

PENGARUH PENERAPAN ETIKA PROFESIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA AUDITOR INTERNAL PADA INSPEKTORAT KOTA AMBON (SENSUS PADA KANTOR INSPEKTORAT KOTA AMBON)

Ali Amin Kalau

Fakultas Ekonomi Universitas Pattimura
Jl. Ir. M. Putuhena Kampus Poka Ambon

ABSTRACT

This research is aimed to identify, analyze, and obtain the empirical data in relation to the influence implementation of professional ethics and motivation to work on performance of government internal auditor's on inspectorate of Ambon city.

The independent variables in this research are implementation of professional ethics and motivation to work. And the dependent variable, on the other hand, in this research is the performance of government internal auditor's. Data of this research is a primary data obtained from questionnaires circulated to 32 auditors on local government in inspectorate of Ambon city.

Analysis model that used is multiple path analysis, these analysis based on valid questionnaires taken from 32 responden.

These result of this research represent that the implementation of professional ethics and motivation to work that have significant influence on performance of government internal auditor's on inspectorate of local government in inspectorate of Ambon city area simultaneously. In Partially, the implementation of professional ethics and motivation to work that have significant influence on performance of government internal auditor's on inspectorate of local inspectorate of Ambon city area; however; the implementation of professional ethics has the bigger influence on performance of local government in inspectorate of Ambon city.

Keywords : *Professional ethics, motivation, performance, internal auditor's.*

I. PENDAHULUAN

Peran dan fungsi Inspektorat (Propinsi, Kabupaten/Kota) secara umum diatur dalam pasal 4 Peraturan Menteri Dalam Negeri No 64 Tahun 2007. Dalam pasal tersebut dinyatakan bahwa dalam melaksanakan tugas pengawasan urusan pemerintahan, inspektorat propinsi, kabupaten/kota mempunyai fungsi sebagai berikut: pertama, perencanaan program pengawasan; kedua, perumusan kebijakan dan fasilitas pengawasan; dan ketiga, pemeriksaan, pengusutan, pengujian, dan penilaian tugas pengawasan.

Fungsi pemeriksaan pengusutan, pengujian, dan penilaian tugas pengawasan sendiri, dilakukan oleh Aparat Pengawasan intern pemerintah (APIP) dalam inspektorat daerah. Menurut Boynton (2005), fungsi auditor internal adalah melaksanakan fungsi pemeriksaan internal yang merupakan suatu fungsi penilaian yang independen dalam suatu organisasi untuk menguji dan mengevaluasi kegiatan organisasi yang dilakukan. Selain itu, auditor internal diharapkan pula dapat lebih memberikan sumbangan bagi perbaikan efisiensi dan efektivitas dalam rangka peningkatan kinerja organisasi. Dengan demikian auditor internal memegang peranan yang sangat penting dalam proses terciptanya kinerja pemerintahan yang akuntabilitas dan transparansi didalam pengelolaan keuangan di daerah. Mulgan (1997, dalam Mifti, Lestariyo dan kowanda, 2009:120) menyatakan dalam rangka meminimalkan dan

mengantisipasi timbulnya organisasi yang menyimpang dan tidak akuntabel, maka diperlukan sistem akuntabilitas publik yang baik.

Sebagai daerah yang baru saja dilanda konflik sosial, Kota Ambon kini mulai kembali berbenah diri dan kembali melakukan pembangunan di berbagai bidang. Tentunya, bergulirnya pembangunan ini mendapat apresiasi serius dari masyarakat yang sangat mengharapkan transparansi dari pemerintahan daerah di Maluku sendiri dalam melaporkan hasil pembangunannya selama ini. Untuk itulah akuntabilitas publik merupakan hal yang tak dapat ditawar lagi.

Kinerja instansi pemerintahan di Kota Ambon khususnya Inspektorat daerah akhir-akhir ini banyak menjadi sorotan publik, terutama setelah timbulnya iklim demokrasi, dan adanya tuntutan pelaksanaan pemerintahan yang transparan sebagai acuan *good governance* pasca konflik sosial. Masih terdapat beberapa hal yang menjadi permasalahan sentral mengapa aparat inspektorat daerah di Kota Ambon belum mampu mencapai kinerja dalam melaksanakan tugasnya mengawasi jalannya pemerintahan di Maluku. Berbagai permasalahan tersebut antara lain :

1. Kinerja aparatur belum optimal.
2. Penyelesaian tindak lanjut hasil temuan yang tidak sesuai rekomendasi.
3. Penyampaian LHKPN belum sesuai daftar nama pejabat.

