

**PENGARUH PROFESIONALISME TERHADAP
AUDIT JUDGMENT AUDITOR INTERNAL PADA
SATUAN PENGAWAS INTERNAL PERGURUAN TINGGI NEGERI
YOGYAKARTA DAN SURAKARTA DENGAN MENGGUNAKAN
KONFLIK PERAN SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi



Disusun Oleh:

MIRZA NUGRAHA
10412144035

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
JURUSAN PENDIDIKAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2014**

**PENGARUH PROFESIONALISME TERHADAP
AUDIT JUDGMENT AUDITOR INTERNAL PADA
SATUAN PENGAWAS INTERNAL PERGURUAN TINGGI NEGERI
YOGYAKARTA DAN SURAKARTA DENGAN MENGGUNAKAN
KONFLIK PERAN SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

Oleh:
MIRZA NUGRAHA
10412144035

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh profesionalisme terhadap *audit judgment* auditor internal , (2) pengaruh profesionalisme terhadap *audit judgment* auditor internal dengan menggunakan konflik peran sebagai moderasi pada Perguruan Tinggi Negeri di Yogyakarta dan Surakarta.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan sifat penelitian adalah penelitian penjelasan. Pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Populasi pada penelitian ini adalah auditor internal pada Perguruan Tinggi Negeri di Yogyakarta dan Surakarta. Jumlah sampel penelitian sebanyak 45 responden auditor internal. Kuesioner diuji dengan uji validitas dan reliabilitas. Pengujian terhadap kuesioner menggunakan teknik sampel terpakai sebanyak 30 sampel. Uji prasyarat yang dilakukan dalam penelitian ini antara lain, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas dan uji linearitas. Teknik analisis data yang digunakan untuk uji hipotesis adalah analisis regresi linear sederhana dan uji nilai selisih mutlak.

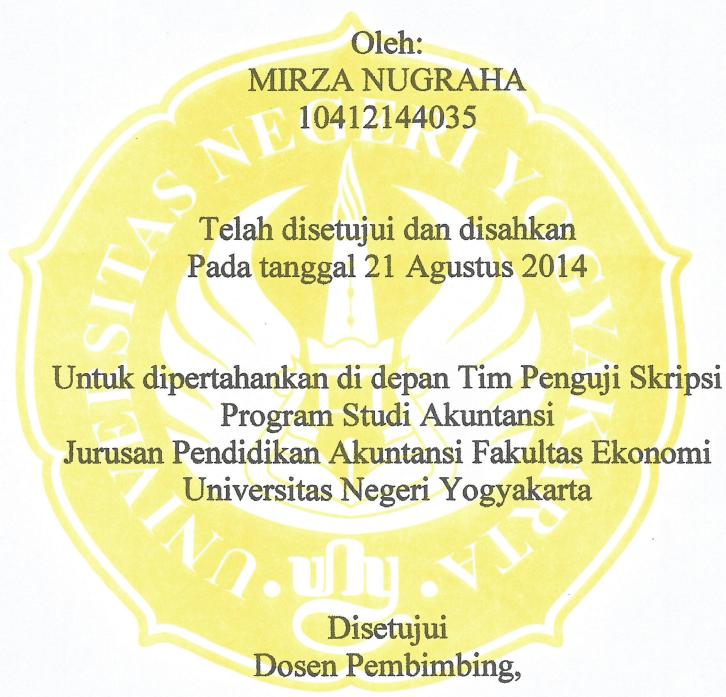
Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa: (1) profesionalisme memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *audit judgment*, hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien 0,833 dan signifikansi 0,000 lebih kecil dari pada signifikansi yang telah ditentukan yaitu sebesar 0,05, (2) Variabel moderasi memberikan koefisien -1,426 dengan signifikansi 0,030 dan dapat dikatakan bahwa variabel konflik peran, memoderasi hubungan antara variabel profesionalisme terhadap variabel *audit judgment* secara signifikan. Koefisien negatif menunjukkan bahwa efek moderasi yang diberikan adalah negatif.

Kata kunci: Profesionalisme, Konflik Peran, *Audit Judgment*

PERSETUJUAN

PENGARUH PROFESIONALISME TERHADAP AUDIT JUDGMENT AUDITOR INTERNAL PADA SATUAN PENGAWAS INTERNAL PERGURUAN TINGGI NEGERI YOGYAKARTA DAN SURAKARTA DENGAN MENGGUNAKAN KONFLIK PERAN SEBAGAI VARIABEL MODERASI

SKRIPSI



**Dr. Ratna Candra Sari, M.Si., Ak.
NIP. 19761008 200801 2 014**

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul:

PENGARUH PROFESIONALISME TERHADAP AUDIT JUDGMENT AUDITOR INTERNAL PADA SATUAN PENGAWAS INTERNAL PERGURUAN TINGGI NEGERI YOGYAKARTA DAN SURAKARTA DENGAN MENGGUNAKAN KONFLIK PERAN SEBAGAI VARIABEL MODERASI

yang disusun oleh:

MIRZA NUGRAHA

NIM. 10412144035

telah dipertahankan di depan Dewan Pengaji pada tanggal 27 Agustus 2014 dan
dinyatakan lulus.

Nama Lengkap

Andian Ari Istiningrum, S.E., M.Com

Dr. Ratna Candra Sari, M.Si., Ak.

Mimin Nur Aisyah, M.Sc., Ak.

DEWAN PENGUJI

Jabatan

Ketua Pengaji

Sekretaris Pengaji

Pengaji Utama

Tanda Tangan

Arief

.....
4/9 - 2014

Sarielma

.....
12/9 - 2014

O. Mimin

.....
4/9 - 2014

Yogyakarta, 11 September 2014

Fakultas Ekonomi

Universitas Negeri Yogyakarta

Dekan



Dr. Sugiharsono, M.Si.

NIP. 19550328 198303 1 002

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Mirza Nugraha
NIM : 10412144035
Program Studi : Akuntansi
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : **PENGARUH PROFESIONALISME TERHADAP AUDIT JUDGMENT AUDITOR INTERNAL PADA SATUAN PENGAWAS INTERNAL PERGURUAN TINGGI NEGERI YOGYAKARTA DAN SURAKARTA DENGAN MENGGUNAKAN KONFLIK PERAN SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan tata penulisan karya ilmiah yang lazim.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan.

Yogyakarta, Agustus 2014
Penulis,

Mirza Nugraha
NIM. 10412144035

MOTTO

“Sukses bukan materi, sukses merupakan pencapaian.”

-Penulis-

“Life isn’t about getting and having, it’s about giving and being”

-Kevin Kruse-

PERSEMBAHAN

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Kuasa, karya sederhana ini penulis persembahkan kepada:

1. Kedua orang tuaku tersayang, terima kasih untuk setiap kalimat doa yang diucapkan, kasih sayang yang dicurahkan, dan untuk setiap keringat demi masa depanku, anakmu.
2. Abang dan kakak-kakakku yang selalu memberikan semangat dan motivasi.

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah Swt atas segala limpahan, rahmat, dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi yang berjudul “Pengaruh Profesionalisme Terhadap *Audit Judgment Auditor Internal Pada Satuan Pengawas Internal Perguruan Tinggi Negeri Yogyakarta Dan Surakarta dengan Menggunakan Konflik Peran Sebagai Variabel Moderasi*” dengan lancar.

Penulis menyadari penelitian ini masih jauh dari sempurna, semua itu tidak lepas dari kesalahan dan kekurangan akibat keterbatasan pengetahuan serta pengalaman. Ada banyak pihak yang telah memberikan petunjuk, bimbingan serta motivasi baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyelesaian skripsi ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang tulus kepada:

1. Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.Pd., M.A., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi yang telah memberikan izin penelitian untuk penyusunan skripsi.
3. Prof. Sukirno, Ph.D., Ketua Jurusan Pendidikan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
4. Dyah Setyorini, M.Si., Ak., Koordinator Program Studi Akuntansi sekaligus sebagai Pembimbing Akademik yang telah sabar memberikan arahan dan masukan selama penulis menimba ilmu.

5. Dr. Ratna Candra Sari, M.Si., Ak., sebagai dosen pembimbing yang telah memberikan waktu, tenaga, dan pikirannya dalam membimbing dan mengarahkan selama penyusunan skripsi.
6. Mimin Nur Aisyah, M.Sc., Ak., sebagai dosen narasumber yang telah sabar memberikan saran dan pengarahan selama penyusunan skripsi.
7. Kepala SPI UNY, KAI UGM, SPI UIN, dan SPI UNS yang telah mengizinkan peneliti untuk melakukan penelitian.
8. Sahabat-sahabatku Wiko, Wulan, Nana, Rizky, Wildan, Ardy, teman-teman Akuntansi B 2010, dan keluarga besar Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi UNY atas motivasi dan dukungannya.
9. Segenap pengajar dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta yang telah memberikan pengajaran, ilmu pengetahuan, dan pengalaman selama penulis menimba ilmu.

Kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu dalam kesempatan ini, semoga Allah Swt melimpahkan pahala dan rahmat-Nya atas segala amal baik yang telah diberikan, terlebih bagi umat-Nya yang sedang menimba ilmu yang bermanfaat.

Yogyakarta, Agustus 2014
Penulis,

Mirza Nugraha
NIM. 10412144035

DAFTAR ISI

	halaman
HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
PERSETUJUAN	iii
PENGESAHAN	iv
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Pembatasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian.....	8
F. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	10
A. Kajian Teori.....	10
1. Satuan Pengawas Internal (SPI).....	10
2. Kode Etik Auditor Internal	11
3. <i>Audit Judgment</i>	14
4. Profesionalisme.....	17
5. Konflik Peran.....	21
B. Penelitian yang Relevan	25
C. Kerangka Berpikir	27
D. Paradigma Penelitian	31

E. Hipotesis Penelitian	31
BAB III METODE PENELITIAN	32
A. Desain Penelitian	32
B. Definisi Operasional Variabel	33
C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	35
D. Instrumen Pengumpulan Data	36
E. Teknik Pengumpulan Data	37
F. Teknik Analisis Data	38
1. Uji Coba Instrumen.....	38
2. Statistik Deskriptif	42
3. Uji Asumsi Klasik.....	43
4. Uji Hipotesis	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	48
A. Deskripsi Data Penelitian	48
1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
2. Responden Berdasarkan Lama Bekerja	49
3. Responden Berdasarkan Usia	50
4. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Formal.....	50
B. Statistik Deskriptif.....	51
1. <i>Audit Judgment</i>	51
2. Profesionalisme.....	53
3. Konflik Peran.....	55
C. Uji Asumsi Klasik	57
D. Uji Hipotesis	59
E. Pembahasan	65
F. Keterbatasan Penelitian	68
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	69
A. Kesimpulan.....	69
B. Saran	70
DAFTAR PUSTAKA	71
LAMPIRAN.....	74

DAFTAR TABEL

Tabel	halaman
Tabel 1. Jumlah auditor internal PTN di Yogyakarta dan Surakarta	36
Tabel 2. Skor Skala Likert	36
Tabel 3. Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	37
Tabel 4. Hasil Uji Validitas Instrumen <i>Audit Judgment</i>	39
Tabel 5. Hasil Uji Validitas Instrumen Profesionalisme.....	40
Tabel 6. Hasil Uji Validitas Instrumen Konflik Peran	41
Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas.....	42
Tabel 8. Jumlah Pengembalian Kuesioner	48
Tabel 9. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel 10. Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	49
Tabel 11. Jumlah Responden Berdasarkan Usia.....	50
Tabel 12. Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Formal	50
Tabel 13. Tabel Distribusi Frekuensi <i>Audit Judgment</i>	52
Tabel 14.Tabel Kategori Kecenderungan <i>Audit Judgment</i>	52
Tabel 15. Tabel Distribusi Frekuensi Profesionalisme	54
Tabel 16. Tabel Kategori Kecenderungan Profesionalisme.....	54
Tabel 17. Tabel Distribusi Frekuensi Konflik Peran	56
Tabel 18. Tabel Kategori Kecenderungan Konflik Peran.....	56
Tabel 19. Hasil Perhitungan Uji Linearitas	58
Tabel 20. Hasil Uji Multikolinearitas	58
Tabel 21. Hasil Uji Heteroskedastisitas	59
Tabel 22. Rangkuman Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Profesionalisme terhadap <i>Audit Judgment</i>	60
Tabel 23. Rangkuman Hasil Uji Nilai Selisih Mutlak	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar	halaman
Gambar 1. Pengaruh Profesionalisme terhadap <i>Audit Judgment</i> dengan Konflik Peran sebagai Variabel Moderasi	31
Gambar 2. <i>Pie Chart</i> Kecenderungan Variabel <i>Audit Judgment</i>	53
Gambar 3. <i>Pie Chart</i> Kecenderungan Variabel Profesionalisme.....	55
Gambar 4. <i>Pie Chart</i> Kecenderungan Variabel Konflik Peran.....	57

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	halaman
Kuesioner	75
Tabel Data Uji Coba Instrumen	85
Uji Validitas dan Reliabilitas	89
Data Penelitian	98
Perhitungan Distribusi Frekuensi dan Distribusi Kecenderungan Variabel	102
Uji Asumsi Klasik	110
Uji Hipotesis	113
Surat Keterangan Jumlah Auditor	116
Surat Izin Penelitian	120
Surat Keterangan Penelitian	122

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perguruan tinggi merupakan entitas ekonomi yang mengelola dana yang bersumber dari perorangan, masyarakat dan atau pemerintah oleh karenanya perguruan tinggi memiliki kewajiban menyampaikan laporan keuangan secara berkala atas pengelolaan sumber dana tersebut kepada *stakeholder* (Rozmita dan Nelly, 2012). Seperti halnya instansi pemerintahan atau perusahaan pada umumnya, perguruan tinggi memiliki sistem pengendalian internal guna menjamin mutu proses dan hasil pendidikan kepada *stakeholder* baik internal maupun eksternal perguruan tinggi. Beberapa perguruan tinggi selain memiliki bagian Satuan Penjaminan Mutu juga memiliki bagian Satuan Pengendalian Internal (SPI) atau auditor internal yang memiliki tugas untuk melakukan audit dalam bidang manajemen keuangan, akademik, dan sumber daya.

SPI merupakan suatu lembaga/badan/satuan yang dibentuk untuk membantu anggota manajemen melaksanakan tugasnya sebagai upaya pencapaian sasaran yang ditetapkan secara efektif dan bertanggung jawab melalui pemeriksaan kepatuhan berdasarkan obyektivitas profesional, atas aktualisasi kebijakan akademik dan non akademik berupa standar akademik, manual mutu akademik, manual prosedur serta sumber daya keuangan yang ditetapkan. Penetapan SPI telah diatur dalam Peraturan

Menteri Pendidikan Nasional No. 47 tahun 2011 mengenai Satuan Pengawasan Intern di Lingkungan Kementerian Pendidikan Nasional.

Beberapa Perguruan Tinggi Negeri (PTN) di Indonesia diberi fleksibilitas dalam pengelolaan keuangan. PTN yang diberi kewenangan untuk mengelola dana masyarakat diberikan status sebagai Badan Layanan Hukum (BLU). Unit kerja berstatus BLU diatur dalam Peraturan Pemerintah RI nomor 23 tahun 2005 yang telah diubah melalui Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 74 tahun 2012 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum. Oleh karenanya, PTN yang telah berstatus sebagai BLU dituntut untuk transparan dan akuntabel dalam menyampaikan laporan keuangannya. Status BLU akan memberikan cakupan wilayah pengawasan yang lebih banyak dibanding dengan jumlah auditor yang ada.

Menilik kasus yang terjadi pada perguruan tinggi di Indonesia, salah satunya adalah 9 temuan BPK terhadap pengadaan barang dan jasa di Universitas Gadjah Mada (UGM) pada tahun anggaran 2008, 2009, dan 2010 yang tidak sesuai dengan Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah dalam Kepres No. 80 serta peraturan internal UGM (news.detik.com). Temuan BPK tersebut mencerminkan masih kurangnya transparansi pengelolaan dana dan adanya indikasi kecurangan yang mengakibatkan pemborosan keuangan negara. Dalam kasus ini peran auditor internal sangat diperlukan mengingat tugas utama auditor internal

adalah melakukan pengendalian, pengawasan dan melakukan audit terhadap laporan keuangan yang disampaikan.

Kasus yang terjadi di UGM dan beberapa perguruan tinggi di Indonesia memperlihatkan bahwa peran auditor internal pada perguruan tinggi masih kurang, terutama dalam melakukan pengauditan atas laporan keuangan untuk mendeteksi adanya tindakan-tindakan yang mengarah pada *fraud*. Kelemahan auditor internal dalam mendeteksi *fraud* dapat disebabkan oleh *audit judgment* yang kurang baik dalam menentukan sampel audit. Ketika melaksanakan pengauditan atas laporan keuangan, secara teknis auditor internal tidak mungkin melakukan pemeriksaan setiap transaksi selama satu periode akuntansi karena adanya pertimbangan waktu dan biaya yang digunakan untuk melakukan pemeriksaan secara keseluruhan. Jalan tengah yang diambil adalah melakukan audit dengan *sampling*. Pemilihan sampel yang diambil tidaklah mudah. Auditor memerlukan *audit judgment* (pertimbangan audit) untuk menilai apakah sampel yang digunakan dalam audit akan menggambarkan keadaan yang sebenarnya atau tidak. Hal ini penting dilakukan karena ketepatan auditor dalam memilih sampel sangat menentukan penilaian auditor atas laporan keuangan.

Pertimbangan audit merupakan suatu pertimbangan pribadi atau cara pandang auditor dalam menanggapi informasi yang mempengaruhi dokumentasi bukti serta pembuatan keputusan pendapat auditor atas laporan keuangan suatu entitas. Dalam membuat *judgment*, auditor

mempunyai kesadaran bahwa suatu pertanggungjawaban merupakan faktor yang cukup penting karena penilaiannya akan ditinjau dan dimintai keterangan (Haryanto, 2012). Oleh karena itu, untuk tetap menjaga keandalan *judgment* merupakan suatu keharusan bagi auditor.

Menurut Eining *et. al* (1997) dalam Tri Ramaraya (2008) tugas pendektsian kecurangan memerlukan pertimbangan yang profesional karena melibatkan banyak isyarat (*multi-cues judgment*) yang secara inheren sulit untuk dilakukan tanpa didukung oleh alat bantu (*decision aids*). Hal serupa juga disampaikan oleh Hackenbrack (1992) dalam Tri Ramaraya (2008) yang mengatakan bahwa ketika auditor melakukan *audit judgment* akan ada informasi yang tidak relevan yang bercampur dengan informasi yang relevan. Bercampurnya informasi ini akan mengakibatkan penilaian risiko kecurangan oleh auditor menjadi kurang ekstrim atau kurang sensitif. Profesionalisme seorang auditor diperlukan untuk menelaah informasi-informasi apa saja yang diperlukan dalam membuat *audit judgment* yang berkualitas.

Auditor akan selalu dituntut untuk profesional dalam melakukan setiap pekerjaan profesinya. Profesionalisme dapat juga tercermin dari ketaatan auditor internal menaati kode etik profesi yang berlaku. Kode etik tersebut menetapkan standar perilaku sebagai pedoman bagi seluruh auditor internal. Prinsip-prinsip perilaku profesional memberikan pedoman bagi anggota dalam kinerja tanggung jawab profesionalnya dan menyatakan tentang prinsip-prinsip dasar etika dan perilaku profesional.

Prinsip-prinsip tersebut menghendaki komitmen teguh kepada perilaku yang terhormat meskipun mengorbankan keuntungan pribadi (Yeni Siswati, 2012).

