor internal terhadap kinerja auditor internal, koefisien determinasi untuk

menilai besarnya pengaruh persepsi manajer mengenai auditor internal terhadap kinerja auditor internal dan t_{hitung} untuk menguji tingkat signifikan.

7. Kesimpulan

   Kesimpulan adalah langkah terakhir dari suatu periode penelitian yang berupa jawaban terhadap rumusan masalah. Dengan menekankan pada pemecahan masalah berupa informasi mengenai solusi masalah yang bermanfaat sebagai dasar untuk pengambilan keputusan yang terdapat pada KPRI HIKMAH Kabupaten Majalengka.

   Adapun teknik pengumpulan data yang akan diteliti terdiri dari berbagai sumber yaitu dilakukan dengan cara:

1. Observasi, yaitu peneliti mendatangi dan mengamati obyek yang akan diteliti sehingga peneliti memperoleh beberapa informasi dan data yang dibutuhkan.
2. Kuesioner, yaitu peneliti memberikan angket yang berisi beberapa pertanyaan yang terkait dengan persepsi manajer mengenai auditor internal dan perannya dengan kinerja auditor internal kepada responden sehingga peneliti dapat melakukan analisis dari jawaban yang telah diberikan.
3. Wawancara, yaitu peneliti melakukan tanya jawab dengan pihak-pihak yang terkait mengenai persepsi manajer mengenai auditor internal dan perannya dengan kinerja auditor internal.
4. Dokumentasi, yaitu mengumpulkan data dengan cara membaca laporan-laporan yang telah diolah oleh pihak lain sehingga peneliti dapat memperoleh informasi yang dibutuhkan.
5. Studi Kepustakaan *(Library Research)*, yaitu penelitian ini dilakukan untuk menghimpun teori-teori, pendapat yang dikemukakan oleh para ahli yang diperoleh dari buku-buku kepustakaan serta literatur lainnya yang dijadikan sebagai landasan teoritis dalam rangka melakukan pembahasan. Landasan teori ini dijadikan sebagai pembanding dengan kenyataan di perusahaan.

Untuk meneliti bagaimana pengaruh Persepsi Manajer mengenai Auditor Internal terhadap Kinerja Auditor Internal, ada dua operasionalisasi variabel dalam penelitian ini. Variabel, konsep variabel, indikator, dan skala pengukuran yang digunakan baik untuk variabel X maupun variabel Y dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1

Operasionalisasi variabel

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala	No. kuesioner
Persepsi manajer mengenai auditor internal (X)	Persepsi manajer mengenai auditor internal adalah merupakan suatu proses pandangan/penilaian manajer terhadap profesi auditor internal yang ada dilingkungannya. (Arief Effendi 2002)	Paradigma Lama : 1.Dipandang sebagai kaki tangan manager puncak (*watch dog*) 2.Dipandang sebagai pencari kesalahan Paradigma Baru : 1.Dipandang sebagai mitra/konsultan	Ordinal	1-2 3-4 5-6

		2.Dipandang sebagai *Risk Management* 3.Dipandang sebagai *Catalist governance* (Arief Effendi 2002)		7-8 9-10
Kinerja Auditor Internal (Y)	Kinerja Auditor internal adalah Merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. (Trisnaningsih 2007)	Dimensi Personalitas : 1. Komitmen Profesional 2.Motivasi 3.Kemampuan 4.Kepuasan Kerja (Larkin yang dikutip oleh Trisnaningsih 2007)	Ordinal	11-12 13-15 16-17 18-20

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah Badan Pengawas/komite audit internal 18 orang, manajer dan pimpinan koperasi 12 orang. Sehingga jumlah populasi yang diambil adalah sebanyak 30 orang. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang diteliti pada 30 responden. Metode yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. metode deskriptif artinya metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas, sehingga kesungguhan responden dalam menjawab pertanyaanpertanyaan merupakan hal yang sangat penting. Untuk mengatasi hal tersebut diperlukan dua macam pengujian yaitu uji validitas dan uji keandalan, guna menguji kesungguhan jawaban responden. Setelah data yang diperoleh dapat dianggap cukup memadai dari segi validitas dan reliabilitasnya, maka langkah selanjutnya adalah menganalisis data.