4. Belum dilakukannya program dan wilayah bebas korupsi.
5. Sarana dan prasarana yang tidak representatif. (RPJM Kota Ambon 2010/2011)

Dalam menjalankan profesinya, pada dasarnya auditor APIP dituntut untuk menjaga standar perilaku etis mereka terhadap organisasi dimana mereka bekerja, profesi mereka, masyarakat, dan diri mereka sendiri. Di Indonesia standar etika profesi khususnya bagi auditor yang bekerja di lingkungan inspektorat pusat, propinsi kabupaten maupun kota (Auditor APIP) diatur dalam Peraturan MENPAN No.PER/04/M.PAN/03/2008 tentang Kode Etik Auditor APIP. Kode etik APIP ini memuat 4 (empat) hal penting yakni Integritas, obyektivitas, kerahasiaan dan kompetensi.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Bonner (1990), ditemukan bahwa kinerja seorang auditor dipengaruhi oleh kompetensi yang dilandasi spesifikasi pengetahuan yang dimilikinya. Oleh karena itu seorang auditor harus terus meningkatkan kompetensi melalui pelatihan dan kursus-kursus keterampilan agar kemampuan sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya menjadi lebih baik, sehingga mampu menjalankan setiap tugas yang diembankan kepada dirinya. Dalam kenyataannya kualitas SDM Auditor APIP di inspektorat kota Ambon masih belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini dikarenakan banyaknya auditor yang belum mendapatkan pelatihan, kursus-kursus dan keterampilan-keterampilan yang sesuai untuk memenuhi kriteria kompetensi profesional yang dimaksud. Keadaan ini dapat terjadi bukan saja oleh kurangnya rutinitas pelaksanaan diklat-diklat seperti diklat substansif dan diklat sertifikasi yang semestinya dilakukan oleh instansi inspektorat sendiri, namun juga disebabkan oleh kurangnya respon dari auditor sendiri sebagai tanggung jawab etika profesionalnya untuk mengikuti berbagai diklat, kursus-kursus keterampilan dan keahlian serta pengembangan pengetahuan dan pendidikan dalam meningkatkan kompetensi yang

mereka miliki. Akibatnya terdapat kesenjangan sumber daya manusia (SDM) dengan beban tugas yang harus dijalani oleh mereka sehingga tentu saja berdampak pada kurang optimalnya kinerja pengawasan sesuai yang diharapkan.

Sebagai contoh dari permasalahan ini adalah minimnya SDM Auditor internal pada inspektorat kota Ambon. Di kota ini, masalah kinerja aparatur belum optimal disebabkan karena sumber daya aparatur pengawas yang masih rendah. Hal ini dapat diketahui dari kenyataan bahwa masih terdapat 12 seksi pengawasan yang belum bersertifikasi, walaupun telah terdapat 22 auditor yang telah memiliki sertifikasi. Akibatnya adalah tidak dapat dimanfaatkannya 12 seksi pengawasan tersebut. Persoalan ini berdampak pada pelaksanaan tugas yang tidak optimal karena audit operasional yang dilakukan selama 1 (satu) tahun baru kepada 120 obrik (obyek pemeriksaan) dari 239 obrik yang menjadi target pemeriksaan, sehingga terdapat 79 obrik yang tidak mendapatkan pemeriksaan selama tahun 2010. (Data Inpektorat kota Ambon, 2010).

Auditor dikatakan profesional, bila dalam pemeriksaan menghasilkan audit yang memenuhi ketentuan yang telah ditetapkan oleh organisasi dan sesuai dengan kode etik atau standar profesi. Kode etik profesional diperlukan untuk mengatur perilaku profesional agar bertindak untuk kepentingan orang banyak (Lindblom dan Ruland, 1997).

Sebagai pegawai negeri sipil (PNS) yang bekerja pada inspektorat tersebut, Auditor internal biasanya dihadapi pada suatu problematika etika yang terkait dengan independensi dimana mereka dituntut harus melaporkan temuan-temuan yang ada kaitannya dengan pejabat negara dalam tugas audit yang mereka lakukan. Akibatnya kebanyakan hasil rekomendasi dan temuan mengalami perbedaan yang signifikan dan ini tentunya berdampak pada kinerja pemerintahan di kabupaten/kota itu sendiri. Berikut merupakan tabel selisih antara rekomendasi dan temuan oleh inspektorat kota Ambon.