Beberapa perguruan tinggi menjadikan dosen sebagai bagian dari auditor internal. Dapat dikatakan bahwa auditor internal yang berperan sebagai pengawas juga berperan sebagai *auditee* (Zuhdi, 2012). Hal ini juga dapat dilihat pada kasus yang terjadi di UGM, karena sebagian dari anggota SPI di UGM merupakan dosen yang mengajar pada universitas tersebut. Peran ganda yang dialami oleh auditor internal memungkinkan auditor internal untuk tidak bersikap objektif dalam melakukan *judgment* pada sampel audit yang berhubungan dengan perannya sebagai dosen, sehingga dapat menyebabkan berkurangnya profesionalisme auditor dalam membuat *audit judgment*. Penelitian yang dilakukan oleh Rozmita dan Nelly (2012) mengatakan bahwa profesionalisme auditor internal di lingkungan perguruan tinggi relatif masih belum seperti yang diharapkan. Hal ini terjadi karena adanya konflik peran antara auditor internal sebagai bagian dari program studi (dosen) dan sebagai bagian dari internal audit itu sendiri.

Menurut Wolfe dan Snoise (1962) dalam Arfan dan Ishak (2008: 37), konflik peran adalah konflik yang timbul karena adanya dua “perintah” berbeda yang diterima secara bersamaan dan pelaksanaan atas salah satu perintah saja akan mengakibatkan diabaikannya perintah yang lain. Apabila auditor internal bertindak sesuai dengan kode etik, maka ada

kemungkinan ia akan merasa tidak berperan sebagai karyawan yang baik. Sebaliknya, apabila ia bertindak sesuai dengan prosedur yang ditentukan oleh organisasi, maka ada kemungkinan ia telah bertindak secara tidak profesional.

Konflik peran juga dapat berasal dari pertentangan peran auditor internal dalam melakukan audit dan peran dalam memberikan jasa konsultasi. Dalam peran audit, auditor internal harus menjaga independensi dengan tidak mendasarkan pertimbangan auditnya pada objek pemeriksaan. Namun dalam peran konsultasi, auditor internal harus bekerja sama dan membantu objek pemeriksaan (Ahmad dan Taylor, 2009 dalam Hutami, 2011).

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti tertarik mengambil judul penelitian **“Pengaruh Profesionalisme terhadap Audit Judgment Auditor Internal pada Satuan Pengawas Internal Perguruan Tinggi Negeri Yogyakarta dan Surakarta dengan Menggunakan Konflik Peran sebagai Variabel Moderasi”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Masih kurangnya peran auditor internal perguruan tinggi dalam mencegah tindakan-tindakan yang mengarah pada *fraud*.
2. *Audit judgment* yang kurang baik dapat menyebabkan gagalnya auditor internal dalam mendeteksi kecurangan.

3. Jumlah auditor internal pada PTN sangat terbatas dibanding dengan unit kerja yang harus diawasi oleh auditor tersebut.
4. Konflik peran yang terjadi pada auditor internal PTN mengakibatkan kurangnya profesionalisme auditor dalam bekerja.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penelitian ini membatasi dan fokus kepada pengaruh profesionalisme terhadap *audit judgment* dengan memperhatikan faktor konflik peran sebagai variabel moderasi. Penelitian ini dilakukan pada Satuan Pengawas Internal Perguruan Tinggi Negeri (PTN) di Yogyakarta dan Surakarta.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penelitian ini memiliki rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana profesionalisme berpengaruh terhadap *audit judgment* auditor internal pada Satuan Pengawas Internal PTN di Yogyakarta dan Surakarta?
2. Bagaimana profesionalisme berpengaruh terhadap *audit judgment* auditor internal dengan menggunakan konflik peran sebagai variabel moderasi pada Satuan Pengawas Internal PTN di Yogyakarta dan Surakarta.

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah, penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh profesionalisme terhadap *audit judgment* auditor internal pada Satuan Pengawas Internal PTN di Yogyakarta dan Surakarta
2. Mengetahui pengaruh profesionalisme terhadap *audit judgment* auditor internal dengan menggunakan konflik peran sebagai variabel moderasi pada Satuan Pengawas Internal PTN di Yogyakarta dan Surakarta

F. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan oleh penulis dengan adanya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi mengenai pengaruh profesionalisme terhadap *audit judgment* dengan memperhatikan faktor konflik peran sebagai variabel moderasi, sehingga memberikan sumbangan konseptual bagi peneliti sejenis maupun civitas akademika lainnya dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan dan kemajuan dunia pendidikan.

2. Manfaat praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai masukan kepada Satuan Pengawas Internal (SPI) Perguruan Tinggi pada

umumnya dan SPI Perguruan Tinggi Negeri (PTN) khususnya PTN Yogyakarta dan Surakarta serta pihak-pihak lain yang berkepentingan agar dapat lebih berhati-hati dalam membuat *audit judgment* dan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kualitas dan keandalan *audit judgment* yang dibuat.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Satuan Pengawas Internal (SPI)

Menurut Permendiknas No. 47 Tahun 2011, SPI adalah satuan pengawasan yang dibentuk untuk membantu terselenggaranya pengawasan terhadap pelaksanaan tugas unit kerja di lingkungan Kementerian Pendidikan Nasional. Pada prinsipnya, SPI dibentuk untuk menjaga pencapaian sasaran yang ditetapkan tetap berjalan efektif dan bertanggung jawab melalui pemeriksaan kepatuhan, berdasarkan objektivitas profesional, atas aktualisasi kebijakan akademik dan non akademik agar sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh Unit Pengendalian Mutu (UPM) (Zuhdi, 2012)

Tugas utama dari SPI adalah melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas dilingkungan unit kerja (pasal 3 Permendiknas No. 47 tahun 2011). Untuk melaksanakan tugas tersebut, SPI menyelenggarakan fungsi (pasal 4 Permendiknas No. 47 tahun 2011):

- a. Penyusunan program pengawasan;
- b. Pengawasan kebijakan dan program;
- c. Pengawasan pengelolaan kepegawaian, keuangan, dan barang milik Negara;

- d. Pemantauan dan pengkoordinasian tindak lanjut hasil pemeriksaan internal dan eksternal;
- e. Pendampingan dan review laporan keuangan;
- f. Pemberian saran dan rekomendasi;
- g. Penyusunan laporan hasil pengawasan; dan
- h. Pelaksanaan evaluasi hasil pengawasan.

Pada pasal 6 Permendiknas No. 47 tahun 2011 dijelaskan bahwa setiap anggota SPI harus memiliki pengalaman atau pengetahuan di bidang pengawasan, pengelolaan anggaran, pengelolaan aset, serta pengelolaan kepegawaian atau organisasi. Struktur SPI terdiri atas:

- a. Ketua merangkap anggota;
- b. Sekretaris merangkap anggota; dan
- c. Anggota

Anggota SPI merupakan staf yang berasal dari internal organisasi namun dapat juga ditambahkan dari eksternal organisasi, dengan ketentuan jumlah anggota paling sedikit 5 (lima) orang dan paling banyak 15 (lima belas) orang disesuaikan dengan beban kerja pada organisasi yang bersangkutan.

2. Kode Etik Auditor Internal

Audit internal merupakan kegiatan *assurance* dan konsultasi yang independen dan objektif, yang dirancang untuk memberikan nilai tambah dan meningkatkan kegiatan operasi organisasi (SPAI, 2004). Aktifitas ini membantu organisasi mencapai tujuannya dengan membawa pendekatan

yang sistematis dan disiplin untuk mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas manajemen risiko, pengendalian, dan proses tata kelola. Audit internal dilaksanakan oleh pihak internal dalam organisasi yang dikenal dengan auditor internal.

Haryono (2010) menyatakan internal auditor adalah auditor yang bekerja pada suatu perusahaan dan oleh karenanya berstatus sebagai pegawai pada perusahaan tersebut. Abdurrahman dan Yuliani (2011) selanjutnya menjelaskan bahwa auditor internal harus berada di luar fungsi lini suatu organisasi, tetapi tidak lepas dari hubungan bawahan dan atasan seperti lainnya. Auditor internal wajib memberikan informasi yang berharga bagi manajemen untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan operasi perusahaan.

Perkembangan paradigma *internal auditing* telah menggeser peranan auditor internal menjadi bagian yang cukup vital dalam pengelolaan organisasi. Auditor internal mengemban tanggung jawab yang besar serta membutuhkan kepercayaan yang besar dari para pemakai jasanya. Konsorsium Organisasi Profesi Audit Internal telah menerbitkan Standar Profesi Auditor Internal (SPA), yang didalamnya memuat kode etik auditor internal.

Kode etik tersebut berisikan standar perilaku sebagai pedoman seluruh auditor internal. SPAI memuat hal-hal sebagai berikut:

- a. Auditor internal harus menunjukkan kejujuran, objektivitas, dan kesungguhan dalam melaksanakan tugas dan memenuhi tanggung jawab profesinya.
- b. Auditor internal harus menunjukkan loyalitas terhadap organisasinya atau terhadap pihak yang dilayani. Namun demikian, auditor internal tidak boleh secara sadar terlibat dalam kegiatan-kegiatan yang menyimpang atau melanggar hukum.
- c. Auditor internal tidak boleh secara sadar terlibat dalam tindakan atau kegiatan yang dapat mendiskreditkan profesi audit internal atau mendiskreditkan organisasinya.
- d. Auditor internal harus menahan diri dari kegiatan-kegiatan yang dapat menimbulkan konflik dengan kepentingan organisasinya; atau kegiatan-kegiatan yang dapat menimbulkan prasangka, yang meragukan kemampuannya untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesinya secara objektif.
- e. Auditor internal tidak boleh menerima imbalan dalam bentuk apapun dari karyawan, klien, pelanggan, pemasok, ataupun mitra bisnis organisasinya, sehingga dapat mempengaruhi pertimbangan profesionalnya.
- f. Auditor internal hanya melakukan jasa-jasa yang dapat diselesaikan dengan menggunakan kompetensi profesional yang dimilikinya.
- g. Auditor internal harus mengusahakan berbagai upaya agar senantiasa memenuhi Standar Profesi Audit Internal.

- h. Auditor internal harus bersikap hati-hati dan bijaksana dalam menggunakan informasi yang diperoleh dalam pelaksanaan tugasnya. Auditor internal tidak boleh menggunakan informasi rahasia (i) untuk mendapatkan keuntungan pribadi (ii) secara melanggar hukum, atau (iii) yang dapat menimbulkan kerugian terhadap organisasinya.
- i. Dalam melaporkan hasil pekerjaannya, auditor internal harus mengungkapkan semua fakta-fakta penting yang diketahuinya, yaitu fakta-fakta yang jika tidak diungkapkan dapat (i) mendistorsi kinerja kegiatan yang direview, atau (ii) menutupi adanya praktik-praktik yang melanggar hukum.
- j. Auditor internal harus senantiasa meningkatkan keahlian serta efektivitas dan kualitas pelaksanaan tugasnya. Auditor internal wajib mengikuti pendidikan profesional berkelanjutan.

3. *Audit Judgment*

Audit judgment merupakan aktivitas utama dalam melaksanakan pekerjaan audit. Ketepatan *judgment* auditor secara tidak langsung akan mempengaruhi tepat atau tidaknya keputusan yang akan diambil oleh pihak pemakai informasi (manajer) yang mengandalkan laporan keuangan audit sebagai acuannya dalam pembuatan keputusan (Haryanto, 2012). *Audit judgment* akan melekat pada setiap tahap dalam proses audit laporan keuangan, yaitu penerimaan perikatan audit, perencanaan audit, pelaksanaan pengujian audit, dan pelaporan audit. Contoh penggunaan audit dalam pengambilan keputusan audit terkait dengan penetapan

materialitas, pengendalian sistem pengendalian internal, penetapan tingkat risiko, penetapan strategi audit yang digunakan, penentuan prosedur audit, evaluasi bukti yang diperoleh, dan sampai pada opini yang diberikan oleh auditor.

Audit judgment diperlukan karena audit tidak dapat dilakukan terhadap seluruh bukti audit. Bukti inilah yang digunakan untuk menyatakan pendapat atas laporan keuangan auditan, sehingga dapat dikatakan bahwa *audit judgment* ikut menentukan hasil dari pelaksanaan audit (Suci dan Indira, 2012).

a. Pengertian *Audit Judgment*

Jamilah, dkk (2007) memberikan batasan pada *audit judgment* yaitu kebijakan auditor dalam menentukan pendapat mengenai hasil auditnya yang mengacu pada pembentukan suatu gagasan, pendapat atau perkiraan tentang suatu objek, peristiwa, status, atau jenis peristiwa lainnya. Dapat dikatakan, *judgment* merupakan cara pandang auditor dalam menanggapi semua informasi yang berhubungan dengan tanggung jawab dan risiko audit yang dihadapinya.

Hogarth (1992) dalam Jamilah, dkk (2007) mengartikan *Judgment* sebagai proses kognitif yang merupakan perilaku pemilihan keputusan dan mencerminkan perubahan dalam evaluasi, opini, dan sikap. Dalam membuat suatu *judgment*, auditor akan mengumpulkan berbagai bukti relevan dalam waktu yang berbeda dan kemudian mengintegrasikan informasi dari bukti-bukti tersebut. Lebih lanjut,

Jamilah, dkk (2007) menjelaskan bahwa suatu *judgment* didasarkan pada kejadian-kejadian masa lalu, sekarang, dan yang akan datang. *Judgment* merupakan suatu proses yang terus menerus dalam perolehan informasi, pilihan untuk bertindak atau tidak bertindak, serta penerimaan informasi lebih lanjut oleh auditor. Kedatangan informasi bukan hanya mempengaruhi pilihan, tetapi juga mempengaruhi cara pilihan tersebut dibuat. Jika informasi terus menerus datang maka, setiap langkah di dalam proses *incremental judgment* akan muncul pertimbangan baru dan keputusan/pilihan baru (Gibbin, 1984 dalam Jamilah, dkk, 2007).

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Audit Judgment*

Auditor dalam membuat *audit judgment* dipengaruhi oleh banyak faktor, baik bersifat teknis ataupun non-teknis (Haryanto, 2012). Cara pandang seorang auditor dalam merespon informasi berhubungan dengan akuntabilitas dan risiko audit yang akan dihadapi oleh auditor sehubungan dengan *audit judgment* yang dibuatnya.

Berikut merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi *judgment* auditor dalam menanggapi dan mengevaluasi informasi dini yang dirangkum dari beberapa penelitian mengenai *audit judgment*, antara lain Jamilah, dkk (2007) Anugerah dan Indira (2012), Ery Wibowo (2010), Seni dan Daljono (2012), serta Pritta dan Herry (2013) meliputi: gender; pengalaman audit; keahlian audit; pemahaman kode

etik profesi akuntan; tekanan ketaatan; lingkungan etika; serta persepsi etis.

Keahlian audit serta pemahaman kode etis profesi akuntan merupakan cerminan dari sikap profesionalisme auditor. Oleh karena itu, penelitian ini bermaksud untuk meneliti pengaruh profesionalisme terhadap *audit judgment*.

4. Profesionalisme

a. Pengertian Profesionalisme

Profesi merupakan jenis pekerjaan yang memenuhi beberapa kriteria, sedangkan profesionalisme merupakan suatu atribut individual yang penting tanpa melihat apakah suatu pekerjaan merupakan suatu profesi atau tidak. Profesionalisme adalah sifat-sifat (kemampuan, kemahiran, cara pelaksanaan sesuatu dan lain-lain) sebagaimana yang sewajarnya terdapat pada atau dilakukan oleh profesional (Yeni, 2012).

Menurut Tjiptohadi dalam Yusar (2013), profesionalisme bisa mempunyai beberapa makna. *Pertama*, profesionalisme berarti suatu keahliaan, mempunyai kualifikasi tertentu, berpengalaman sesuai dengan bidang keahliannya, atau memperoleh imbalan karena keahliannya. Seseorang bisa dikatakan profesional apabila telah mengikuti pendidikan tertentu yang menyebabkan mempunyai keahlian atau kualifikasi khusus. *Kedua*, pengertian profesionalisme merujuk pada suatu standar pekerjaan yaitu prinsip-prinsip moral dan etika profesi. Prinsip-prinsip moral mengarahkan akuntan agar

berperilaku sesuai dengan tatanan kehidupan seorang profesional.

Ketiga, profesional berarti moral. Kadar moral seseorang yang membedakan antara auditor internal yang satu dengan auditor internal yang lainnya. Moral seseorang dan sikap menjunjung tinggi etika profesi bersifat sangat individual.

Profesionalisme auditor internal merupakan tanggung jawab terhadap profesi dan berperilaku. Tanggung jawab tersebut tercermin dari sikap seorang auditor internal dalam menjalankan tugas, mematuhi kode etik auditor internal dan respon dalam tatanan peraturan masyarakat. Profesionalisme menuntut seorang auditor untuk mementingkan kepentingan profesi walaupun dengan mengorbankan kepentingan pribadi.

b. Ciri Profesionalisme

Seseorang yang memiliki jiwa profesionalisme senantiasa mendorong dirinya untuk mewujudkan kerja yang profesional. Kualitas profesionalisme didukung oleh ciri-ciri sebagai berikut (Asikin, 2006 dalam Yeni, 2012):

- 1) Keinginan untuk selalu menampilkan perilaku yang mendekati piawai ideal.
- 2) Meningkatkan dan memelihara profesionalnya.
- 3) Keinginan untuk senantiasa mengejar kesempatan pengembangan profesional yang dapat meningkatkan dan memperbaiki kualitas pengetahuan dan keterampilannya.

4) Mengejar kualitas dan cita-cita dalam profesionalnya.

c. Konsep Profesionalisme

Hall (1968: 92-104) dalam Jatmiko (2008) mengembangkan konsep profesionalisme yang digunakan untuk mengukur bagaimana para profesional memandang profesi mereka tercermin dalam sikap dan perilaku mereka. Dalam hal ini, Hall (1968) menganggap bahwa ada hubungan timbal balik antara sikap dan perilaku yaitu perilaku profesionalisme merupakan cerminan dari sikap profesionalisme, demikian pula sebaliknya.

Konsep profesionalisme yang dikembangkan oleh Hall (1968) meliputi lima elemen, yaitu:

- 1) Pengabdian pada profesi (*dedication*) yang tercermin dalam dedikasi profesional melalui pengetahuan yang dimiliki, sikap ini merupakan ekspresi penyerahan diri secara total terhadap pekerjaan.
- 2) Kewajiban sosial (*social obligation*), yaitu pandangan tentang pentingnya peran profesi serta manfaat yang diperoleh baik oleh masyarakat maupun oleh profesional karena adanya pekerjaan tersebut.
- 3) Kemandirian (*autonomy demands*) yaitu suatu pandangan bahwa seorang profesional harus mampu membuat keputusan sendiri.
- 4) Keyakinan terhadap profesi (*belief in self regulation*), yaitu suatu keyakinan bahwa yang paling berwenang dalam menilai pekerjaan

profesional adalah rekan sesama profesi bukan pihak luar yang tidak mempunyai kompetensi.