Validitas dapat diartikan sebagai suatu karakteristik dari ukuran terkait dengan tingkat pengukuran sebuah alat *test* (kuesioner) dalam mengukur secara benar apa yang diinginkan peneliti untuk diukur. Suatu alat ukur disebut valid bila ia melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen untuk mendapatkan data dicobakan pada sampel dari populasi. Setelah data ditabulasikan, maka pengujian validitas konstruksi dilakukan dengan analisis faktor yaitu dengan mengkorelasikan antara skor *item* instrumen dalam suatu faktor, dan mengkorelasikan skor faktor dan skor total. Bila korelasi tiap faktor tersebut positif dan besarnya 0,3 ke atas maka faktor tersebut merupakan *construct* yang kuat. Jadi berdasarkan analisis instrumen tersebut dapat disimpulkan bahwa instrument tersebut memiliki validitas yang baik.

Reliabilitas artinya adalah tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi yaitu pengaruh yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya. Reliabilitas merupakan salah satu ciri atau karakter utama instrumen pengaruh yang baik. Berdasarkan hal tersebut, maka setelah melakukan pengujian validitas, langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian reliabilitas untuk menguji kecenderungan atau kepercayaan alat pengukuran dengan

diperoleh nilai *r* dari pengujian reliabilitas yang menunjukan hasil indeks korelasi yang menyatakan ada tidaknya hubungan antara dua belah instrumen.

Teknik yang digunakan untuk menguji reliabilitas (keandalan) kuesioner dalam penelitian ini digunakan teknik belah dua (*split half*) skor pernyataan (*statement*) bernomor ganjil genap, dengan teknik korelasi *Spearman Brown*. Cara kerja Teknik Belah Dua (*Split Half Method*) menurut Sugiyono (2009:126) adalah sebagai berikut :

1. Butir-butir instrumen di belah menjadi dua kelompok, yaitu kelompok instrumen ganjil dan genap.
2. Skor data tiap kelompok disusun sendiri. Skor butir kelompok dijumlahkan sehingga menghasilkan skor total.
3. Selanjutnya skor total antara kelompok ganjil dan genap di cari korelasinya.
4. Koefisien korelasi selanjutnya dimasukan dalam rumus *Spearman Brown.*

Tabel 2
Kriteria Penilaian Reliabilitas

Criteria	Reliability	Validity
Good	0,80	0,50
Acceptable	0,70	0,30
Marginal	0,60	0,20
Poor	0,50	0,10

Sumber: Barker et al, 2002; 70

Perhitungan validitas dan reliabilitas menggunakan SPSS 15 atau merupakan program aplikasi yang digunakan untuk melakukan penghitungan statistik dengan menggunakan komputer. Kelebihan dari program ini adalah kita dapat melakukan lebih cepat semua penghitungan statistik dari yang mulai sederhana hingga rumit sekalipun.

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan program SPSS 15 diperoleh hasil uji validitas dan reliabilitas kuesioner kedua variabel seperti dirangkum pada tabel berikut :

Tabel 3

Hasil Uji Validitas Kuesioner Persepsi manajer mengenai auditor internal

No Pernyataan Kuesioner	Nilai Korelasi	Nilai Batas	Keterangan
1	0.699	0.30	Valid
2	0.738	0.30	Valid
3	0.736	0.30	Valid
4	0.735	0.30	Valid
5	0.717	0.30	Valid
6	0.710	0.30	Valid

No Pernyataan Kuesioner	Nilai Korelasi	Nilai Batas	Keterangan
7	0.710	0.30	Valid
8	0.611	0.30	Valid
9	0.695	0.30	Valid
10	0.547	0.30	Valid
Koefisien Reliabilitas (*Split-Half*) = 0,913			

Tabel 4

Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Auditor Internal

No Pernyataan Kuesioner	Nilai Korelasi	Nilai Batas	Keterangan
1	0.549	0,30	Valid
2	0.833	0,30	Valid
3	0.710	0,30	Valid
4	0.676	0,30	Valid
5	0.608	0,30	Valid
6	0.709	0,30	Valid
7	0.711	0,30	Valid
8	0.447	0,30	Valid
9	0.810	0,30	Valid
10	0.499	0,30	Valid
Koefisien Reliabilitas (*Split-Half*) = 0,852			

Pada kedua tabel di atas dapat dilihat nilai indeks validitas setiap butir pernyataan lebih besar dari nilai 0,30, artinya semua butir pertanyaan yang diajukan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur untuk penelitian. Koefisien reliabilitas kedua variabel lebih besar dari 0,70 menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan reliabel dalam mengungkap variabel yang sedang diteliti.