Tabel 1. Selisih Rekomendasi Dengan Temuan (2010)

Instansi	Jumlah Rekomendas	Jumlah Temuan	Selisih
Inspektorat Kota	169	118	51
BPK	73	61	12
BPKP	28	25	3

Data : Inspektorat Kota Ambon Th. 2010

Penerapan etika profesi seperti integritas, obyektivitas, kerahasiaan dan kompetensi merupakan standar profesionalisme yang harus dipenuhi oleh

seorang auditor untuk dapat melakukan audit dengan baik. namun belum tentu auditor yang menerapkan etika profesi tersebut akan memiliki komitmen untuk

melakukan tugas auditnya dengan baik. Sebagaimana dikatakan oleh Goleman (2001) bahwa hanya dengan adanya motivasi kerja, maka seseorang akan mempunyai semangat juang yang tinggi untuk meraih tujuan dan memenuhi standar yang ada. Dengan kata lain, motivasi kerja akan mendorong seseorang termasuk auditor untuk berprestasi, berkomitmen terhadap kelompok serta memiliki inisiatif dan optimisme yang tinggi untuk meningkatkan kinerja kerjanya.

Mc Clelland dalam Mangkunegara (2005), mengatakan bahwa salah satu faktor motivasi adalah harapan, yang merupakan kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu, dimana seseorang karyawan dimotivasi untuk menjalankan upaya tingkat tinggi, bila karyawan menjalani upaya tersebut, akan menghantar ke suatu penilaian yang baik, suatu penilaian yang baik dan akan mendorong ganjaran-ganjaran organisasional seperti bonus, kenaikan gaji atau promosi. Kenaikan-kenaikan tersebut tentunya akan juga meningkatkan Kinerja mereka secara langsung.

Kinerja diartikan sebagai kesuksesan yang dicapai seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kesuksesan yang dimaksud tersebut ukurannya dapat disamakan pada semua orang, namun lebih merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku sesuai dengan pekerjaan yang ditekuninya (Marier dalam Wayan, 2000). Kinerja sebagai pola tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan sesuai dengan standar prestasi kualitatif maupun kuantitatif, yang telah ditetapkan oleh individu secara pribadi maupun oleh instansi/perusahaan tempat individu bekerja. Kinerja juga seringkali identik dengan kemampuan seorang auditor bahkan berhubungan dengan komitmen menjalankan etika suatu profesi (Larkin dan Seweikart, 1992).

Terpulang pada berbagai fenomena dari berbagai persoalan diatas, peneliti dapat mendeksripsikan bahwa etika profesi dan motivasi kerja menjadi faktor kunci terkait kurang optimalnya kinerja auditor APIP pada inspektorat kabupaten/kota di Kota Ambon. Penelitian tentang kinerja audit ini dilakukan oleh para peneliti beranjak dari bentuk pertanggungjawaban profesi kepada masyarakat. Damman (2003) menyatakan bahwa sebenarnya akuntan di dalam menjalankan aktivitas auditnya memiliki berbagai peretimbangan, karena dalam diri auditor mewakili banyak kepentingan yang melekat dalam proses audit (*built-in conflict of interest*). Selanjutnya Baker (1977), berpendapat bahwa profesi akuntan (auditor) telah dikarakteristikan sebagai profesi yang memiliki potensi terjadi konflik. Seringkali dalam pelaksanaan

aktivitas auditing, seorang auditor berada dalam konflik audit (Tsui, dan Gul, 1996).

Berdasarkan uraian diatas, peneliti mencoba untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul : Pengaruh Etika Profesi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor Internal Pada Inspektorat Kota Ambon.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Etika Profesi

Perilaku etika merupakan fondasi peradaban modern yang menggaris bawahi keberhasilan berfungsinya hampir semua aspek di masyarakat. Rasa terhadap etika mengarahkan individu untuk menilai lebih dari kepentingan diri sendiri dan untuk mengakui maupun menghormati kepentingan orang lain.

Pengertian *Ethics* atau Etika menurut Arens et. Al (2008) sebagai berikut :

“Ethics can be defined broadly as a set of moral principles or values. Each of us has such a set of values, although we may not have considered them explicitly. Philosophers, religious organizations and other group have defined in various ways ideal sets of moral principles or value.”

Sementara itu pengertian profesi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia/KBBI (Depdikbud, 1988), menjelaskan pengertian profesi adalah bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian (keterampilan, kejujuran, dan sebagainya) tertentu. Dari defenisi tersebut dapat disimpulkan bahwa persyaratan utama dari suatu profesi adalah tuntutan kepemilikan keahlian tertentu yang unik. Dengan demikian setiap orang yang mau bergabung dalam suatu profesi dituntut memiliki keahlian khusus yang tidak dimiliki oleh orang awam atau orang kebanyakan. Selain itu para anggota profesi karena ada kompensasi berupa pembayaran untuk melakukannya.