- 5) Hubungan dengan sesama profesi (*professional community affiliation*), yaitu penggunaan ikatan profesi sebagai acuan, termasuk organisasi formal dan informal sebagai sumber ide utama pekerjaan. Melalui ikatan profesi ini para profesional membangun kesadaran profesinya.

d. Profesionalisme Auditor Internal

Auditor internal yang profesional harus memiliki independensi untuk memenuhi kewajiban profesionalnya; memberikan opini yang obyektif, tidak bias, dan tidak dibatasi; dan melaporkan masalah apa adanya, bukan melaporkan sesuai dengan keinginan eksekutif atau lembaga (Sawyer, 2006:35). Auditor internal yang profesional menyadari kesungguhan bahwa sebagai suatu profesi, auditor internal memiliki standard yang penting untuk diterapkan dan menyadari bahwa standar tersebut merupakan ukuran minimum yang berlaku di organisasi manapun juga dan penegakan standar perlu dilakukan sebagai tolak ukur agar profesionalisme auditor internal dapat lebih diandalkan (Asikin, 2006 dalam Yeni, 2012).

Dalam meningkatkan profesionalisme, seorang akuntan harus memperlihatkan perilaku profesinya sebagai berikut (Arens dan Loebbecke, 2009 dalam Herty, 2010):

- 1) Dalam melaksanakan tanggung jawabnya sebagai profesional, akuntan harus mewujudkan kepekaan profesional dan pertimbangan moral dalam semua aktivitas mereka.
- 2) Akuntan harus menerima kewajiban untuk melakukan tindakan yang mendahuluikan kepentingan masyarakat, dan menunjukkan komitmen pada profesionalisme.
- 3) Untuk mempertahankan dan memperluas kepercayaan masyarakat, akuntan harus melaksanakan semua tanggung jawab profesional dengan integritas tinggi.
- 4) Akuntan harus mempertahankan obyektivitas dan bebas dari benturan kepentingan dalam melakukan tanggung jawab profesional.
- 5) Akuntan harus memenuhi standar teknis dan etika profesi, berusaha keras untuk terus meningkatkan kompetensi dan mutu jasa dan melakukan tanggung jawab profesional dengan kemampuan terbaik.

5. Konflik Peran

a. Pengertian Konflik Peran

Menurut Wolfe dan Snoise (1962) dalam Arfan dan Ishak (2008: 37), konflik peran adalah konflik yang timbul karena adanya dua “perintah” berbeda yang diterima secara bersamaan dan pelaksanaan atas salah satu perintah saja akan mengakibatkan diabaikannya perintah yang lain.

Menurut Mohr dan Puck (2003) dalam Hutami (2011) konflik peran merupakan suatu pikiran, pengalaman, atau persepsi dari pemegang peran (*role incumbent*) yang diakibatkan oleh terjadinya dua atau lebih harapan peran (*role expectation*) secara bersama, sehingga timbul kesulitan untuk melakukan kedua peran tersebut dengan baik dalam waktu yang bersamaan.

Daniel dan Robert (1978) dalam Winardi (2003: 271) menjelaskan bahwa konflik peran terjadi ketika seorang individu dikonfrontasi dengan dua macam tuntutan (atau lebih) yang tidak kompatibel (tidak sesuai satu sama lainnya).

Dapat disimpulkan bahwa, konflik peran merupakan konflik yang timbul karena adanya dua perintah (atau lebih) yang tidak kompatibel dalam waktu yang bersamaan, sehingga akan menimbulkan kesulitan dalam melaksanakan perintah tersebut.

b. Tipe Konflik Peran

Winardi (2003; 271-273) menyimpulkan ada enam macam tipe konflik peran yang dapat dijumpai pada pelbagai organisasi berdasarkan penelitian Katz, *et.al.* (1978); Kahn, *et.al.* (1964); dan Dubrin, (1978), antara lain:

- 1) Konflik intra pengirim (*intrrasender conflict*), konflik yang muncul ketika seorang *supervisor* tunggal memberikan sejumlah tugas yang tidak sesuai satu sama lainnya.

- 2) Konflik antar pengirim (*intersender conflict*), konflik yang muncul perintah-perintah atau ekspektasi-ekspetksi dari satu orang atau kelompok berbenturan dengan ekspektasi atau perintah-perintah orang lain, atau kelompok-kelompok lain.
 - 3) Konflik orang-peranan (*person-role conflict*), konflik yang muncul ketika tuntutan-tuntutan peranan dalam hal melaksanakan pekerjaan bertentangan dengan kebutuhan-kebutuhan atau nilai-nilai individu yang bersangkutan.
 - 4) Konflik yang timbul karena beban kerja berlebihan (*in role overload conflict*), konflik yang muncul ketika individu menghadapi perintah-perintah dan ekspektasi-ekspetksi dari sejumlah sumber yang tidak mungkin diselesaikan dalam jangka waktu yang ditetapkan dan dalam batas-batas kualitas tertentu.
 - 5) Ambiguitas peranan (*role ambiguity*), konflik yang muncul ketika individu memperoleh informasi yang tidak lengkap atau tidak jelas tentang tanggung jawabnya.
 - 6) Konflik antar peranan (*inter-role conflict*), konflik yang muncul ketika berbagai macam peranan yang dijalankan oleh individu yang sama menyebabkan timbulnya tuntutan-tuntutan yang berbeda.
- c. Konflik Peran pada Auditor Internal

Pada lingkup profesional, konflik peran muncul akibat dari mekanisme pengendalian birokratis organisasi tidak sesuai dengan norma, aturan, etika, dan kemandirian profesional (Arfan dan Ishak,

2008). Seorang profesional seperti halnya auditor internal dalam menghadapi suatu masalah tertentu sering menerima dua perintah sekaligus. Perintah pertama berasal dari kode etik profesi, sedangkan perintah kedua berasal dari sistem pengendalian yang berlaku pada organisasi. Apabila auditor internal bertindak sesuai dengan kode etik, maka ada kemungkinan ia akan merasa tidak berperan sebagai karyawan yang baik. Sebaliknya, apabila ia bertindak sesuai dengan prosedur yang ditentukan oleh organisasi, maka ada kemungkinan ia telah bertindak secara tidak profesional.

Pada lingkungan auditor internal, konflik peran dapat berasal dari pertentangan peran dalam melakukan audit dan peran dalam memberikan jasa konsultasi (Ahmad dan Taylor, 2009 dalam Hutami, 2011). Dalam peran audit, auditor internal harus menjaga independensi dengan tidak mendasarkan pertimbangan auditnya pada objek pemeriksaan. Namun dalam peran konsultasi, auditor internal harus bekerja sama dan membantu objek pemeriksaan.

Auditor internal pada perguruan tinggi dapat juga merupakan staf yang bekerja sebagai pendidik pada perguruan tinggi tersebut. Salah satu fungsi tugas SPI adalah pengawasan pada aspek akademis yang merupakan bisnis utama Perguruan Tinggi. Hal ini memungkinkan auditor internal yang sekaligus berperan sebagai staf pengajar menjadi objek pemeriksaan. Dapat dikatakan bahwa selain sebagai auditor yang memiliki fungsi pengawasan, auditor internal

pada Perguruan Tinggi juga dapat merupakan *auditee* (objek pemeriksaan) (Zuhdi, 2012).

B. Penelitian yang Relevan

Beberapa penelitian terdahulu yang mempunyai kesamaan variabel sehingga menjadi referensi bagi penelitian ini, antara lain:

1. Penelitian Siti Jamilah, Zaenal Fanani, dan Grahita Chandrarin. (2007) “Pengaruh Gender, Tekanan Ketaatan, dan Komplesitas Tugas terhadap *Audit Judgment*”.

Penelitian ini dilakukan pada auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Timur. Penelitian ini menggunakan gender, tekanan ketaatan, dan kompleksitas tugas sebagai variabel independen. Persamaan penelitian dengan penelitian yang dilakukan oleh Jamilah dkk adalah menggunakan *audit judgment* sebagai variabel dependen. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel independen yang digunakan serta responden yang akan diteliti.

Hasil dari penelitian Jamilah dkk mengindikasikan bahwa adanya pengaruh tekanan ketaatan akan menghilangkan profesionalisme dan kredibilitas auditor dalam membuat *audit judgment*. Tekanan ketaatan akan menimbulkan konflik dalam diri auditor untuk tetap pada standar profesi atau mengikuti perintah atasan untuk mengambil tindakan yang akan melanggar standar tersebut. Auditor junior cenderung akan berperilaku menyimpang dari standar profesional dan akan lebih menaati perintah atasan dalam proses pembuatan *judgment*.

2. Penelitian Yusar Sagara (2013). “Profesionalisme Internal Auditor dan Intensi Melakukan *Whistleblowing*.”

Penelitian ini mengatakan bahwa auditor internal yang mempunyai profesionalisme yang tinggi akan meningkatkan intensi melakukan *whistleblowing*. Auditor internal yang dapat membuat keputusan terhadap pekerjaan auditnya, dapat merencanakan dan memutuskan hasil audit tanpa adanya intervensi dari pihak lain, maka akan dapat meningkatkan niat auditor internal untuk mengungkapkan kecurangan. Dengan adanya independensi dari internal akan menimbulkan keberanian kepada internal auditor untuk mengungkapkan pelanggaran.

Persamaan penelitian dengan penelitian yang dilakukan oleh Yusar (2013) adalah pada variabel independen yang digunakan yaitu, variabel profesionalisme. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel dependen yang digunakan yaitu intensi dalam melakukan *whistleblowing*.

3. Penelitian Rozmita Dewi YR. dan R. Nelly Nur Apandi. (2012). “Gejala *Fraud* dan Peran Auditor Internal dalam Pendektsian *Fraud* di Lingkungan Perguruan Tinggi.”

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan cara observasi dan mewawancaraai auditor internal perguruan tinggi. Persamaan penelitian dengan penelitian yang dilakukan oleh Rozmita dan Nelly terletak pada sumber data yang digunakan yaitu, auditor internal pada perguruan tinggi.

Hasil dari penelitian ini mengatakan bahwa *fraud* yang terjadi pada perguruan tinggi disebabkan oleh belum adanya pemisahan fungsi pada level terkecil penggunaan anggaran, dan kurangnya pengendalian internal yang dilakukan oleh pimpinan unit terkecil (Dekan) terhadap pelaporan pertanggungjawaban dana. Keterlibatan dosen sebagai auditor internal dapat berpotensi menurunkan independensi serta rentan terhadap konflik peran.

C. Kerangka Berpikir

1. Pengaruh Profesionalisme Auditor Internal terhadap *Audit Judgment*

Audit Judgment merupakan kebijakan auditor dalam menentukan pendapat mengenai hasil auditnya yang mengacu pada pembentukan suatu gagasan, pendapat atau perkiraan tentang suatu objek, peristiwa, status, atau jenis peristiwa lainnya (Jamilah, dkk. 2007). Sedangkan Profesionalisme merupakan sifat-sifat (kemampuan, kemahiran, cara pelaksanaan sesuatu dan lain-lain) sebagaimana yang sewajarnya terdapat pada atau dilakukan oleh profesional (Yeni, 2012).

Dalam membuat suatu *judgment*, auditor internal akan menganalisis bukti-bukti yang telah dikumpulkan berdasarkan fakta-fakta yang terjadi yang melatarbelakangi asersi yang sedang diaudit. Untuk mendapatkan *audit judgment* yang berkualitas, diperlukan penerapan pengetahuan dan pengalaman yang relevan dalam konteks *auditing accounting* dan tetap mematuhi standar etika/kode etik profesional. Sikap profesionalisme akan menuntut auditor internal untuk tetap menjunjung

tinggi integritas, obyektivitas, dan independensi dalam menganalisis bukti-bukti asersi yang sedang diaudit, sehingga akan mencapai suatu keputusan yang tepat dalam situasi atau keadaan selama berlangsungnya penugasan audit dalam proses pembuatan *audit judgment* yang andal. Dapat dikatakan, semakin tinggi profesionalisme seorang auditor maka akan semakin baik kualitas *audit judgment* yang dihasilkan.

2. Pengaruh Profesionalisme Auditor Internal terhadap *Audit Judgment* dengan menggunakan Konflik Peran sebagai variabel moderasi

Audit Judgment merupakan kebijakan auditor dalam menentukan pendapat mengenai hasil auditnya yang mengacu pada pembentukan suatu gagasan, pendapat atau perkiraan tentang suatu objek, peristiwa, status, atau jenis peristiwa lainnya (Jamilah, dkk. 2007). Profesionalisme merupakan tanggung jawab atas suatu keahlian, profesi dan berprilaku. Tanggung jawab tersebut tercermin dalam sikap seorang profesional dalam menjalankan tugas dan mematuhi kode etik yang berlaku. Agar *audit judgment* yang dibuat oleh auditor berkualitas, maka auditor harus menjalankan pekerjaannya secara profesional. Sikap profesionalisme akan menuntut auditor internal untuk tetap tetap menjunjung tinggi integritas, obyektivitas, dan independensi, sehingga *judgment* yang dihasilkan akan tetap terjaga keandalannya dan layak digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan suatu keputusan.

Profesionalisme auditor bukanlah satu-satunya faktor yang perlu dipertimbangkan untuk mendapatkan *audit judgment* yang berkualitas,

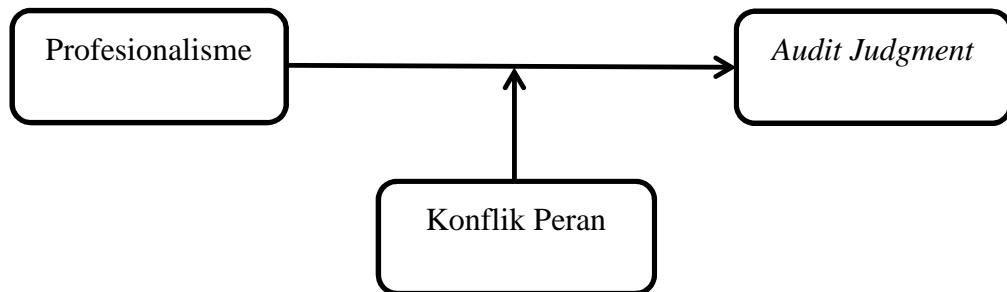
faktor-faktor yang ada dalam lingkungan organisasi auditor dapat saja mempengaruhi hubungan antara profesionalisme terhadap *audit judgment*. Auditor internal merupakan staf yang masih berada di bawah mekanisme pengandalian birokratis organisasi. Seringkali auditor internal mendapatkan perintah yang saling bertentangan antara kode etik profesional dengan mekanisme pengendalian organisasi (Arfan dan Ishak, 2008). Pertentangan yang terjadi memungkinkan terjadinya konflik peran dalam diri auditor. Menurut Wolfe dan Snoke (1962) dalam Arfan dan Ishak (2008: 37), konflik peran adalah konflik yang timbul karena adanya dua “perintah” berbeda yang diterima secara bersamaan dan pelaksanaan atas salah satu perintah saja akan mengakibatkan diabaikannya perintah yang lain. Apabila auditor internal bertindak sesuai dengan kode etik, maka ada kemungkinan ia akan merasa tidak berperan sebagai karyawan yang baik. Sebaliknya, apabila ia bertindak sesuai dengan prosedur yang ditentukan oleh organisasi, maka ada kemungkinan ia telah bertindak secara tidak profesional.

Auditor internal pada perguruan tinggi dapat juga merupakan staf yang bekerja sebagai pendidik pada perguruan tinggi tersebut. Sedangkan salah satu fungsi dan tugas auditor internal di perguruan tinggi adalah pengawasan pada aspek akademis yang merupakan bisnis utama perguruan tinggi. Hal ini memungkinkan auditor internal yang sekaligus berperan sebagai staf pengajar menjadi objek pemeriksaan (Zuhdi, 2012). Dapat dikatakan bahwa, auditor internal pada perguruan tinggi dapat memiliki

peran yang saling bertentangan. Hal ini akan mengurangi profesionalisme auditor dalam membuat *audit judgment* karena ada kemungkinan untuk tidak bersikap obyektif pada saat mengalisis asersi audit yang berkaitan dengan dirinya sebagai staf pengajar. Penelitian Rozmita dan Nelly (2012) mengatakan bahwa profesionalisme auditor internal pada perguruan tinggi relatif masih belum seperti yang diharapkan, hal ini dikarenakan adanya konflik peran pada diri auditor tersebut.

Konflik peran yang dialami oleh auditor dapat merusak independensi dan kemampuan auditor dalam melakukan audit yang wajar (Koo dan Sim, 1999 dalam Hutami, 2011). Apabila auditor mencoba untuk tetap mempertahankan sikap etis profesional mereka, maka akan membahayakan posisi auditor internal tersebut, sehingga auditor menjadi rentan terhadap tekanan dari manajemen dan mengakibatkan turunnya profesionalisme auditor dalam membuat *audit judgment*.

D. Paradigma Penelitian



Gambar 1. Pengaruh Profesionalisme terhadap Audit Judgment dengan Konflik Peran sebagai Variabel Moderasi

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1 : Profesionalisme berpengaruh positif terhadap *audit judgment* auditor internal.

H2 : Pada auditor internal dengan tingkat konflik peran yang rendah, profesionalisme akan berpengaruh lebih kuat terhadap *audit judgment* dibanding pada auditor internal dengan tingkat konflik peran yang tinggi.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2009: 8).

Pendekatan yang dilakukan pada penelitian ini melalui pendekatan survei. Menurut Jogiyanto (2011: 3) survei (*survey*) atau jajak pendapat atau lengkapnya *self-administered survey* adalah metode pengumpulan data primer dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden-responden secara tertulis. Survei yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu dengan pemberian kuesioner kepada auditor internal PTN Di Yogyakarta dan Surakarta. Kuesioner didasarkan pada tujuan penelitian, yaitu ingin menguji pengaruh profesionalisme terhadap *audit judgment* auditor internal, dengan konflik peran sebagai variabel moderasi.

Sifat dari penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian penjelasan atau *eksplanatory research*. *Eksplanatory research* bertujuan untuk menganalisis hubungan-hubungan antara satu varibel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya.

B. Definisi Operasional Variabel

Variabel merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2009: 38). Oleh karena itu, definisi variabel operasional adalah seperangkat petunjuk yang lengkap tentang apa yang harus diamati dan bagaimana mengukur variabel tersebut. Dalam penelitian ini, variabel yang diteliti diklasifikasikan menjadi tiga variabel, yaitu:

1. Variabel Terikat atau *Dependen*

Variabel terikat merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2009: 39). Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah *audit judgment*.

Audit judgment yaitu kebijakan auditor dalam menentukan pendapat mengenai hasil auditnya yang mengacu pada pembentukan suatu gagasan, pendapat atau perkiraan tentang suatu objek, peristiwa, status, atau jenis peristiwa lainnya (Jamilah, dkk., 2007). Pengukuran *audit judgment* adalah dengan memodifikasi kuesioner yang dikembangkan oleh Jamilah, dkk yang terdiri dari 5 (lima) skenario kasus dan 2 (dua) butir pertanyaan pada setiap kasus dengan menggunakan skala Likert 1-4.

2. Variabel Bebas atau *Independen*

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono,

2009: 39). Variabel bebas (*independen*) yang digunakan dalam penelitian adalah profesionalisme.

Profesionalisme merupakan kualifikasi tertentu seseorang dalam bidangnya yang mempunyai keahlian, ketelitian dan pengalaman dalam bekerja sesuai dengan prinsip, standar, dan etika profesi (Tjiptohadi dalam Yusar, 2013). Pengukuran variabel profesionalisme menggunakan konsep profesionalisme yang dikembangkan oleh Hall (1968) dalam penelitian Jatmiko (2008) antara lain, pengabdian pada profesi, kewajiban sosial, kemandirian, keyakinan terhadap profesi, dan hubungan dengan sesama profesi. Instrumen terdiri atas 18 (delapan belas) pertanyaan menggunakan skala Likert 1-4.