Untuk melihat lemah kuatnya pengaruh persepsi manajer mengenai auditor internal terhadap kinerja auditor internal maka dibuktikan dengan menggunakan analisis Korelasi Pearson *Product Moment,* karena dalam penelitian ini penulis mempergunakan metode penelitian analisis deskriptif. Analisis *Korelasi Product Moment* digunakan untuk mengukur kuat atau lemahnya hubungan dan membuktikan hipotesis persepsi manajer mengenai auditor internal berpengaruh terhadap kinerja

auditor internal. Penulis juga akan melakukan uji statistik analisis regresi untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara persepsi manajer mengenai auditor internal dengan kinerja auditor internal, serta untuk mengetahui besarnya pengaruh persepsi manajer mengenai auditor internal dengan kinerja auditor internal maka peneliti menggukanan analisis koefesien determinasi atau yang disingkat KD.

Agar hasil perhitungan koefisien korelasi dapat diketahui signifikan atau tidak signifikan maka hasil perhitungan dari statistik uji t (t_{hitung}) tersebut selanjutnya dibandingkan dengan t_{tabel}. Tingkat signifikannya yaitu $\alpha = 0{,}05$ dengan uji dua pihak dan derajat kebebasannya (dk = n-2), artinya jika hipotesis nol ditolak dengan taraf kepercayaan 95%, maka kemungkinan bahwa hasil dari penarikan kesimpulan mempunyai kebenaran 95% dan hal ini menunjukan adanya hubungan (korelasi) yang meyakinkan (signifikan) antara dua variabel tersebut.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini akan diuraikan data tanggapan 30 responden tentang persepsi manajer mengenai auditor internal. Skor jawaban responden akan diklasifikasikan berdasarkan skor aktual dan skor ideal mengunakan rumus sebagai berikut.

$$\%\,\text{skor aktual} = \frac{\text{Skor aktual}}{\text{Skor ideal}} \times 100\%$$

Keterangan:

a. Skor aktual adalah skor jawaban yang diperoleh dari seluruh responden atas kuesioner yang telah diajukan
b. Skor ideal adalah skor maksimum atau skor tertingi yang mungkin diperoleh jika semua responden memilih jawaban dengan skor tertingi.

Dengan kriteria berdasarkan tabel berikut:

Tabel 5

Kriteria Skor Jawaban Responden Berdasarkan Presentase Skor Aktual

No.	Persentase Skor	Kategori Skor
1	**20,00 – 36,00**	Sangat Rendah/Tidak Baik
2	**36,01 – 52,00**	Rendah/Kurang Baik
3	**52,01 – 68,00**	Cukup Tinggi/Cukup Baik
4	**68,01 – 84,00**	Tinggi/Baik
5	**84,01 – 100**	Sangat Tinggi/Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2008:214)

Analisis kualitatif diakukan mengacu kepada setiap indikator yang ada pada variabel persepsi manajer mengenai auditor internal. Selanjutnya untuk mendapatkan gambaran persepsi manajer

secara menyeluruh, akan dilakukan rekapitulasi jumlah skor tanggapan responden atas indikator dan hasilnya dirangkum pada tabel berikut.