Dengan demikian etika profesi merupakan karakteristik suatu profesi yang membedakan suatu profesi dengan profesi lain, yang berfungsi untuk mengatur tingkah laku para anggotanya. Etika profesi berkaitan dengan independensi, disiplin pribadi dan integritas moral orang yang profesional.

Dalam tulisan mengenai *professional ethics* ini, Kell dan Boynton (2005), menyatakan bahwa :

“Professional ethics must extend beyond moral principles, they include standards of behavior for a professional person that are designed for both practical and idealistic purposes”.

Etika profesi didalamnya memiliki komitmen moral yang tinggi yang dituangkan dalam bentuk aturan khusus. Aturan ini merupakan aturan main dalam menjalankan atau mengembangkan profesi tersebut, yang biasa disebut sebagai Kode Etik. Kode

etik harus dipenuhi dan ditaati oleh setiap profesi yang memberikan jasa pelayanan kepada masyarakat dan merupakan alat kepercayaan bagi masyarakat luas.

Auditor APIP dalam pelaksanaan audit wajib mentaati kode etik yang berkaitan dengan statusnya sebagai pegawai negeri sebagaimana yang diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No. PER/04/M.PAN/03/2008. Adapun isi dari kode etik memuat 2 (dua) komponen, yaitu 1) Prinsip-prinsip perilaku auditor, dan 2) Aturan perilaku, yang menjelaskan 4 (empat) hal yang menjadi kode etik auditor APIP, yaitu: Integritas, Obyektivitas, Kerahasiaan, Kompetensi.

Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi adalah pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2003:92). Wexley dan Yuki (1997 dalam Sutrisno, 2009) menyatakan motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Sedangkan Armstrong (1994 dalam Triasningsih, 2007) mengatakan bahwa motivasi adalah sesuatu yang memulai gerakan, sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu.

Motivasi merupakan suatu konsep yang digunakan dalam menguraikan kekuatan-kekuatan yang bekerja terhadap atau di dalam diri individu untuk memulai dan mengarahkan perilaku, (Gibson et al, 1993). Motivasi merupakan suatu keinginan yang tumbuh dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak, (Mathis and Jackson, 2007).

Pengertian motivasi menurut Handoko (1992:9), yaitu suatu tenaga atau faktor yang terdapat di dalam diri manusia, yang menimbulkan, mengarahkan dan mengorganisasikan tingkah lakunya. Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itulah terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang-orang lain yang menghadapi situasi yang sama. Bahkan seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan dalam waktu yang berlainan pula (Siagian, 1995). Sementara itu, Rivai (2009) menyatakan motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Sementara itu pengertian motivasi kerja atau *work motivation* menurut Mc Cormick (1985:295) dalam

hubungannya dengan lingkungan kerja, dijelaskan sebagai berikut:

“Work Motivation is defined as conditions which influence the arousal, direction, and maintenance of behaviors relevant in work settings”

Pernyataan diatas diatas menjelaskan bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh dan membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Mc Clelland dalam Mangkunegara (2005) menyimpulkan terdapat tiga faktor utama yang menjadi dimensi dari motivasi kerja yaitu motif, harapan dan insentif yang berkaitan dan mempengaruhi pencapaian kinerja seseorang.

Pengertian Kinerja Auditor Internal.

Menurut Rivai (2009), kata kinerja adalah terjemahan dari kata *“Performance”*, yang berasal kata dari *“to perform”* dengan beberapa *“entries”*, yaitu 1) melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out, execute*); 2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (*to discharge of fulfill; as von*); 3) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete an undertaking*); dan 4) melakukan sesuatu yang diharapkan seseorang atau mesin (*to do what is expected of a person/machine*).

Pengertian *performance* atau kinerja menurut Gordon (1993:46), sebagai berikut:

“Performance is a function of employer’s ability, actance of the goals, level of the goals and the interaction of the goal with their ability.”

Penilaian kinerja auditor menurut Emby dan Etherington (1996 dalam Tarigan 2010), dilakukan berdasarkan tujuh dimensi, yang merupakan gambaran kualitas dan kuantitas kerja dari seorang auditor. Dimensi-dimensi tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut :

a. Technical Skills.

- 1) *Auditing and accounting knowledge end ability (familiarity with generally accepted accounting principles/GAAP and generally accepted auditing standards/GAAS and firm technical releases.*
- 2) *Ability to apply knowledhe to spesifik situations.*
- 3) *Working paper preparation.*

b. Audit Engagement Management.

Ability to plan and aminister audit program in effective, timely manner.

c. Client Service.