3. Variabel Moderasi

Variabel moderasi adalah variabel yang mempengaruhi (memperkuat atau memperlemah) hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen (Sugiyono, 2009: 39). Variabel moderasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Konflik Peran.

Konflik Peran adalah konflik yang timbul karena adanya dua atau lebih “perintah” berbeda yang diterima secara bersamaan dan pelaksanaan atas salah satu perintah saja akan mengakibatkan diabaikannya perintah yang lain (Wolfe dan Snoise, 1962). Pengukuran variabel konflik peran dengan menggunakan tipe konflik peran yang sesuai dengan konflik peran yang dirasakan oleh auditor internal yaitu, *intrrasender conflict*, *role overload conflict*, *person-role conflict*, dan *inter-role conflict*. Instrumen

penelitian memodifikasi kuesioner pada penelitian Rusdi yang terdiri dari 9 (Sembilan) butir pertanyaan dengan menggunakan skala Likert 1-4.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2009: 80). Populasi dalam penelitian ini adalah auditor internal pada Perguruan Tinggi Negeri di Yogyakarta dan Surakarta, yaitu UNY, UGM, UIN dan UNS.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2009: 81). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Auditor Internal yang berada pada Perguruan Tinggi Negeri di Yogyakarta dan Surakarta. Penelitian menggunakan teknik sampling populasi. Sampling populasi merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik sampling populasi digunakan karena jumlah populasi yang relatif kecil dan untuk membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Berdasarkan data yang diambil dari *web* maupun surat keterangan dari Perguruan Tinggi Negeri tersebut, jumlah auditor internal yang terhitung sampel sebagai berikut:

Tabel 1. Jumlah auditor internal PTN di Yogyakarta dan Surakarta

No.	Nama Perguruan Tinggi Negeri	Jumlah Auditor
1.	Universitas Negeri Yogyakarta	17
2.	Universitas Gadjah Mada	16
3.	Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga	4
4.	Universitas Sebelas Maret	13
	JUMLAH	50

Sumber: kai.ugm.ac.id dan data terlampir

D. Instrumen Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai data primer. Kuesioner yang digunakan pada penelitian ini merujuk pada skala model Likert. Skala berisi sejumlah pertanyaan yang menyatakan obyek yang hendak diungkap.

Penilaian atas kuesioner skala model Likert yang digunakan berdasarkan empat alternatif jawaban, yaitu:

Tabel 2. Skor Skala Likert

Pertanyaan Positif		Pertanyaan Negatif	
Jawaban	Skor	Jawaban	Skor
Sangat setuju/sangat mungkin	4	Sangat setuju/sangat mungkin	1
Setuju/mungkin	3	Setuju/mungkin	2
Tidak setuju/tidak mungkin	2	Tidak setuju/tidak mungkin	3
tidak setuju/sangat tidak mungkin	1	tidak setuju/sangat tidak mungkin	4

Tabel 3. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

No.	Variabel Penelitian	Indikator/penjelasan	Nomor Item	Sumber
1	<i>Audit Judgment</i>	Merupakan skenario kasus dalam lingkup internal Perguruan Tinggi. Auditor internal dituntut untuk mengambil suatu keputusan dengan pertimbangan-pertimbangan yang telah dijelaskan dalam skenario tersebut.		Siti Jamilah, dkk. (2007)
2	Profesionalisme	<ul style="list-style-type: none"> • Hubungan dengan sesama profesi • Kemandirian • Keyakinan terhadap profesi • Pengabdian pada profesi • Kewajiban sosial 	1, 2, 3, 4 5, 7 6, 8, 9, 10 11, 12, 13, 14 15, 16, 17, 18	Bayu Widi Jatmiko. (2008)
3	Konflik Peran	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Intrasender conflict</i> • <i>Person-role conflict</i> • <i>Role overload conflict</i> • <i>Inter-role conflict</i> 	1, 2, 3 4, 5 6, 7, 8 9	Rusdi. (2013)

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengambilan data dilakukan dengan memberikan kuesioner langsung kepada seluruh auditor internal Perguruan Tinggi Negeri di Yogyakarta dan Surakarta. Menurut Sugiyono (2009: 142) kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Dalam pengiriman kuesioner disertakan surat permohonan kepada pimpinan auditor internal pada masing-masing universitas agar seluruh staf auditor dapat mengisi kuesioner yang dikirimkan.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Coba Instrumen

Penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrumen dalam kuesioner harus diuji kualitas datanya atau syarat penting yang berlaku dalam kuesioner seperti keharusan suatu kuesioner untuk valid dan reliabel. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah instrumen tersebut valid atau reliabel untuk variabel yang akan diukur. Ada dua konsep mengukur kualitas data, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Uji Validitas

Validitas yaitu sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Pengujian validitas menggunakan teknik uji korelasi *Pearson Product Moment*. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = $n - 2$, n = jumlah sampel. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan dinyatakan valid (Imam Ghozali, 2009). Pada penelitian ini jumlah sampel $n = 30$ dan besar df adalah $30 - 2 = 28$ dengan taraf signifikansi 5% diperoleh r_{tabel} sebesar 0,361. Metode uji

coba pada penelitian ini adalah dengan sampel terpakai sehingga jumlah yang dipakai untuk uji coba adalah keseluruhan sampel. Pengujian dilakukan dengan bantuan program *SPSS Statistic 16.0 for Windows*.

Hasil uji validitas terhadap instrumen *audit judgment* adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Instrumen *Audit Judgment*

No.	Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig.	Keterangan
1	aj1	0,741	0,361	0,000	Valid
2	aj2	0,764	0,361	0,000	Valid
3	aj3	0,771	0,361	0,000	Valid
4	aj4	0,771	0,361	0,000	Valid
5	aj5	0,811	0,361	0,000	Valid
6	aj6	0,796	0,361	0,000	Valid
7	aj7	0,768	0,361	0,000	Valid
8	aj8	0,756	0,361	0,000	Valid
9	aj9	0,823	0,361	0,000	Valid
10	aj10	0,829	0,361	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai korelasi *product moment* (r_{hitung}) untuk masing-masing item pernyataan lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,361 (taraf signifikansi 5% dan n=30), sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item dari pernyataan tersebut dinyatakan valid, dan dapat digunakan untuk pengambilan data.

Hasil uji validitas terhadap instrumen profesionalisme adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Instrumen Profesionalisme

No.	Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig.	Keterangan
1	p1	0,523	0,361	0,003	Valid
2	p2	0,474	0,361	0,008	Valid
3	p3	0,430	0,361	0,008	Valid
4	p4	0,567	0,361	0,001	Valid
5	p5	0,397	0,361	0,030	Valid
6	p6	0,470	0,361	0,009	Valid
7	p7	0,544	0,361	0,002	Valid
8	p8	0,191	0,361	0,312	Tidak Valid
9	p9	0,639	0,361	0,000	Valid
10	p10	0,133	0,361	0,482	Tidak Valid
11	p11	0,560	0,361	0,001	Valid
12	p12	0,401	0,361	0,028	Valid
13	p13	0,252	0,361	0,180	Tidak Valid
14	p14	0,623	0,361	0,000	Valid
15	p15	0,761	0,361	0,000	Valid
16	p16	0,377	0,361	0,040	Valid
17	p17	0,586	0,361	0,001	Valid
18	p18	-0,168	0,361	0,374	Tidak Valid

Sumber: Data primer diolah

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai korelasi *product moment* (r_{hitung}) untuk masing-masing item pernyataan lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,361 (taraf signifikansi 5% dan n=30), sehingga dapat disimpulkan bahwa dari 18 item pernyataan dinyatakan valid sebanyak 14 item dan item yang dinyatakan tidak valid sebanyak 4 item. Item

tersebut dinyatakan tidak valid karena memiliki koefisien korelasi dibawah r_{tabel} .

Hasil uji validitas terhadap instrumen konflik peran adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Instrumen Konflik Peran

No.	Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig.	Keterangan
1	kp1	0,553	0,361	0,001	Valid
2	kp2	0,768	0,361	0,000	Valid
3	kp3	0,847	0,361	0,000	Valid
4	kp4	0,682	0,361	0,000	Valid
5	kp5	0,649	0,361	0,000	Valid
6	kp6	0,680	0,361	0,000	Valid
7	kp7	0,652	0,361	0,000	Valid
8	kp8	0,745	0,361	0,000	Valid
9	kp9	0,810	0,361	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai korelasi *product moment* (r_{hitung}) untuk masing-masing item pernyataan lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,361 (taraf signifikansi 5% dan n=30), sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item dari pernyataan tersebut dinyatakan valid, dan dapat digunakan untuk pengambilan data.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila diukur dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama menggunakan alat ukur yang sama. Tes ini hanya digunakan untuk item yang valid. Tingkat realibilitas diukur dengan

menggunakan koefisien alpha () dari *cronback* yang besarnya berkisar dari 0 sampai dengan 1 secara keseluruhan untuk tiap-tiap instrumen. Semakin besar koefisien alpha semakin tinggi tingkat kepercayaan alat ukur tersebut (koefisien $\alpha > 0,6$, maka instrumen dinyatakan valid (Imam Ghazali, 2009). Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan *SPSS Statistic 16.0 for Windows*.

Hasil pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha	Kesimpulan
Audit Judgment	0,930	Reliabel
Profesionalisme	0,807	Reliabel
Konflik Peran	0,875	Reliabel

Sumber: Data primer diolah

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* untuk masing-masing variabel sudah lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel sudah reliabel.

2. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi (Sugiyono, 2010:29). Ukuran yang digunakan dalam statistik deskriptif antara lain frekuensi, tendensi sentral (*mean, median, modus*) dan standar deviasi varian. Dalam statistik deskriptif akan disajikan tabel distribusi frekuensi. Tabel tersebut dapat digunakan untuk melihat kecenderungan variabel dalam penelitian. Untuk membuat tabel frekuensi dilakukan perhitungan:

- a. Jumlah kelas interval hitung dengan rumus Sturges, sebagai berikut:

$$K = 1 + 3,3 \log n$$

Keterangan:

K = jumlah kelas interval

n = jumlah data observasi

- b. Menghitung rentang data dengan rumus:

$$\text{Rentang data} = \text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum}$$

- c. Menghitung panjang kelas dengan rumus:

$$\text{panjang kelas} = \frac{\text{rentang data}}{\text{jumla kelas}}$$

Selanjutnya dilakukan pengkategorian pada masing-masing indikator dengan rumus sebagai berikut:

Sangat tinggi : $Mi + 1,5Si < X < Mi + 3 Si$

Tinggi : $Mi + 0,5Si < X < Mi + 1,5 Si$

Sedang : $Mi - 0,5Si < X < Mi + 0,5 Si$

Rendah : $Mi - 1,5Si < X < Mi - 0,5 Si$

Sangat rendah : $Mi - 3Si < X < Mi - 1,5 Si$

Keterangan:

$$Mi = \text{mean ideal} = \frac{1}{2} (\text{X maksimum} + \text{X minimum})$$

$$Si = \text{Standar deviasi ideal} = \frac{1}{2} (\text{X maksimum} - \text{X minimum})$$

3. Uji Asumsi Klasik

- a. Uji Linearitas

Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Dengan melakukan uji linearitas akan diperoleh informasi apakah model empiris sebaiknya sebaiknya berbentuk linear, kuadrat atau kubik (Iman Ghozali, 2011:166).

Pengujian Linearitas menggunakan SPSS *Test for Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi lebih dari 0,05 (Priyanto, 2009)

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas berarti terdapat korelasi atau hubungan yang sangat tinggi di antara variabel *independen* yang mengakibatkan taksiran regresi sulit dipakai sebagai alat estimasi dan interval taksiran cenderung lebar sehingga variabel independen tidak signifikan (Yamin, dkk 2011: 115-117).

Diagnosis multikolinearitas dapat dilakukan dengan cara melihat nilai korelasi antar variabel independen, jika nilai korelasi melebihi 0,90 maka ada kemungkinan multikolinearitas. Indikasi adanya multikolinearitas dapat juga dengan melihat nilai *tolerance* (TOL) atau nilai *variance inflation factor* (VIF) (Yamin, dkk 2011: 199-120).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, sehingga akan memperlemah kemampuan memprediksi suatu model regresi (Imam Ghozali, 2009: 125) Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan Uji Park yaitu meregresikan antara nilai *In kuadrat unstandardized residual* dengan nilai *In variabel independen*. Jika hasil pengujian dengan *t* test pada

variabel independen signifikan pada alfa 5% maka terdapat gejala heteroskedatisitas (Yamin dkk, 2011).

4. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen (Sugiyono, 2010). Persamaan regresi linear sederhana adalah: $Y = a + bX$

Dimana:

Y = subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan

a = harga Y bila $X=0$ (harga konstan)

b = angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada perubahan variabel independen.

X = subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

Analisis regresi sederhana ini digunakan untuk menguji hipotesis pertama dengan menggunakan langkah-langkah sebagai berikut:

1) Mencari Nilai Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam memvariasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam

menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

2) Uji Signifikansi dengan Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi dari variabel independen akan berpengaruh terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan H_0 diterima atau ditolak ditentukan dengan kriteria sebagai berikut:

- a) Tingkat sig t < = 0,05, maka hipotesis penelitian didukung, artinya secara parsial variabel independen yaitu profesionalisme berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen yaitu *audit judgment*
- b) Tingkat sig t > = 0,05, maka hipotesis penelitian tidak didukung, artinya secara parsial variabel independen yaitu profesionalisme tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen yaitu *audit judgment*

b. Uji Nilai Selisih Mutlak

Model regresi ini digunakan untuk menguji pengaruh moderasi, yaitu dengan nilai selisih mutlak dari variabel independen menggunakan rumus persamaan regresi sebagai berikut (Imam Ghazali, 2009):

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 |X_1 - X_2|$$

Dimana:

Y = *Audit Judgment*

X_1 = Profesionalisme

X_2 = Konflik Peran

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien Regresi

$X_1 - X_2$ = Interaksi antara profesionalisme dengan konflik peran

1) Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji anova atau F test akan menghasilkan nilai F_{hitung} dengan tingkat signifikansi tertentu. Jika probabilitas signifikansi jauh lebih kecil dari 0.05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau dapat dikatakan bahwa variabel independen dan variabel moderasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

2) Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji ini akan melihat seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Jika signifikansi lebih besar dari 0.05, maka variabel tersebut disimpulkan tidak signifikan atau jika variabel moderat (interaksi antara profesionalisme dengan konflik peran) lebih besar dari 0.05, maka konflik peran tidak memoderasi pengaruh antara profesionalisme dengan *audit judgment*.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data Penelitian

Data pada penelitian ini dikumpulkan dengan menyebarluaskan kuesioner kepada auditor internal di Universitas Negeri Yogyakarta (UNY), Universitas Gadjah Mada (UGM), Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga, dan Universitas Sebelas Maret (UNS) sebanyak 50 kuesioner. Dari 50 kuesioner tersebut ada 5 kuesioner yang tidak diisi lengkap, sehingga kuesioner yang dapat dipakai dan diolah sebagai data ada sebanyak 45 kuesioner atau 90% dari kuesioner yang disebar.

Tabel 8. Jumlah Pengembalian Kuesioner

No.	Nama Perguruan Tinggi Negeri	Jumlah Kuesioner Disebar	Jumlah Kuesioner yang Diisi Lengkap
1.	Universitas Negeri Yogyakarta	17	15
2.	Universitas Gadjah Mada	16	15
3.	Universitas Islam Negeri	4	4
4.	Universitas Sebelas Maret	13	11
	JUMLAH	50	45

Sumber: data primer diolah

Karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dibagi menurut jenis kelamin, lama bekerja, usia, tingkat pendidikan formal dan latar belakang pendidikan. Secara rinci tabulasi responden disajikan dalam tabel berikut:

1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 9. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Auditor	Persentase (%)
Laki-laki	21	46,7
Perempuan	24	53,3
Total	45	100

Sumber: data primer diolah

Berdasarkan tabel 9 di atas, dapat dilihat bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin perempuan lebih banyak dari pada laki-laki. Jumlah responden perempuan sebanyak 24 orang, laki-laki sebanyak 21 orang.

2. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 10. Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Auditor	Persentase (%)
>1 tahun	7	15,5
1-3 tahun	8	17,8
3-5 tahun	9	20
> 5 tahun	21	46,7
Total	45	100

Sumber: data primer diolah

Tabel 10 menunjukkan responden dengan lama bekerja <1 tahun sebanyak 7 orang, lama bekerja 1-3 tahun sebanyak 8 orang, lama bekerja 3-5 tahun sebanyak 9 orang, dan lama bekerja >5 tahun sebanyak 21 orang.

3. Responden Berdasarkan Usia

Tabel 11. Jumlah Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Auditor	Persentase (%)
20-25 tahun	8	17,8
26-30 tahun	8	17,8
31-35 tahun	6	13,3
36-40 tahun	8	17,8
> 41 tahun	15	33,3
Total	45	100

Sumber: data primer diolah

Jika dilihat berdasarkan sebaran usia, responden yang berjumlah paling banyak adalah responden yang berusia < 45 tahun, yaitu sebanyak 15 orang. Auditor internal yang berusia 20-25 tahun berjumlah 8 orang, berusia 26-30 tahun berjumlah 8, berusia 31-35 tahun berjumlah 6 orang, berusia 36-40 tahun berjumlah 8 orang.

4. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Formal

Tabel 12. Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Formal

Tingkat Pendidikan Formal	Jumlah Auditor	Persentase (%)
D3	1	2,2
S1	20	44,5
S2	20	44,5
S3	3	6,6
Lainnya	1	2,2
Total	45	100

Sumber: data primer diolah

Tabel 12 di atas menunjukkan responden dengan tingkat pendidikan formal Diploma 3 sebanyak 1 orang, tingkat pendidikan Strata 1 sebanyak 20 orang, tingkat pendidikan Strata 2 sebanyak 20 orang, dan

tingkat pendidikan Strata 3 sebanyak 3 orang, dan pendidikan lainnya sebanyak 1 orang.