Tabel 6

Rekapitulasi Skor Jawaban Responden Pada Variabel persepsi manajer mengenai auditor internal

No	Indikator	Ukuran	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
1	Persepsi Lama	Kaki tangan manajer puncak (*watch dog*)	244	300	81,3%	Tinggi
2		Pencari kesalahan	238	300	79,3%	Tinggi
	Total		482	600	80,33%	**Tinggi**
3	Persepsi Baru	Mitra/konsultan	200	300	66,7%	Cukup Tinggi
4		*Risk management*	193	300	64,3%	Cukup Tinggi
5		*Catalist governance*	205	300	68,3%	Tinggi
		Total	598	900	66,44%	**Cukup Tinggi**

Berdasarkan persentase total skor tanggapan responden maka dapat disimpulkan bahwa persepsi manajer mengenai auditor internal masih tinggi. Artinya persepsi manajer mengenai auditor internal yang masih menganut persepsi lama tentang fungsi auditor internal pada KPRI HIKMAH masih tinggi. Hal ini ditunjukkan masih tingginya persepsi manajer yang masih memandang bahwa kehadiran auditor internal itu sebagai kaki tangan manajer puncak dan pencari kesalahan. Tetapi sudah ada manajer yang merasakan kehadiran auditor internal yang berfungsi sebagai mitra/ konsultan, *risk management,* dan *catalyst governance,* yang dapat membantu manajer dalam pencapaian tujuan koperasi.

Pada bagian ini akan diuraikan data tanggapan 30 responden tentang kinerja auditor internal. Sama halnya pada persepsi manajer mengenai auditor internal, skor jawaban responden akan diklasifikasikan berdasarkan skor aktual dan skor ideal. Analisis dilakukan mengacu kepada setiap indikator yang ada pada variabel kinerja auditor internal. Selanjutnya untuk mendapatkan gambaran kinerja auditor internal secara menyeluruh, akan dilakukan rekapitulasi jumlah skor tanggapan responden atas kelima indikator dan hasilnya dirangkum pada tabel berikut :

Tabel 7

Rekapitulasi Skor Jawaban Responden Pada Variabel Kinerja Auditor internal

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
1	Komitmen Profesional	189	300	63,00%	Cukup Baik
2	Motivasi	304	450	67,56%	Cukup Baik
3	Kemampuan	200	300	66,67%	Cukup Baik

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
4	Kepuasan Kerja	294	450	65,3%	Cukup Baik
	Total	987	1500	65,8%	**Cukup Baik**

Berdasarkan persentase total skor tanggapan responden maka dapat disimpulkan bahwa kinerja auditor internal cukup baik. Artinya kinerja yang dilakukan oleh auditor internal pada koperasi HIKMAH cukup baik. Hal ini ditunjukkan oleh ketaatan terhadap peraturan yang ada dan didukung oleh motivasi yang cukup baik sehingga tercapainya tujuan koperasi dengan baik. Demikian juga dengan kecakapan auditor internal pada koperasi HIKMAH telah memiliki kemampuan dan kepuasan kerja yang baik. Tetapi walaupun demikian skor yang diperoleh belum maksimal, masih perlu adanya peningkatan kinerja auditor internal dalam pencapaian tujuan koperasi kearah yang lebih baik.

Kedekatan hubungan antara variabel persepsi manajer mengenai auditor internal dengan kinerja auditor internal diukur melalui koefisien korelasi. Korelasi antara persepsi manajer mengenai auditor internal dengan kinerja auditor internal dihitung menggunakan korelasi *product moment.*

Kuat lemahnya hubungan antara variabel X dan variabel Y dalam penelitian ini, dibuktikan dengan menggunakan analisis Korelasi Pearson *Product Moment*, karena dalam penelitian ini penulis mempergunakan metode penelitian analisis deskriptif. Analisis *Korelasi Product Moment* digunakan untuk mengukur kuat atau lemahnya hubungan dan membuktikan hipotesis persepsi manajer mengenai auditor internal berpengaruh terhadap kinerja auditor internal.

Berdasarkan hasil perhitungan di dapat dilihat bahwa besar hubungan antar variabel persepsi manajer mengenai auditor internal dengan kinerja auditor internal yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,730. Hal ini menunjukkan terdapat hubungan yang erat/kuat antara persepsi manajer mengenai auditor internal dengan kinerja auditor internal pada KPRI HKMAH Kabupaten Majalengka. Arah hubungan positif menunjukkan bahwa persepsi manajer mengenai auditor internal yang baik diikuti dengan Kinerja Auditor Internal yang baik. Demikian pula sebaliknya, persepsi manajer mengenai auditor internal yang tidak baik diikuti dengan kinerja auditor yang tidak baik.

Selanjutnya untuk menguji pengaruh persepsi manajer mengenai auditor internal (X) terhadap kinerja auditor internal (Y) pada KPRI HKMAH Kabupaten Majalengka digunakan analisis regresi linier sederhana.

Melalui hasil regressi maka dapat dibentuk sebuah persamaan regresi sebagai berikut:

Y = 5,232 + 0,694 X

Dimana : Y = Kinerja auditor internal

X = Persepsi manajer mengenai auditor internal

Nilai konstanta (a) sebesar 5,232 menunjukkan nilai rata-rata kinerja auditor internal pada KPRI HIKMAH Kabupaten Majalengka apabila persepsi manajer mengenai auditor internal bernilai nol. Kemudian nilai koefisien regressi (b) sebesar 0,694 menyatakan bahwa setiap persepsi manajer mengenai auditor sebesar 1 satuan nilai maka akan menaikkan skor kinerja auditor internal sebesar 0,694.

Dari hasil perhitungan tersebut dapat dilihat bahwa koefisien regresi memiliki tanda positif, artinya semakin baik semakin baik persepsi manajer mengenai auditor internal diduga akan meningkatkan kinerja auditor internal pada KPRI HIKMAH Kabupaten Majalengka. Sebaliknya, semakin tidak baik persepsi manajer mengenai auditor internal diduga akan menurunkan kinerja auditor internal pada KPRI HIKMAH Kabupaten Majalengka.

Kemudian Koefisien determinasi (R-square) merupakan nilai yang digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap perubahan variabel dependen.dapat diketahui bahwa nilai R-square adalah sebesar 0,522, nilai ini dikenal dengan koefisien determinasi (KD).

KD = 0,533 x 100%= 53,3%

Diperoleh nilai koefisien determinasi untuk pengaruh Persepsi manajer mengenai auditor internal terhadap Kinerja Auditor Internal sebesar 53,3%. Jadi 53,3% perubahan pada Kinerja Auditor Internal dapat dijelaskan Persepsi manajer mengenai auditor internal, dimana semakin baik Persepsi manajer mengenai auditor internal maka Kinerja Auditor Internal semakin baik. Sedangkan sisanya yaitu sebesar (100%-53,3%) = 46,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel persepsi manajer mengenai auditor internal yang tidak diamati pada penelitian ini, misalnya independensi dan program kerja yang baik.

Selanjutnya, akan dilakukan pengujian hipotesis untuk menguji signifikansi pengaruh persepsi manajer mengenai auditor internal terhadap kinerja auditor internal. Melalui persamaan regresi yang diperoleh di atas akan diuji apakah persepsi manajer mengenai auditor internal benar-benar memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor internal pada KPRI HIKMAH Kabupaten Majalengka. Dengan kata lain, akan dilakukan pengujian apakah persepsi manajer mengenai auditor internal benar-benar merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja auditor internal pada KPRI HIKMAH Kabupaten Majalengka.

Hipotesis yang akan diuji pada penelitian ini dituangkan kedalam bentuk hipotesis statistik sebagai berikut.

$H_0 : \rho = 0$ Persepsi manajer mengenai auditor internal tidak berpengaruh terhadap Kinerja auditor internal

$H_1 : \rho \neq 0$ Persepsi manajer mengenai auditor internal berpengaruh terhadap Kinerja auditor internal

Penolakan dan penerimaan Ho didasarkan pada nilai statistik uji t dan nilai signifikansi. Apabila nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka Ho ditolak dan Ha diterima atau jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Melalui hasil perhitungan di atas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,653, sementara pada tabel t dengan tingkat kekeliruan 5% ($\alpha = 0.05$) dan derajat bebas (30-2) = 28 diperoleh nilai t_{-tabel} = 2,048. Karena t_{hitung} (5,653) lebih besar dari t_{tabel} (2,048), maka pada tingkat kekeliruan 5% Ho ditolak dan Ha diterima, artinya terdapat pengaruh persepsi manajer mengenai auditor internal terhadap kinerja auditor internal pada KPRI HIKMAH Kabupaten Majalengka. Penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa persepsi manajer mengenai auditor internal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor internal pada KPRI HIKMAH Kabupaten Majalengka.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai analisis atas persepsi manajer mengenai auditor internal terhadap kinerja auditor internal pada KPRI HIKMAH Kabupaten Majalengka, maka pada bagian akhir dari penelitian ini, penulis menarik kesimpulan antara lain :