B. Statistik Deskriptif

Pada statistik deskriptif akan disajikan frekuensi masing-masing variabel. Jumlah kelas akan dihitung dengan rumus *Sturges* dan diperoleh hasil 6,455 kelas (lampiran 5). Hasil tersebut dibulatkan menjadi 7 kelas agar semua data dapat masuk kedalam semua kelas. Selanjutnya masing-masing variabel akan ke dalam lima kategori, yaitu: sangat tinggi; tinggi; sedang; rendah; dan sangat rendah. Dengan demikian dapat dilihat kecenderungan masing-masing variabel dalam penelitian ini. Deskripsi data masing-masing variabel secara rinci dapat dilihat dalam uraian berikut ini:

1. Audit Judgment

Kuesioner variabel *audit judgment* terdiri atas 5 contoh kasus dengan 2 pernyataan pada setiap kasus. Penentuan skor menggunakan skala *likert* yang terdiri dari 4 alternatif jawaban. Skor maksimal yang diberikan maksimal 4 dan minimal 1. Data penelitian yang diolah menunjukkan variabel *audit judgment* memiliki skor tertinggi adalah 40, sedangkan skor terendah adalah 19. Mean = 29,98, standar deviasi = 5,207, median = 30, modus = 32 (hasil perhitungan lengkap dapat dilihat di lampiran 5). Berikut tabel distribusi frekuensi untuk variabel *audit judgment*:

Tabel 13. Tabel Distribusi Frekuensi *Audit Judgment*

No.	Kelas Interval	Frekuensi
1.	20 – 22	6
2.	23 – 25	2
3.	26 – 28	6
4.	29 – 31	4
5.	32 – 34	7
6.	35 – 37	17
7.	38 - 40	3
Jumlah		45

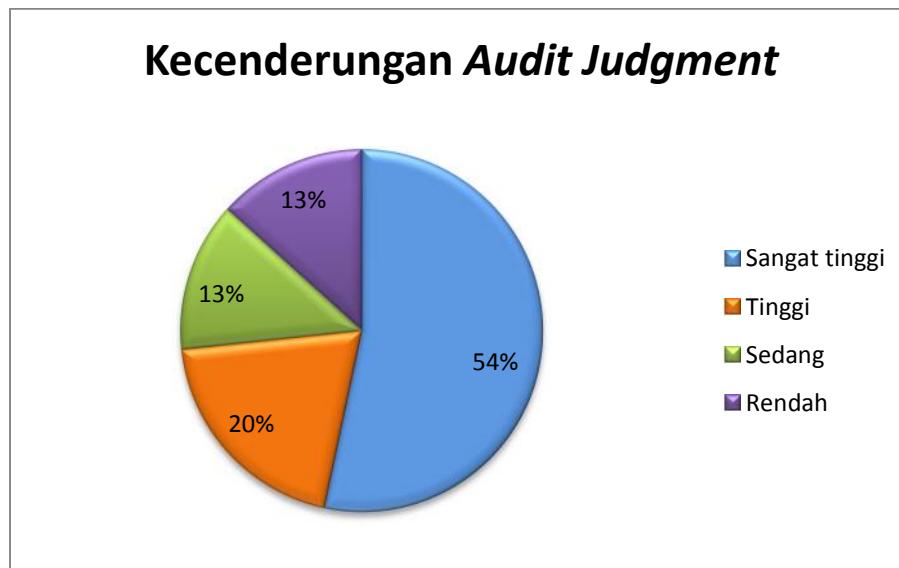
Sumber: data primer diolah

Selanjutnya, variabel *audit judgment* akan dikategorikan ke dalam lima kategori berikut:

Tabel 14.Tabel Kategori Kecenderungan *Audit Judgment*

No .	Kategori	Interval	Frekuensi	Frekuensi Relatif (%)
1.	Sangat tinggi	$32,5 < X \leq 40$	24	53,4
2.	Tinggi	$27,5 < X \leq 32,5$	9	20
3.	Sedang	$22,5 < X \leq 27,5$	6	13,3
4.	Rendah	$17,5 < X \leq 22,5$	6	13,3
5.	Sangat rendah	$10 < X \leq 17,5$	0	0
Total			45	100

Sumber: data primer diolah



Gambar 2. Pie Chart Kecenderungan Variabel Audit Judgment

Tabel 14 dan gambar 2 menunjukkan bahwa dari 45 responden yang dijadikan sampel dapat diketahui adanya 4 kelompok kategori berdasarkan tingkat kualitas dari *audit judgment* yang dihasilkan, yaitu: kategori rendah sebanyak 6 responden, kategori sedang sebanyak 7 responden, kategori tinggi sebanyak 16 responden, dan kategori sangat tinggi sebanyak 16 orang responden. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kualitas dari *audit judgment* yang dihasilkan oleh auditor internal dapat diklasifikasikan pada kategori sangat tinggi.

2. Profesionalisme

Kuesioner variabel profesionalisme terdiri atas 5 indikator dengan menggunakan 14 item pernyataan. Penentuan skor menggunakan skala *likert* yang terdiri dari 4 alternatif jawaban. Skor maksimal yang diberikan maksimal 4 dan minimal 1. Data penelitian

yang diolah menunjukkan variabel profesionalisme memiliki skor tertinggi adalah 52, sedangkan skor terendah adalah 39. Mean = 45,18, standar deviasi = 3,762, median = 45, modus = 44 (hasil perhitungan lengkap dapat dilihat di lampiran 5). Berikut tabel distribusi frekuensi untuk variabel profesionalisme:

Tabel 15. Tabel Distribusi Frekuensi Profesionalisme

No.	Kelas Interval	Frekuensi
1.	39 – 40	5
2.	41 - 42	8
3.	43 - 44	9
4.	45 – 46	6
5.	47 – 48	6
6.	49 – 50	7
7.	51 - 52	4
Jumlah		45

Sumber: data primer diolah

Selanjutnya, variabel profesionalisme akan dikategorikan ke dalam lima kategori berikut:

Tabel 16. Tabel Kategori Kecenderungan Profesionalisme

No.	Kategori	Interval	Frekuensi	Frekuensi Relatif (%)
1.	Sangat tinggi	45,5 < X ≤ 56	19	42,2
2.	Tinggi	38,5 < X ≤ 45,5	26	57,8
3.	Sedang	31,5 < X ≤ 38,5	0	0
4.	Rendah	24,5 < X ≤ 31,5	0	0
5.	Sangat rendah	14 < X ≤ 24,5	0	0
Total			45	100

Sumber: data primer diolah



Gambar 3. Pie Chart Kecenderungan Variabel Profesionalisme

Tabel 16 dan gambar 3 menunjukkan bahwa dari 45 responden yang dijadikan sampel dapat diketahui adanya 2 kelompok kategori berdasarkan tingkat profesionalisme auditor internal, yaitu: kategori tinggi sebanyak 26 responden, dan kategori sangat tinggi sebanyak 19 orang responden. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tingkat profesionalisme auditor internal diklasifikasikan pada kategori tinggi.

3. Konflik Peran

Kuesioner variabel konflik peran terdiri atas 3 indikator dengan menggunakan 9 item pernyataan. Penentuan skor menggunakan skala *likert* yang terdiri dari 4 alternatif jawaban. Skor maksimal yang diberikan maksimal 4 dan minimal 1. Data penelitian yang diolah menunjukkan variabel konflik peran memiliki skor tertinggi adalah 29, sedangkan skor terendah adalah 12. Mean = 21,11,

standar deviasi = 4,228, median = 21, modus = 22 (hasil perhitungan lengkap dapat dilihat di lampiran 5). Berikut tabel distribusi frekuensi untuk variabel konflik peran:

Tabel 17. Tabel Distribusi Frekuensi Konflik Peran

No.	Kelas Interval	Frekuensi
1.	11 – 13	2
2.	14 – 16	4
3.	17 – 19	8
4.	20 – 22	16
5.	23 – 25	8
6.	26 – 28	4
7.	29 - 31	3
Jumlah		45

Sumber: data primer diolah

Selanjutnya, variabel konflik peran akan dikategorikan ke dalam lima kategori berikut:

Tabel 18. Tabel Kategori Kecenderungan Konflik Peran

No.	Kategori	Interval	Frekuensi	Frekuensi Relatif (%)
1.	Sangat tinggi	$33,75 < X \leq 36$	0	0
2.	Tinggi	$26,25 < X \leq 33,75$	6	13,3
3.	Sedang	$18,75 < X \leq 26,25$	27	60
4.	Rendah	$11,25 < X \leq 18,75$	12	26,7
5.	Sangat rendah	$0 < X \leq 11,25$	0	0
Total			45	100

Sumber: data primer diolah



Gambar 4. Pie Chart Kecenderungan Variabel Konflik Peran

Tabel 18 dan gambar 4 menunjukkan bahwa dari 45 responden yang dijadikan sampel dapat diketahui adanya 3 kategori berdasarkan tingkat konflik peran yang dialami oleh auditor internal, yaitu: kategori rendah sebanyak 12 responden, kategori sedang sebanyak 27 responden, dan kategori tinggi sebanyak 6 responden. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa konflik peran yang dialami oleh auditor internal diklasifikasikan pada kategori sedang.

C. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui model yang digunakan linear atau tidak. Berdasarkan *output SPSS Statistic 16.0 for Windows* hasil perhitungan uji linearitas (lampiran 6) dapat dilihat pada tabel 19.

Tabel 19. Hasil Perhitungan Uji Linearitas

No.	Hubungan Variabel	Signifikansi	Kriteria
1	X1 - Y	0,525	Linear
2	X2 - Y	0,980	Linear

Sumber: data primer diolah

Tabel 19 menunjukkan nilai signifikansi pengaruh profesionalisme terhadap *audit judgment* sebesar 0,525 dan konflik peran terhadap *audit judgment* sebesar 0,980. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari tingkat kepercayaan 0,050, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen bersifat linear.

2. Uji Multikolinearitas

Uji ini digunakan untuk melihat apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinearitas, yaitu nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai *VIF* < 10 (Imam Ghozali, 2009). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 20. Hasil Uji Multikolinearitas

No.	Variabel	<i>Collinearity Statistic</i>		Keterangan
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	
1.	Profesionalisme	0,987	1,013	Tidak Terjadi Multikolinearitas
2.	Konflik Peran	0,987	1,013	

Sumber: data primer diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai *Tolerance* untuk masing-masing variabel independen tidak ada yang bernilai kurang dari 0,10 dan nilai *VIF* juga tidak ada yang lebih dari 10. Dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan *varience* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Penelitian ini menggunakan Uji Park dalam *SPSS Statistics 16.0 for Windows*. hasil uji heteroskedastisitas dengan Uji Park dapat dijelaskan pada tabel 21.

Tabel 21. Hasil Uji Heteroskedastisitas

No.	Hubungan Variabel	Signifikansi	Keterangan
1.	X1 - Y	0,552	Tidak Terdapat Heteroskedastisitas
2.	X2 - Y	0,755	

Sumber: data primer diolah

Hasil Uji Park diatas menunjukkan bahwa koefisien parameter *t test* untuk variabel independen tidak ada yang signifikan pada taraf signifikansi yang telah ditentukan yaitu 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terdapat heteroskedastisitas.

D. Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Regresi linear sederhana ini digunakan untuk menjawab hipotesis pertama. Nilai masing-masing koefisien regresi diketahui dari hasil perhitungan dengan *SPSS Statistic 16.0 for Windows* (lampiran 7).

H1: Profesionalisme berpengaruh positif terhadap *audit judgment* auditor internal.

Tabel 22. Rangkuman Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Profesionalisme terhadap *Audit Judgment*

Variabel	Koefisien	t	Signifikansi
Konstanta	-24,817	-4,353	0,000
Profesionalisme	1,241	9,872	0,000
F : 97,447			
R : 0,833			
R² : 0,694			

Sumber: data primer diolah

a. Koefisien Korelasi (R)

Berdasarkan tabel 22 diatas, dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi sebesar 0,833. Hal ini menunjukkan hubungan yang cukup erat (mendekati 1) antara variabel profesionalisme dengan *audit judgment*.

b. Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan tabel 22 diatas, dapat dilihat bahwa koefisien determinasi sebesar 0,694. Berdasarkan nilai tersebut secara statistik dapat diartikan bahwa sebesar 69,4% variabel *audit judgment* dipengaruhi oleh variabel profesionalisme, sedangkan sisanya sebesar 31,6% dijelaskan oleh faktor yang tidak dimasukkan ke dalam model.

c. Uji Signifikansi Regresi Linear Sederhana (uji t)

Uji signifikansi dapat dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas signifikansi dengan tingkat signifikansi yang

telah ditentukan, yaitu sebesar 0,05. Berdasarkan tabel 22 diatas, dapat dilihat bahwa nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,000 menunjukkan nilai yang lebih kecil dari nilai pada tingkat signifikansi yang telah ditentukan, yaitu 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa pengaruh profesionalisme terhadap *audit judgment* signifikan.

d. Persamaan Regresi

Berdasarkan nilai konstanta dan koefisien regresi pada tabel 22 di atas, dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$\text{Audit Judgment} = 1,241 \text{ profesionalisme} - 24,871$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien profesionalisme adalah positif yang berarti bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap *audit judgment*.

Berdasarkan hasil uji hipotesis tersebut, dapat diketahui bahwa Hipotesis Pertama (H1) yang menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap *audit judgment* auditor internal diterima.

2. Uji Nilai Selisih Mutlak

Uji nilai selisih mutlak digunakan untuk menguji pengaruh variabel moderasi pada penelitian ini. Pada uji nilai selisih mutlak, nilai variabel bebas dan variabel pemoderasi merupakan *standardized score*. Selanjutnya, interaksi variabel bebas dan variabel pemoderasi diukur dengan nilai absolut perbedaan antara kedua variabel tersebut. Uji nilai selisih mutlak digunakan untuk menguji hipotesis kedua.

Perhitungan dilakukan dengan menggunakan *SPSS Statistic 16.0 for Windows* (lampiran 7).

H2: Pada auditor internal dengan tingkat konflik peran yang rendah, profesionalisme akan berpengaruh lebih kuat terhadap *audit judgment* dibanding pada auditor internal dengan tingkat konflik peran yang tinggi.

Tabel 23. Rangkuman Hasil Uji Nilai Selisih Mutlak

Variabel	Koefisien	t	Signifikansi
Konstanta	-23,820	-4,137	0,000
Profesionalisme	1,244	10,173	0,000
Konflik Peran	0,022	0,195	0,847
Moderasi	-1,426	-2,239	0,031
F : 36,510			
R : 0,853			
R ² : 0,728			

Sumber: data primer diolah

a. Koefisien Korelasi (R)

Berdasarkan tabel 23, dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi sebesar 0,853. Hal ini menunjukkan hubungan yang cukup erat (mendekati 1) antara variabel profesionalisme, konflik peran, dan variabel moderasi terhadap *audit judgment*.

b. Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan tabel 23, dapat dilihat bahwa koefisien determinasi sebesar 0,728. Berdasarkan nilai tersebut secara statistik dapat diartikan bahwa sebesar 72,8% variabel *audit judgment* dipengaruhi oleh variabel profesionalisme, konflik

peran dan moderasi. Sedangkan sisanya sebesar 27,1% dijelaskan oleh faktor yang tidak dimasukkan ke dalam model.

c. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji anova menghasilkan F_{hitung} sebesar 36,510 dengan tingkat signifikansi yang jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau dapat dikatakan bahwa interaksi antara variabel profesionalisme dengan konflik peran berpengaruh terhadap variabel dependen (*audit judgment*).

d. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Berdasarkan tabel 23, dapat disimpulkan secara statistik bahwa variabel profesionalisme memiliki signifikansi 0,000. Hal ini membuktikan bahwa variabel ini berpengaruh signifikan terhadap variabel *audit judgment*. Variabel konflik peran memiliki tingkat signifikansi 0,847 jauh diatas signifikansi yang ditentukan yaitu 0,05. Dapat dikatakan bahwa konflik peran merupakan variabel moderasi murni dan tidak dapat digunakan sebagai variabel independen karena tidak berpengaruh terhadap variabel *audit judgment*. Variabel moderasi memiliki signifikansi 0,031 dapat dikatakan bahwa variabel moderasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *audit judgment*.

e. Persamaan Regresi

Persamaan regresi yang dihasilkan dari uji nilai selisih mutlak adalah sebagai berikut:

$$\text{Audit Judgment} = -23,820 + 1,244 \text{ profesionalisme} - 1,426 \text{ moderasi}$$

Nilai konstanta sebesar -23,820 menjelaskan bahwa jika variabel independen dianggap kosntan, maka variabel dependennya, yaitu *audit judgment* sebesar -23,820. Koefisien regresi profesionalisme sebesar 1,244 menjelaskan bahwa setiap kenaikan profesionalisme 1 poin maka akan menaikkan *audit judgment* sebesar 1,244 poin. Koefisien regresi variabel moderasi sebesar -1,426 menjelaskan bahwa setiap kenaikan variabel moderasi 1 poin maka akan menurunkan *audit judgment* sebesar -1,426.

Berdasarkan hasil uji hipotesis tersebut, dapat diketahui bahwa Hipotesis Kedua (H2) yang menyatakan bahwa pada auditor internal dengan tingkat konflik peran yang rendah, profesionalisme akan berpengaruh lebih kuat terhadap *audit judgment* dibanding pada auditor internal dengan tingkat konflik peran yang tinggi, diterima secara statistik karena konflik peran sebagai variabel moderasi akan mengurangi pengaruh variabel profesionalisme terhadap variabel *audit judgment*.

E. Pembahasan

1. Pengaruh Profesionalisme terhadap *Audit Judgment*

Hasil penelitian mendukung Hipotesis Pertama (H1) bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap *audit judgment* auditor internal. Hal ini terbukti dengan nilai korelasi (*r*) sebesar 0,833 dan signifikansi 0,000 lebih kecil dari pada signifikansi yang telah ditentukan yaitu sebesar 0,05. Nilai koefisien determinasi (*r*²) yang diperoleh adalah sebesar 0,694 yang berarti bahwa sebesar 69,4% variasi dari variabel *audit judgment* dapat dijelaskan oleh variabel profesionalisme. Pengaruh positif dapat dilihat dari persamaan regresi sebagai berikut:

$$\text{Audit Judgment} = 1,241 \text{ profesionalisme} - 24,871$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat dilihat koefisien profesionalisme adalah positif yang berarti bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap *audit judgment*.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa jika profesionalisme yang dimiliki oleh auditor internal pada Perguruan Tinggi Negeri di Yogyakarta dan Surakarta semakin tinggi, maka kualitas *audit judgment* yang dibuat akan semakin baik. Sikap profesionalisme akan menuntut auditor internal untuk tetap menjunjung tinggi integritas, obyektivitas, dan independensi dalam menganalisis bukti-bukti asersi yang sedang diaudit, sehingga akan mencapai suatu keputusan yang tepat dalam situasi atau keadaan

selama berlangsungnya penugasan audit dalam proses pembuatan *audit judgment* yang andal.

2. Pengaruh Profesionalisme terhadap *Audit Judgment* dengan Menggunakan Konflik Peran sebagai Variabel Moderasi

Pengujian Hipotesis Kedua (H2) mendukung hipotesis penelitian. Pengujian hipotesis menggunakan uji nilai selisih mutlak yang menghasilkan nilai koefisien untuk variabel moderasi sebesar -1,426 dan signifikansi sebesar 0,031 yang berarti dibawah signifikansi yang ditentukan yaitu sebesar 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel moderasi berpengaruh negatif signifikan terhadap variabel *audit judgment*. Variabel profesionalisme memberikan koefisien sebesar 1,244 dengan signifikansi 0,000. Hal ini membuktikan bahwa variabel ini berpengaruh signifikan terhadap variabel *audit judgment*. Variabel konflik peran memberikan koefisien sebesar 0,022 dengan signifikansi 0,847 jauh diatas signifikansi yang ditentukan yaitu 0,05. Dapat dikatakan bahwa konflik peran merupakan variabel moderasi murni dan tidak dapat digunakan sebagai variabel independen karena tidak berpengaruh terhadap variabel *audit judgment*. Persamaan regresi yang dihasilkan dari uji nilai selisih mutlak adalah sebagai berikut:

$$\text{Audit Judgment} = -23,820 + 1,244 \text{ profesionalisme} - 1,426 \text{ moderasi}$$

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa interaksi antara profesionalisme dan konflik peran berpengaruh negatif terhadap *audit*

judgment. Jika interaksi antara profesionalisme dan konflik peran semakin tinggi, maka kualitas *audit judgment* yang dihasilkan oleh auditor internal semakin rendah. Begitu pula sebaliknya, jika interaksi antara profesionalisme dan konflik peran semakin rendah, maka kualitas *audit judgment* yang dibuat oleh auditor internal semakin tinggi.