1. Persepsi manajer mengenai auditor internal pada KPRI HIKMAH Kabupaten Majalengka masih tinggi terhadap persepsi lama yaitu sebesar 80,33% termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini ditunjukkan dengan adanya anggapan bahwa auditor internal itu adalah sebagai kaki tangan manajer puncak dan sebagai pencari kesalahan. Tetapi ada sebagian yang sudah mengarah kepada persepsi baru yaitu sebesar 66,44% termasuk dalam kategori cukup tinggi yang lebih mengakui kehadiran auditor internal sebagai mitra/konsultan, *risk management*, dan *Catalist governance.*
2. Kinerja Auditor Internal pada KPRI HIKMAH Kabupaten Majalengka yaitu sebesar 65,8% termasuk dalam kategori cukup baik. Hal ini ditunjukkan oleh ketaatan terhadap peraturan yang ada dan didukung oleh motivasi dan kepuasan kerja yang cukup baik sehingga tercapainya tujuan koperasi dengan baik. Tetapi kemapuan dalam mengaudit yang dimiliki oleh auditor internal pada koperasi HIKMAH masih perlu ditingkatkan sehingga kinerja yang dihasilkan kurang maksimal.

3. Persepsi manajer mengenai auditor internal terhadap kinerja auditor internal pada KPRI HIKMAH Kabupaten Majalengka. Persepsi manajer mengenai auditor internal mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja auditor internal sebesar 53.30%, dimana semakin baik persepsi manajer mengenai auditor internal maka kinerja auditor internal akan tercapai dengan baik pada KPRI HIKMAH Kabupaten Majalengka. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 46,70% dijelaskan variabel lain di luar variabel persepsi manajer mengenai auditor internal, seperti independensi dan program kerja yang baik.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan saran sebagai bahan evaluasi antara lain:

1. Perlu adanya sosialisasi atau perubahan persepsi dari persepsi lama terhadap persepsi baru yang akan lebih mengakui tentang keberadaan auditor internal, sehingga terjalinnya kerjasama yang baik antara manajer dan auditor internal pada KPRI HIKMAH Kabupaten Majalengka.
2. Untuk meningkatkan kinerja auditor internal yang ada pada koperasi maka hendaknya ada perubahan pada persepsi manajer mengenai auditor internal dari persepsi lama kepada persepsi baru. Selain itu, perlu ditingkatkan kemampuan dan motivasi pada auditor internal itu sendiri, agar kinerja auditor internal lebih optimal.
3. Berhasil dikonfirmasikannya pengaruh yang kuat dan signifikan tentang persepsi manajer mengenai auditor internal terhadap kinerja auditor internal, maka diharapkan persepsi manajer mengenai auditor internal lebih baik karena semakin baik kinerja auditor internal yang ada di koperasi.

6. DAFTAR PUSTAKA

Arens dan Loebbecke, 2007, *Auditing Pendekatan Terpadu*, Buku 1 dan 2, Edisi Indonesia oleh Amir Abadi Jusuf, Salemba Empat : Jakarta.

Hiro Tugiman, 2006, *Stadar Profesional Audit Internal*, Kanisius: Bandung.

Malayu S.P Hasibuan, 2008, *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah,* Edisi Revisi, PT. Bumi Aksaha : Jakarta.

Muh. Arief Effendi, 2002, *Perkembangan Profesi Internal Audit Abad 21*, Makalah ini telah dipresentasikan pada acara Seminar (Kuliah Umum) di Universitas Internasional Batam pada hari senin 11 Desember 2006.

Robins Stephen P, 2003, *Perilaku Organisasi,* Edisi bahasa Indonesia, Gramedia : Jakarta.

Sri Trisnaningsih, 2007, *Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor*, Makalah ini disajikan di Simposium Nasional X Universitas Hasanudin Makasar 26-28 Juli.

Sugiyono, 2008, *Metode Penelitian Administrasi,* Alfabeta : Bandung.

……, 2009, *Statistika untuk Penelitian*, Alfabeta : Bandung.

Umi Narimawati. 2007. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Agung Media.