Konflik peran timbul karena ada dua “perintah” atau lebih yang saling bertentangan yang diterima oleh auditor internal. Konflik peran yang terjadi pada diri auditor internal akan memunculkan dilema dalam melaksanakan tugasnya. Sebagai seorang karyawan, jika auditor internal bertindak sesuai dengan kode etik, maka ada kemungkinan ia akan merasa tidak berperan sebagai karyawan yang baik. Sebaliknya, apabila ia bertindak sesuai dengan prosedur yang ditentukan oleh organisasi, maka ada kemungkinan ia telah bertindak secara tidak profesional. Adapun auditor internal pada PTN dapat juga merupakan *auditee* (obyek pemeriksaan) sehingga akan mengurangi profesionalisme auditor dalam membuat *audit judgment* karena ada kemungkinan untuk tidak bersikap obyektif pada saat mengalisis asersi audit yang berkaitan dengan dirinya sebagai staf pengajar.

F. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki sejumlah keterbatasan, antara lain sebagai berikut:

1. Dalam pengumpulan data, penelitian ini menggunakan kuesioner. Oleh karena itu, data yang dikumpulkan hanya menggambarkan pendapat auditor internal terhadap *audit judgment* dan peneliti tidak bisa mengontrol jawaban responden yang tidak menunjukkan keadaan yang sesungguhnya. Selain itu, penelitian yang menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data memungkinkan data yang didapatkan bias. Kemungkinan adanya bias tersebut disebabkan adanya perbedaan persepsi antara peneliti dan responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan.
2. Uji coba yang dipakai adalah uji coba pada sampel terpakai, sehingga tidak dilakukan uji coba terlebih dahulu pada responden di luar penelitian. Hal ini menjadikan data yang tidak valid menjadi gugur dan tidak dapat digantikan item pernyataannya.
3. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini relatif kecil yaitu hanya auditor internal Perguruan Tinggi Negeri di Yogyakarta dan Surakarta.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis yang dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Profesionalisme memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *audit judgment*. Dengan kata lain, Hipotesis Pertama (H1) terdukung secara statistik. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan nilai korelasi (r) sebesar 0,833 dan signifikansi 0,000 lebih kecil dari pada signifikansi yang telah ditentukan yaitu sebesar 0,05. Nilai koefisien determinasi (r^2) yang diperoleh adalah sebesar 0,694 yang berarti bahwa sebesar 69,4% variasi dari variabel *audit judgment* dapat dijelaskan oleh variabel profesionalisme. Hal ini berarti semakin tinggi profesionalisme auditor internal PTN di Yogyakarta dan Surakarta, maka kualitas *audit judgment* yang dihasilkan juga semakin baik. Persamaan regresi yang dapat dibentuk untuk menggambarkan pengaruh profesionalisme terhadap *audit judgment*, sebagai berikut:

$$Audit\ Judgment = 1,241\ profesionalisme - 24,871$$

2. Pengujian hipotesis kedua menggunakan uji nilai selisih mutlak. Uji hipotesis menghasilkan nilai koefisien untuk variabel moderasi sebesar -1,426 dan signifikansi sebesar 0,031. Hal ini mengindikasikan bahwa konflik peran merupakan variabel moderasi

yang memberikan pengaruh negatif terhadap hubungan antara variabel profesionalisme dengan *audit judgment*. Dengan kata lain, Hipotesis Kedua (H2) terdukung secara statistik. Semakin tinggi konflik peran yang dialami oleh auditor internal, maka akan menurunkan profesionalisme auditor internal dalam membuat audit judgment. Begitu pula sebaliknya, semain rendah konflik peran yang dialami oleh auditor internal, maka profesionalisme auditor internal dalam membuat *audit judgment* semakin tinggi. Persamaan regresi yang dapat dibentuk sebagai berikut:

$$\text{Audit Judgment} = -23,820 + 1,244 \text{ profesionalisme} - 1,426 \text{ moderasi}$$

B. Saran

Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian ini, sebagai berikut:

1. Auditor internal wajib memegang teguh profesi sebagai auditor yang profesional. Auditor internal dapat juga melakukan diskusi dan bertukar pikiran dengan auditor internal yang lain dalam upaya untuk menambah wawasan dan pengalaman dalam melakukan tugas audit.
2. Auditor internal perlu meningkatkan independensi dan obyektivitas dalam membuat *audit judgment* agar hasil audit yang diperoleh sesuai dengan fakta di lapangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahman dan Nur Laila Yuliani. (2011). “Determinasi Pengambilan Keputusan Etis Auditor Internal”. *Article. Widya Warta No. 02 Tahun XXXV.*
- Anugerah Suci Praditaningrum dan Indira Januarti (2012). “Analisis Faktor-fakto yang Berpengaruh terhadap *Audit Judgment*.”
- Arfan Ikhwan & Muhammad Ishak. (2008). *Akuntansi Keperilakuan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Bayu Widi Jatmiko. (2008). “Pengaruh Komitmen Auditor dan Motivasi Auditor Terhadap Kepuasan Kerja. *Tesis*. Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta
- Duwi Priyanto. (2009). *Mandiri Belajar SPSS (Statistical Product and Service Solution) untuk Analisis Data & Uji Statistik*. Jakarta: Mediakom.
- Elvan Dany Sutrisno (2012). “9 Temuan BPK Soal Masalah Keuangan UGM.” Diambil dari <http://news.detik.com/read/2012/02/02/100308/1832128/10/9-temuan-bpk-soal-masalah-keuangan-ugm>, pada tanggal 27 April 2014.
- Ery Wibowo (2010). “Pengaruh Gender, Pemahaman Kode Etik Profesi Akuntan terhadap *Auditor Judgment*.” *Media Akuntansi UNIMUS Vol. 1 No.1*. Universitas Muhammadiyah Semarang.
- Gartiria Hutami. (2011). “Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran Terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal Pemerintah Daerah”. *Jurnal*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gunawan Cahyasumirat. (2006). “Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Internal Auditor, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”. *Tesis*. Universitas Diponegoro Semarang
- Haryanto. (2012). “*Debiasing Audit Judgment*: Akuntabilitas dan Tipe Pembuat Keputusan.” *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika. 2 (1)*. Pp. 1-25. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Haryono Jusup. (2010). *Auditing (Pengauditan)*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (YKPN).
- Herty Safitri Yuninta Sari. (2010). “Pengaruh Independensi dan Profesionalisme Auditor Internal dalam Upaya Mencegah dan Mendeteksi Terjadinya Fraud.” *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta.

- Imam Ghozali. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Cetakan IV.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- J. Winardi. (2003). *Teori Organisasi dan Pengorganisasian.* Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Jogiyanto. (2011). *Pedoman Survei Kuesioner: Mengembangkan Kuesioner, Mengatasi Bias, dan Meningkatkan Respon.* Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE
- Kantor Audit Internal Universitas Gadjah Mada. (2014). Staff Auditor. Diambil dari: <http://kai.ugm.ac.id/profil-kai/staff-auditor/> pada tanggal 4 Juni 2014
- Konsorsium Organisasi Profesi Audit Internal. (2004). *Standar Profesi Audit Internal (SPA).* Jakarta.
- Kusdi. (2013). “Pengaruh Independensi Auditor Inspektorat terhadap Kualitas Audit dengan *Role Conflict* dan *Role Ambiguity* sebagai Variabel Moderasi”. *Tesis.*Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta.
- Pritta Amina Putri dan Herry Laksito. (2013). “Pengaruh Lingkungan Etika, Pengalaman Auditor dan Tekanan Ketaatan terhadap Kualitas *Audit Judgment*”. *Diponegoro Journal of Accounting Vol. 2 No. 2 Hal. 1-11.* Universitas Diponegoro. Semarang.
- Rahmat Zuhdi. (2012). “Dilema Etis dalam Satuan Pengawasan Intern (SPI)”. *Jurnal Investasi Vol. 8 No. 2. Hal. 179-194.* Universitas Trunojoyo. Madura.
- Republik Indonesia. (2011). *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 47 Tahun 2011 tentang Satuan Pengawasan Intern di Lingkungan Kementerian Pendidikan Nasional.*
- Rozmita Dewi YR. dan R. Nelly Nur Apandi. (2012). “Gejala *Fraud* dan Peran Auditor Internal dalam Pendekripsi *Fraud* di Lingkungan Perguruan Tinggi.”. *Simposium Nasional Akuntansi XV.* Banjarmasin.
- Sawyer, Lawrence B. (2009). *Internal Auditing.* (Alih bahasa: Desi Adhariani, S.E., M.Si., Ak.). Jakarta: Salemba Empat
- Seni Fitriani dan Daljono. (2012). ”Pengaruh Tekanan Ketaatan, Kompleksitas Tugas, Pengetahuan dan Persepsi Etis Terhadap *Audit Judgment*”. *Diponegoro Journal of Accounting Vol 1, No. 1, Hal 1-12.* Universitas Diponegoro. Semarang.

- Siti Jamilah, Zaenal Fanani, dan Grahita Chandrarin. (2007) “Pengaruh Gender, Tekanan Ketaatan, dan Kompleksitas Tugas terhadap *Audit Judgment*”. *Simposium Nasional Akuntansi X*. Makassar.
- Sofyan Yamin, Lien A. Rachmach & Heri Kurniawan. (2011). *Regresi dan Korelasi Dalam Genggaman Anda*. Jakarta: Salemba Empat
- Supriyato Ilyas R. dan Maulana Prima Aryawan. (2010). “Pergeseran Paradigma Tentang Fungsi Audit Internal serta Kaitannya dengan Aspek Teknologi Informasi dalam Organiasi Perguruan Tinggi”. *Paper*. Universitas Widyatama.
- Srinidhi, B. N. & Vasarhelyi, M. A. (1986). “*Auditor Judgment Concerning Establishment of Substantive Tests Based on Internal Control Reliability*”. *Journal of Practice & Theory Vol. 5, No. 2*
- Sri Trisnaningsih. (2001). Pengaruh Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Auditor : Motivasi sebagai Variabel Intervening”. *Tesis*. Universitas Diponegoro Semarang
- Sugiyono. (2010). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Tri Ramaraya Koroy. (2008). “Pendeteksian Kecurangan (*Fraud*) Laporan Keuangan oleh Auditori Eksternal”. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Vol. 10 No. 1, Mei 2008*: 22-33.
- Tsalits Annisa Madarini, (2013). “Pengaruh Independensi dan Objektivitas Auditor Internal Terhadap Kualitas Audit Internal Perguruan Tinggi Negeri di Yogyakarta dan Surakarta”. *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Yeni Siswati. (2012). “Profesionalisme Auditor Internal dan Perannya dalam Pengungkapan Temuan Audit.” *Jurnal Berkala Ilmiah Akuntansi Vol. 1 No. 3 Hal.18-23*. Unika Widya Mandala. Surabaya.
- Yusar Sagara. (2013). “Profesionalisme Internal Auditor dan Intensi Melakukan *Whistleblowing*.” *Jurnal Liquidity Vol. 2 No. 1 Hal. 34-44*. STIE Ahmad Dahlan. Jakarta.

LAMPIRAN

Lampiran 1

Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

Yth.

Bapak/Ibu/Sdr/i Auditor Internal Universitas

Di tempat

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mirza Nugraha

NIM : 10412144035

Jurusan : Akuntansi

Fakultas : Ekonomi

Universitas : Universitas Negeri Yogyakarta

Mohon bantuan Bapak/Ibu/Sdr/i meluangkan waktu untuk mengisi angket yang terlampir. Pengisian angket ini akan digunakan dalam pengujian instrument dalam penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh Profesionalisme Terhadap *Audit Judgment* Auditor Internal Perguruan Tinggi Negeri dengan Menggunakan Konflik Peran sebagai Variabel Moderasi”. Atas kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/I dalam mengisi angket ini saya ucapan terima kasih.

Yogyakarta, Mei 2014

Hormat saya,

Mirza Nugraha

IDENTITAS RESPONDEN

Di bawah ini adalah daftar informasi mengenai identitas responden, mohon diisi sesuai dengan keadaan yang sebenarnya serta memberikan tanda *checklist* () pada kolom yang disediakan.

- a. Nama Responden : (boleh tidak diisi)
- b. Usia :
- | | |
|--------------------------------------|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 20-25 tahun | <input type="checkbox"/> 26-30 tahun |
| <input type="checkbox"/> 31-35 tahun | <input type="checkbox"/> 36-40 tahun |
| <input type="checkbox"/> >41 tahun | |
- c. Jenis Kelamin :
- | | |
|------------------------------------|------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Laki-laki | <input type="checkbox"/> Perempuan |
|------------------------------------|------------------------------------|
- d. Lama Bekerja :
- | | |
|------------------------------------|------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1 tahun | <input type="checkbox"/> 1-3 tahun |
| <input type="checkbox"/> 3-5 tahun | <input type="checkbox"/> >5 tahun |
- e. Pendidikan :
- | | |
|---------------------------------------|-----------------------------|
| <input type="checkbox"/> D3 | <input type="checkbox"/> S1 |
| <input type="checkbox"/> S2 | <input type="checkbox"/> S3 |
| <input type="checkbox"/> Lainnya..... | |
- f. Latar Belakang Pendidikan :
- | | |
|------------------------------------|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Akuntansi | <input type="checkbox"/> Manajemen |
| <input type="checkbox"/> Hukum | <input type="checkbox"/> Lainnya..... |

Petunjuk: Mohon Bapak/Ibu/Saudara/i memberikan pendapat atas pertanyaan-pertanyaan berikut, sesuai dengan tingkat kemungkinan yang akan Anda lakukan dengan memberikan tanda silang (X) pada angka pilihan:

1. STM = Sangat Tidak Mungkin

3. M = Mungkin

2. TM = Tidak Mungkin

4. SM = Sangat Mungkin

A. Audit Judgment

Anda adalah auditor internal yang sedang mengaudit sebuah fakultas mengenai inventarisasi aset pada fakultas tersebut. Hal ini penting dilakukan karena sering terjadi perbedaan antara pencatatan dengan bukti fisik atas aset tersebut, sehingga akan berpengaruh pada penyajian neraca pada tahun berikutnya. Sebagai auditor internal yang terlibat, anda memperhatikan bahwa bendahara fakultas tersebut mencontek catatan item-item yang akan diverifikasi (sampel). Anda menaruh curiga terhadap bendahara tersebut karena dengan contekan tersebut, bendahara mengetahui item-item apa yang harus dibuat dengan sebenarnya dan item-item apa yang dapat dipalsukan perhitungannya.

1. Apakah anda akan mencegah bendahara fakultas tersebut untuk mencatat informasi mengenai sampel pengujian anda?

STM	TM	M	SM
1	2	3	4

2. Apakah anda tidak akan mengijinkan bendahara fakultas tersebut untuk mencatat informasi mengenai sampel pengujian anda?

STM	TM	M	SM
1	2	3	4

Saat makan siang pada hari yang sama, anda bertemu dengan atasan anda, anda mendiskusikan masalah yang anda hadapi yaitu bendahara fakultas mencatat informasi mengenai pengujian yang anda lakukan. Bendahara fakultas tersebut mungkin selanjutnya dapat memalsukan catatan mengenai aset. Setelah memikirkan isu tersebut, atasan anda mengakui bahwa anda memiliki perhatian yang valid. Namun demikian, atasan anda menyatakan untuk meneruskan pengujian dan bekerja sama dengan bendahara tersebut.

3. Apakah anda akan melawan instruksi atasan anda dan mencoba mencegah bendahara fakultas tersebut mencatat informasi mengenai sampel pengujian anda?

STM	TM	M	SM
1	2	3	4

4. Apakah anda akan mengikuti instruksi atasan anda dan mengijinkan bendahara fakultas tersebut meneruskan mencatat sampel pengujian anda?

STM	TM	M	SM
1	2	3	4

Anda telah menguji catatan pengeluaran dan menyeleksi sampel akun untuk konfirmasi dari setiap transaksi pada suatu fakultas. Sebelum permintaan dikirim, salah satu staf bagian keuangan terkait (fakultas yang diaudit) meminta untuk melihat item yang akan dikonfirmasi. Anda menaruh perhatian mengenai hal tersebut karena bagian keuangan tersebut akan memberikan laporan tahunan mereka segera setelah akhir tahun.

Staf bagian keuangan itu menelaah daftar dan meminta anda untuk tidak melakukan konfirmasi beberapa item dalam daftar anda. Beberapa item tersebut termasuk dalam daftar item anda karena memiliki saldo yang besar yang melebihi jumlah rupiah tertentu yang telah ditentukan sebelumnya. Staf keuangan terkait menjelaskan bahwa konfirmasi tersebut akan merepotkan salah satu pimpinan fakultas tersebut karena pimpinan tersebut adalah tipe yang sulit berhubungan baik, sehingga dapat berdampak buruk bagi karir anda dikemudian hari. Akan tetapi, waktu yang ada sangat terbatas untuk mengganti prosedur audit pada beberapa akun yang besar ini.

5. Apakah anda akan mengeluarkan pimpinan fakultas tersebut dari proses konfirmasi seperti yang diminta pengawas?

STM	TM	M	SM
1	2	3	4

6. Apakah anda akan menerima untuk menghilangkan pimpinan fakultas terkait dari proses konfirmasi?

STM	TM	M	SM
1	2	3	4

Anda menanyakan kepada atasan anda tentang apa yang harus anda kerjakan terhadap permintaan staf keuangan terkait mengenai konfirmasi tersebut. Anda mendiskusikan dengan atasan anda bahwa bukti-bukti yang tersedia sangat minim untuk membuktikan bahwa tidak terjadi penyimpangan. Setelah berpikir, atasan anda memberitahu dan meminta anda untuk meneruskan pekerjaan sesuai dengan permintaan staf keuangan tersebut.

7. Apakah anda akan menerima instruksi atasan anda dan mengeluarkan pimpinan fakultas dari proses konfirmasi seperti yang diminta staf keuangan?

STM	TM	M	SM
1	2	3	4

8. Apakah anda akan bertindak melawan instruksi atasan anda dan menolak untuk menghilangkan pimpinan fakultas tersebut dari proses konfirmasi?

STM	TM	M	SM
1	2	3	4

Anda melakukan tugas audit pada sebuah fakultas dan mengidentifikasi adanya penyimpangan yang dilakukan oleh manajemen fakultas tersebut. Untuk meyakinkan temuan tersebut, maka anda melakukan verifikasi terhadap pejabat fakultas terkait. Dalam pertemuan verifikasi itu, penjelasan yang diberikan oleh pejabat fakultas dapat meyakinkan bahwa terjadinya penyimpangan merupakan kesengajaan.

9. Apakah anda akan melindungi reputasi fakultas tersebut untuk menjaga hubungan baik yang selama ini terjalin, dan memutuskan tidak akan menyampaikan adanya penyimpangan oleh manajemen?

STM	TM	M	SM
1	2	3	4

10. Apakah anda akan memutuskan untuk tetap menyampaikan adanya penyimpangan oleh manajemen?

STM	TM	M	SM
1	2	3	4

Petunjuk: Berilah tanda *checklist* () pada salah satu jawaban yang paling sesuai dengan tanggapan atau penilaian Anda. Bentuk tanggapan atau penilaian yang dapat dipilih adalah sebagai berikut:

STS= Sangat Tidak Setuju; TS= Tidak Setuju; S= Setuju; SS= Sangat Setuju

B. Profesionalisme

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1.	Saya adalah anggota dari perhimpunan auditor internal				
2.	Saya sering mengikuti seminar, konferensi dan pertemuan auditor internal				
3.	Saya sering melakukan diskusi atau bertukar pikiran dengan auditor dari organisasi lain				
4.	Saya sangat senang untuk bekerja dalam tim dengan rekan sesama profesi				
5.	Independensi adalah suatu yang wajib dimiliki auditor internal				
6.	Setiap auditor internal harus bebas dan objektif dalam memberikan opininya				
7.	Prestasi auditor internal sebaiknya dinilai oleh rekan seprofesi daripada supervisor yang buka auditor internal				
8.	Standar profesi perilaku auditor internal tidak dapat diterapkan dengan sama untuk semua organisasi				
9	Saya merasa puas melihat pengabdian rekan seprofesi terhadap profesi auditor internal				

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		STS	TS	S	SS
10.	Pemerintah, klien atau yang bukan anggota profesi tidak semestinya memberikan tekanan kepada auditor internal				
11.	Saya telah memenuhi standar dan kode etik auditor internal secara sukarela				
12.	Bukan masalah bagi saya untuk berkorban baik secara finansial maupun nonfinansial asal dapat melakukan yang terbaik untuk profesi auditor internal				
13.	Bukan masalah bagi saya untuk berusaha diatas batas normal demi kepentingan profesi auditor internal				
14.	Auditor internal wajib menggunakan keahlian dan ilmu yang dimilikinya untuk bekerja secara profesional				
15.	Peran auditor internal sangat penting bagi kehidupan masyarakat				
16.	Jika auditor internal terlibat dalam kegiatan ilegal maka akan merugikan masyarakat				
17.	Adanya auditor internal yang tidak independen mengakibatkan berkurangnya kepercayaan masyarakat pada profesi ini				
18.	Masyarakat masih belum banyak yang menyadari akan arti pentingnya pelayanan auditor internal bagi publik				

C. Konflik Peran

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1.	Saya diharuskan mengerjakan suatu tugas dengan cara yang berbeda-beda				
2.	Saya bekerja untuk dua atau lebih pemangku kepentingan yang memiliki tuntutan sangat berbeda				
3.	Saya menerima tugas yang berbeda dari dua atau lebih pemangku kepentingan				
4.	Terkadang saya bekerja di bawah tuntutan yang tidak sesuai dengan harapan saya				
5.	Saya pernah melanggar standar etika profesi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan				
6.	Saya berada dibawah tekanan untuk mengambil tanggung jawab yang lebih daripada kemampuan saya				
7.	Keinginan saya untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin terhalang oleh jumlah pekerjaan yang diberikan kepada saya.				
8.	Ketika saya mengerjakan suatu pekerjaan, maka pekerjaan lainnya akan terabaikan.				
9.	Saya menjalankan tugas sesuai dengan permintaan satu pimpinan namun tidak sesuai dengan permintaan pimpinan yang lain				

Lampiran 2

Tabel Data

Uji Coba Instrumen

A. Skor Variabel *Audit Judgment*

No.	<i>Audit Judgment</i>										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	28
2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	27
3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	36
4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	37
5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31
6	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	37
7	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	35
8	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	26
9	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	22
10	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	26
11	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	26
12	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
13	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	36
14	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	35
15	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	25
16	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	21
17	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	34
18	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	36
19	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	24
20	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	36
21	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	22
22	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	33
23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
24	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	31
25	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	38
26	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	35
27	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	35
28	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	33
29	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	35
30	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	28

B. Skor Variabel Profesionalisme

No.	Profesionalisme																	Total	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	53
2	2	2	3	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	52
3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	2	3	4	3	3	4	3	4	2	53
4	3	3	4	4	4	4	2	2	4	2	4	3	4	4	4	3	4	2	60
5	3	3	3	3	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	53
6	4	3	4	4	4	4	3	2	4	2	3	3	2	4	4	4	4	1	59
7	3	3	3	4	3	4	2	2	4	2	3	4	3	4	4	4	4	2	58
8	4	3	3	3	4	4	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	53
9	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	49
10	3	3	3	3	4	4	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	53
11	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	49
12	4	3	3	4	4	4	3	2	4	2	4	3	3	4	4	4	4	2	61
13	3	4	4	3	3	4	3	4	4	2	4	4	4	3	4	3	3	2	61
14	4	3	3	4	4	4	3	2	3	2	4	3	3	4	3	3	3	2	57
15	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	51
16	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	49
17	4	3	3	4	4	4	2	3	4	1	4	3	4	3	4	3	3	2	58
18	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	2	4	4	4	4	2	62
19	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	51
20	4	4	3	4	4	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	2	58
21	3	2	3	3	3	4	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	49
22	3	3	3	4	4	3	3	2	3	2	3	2	3	4	3	3	3	2	53
23	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	51
24	2	2	3	3	4	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	2	53
25	4	3	3	4	4	4	3	2	3	2	3	3	3	4	4	4	4	2	59
26	4	4	3	4	3	3	2	3	3	2	3	4	2	3	4	3	4	2	56
27	2	2	3	3	4	4	2	2	3	2	3	3	3	4	3	4	4	2	53
28	3	3	3	3	4	4	2	2	3	2	3	3	3	4	4	4	4	1	55
29	3	3	3	4	4	4	2	2	3	2	3	3	3	3	4	4	4	2	56
30	3	3	3	3	4	4	1	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	2	52

C. Skor Variabel Konflik Peran

No.	Konflik Peran									Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	2	3	3	3	2	3	3	2	3	24
2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	21
3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	20
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
5	3	3	3	2	2	2	2	2	3	22
6	2	2	1	1	1	1	2	1	1	12
7	2	1	2	2	1	2	2	1	1	14
8	4	3	3	3	2	2	2	2	2	23
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
10	2	3	3	3	2	2	3	2	2	22
11	3	3	3	3	2	3	3	2	2	24
12	2	2	2	2	1	1	2	1	1	14
13	2	2	2	2	3	3	3	2	2	21
14	3	2	3	3	3	2	3	2	2	23
15	2	3	3	3	2	3	3	2	3	24
16	4	3	4	3	4	2	3	2	4	29
17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
18	1	1	1	2	2	2	1	2	1	13
19	3	4	4	3	2	2	2	3	4	27
20	2	2	2	3	1	1	2	1	2	16
21	3	3	3	2	1	2	3	2	2	21
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
23	4	3	3	3	2	2	1	2	2	22
24	2	3	3	3	2	2	3	2	2	22
25	3	3	3	2	4	2	3	2	2	24
26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
27	2	3	3	2	2	2	3	3	2	22
28	3	3	3	2	2	2	2	2	2	21
29	2	3	3	2	1	2	2	2	2	19
30	3	3	4	3	3	3	3	4	3	29

Lampiran 3

Uji Validitas dan Reliabilitas

A. Variabel Audit Judgment

Correlations

		aj1	aj2	aj3	aj4	aj5	aj6	aj7	aj8	aj9	aj10	total
aj1	Pearson Correlation	1	.662**	.585**	.525**	.458**	.572**	.426**	.443**	.571**	.564**	.741**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.002	.000	.004	.002	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
aj2	Pearson Correlation	.662**	1	.480**	.620**	.583**	.661**	.502**	.432**	.527**	.554**	.764**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
aj3	Pearson Correlation	.585**	.480**	1	.598**	.625**	.655**	.518**	.487**	.592**	.528**	.771**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001		.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
aj4	Pearson Correlation	.525**	.620**	.598**	1	.537**	.563**	.493**	.499**	.618**	.611**	.771**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000		.000	.000	.001	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
aj5	Pearson Correlation	.458**	.583**	.625**	.537**	1	.618**	.623**	.685**	.564**	.662**	.811**
	Sig. (2-tailed)		.002	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
aj6	Pearson Correlation	.572**	.661**	.655**	.563**	.618**	1	.564**	.536**	.592**	.513**	.796**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
aj7	Pearson Correlation	.426**	.502**	.518**	.493**	.623**	.564**	1	.693**	.545**	.622**	.768**
	Sig. (2-tailed)		.004	.000	.000	.001	.000	.000		.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
aj8	Pearson Correlation	.443**	.432**	.487**	.499**	.685**	.536**	.693**	1	.558**	.560**	.756**
	Sig. (2-tailed)		.002	.003	.001	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
aj9	Pearson Correlation	.571**	.527**	.592**	.618**	.564**	.592**	.545**	.558**	1	.842**	.823**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
aj10	Pearson Correlation	.564**	.554**	.528**	.611**	.662**	.513**	.622**	.560**	.842**	1	.829**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
total	Pearson Correlation	.741**	.764**	.771**	.771**	.811**	.796**	.768**	.756**	.823**	.829**	1
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

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

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	45	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.930	.930	10

B. Variabel Profesionalisme

Correlations

p15	Pearson Correlation	.375*	.372*	.227	.444*	.144	.289	.279	.088	.612**	-.029	.365*	.527**	.152	.367*	1	.270	.659***	-.327	.761**
	Sig. (2-tailed)	.041	.043	.227	.014	.447	.122	.136	.642	.000	.880	.047	.003	.424	.046		.149	.000	.077	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
p16	Pearson Correlation	-.037	-.024	.034	.147	.383*	.255	.041	-.020	.090	.102	-.162	.117	-.201	.450*	.270	1	.583**	-.290	.377*
	Sig. (2-tailed)	.847	.902	.860	.437	.037	.173	.829	.918	.635	.592	.394	.540	.286	.013	.149		.001	.121	.040
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
p17	Pearson Correlation	.144	.114	.025	.384*	.333	.190	.126	-.069	.235	.100	-.030	.391*	-.087	.591**	.659**	.583**	1	-.306	.586**
	Sig. (2-tailed)	.447	.549	.896	.036	.072	.314	.506	.716	.210	.600	.875	.033	.646	.001	.000	.001		.101	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
p18	Pearson Correlation	-.123	-.035	-.323	-.055	-.189	-.189	-.091	.188	-.200	.057	.120	.000	.199	-.351	-.327	-.290	-.306	1	-.168
	Sig. (2-tailed)	.518	.855	.082	.775	.317	.317	.632	.319	.288	.767	.529	1.000	.293	.057	.077	.121	.101		.374
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.523**	.474**	.430*	.567**	.397*	.470**	.544**	.191	.639**	.133	.560**	.401*	.252	.623**	.761**	.377*	.586**	-.168	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.008	.018	.001	.030	.009	.002	.312	.000	.482	.001	.028	.180	.000	.000	.040	.001	.374	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	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).

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.747	.745	18

Uji Reliabilitas pada Pernyataan yang Valid

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.807	.815	14

C. Variabel Konflik Peran

Correlations

		kp1	kp2	kp3	kp4	kp5	kp6	kp7	kp8	kp9	total
kp1	Pearson Correlation	1	.535**	.530**	.284	.355*	.108	.042	.194	.406**	.553**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.059	.017	.482	.786	.203	.006	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
kp2	Pearson Correlation	.535**	1	.746**	.447**	.295*	.366*	.440**	.487**	.595**	.768**
	Sig. (2-tailed)		.000		.000	.002	.049	.013	.002	.001	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
kp3	Pearson Correlation	.530**	.746**	1	.594**	.409**	.371*	.424**	.597**	.716**	.847**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000		.000	.005	.012	.004	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
kp4	Pearson Correlation	.284	.447**	.594**	1	.342*	.428**	.397**	.375*	.580**	.682**
	Sig. (2-tailed)		.059	.002	.000		.022	.003	.007	.011	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
kp5	Pearson Correlation	.355*	.295*	.409**	.342*	1	.394**	.460**	.401**	.418**	.649**
	Sig. (2-tailed)		.017	.049	.005	.022		.007	.001	.006	.004
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
kp6	Pearson Correlation	.108	.366*	.371*	.428**	.394**	1	.651**	.664**	.450**	.680**
	Sig. (2-tailed)		.482	.013	.012	.003	.007		.000	.000	.002
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
kp7	Pearson Correlation	.042	.440**	.424**	.397**	.460**	.651**	1	.452**	.363*	.652**
	Sig. (2-tailed)		.786	.002	.004	.007	.001	.000		.002	.014
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
kp8	Pearson Correlation	.194	.487**	.597**	.375*	.401**	.664**	.452**	1	.593**	.745**
	Sig. (2-tailed)		.203	.001	.000	.011	.006	.000	.002		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
kp9	Pearson Correlation	.406**	.595**	.716**	.580**	.418**	.450**	.363*	.593**	1	.810**
	Sig. (2-tailed)		.006	.000	.000	.000	.004	.002	.014	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
total	Pearson Correlation	.553**	.768**	.847**	.682**	.649**	.680**	.652**	.745**	.810**	1
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

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

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

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	45	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.875	.877	9

Lampiran 4

Data Penelitian

A. Audit Judgment

No.	<i>Audit Judgment</i>										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	28
2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	27
3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	36
4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	37
5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31
6	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	37
7	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	35
8	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	26
9	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	22
10	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	26
11	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	26
12	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
13	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	36
14	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	35
15	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	25
16	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	21
17	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	34
18	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	36
19	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	24
20	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	36
21	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	22
22	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	33
23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
24	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	31
25	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	38
26	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	35
27	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	35
28	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	33
29	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	35
30	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	28

No.	<i>Audit Judgment</i>										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
31	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	35
32	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	32
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
34	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	32
35	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	27
36	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
37	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	21
38	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	35
39	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	33
40	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
41	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	37
42	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	36
43	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	35
44	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	36
45	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	20

B. Profesionalisme

No.	Profesionalisme														Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
1	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	43
2	2	2	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	42
3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	4	44
4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	51
5	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	44
6	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	52
7	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	50
8	4	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	44
9	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	40
10	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	45
11	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	40
12	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	52
13	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	49
14	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	48
15	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	42
16	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	40
17	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	49
18	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	50
19	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	41
20	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	49
21	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	40
22	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	44
23	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	41

No.	Profesionalisme														Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
24	2	2	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4	43
25	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	50
26	4	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	47
27	2	2	3	3	4	4	2	3	3	3	4	3	4	4	44
28	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	47
29	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	47
30	3	3	3	3	4	4	1	3	3	3	3	3	4	3	43
31	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	46
32	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	45
33	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	46
34	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	45
35	2	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	42
36	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	50
37	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	39
38	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	45
39	2	3	3	4	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	42
40	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	41
41	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	52
42	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	47
43	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	43
44	3	4	4	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	48
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	41

C. Konflik Peran

No.	Konflik Peran									Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	2	3	3	3	2	3	3	2	3	24
2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	21
3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	20
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
5	3	3	3	2	2	2	2	2	3	22
6	2	2	1	1	1	1	2	1	1	12
7	2	1	2	2	1	2	2	1	1	14
8	4	3	3	3	2	2	2	2	2	23
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
10	2	3	3	3	2	2	3	2	2	22
11	3	3	3	3	2	3	3	2	2	24
12	2	2	2	2	1	1	2	1	1	14
13	2	2	2	2	3	3	3	2	2	21
14	3	2	3	3	3	2	3	2	2	23
15	2	3	3	3	2	3	3	2	3	24
16	4	3	4	3	4	2	3	2	4	29
17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
18	1	1	1	2	2	2	1	2	1	13
19	3	4	4	3	2	2	2	3	4	27
20	2	2	2	3	1	1	2	1	2	16
21	3	3	3	2	1	2	3	2	2	21
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
23	4	3	3	3	2	2	1	2	2	22
24	2	3	3	3	2	2	3	2	2	22
25	3	3	3	2	4	2	3	2	2	24
26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
27	2	3	3	2	2	2	3	3	2	22
28	3	3	3	2	2	2	2	2	2	21
29	2	3	3	2	1	2	2	2	2	19
30	3	3	4	3	3	3	4	3	2	29

No.	Konflik Peran									Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
31	3	3	4	3	2	2	2	3	4	26
32	3	2	3	2	2	2	2	2	2	20
33	1	2	3	3	2	2	3	2	2	20
34	3	3	3	3	2	2	2	2	2	22
35	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
36	3	2	2	2	1	1	1	1	1	14
37	3	3	3	3	2	4	4	4	3	29
38	3	2	2	3	2	2	2	1	3	20
39	2	3	3	3	2	3	3	2	2	23
40	3	3	3	3	4	2	3	2	2	25
41	2	2	2	2	2	2	2	2	1	17
42	2	2	3	2	2	2	2	2	2	19
43	2	2	3	3	2	2	2	3	3	22
44	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
45	2	2	3	3	2	2	2	2	2	20

Lampiran 5

Perhitungan Distribusi

Frekuensi

dan

Distribusi Kecenderungan

Variabel

A. Deskripsi Data

Statistics

		<i>Audit Judgment</i>	Profesionalisme	Konflik Peran
N	Valid	45	45	45
	Missing	0	0	0
Mean		31.33	45.18	21.11
Median		33.00	45.00	21.00
Mode		35	44	22
Std. Deviation		5.560	3.762	4.228
Variance		30.909	14.149	17.874
Range		19	13	17
Minimum		20	39	12
Maximum		39	52	29
Sum		1410	2033	950

Audit Judgment

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20	2	4.4	4.4	4.4
	21	2	4.4	4.4	8.9
	22	2	4.4	4.4	13.3
	24	1	2.2	2.2	15.6
	25	1	2.2	2.2	17.8
	26	2	4.4	4.4	22.2
	27	2	4.4	4.4	26.7
	28	2	4.4	4.4	31.1
	29	1	2.2	2.2	33.3
	31	3	6.7	6.7	40.0
	32	3	6.7	6.7	46.7
	33	3	6.7	6.7	53.3
	34	1	2.2	2.2	55.6
	35	8	17.8	17.8	73.3
	36	6	13.3	13.3	86.7
	37	3	6.7	6.7	93.3
	38	2	4.4	4.4	97.8
	39	1	2.2	2.2	100.0
Total	45	100.0		100.0	

Profesionalisme

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
39	1	2.2	2.2	2.2
40	4	8.9	8.9	11.1
41	4	8.9	8.9	20.0
42	4	8.9	8.9	28.9
43	4	8.9	8.9	37.8
44	5	11.1	11.1	48.9
45	4	8.9	8.9	57.8
46	2	4.4	4.4	62.2
47	4	8.9	8.9	71.1
48	2	4.4	4.4	75.6
49	3	6.7	6.7	82.2
50	4	8.9	8.9	91.1
51	1	2.2	2.2	93.3
52	3	6.7	6.7	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Konflik Peran

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
12	1	2.2	2.2	2.2
13	1	2.2	2.2	4.4
14	3	6.7	6.7	11.1
16	1	2.2	2.2	13.3
17	1	2.2	2.2	15.6
18	5	11.1	11.1	26.7
19	2	4.4	4.4	31.1
20	5	11.1	11.1	42.2
21	4	8.9	8.9	51.1
22	7	15.6	15.6	66.7
23	3	6.7	6.7	73.3
24	4	8.9	8.9	82.2
25	1	2.2	2.2	84.4
26	1	2.2	2.2	86.7
27	3	6.7	6.7	93.3
29	3	6.7	6.7	100.0
Total	45	100.0	100.0	

B. Distribusi Data

Menentukan jumlah kelas interval

$$\begin{aligned}
 K &= 1 + 3,3 \log n \\
 &= 1 + 3,3 \log 45 \\
 &= 1 + 3,3 (1,6532) \\
 &= 1 + 5,4556 \\
 &= 6,4556 \text{ (dibulatkan menjadi 7)}
 \end{aligned}$$

1. Klasifikasi variabel *Audit Judgment*

a. Menentukan rentang data

$$\begin{aligned}
 \text{Rentang data} &= (\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum}) \\
 &= (39 - 20) \\
 &= 19
 \end{aligned}$$

b. Menghitung panjang kelas

$$\begin{aligned}
 \text{Panjang kelas} &= \text{rentang data} / \text{jumlah kelas} \\
 &= 19 / 7 \\
 &= 2,71 \text{ (dibulatkan menjadi 3)}
 \end{aligned}$$

c. Menghitung distribusi kecenderungan variabel

$$\begin{aligned}
 \text{Mean ideal (Mi)} &= 1/2 (\text{X max} + \text{X min}) \\
 &= 1/2 (40 + 10) \\
 &= 25
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Standar deviasi ideal} &= 1/6 (\text{X max} - \text{X min}) \\
 &= 1/6 (40 - 10) \\
 &= 5
 \end{aligned}$$

Penentuan kategori:

- 1) Sangat tinggi $= Mi + 1,5Si < X \quad Mi + 3Si$
 $= 25 + 1,5 (5) < X \quad 25 + 3(5)$
 $= 32,5 < X \quad 40$
- 2) Tinggi $= Mi + 0,5Si < X \quad Mi + 1,5 Si$
 $= 25 + 0,5 (5) < X \quad 25 + 1,5 (5)$
 $= 27,5 < X \quad 32,5$
- 3) Sedang $= Mi - 0,5Si < X \quad Mi + 0,5 Si$
 $= 25 - 0,5 (5) < X \quad 25 + 0,5 (5)$
 $= 22,5 < X \quad 27,5$
- 4) Rendah $= Mi - 1,5Si < X \quad Mi - 0,5 Si$
 $= 25 - 1,5 (5) < X \quad 25 - 0,5 (5)$
 $= 17,5 < X \quad 22,5$
- 5) Sangat rendah $= Mi - 3Si < X \quad Mi - 1,5 Si$
 $= 25 - 3 (5) < X \quad 25 - 1,5 (5)$
 $= 10 < X \quad 17,5$

2. Klasifikasi variabel Profesionalisme

a. Menentukan rentang data

$$\begin{aligned} \text{Rentang data} &= (\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum}) \\ &= (52 - 39) \\ &= 13 \end{aligned}$$

b. Menghitung panjang kelas

$$\text{Panjang kelas} = \text{rentang data} / \text{jumlah kelas}$$

$$= 13 / 7$$

$$= 1,857 \text{ (dibulatkan menjadi 2)}$$

c. Menghitung distribusi kecenderungan variabel

$$\text{Mean ideal (Mi)} = 1/2 (\text{X max} + \text{X min})$$

$$= 1/2 (56 + 14)$$

$$= 35$$

$$\text{Standar deviasi ideal} = 1/6 (\text{X max} - \text{X min})$$

$$= 1/6 (56 - 14)$$

$$= 7$$

Penentuan kategori:

$$1) \text{ Sangat tinggi} = Mi + 1,5Si < X \quad Mi + 3Si$$

$$= 35 + 1,5 (7) < X \quad 35 + 3(7)$$

$$= 45,5 < X \quad 56$$

$$2) \text{ Tinggi} = Mi + 0,5Si < X \quad Mi + 1,5 Si$$

$$= 35 + 0,5 (7) < X \quad 35 + 1,5 (7)$$

$$= 38,5 < X \quad 45,5$$

$$3) \text{ Sedang} = Mi - 0,5Si < X \quad Mi + 0,5 Si$$

$$= 35 - 0,5 (7) < X \quad 35 + 0,5 (7)$$

$$= 31,5 < X \quad 38,5$$

$$4) \text{ Rendah} = Mi - 1,5Si < X \quad Mi - 0,5 Si$$

$$= 35 - 1,5 (7) < X \quad 35 - 0,5 (7)$$

5) Sangat rendah $= Mi - 3Si < X \quad Mi - 1,5 Si$

$$= 35 - 3 (7) < X \quad 35 - 1,5 (7)$$

$$\equiv 14 < X \quad 24,5$$

3. Klasifikasi variabel Konflik Peran

a. Menentukan rentang data

$$\begin{aligned}\text{Rentang data} &= (\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum}) \\ &= (29 - 12) \\ &\equiv 17\end{aligned}$$

b. Menghitung panjang kelas

$$\begin{aligned} \text{Panjang kelas} &= \text{rentang data} / \text{jumlah kelas} \\ &= 17 / 7 \\ &\equiv 2,42 \text{ (dibulatkan menjadi } 2) \end{aligned}$$

c. Menghitung distribusi kecenderungan variabel

$$\begin{aligned} \text{Mean ideal (Mi)} &= 1/2 (\text{X max} + \text{X min}) \\ &= 1/2 (36 + 9) \\ &\equiv 22.5 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Standar deviasi ideal} &= 1/6 (X_{\max} - X_{\min}) \\
 &= 1/6 (36 - 9) \\
 &= 7,5
 \end{aligned}$$

Penentuan kategori:

- 1) Sangat tinggi $= Mi + 1,5Si < X - Mi + 3Si$
 $= 22,5 + 1,5 (7,5) < X - 22,5 + 3(7,5)$
 $= 33,75 < X - 36$
- 2) Tinggi $= Mi + 0,5Si < X - Mi + 1,5 Si$
 $= 22,5 + 0,5 (7,5) < X - 22,5 + 1,5 (7,5)$
 $= 26,25 < X - 33,75$
- 3) Sedang $= Mi - 0,5Si < X - Mi + 0,5 Si$
 $= 22,5 - 0,5 (7,5) < X - 22,5 + 0,5 (7,5)$
 $= 18,75 < X - 26,25$
- 4) Rendah $= Mi - 1,5Si < X - Mi - 0,5 Si$
 $= 22,5 - 1,5 (7,5) < X - 22,5 - 0,5 (7,5)$
 $= 11,25 < X - 18,75$
- 5) Sangat rendah $= Mi - 3Si < X - Mi - 1,5 Si$
 $= 22,5 - 3 (7,5) < X - 22,5 - 1,5 (7,5)$
 $= 0 < X - 11,25$

Lampiran 6

Uji Asumsi Klasik

A. Uji Linearitas

1. Profesionalisme

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
audit	Between Groups	(Combined)	768.861	13	59.143	1.168	.346
judgment		Linearity	199.722	1	199.722	3.943	.056
*							
profesionalisme		Deviation from Linearity	569.139	12	47.428	.936	.525
	Within Groups		1570.117	31	50.649		
	Total		2338.978	44			

2. Konflik Peran

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
audit	Between Groups	(Combined)	359.933	15	23.996	.352	.982
judgment *		Linearity	28.652	1	28.652	.420	.522
konflik peran		Deviation from Linearity	331.280	14	23.663	.347	.980
	Within Groups		1979.045	29	68.243		
	Total		2338.978	44			

B. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	profesionalisme	.987	1.013
	konflik peran	.987	1.013

a. Dependent Variable: audit judgment

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	profesionalisme	konflik peran
1	1	2.971	1.000	.00	.00	.00
	2	.025	10.842	.04	.05	.98
	3	.003	29.834	.96	.95	.01

a. Dependent Variable: audit judgment

C. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-7.805	14.498		-.538	.593
Ln_profesioanilsme	2.278	3.795	.093	.600	.552
Ln_konflik peran	.465	1.480	.049	.314	.755

a. Dependent Variable: Ln_U2(audit judgment)

Lampiran 7

Uji Hipotesis

A. Regresi Linear Sederhana

Profesionalisme terhadap *Audit Judgment*

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.833 ^a	.694	.687	3.138

a. Predictors: (Constant), profesionalisme

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	959.435	1	959.435	97.447	.000 ^a
Residual	423.365	43	9.846		
Total	1382.800	44			

a. Predictors: (Constant), profesionalisme

b. Dependent Variable: audit judgment

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	-24.817	5.701		-4.353	.000
profesionalisme	1.241	.126	.833	9.872	.000

a. Dependent Variable: audit judgment

B. Uji Nilai Selisih Mutlak

Profesionalisme terhadap *Audit Judgment* dengan Menggunakan Konflik Peran sebagai Variabel Moderasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.853 ^a	.728	.708	3.031

a. Predictors: (Constant), interaksi, p, kp

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1006.163	3	335.388	36.510	.000 ^a
Residual	376.637	41	9.186		
Total	1382.800	44			

a. Predictors: (Constant), interaksi, p, kp

b. Dependent Variable: aj

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	-23.820	5.758		-4.137	.000
p	1.244	.122		.835	.10173 .000
kp	.022	.111		.016	.195 .847
interaksi	-1.426	.637		-.186	-2.239 .031

a. Dependent Variable: aj

Lampiran 8

Surat Keterangan

Jumlah Auditor

**DAFTAR PENGELOLA SATUAN PEMERIKSA INTERN (SPI)
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**

Berikut adalah daftar nama pengelola SPI UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta:

No.	Nama	Jabatan
1	Dr. Misnen Ardiansyah, SE.,M.Si., Ak., CA	Ketua SPI
2	M. Arsyadi Ridha, SE., M.Sc., Ak., CA	Sekretaris
3	Nanang Asfufi, SE., Ak	Anggota
4	Anitasari, SE.I	Anggota

Yogyakarta, 30 Mei 2014

Ketua Satuan Pemeriksa Intern



Dr. Misnen Ardiansyah, S.E.,M.Si., Ak., CA
NIP. 19710929 200003 1 001

Nama Auditor di SPI Universitas Negeri Yogyakarta

A. Auditor Tetap di SPI :

1. Drs. Ngadirin Setiawan, SE.MS (Ketua SPI)
2. Ema Rachmawati, SE (Sekretaris SPI)
3. Sri Sumardiningsih, M.Si (Koord Bidang SDM)
4. Sigit Yatmono, MT (Koord Bidang Aset)
5. Ambarwati, S.Pd, SE (Administrasi)
6. Dwi Nur Akhyati, SE.SS, Akt
7. Philip Murti Bahari, A.Md

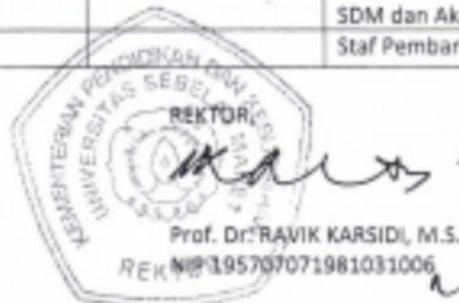
B. Auditor untuk Tim Ad Hock di SPI :

1. Drs. Ngadirin Setiawan, SE.MS;
2. Ema Rachmawati, SE;
3. Dra. Sri Sumardiningsih, M.Si;
4. Sigit Yatmono, MT;
5. Ambarwati, S.Pd, SE;
6. Resciana Putri Hutami, SE;
7. Phillip Murti Bahari, A.Md;
8. Ismani, M.Pd, MM;
9. Dyah Setyorini, M.Si, Akt;
10. Ilmawan Mustaqim;
11. Diana Rachmawati, M.Si;
12. Andian Ari Istiningrum, M.Com;
13. Endro Murti Sagoro, M.Sc;
14. Mahendra Adhi Nugroho, M.Sc;
15. Adeng Mustikaningsih, M.Si;
16. Dr. Ratna Candra Sari;
17. Amanita Novi Y, SE.M.Si.

Campiran II : Keputusan Rektor Universitas Sebelas Maret
 Nomor : 978/UN27/KP/2013
 Tanggal : 31 Desember 2013

**DAFTAR PERSONIL YANG DIANGKAT SEBAGAI TIM SATUAN PENGENDALIAN INTERNAL (SPI)
 UNIVERSITAS SEBELAS MARET**

No	Nama/NIP	Pangkat/ Golongan	Unit Kerja	Diangkat dan Ditugaskan dalam Jabatan
1	2	3	4	5
1	Prof. Muh. Nizam, S.T., M.T., Ph.D, IPM 19700720 199903 1 001	Penata Tk I / III/d	Fakultas Teknik	Ketua
2	Anas Wibawa, S.E., M.Si., Ak, CA 19730215 200012 1 001	Penata Muda / III/a	Fakultas Ekonomi	Sekretaris
3	Drs. Jaka Winarna, M.Si., Ak 19660919 199203 1 001	Pembina Tk I/ IV/b	Fakultas Ekonomi	Koordinator Audit Bidang Keuangan
4	Drs. Eko Arief Sudaryono, M.Si., Ak., BKP 19611231 198805 1 007	Pembina Utama Madya/ IV/c	Fakultas Ekonomi	Anggota Audit Bidang Keuangan
5	Sri Murni, S.E., M.Si., Ak., CIA, CA 19710830 199512 2 001	Pembina / IV/a	Fakultas Ekonomi	Anggota Audit Bidang Keuangan
6	Lulus Kurniasih, S.E., M.Si., Ak 19800531 200501 2 015	Penata Muda Tk I / III/b	Fakultas Ekonomi	Anggota Audit Bidang Keuangan
7	Jaryanto, S.Pd., S.E., M.Si 19760909 200501 1 001	Penata Muda Tk I / III/b	Fakultas KIP	Anggota Audit Bidang Keuangan
8	Wasis Sugandha, S.H., M.H., M.I.I 19650213 199902 1 001	Penata Tk I / III/d	Fakultas Hukum	Koordinator Audit Bidang Aset
9	Ida Nugroho Saputro, S.T., M.Eng 19770902 200501 1 001	Penata Muda Tk I / III/b	Fakultas KIP	Anggota Audit Bidang Aset
10	Dr. Wahyudi Sutopo, S.T., M.Si 19770625 200312 1 001	Penata / III/c	Fakultas Teknik	Anggota Audit Bidang Aset
11	Dr. Agung Budiharjo, S.Si., M.Si 19680823 200003 1 001	Penata / III/c	Fakultas MIPA	Koordinator Audit Bidang SDM dan Akademik
12	Salman Alfarisy Totalia, S.Pd., M.Si 19830608 200604 1 002	Penata Muda Tk I / III/b	Fakultas KIP	Anggota Audit Bidang SDM dan Akademik
13	Wawan Meygantara P, A.Md			Staf Pembantu Pelaksana



Prof. Dr. RAVIK KARSIDI, M.S.
 NIP 195707071981031006

Lampiran 9

Surat Izin Penelitian



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS EKONOMI
 Alamat: Karangmalang Yogyakarta 55281
 Telp. (0274) 586168 Ext. 817 Fax. (0274) 554902
 Website : <http://www.fe.uny.ac.id> e-mail : fe@uny.ac.id

Nomor : 1001/UN34.18/LT/2014
 Lampiran : 1 Bendel Proposal
 Hal : Permohonan Ijin Penelitian

8 Mei 2014

Yth.

- | | |
|--|---|
| 1. Kepala Satuan Pengawas Internal
Universitas Negeri Yogyakarta
Jl. Colombo, Karangmalang, Yogyakarta | 4. Kepala Satuan Pengendalian Internal
Universitas Sebelas Maret
Jl. Ir. Sutami 36 A, Surakarta |
| 2. Kepala Kantor Audit Internal
Universitas Gajah Mada
Bulaksumur, Yogyakarta 55281 | |
| 3. Rektor Universitas Islam Negeri
C.q. Kepala Satuan Audit Internal
Universitas Islam Negeri
Jl. Marsda Adisucipto, Yogyakarta | |

Kami sampaikan dengan hormat permohonan ijin penelitian tugas akhir skripsi bagi mahasiswa :

Nama : Mirza Nugraha
 NIM : 10412144035
 Jurusan/Prodi : Pendidikan Akuntansi/Akuntansi
 Judul : Pengaruh Profesionalisme terhadap Audit Judgment Auditor Internal
 Perguruan Tinggi Negeri di Yogyakarta dan Surakarta dengan
 Menggunakan Konflik Peran sebagai Variabel Moderasi

Atas kerjasama dan ijinnya diucapkan terima kasih.

Dekan,

Dr. Sugiharsono, M.Si
 NIP. 19550328 198303 1 002

Tembusan :

- Sub. Bagian Pendidikan;
- Mahasiswa yang bersangkutan

Lampiran 10

Surat Keterangan

Penelitian

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa:

Nama : Mirza Nugraha
NIM : 10412144035
Prodi : Akuntansi
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Negeri Yogyakarta

Telah benar-benar melakukan penelitian di Satuan Pengendalian Internal (SPI) Universitas Sebelas Maret (UNS) dengan menyebarkan angket/kuesioner untuk penulisan tugas akhir skripsi dengan judul "**Pengaruh Profesionalisme terhadap Audit Judgment Auditor Internal Perguruan Tinggi Negeri di Yogyakarta dan Surakarta dengan Menggunakan Konflik Peran sebagai Variabel Moderasi**"

Demikian surat ini dibuat dan digunakan sebagaimana mestinya.

Surakarta, 30 Juni 2014

Ketua SPI UNS

Prof. Muhammad Nizam, S.T., M.T., Ph.D.

NIP. 19700720 199903 1 001

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa:

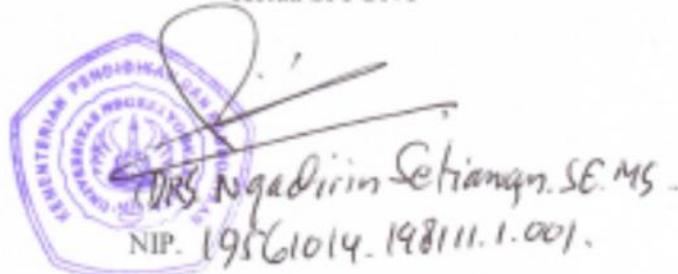
Nama : Mirza Nugraha
NIM : 10412144035
Prodi : Akuntansi
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Negeri Yogyakarta

Telah benar-benar melakukan penelitian di Satuan Pengawas Internal (SPI) Universitas Negeri Yogyakarta (UNY) dengan menyebarkan angket/kuesioner untuk penulisan tugas akhir skripsi dengan judul "**Pengaruh Profesionalisme terhadap Audit Judgment Auditor Internal Perguruan Tinggi Negeri di Yogyakarta dan Surakarta dengan Menggunakan Konflik Peran sebagai Variabel Moderasi**"

Demikian surat ini dibuat dan digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, Mei 2014

Ketua SPI UNY



SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa:

Nama : Mirza Nugraha
NIM : 10412144035
Prodi : Akuntansi
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Negeri Yogyakarta

Telah benar-benar melakukan penelitian di Kantor Audit Internal (KAI) Universitas Gadjah Mada (UGM) dengan menyebarluaskan angket/kuesioner untuk penulisan tugas akhir skripsi dengan judul "**Pengaruh Profesionalisme terhadap *Audit Judgment* Auditor Internal Perguruan Tinggi Negeri di Yogyakarta dan Surakarta dengan Menggunakan Konflik Peran sebagai Variabel Moderasi**"

Demikian surat ini dibuat dan digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, Mei 2014

Kepala KAI UGM



Dr. Supriyadi, M.Sc



**KEMENTERIAN AGAMA
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SATUAN PEMERIKSA INTERN**

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 512474, 589621 Fax : (0274) 586117 Yogyakarta 55281

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : UIN.02/L.15/PP.00.10/604/2014

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa:

Nama : Mirza Nugraha
 NIM : 10412144035
 Prodi : Akuntansi
 Fakultas : Ekonomi
 Universitas : Universitas Negeri Yogyakarta

Telah benar-benar melakukan penelitian di Satuan Pemeriksa Intern (SPI) Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta dengan menyebarluaskan angket/kuesioner untuk penulisan tugas akhir skripsi dengan judul **"Pengaruh Profesionalisme terhadap Audit Judgment Auditor Internal Perguruan Tinggi di Yogyakarta dan Surakarta dengan Menggunakan Konflik Peran sebagai Variabel Moderasi"**

Demikian surat keterangan ini dibuat dan disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 30 Mei 2014

Ketua Satuan Pemeriksa Intern



Dr. Misnun Ardiansyah, S.E.,M.Si., Ak., CA
 NIP. 19710929 200003 1 001