- 1) *Developing and presenting management letter recomendation to client management.*
- 2) *Promoting new or expanded services to existing clients.*
- 3) *Facilitating performances of the audit by obtaining respect and confidence of the client.*

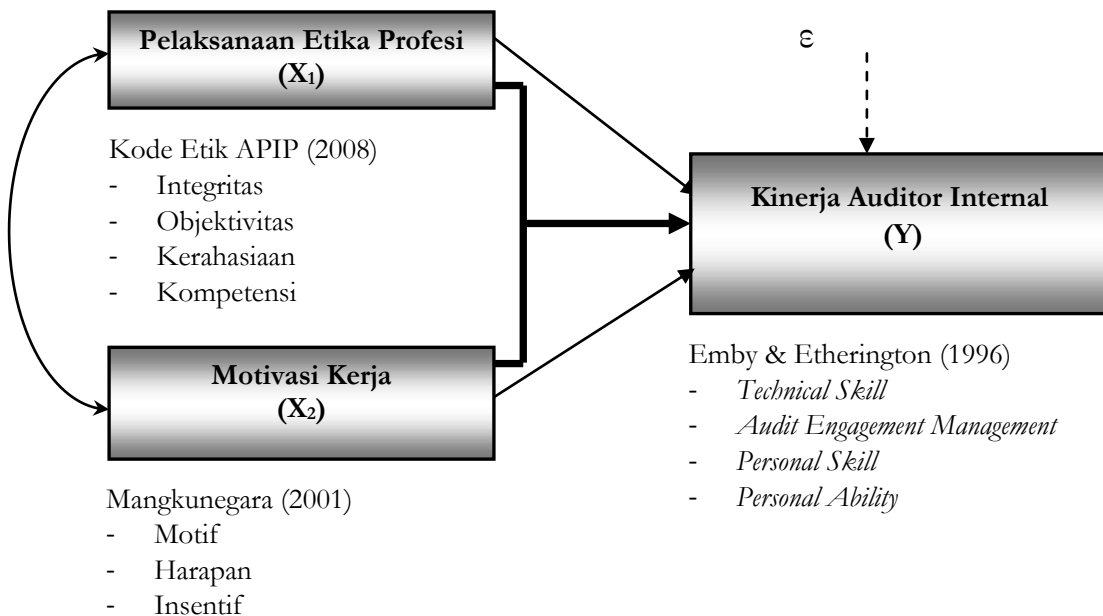
- d. *Practice Development.*
 - 1) *Developing new clients through involvement in professional and community organizations.*
 - 2) *Presentations to prospective clients.*
- e. *Staff Development.*
 - 1) *On the job training, supervisions and evaluation/ appraisal of staff.*
 - 2) *Estabilishing Leadership role.*
- f. *Personal Skills.*
 - 1) *Interpersonal relations (with clients, peers, subordinates, supervisors).*
 - 2) *Communicating with client and rest of audit team effectively.*
- g. *Professional Ability.*
 - 1) *Solving client problems.*
 - 2) *Willingness and ability to accept responsibility on job*
 - 3) *General business knowledge.*

- 4) *Professional judgment and common and common sense.*
- 5) *Ability to learn on the job and manage time.*

Penilaian kinerja seseorang harus dilakukan secara adil, tidak memihak dan harus menggambarkan kinerja yang aktual dan akurat. Karena itu untuk memastikannya, harus ada kepastian mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang yang optimal

Alur Kerangka Pemikiran dan Diagram Alur Penelitian

Adapun alur kerangka pemikiran pengaruh pelaksanaan etika profesi dan motivasi kerja terhadap kinerja auditor internal pada Inspektorat Kota Ambon (Auditor APIP) dapat di gambarkan dalam skema diagram alur penelitian sebagai berikut :



Gambar 1. Alur Kerangka Pemikiran

Keterangan :

- = Jalur pengaruh variabel independen (X1, X2) secara partial terhadap variabel dependen (Y).
- ↔ = Hubungan korelasi antara variabel independen
- (thick) = Jalur pengaruh variabel independen (X1 dan X2) secara simultan terhadap variabel dependen (Y).
- - - - - → = Jalur pengaruh variabel lainnya (error) terhadap variabel independen.

Hipotesis

Berdasarkan identifikasi masalah dan kerangka pemikiran, maka hipotesis yang diajukan adalah :

Hipotesis 1 : Pelaksanaan Etika profesi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja auditor internal pada inspektorat Kota Ambon.

Hipotesis 2 : Pelaksanaan Etika profesi dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja auditor internal pada inspektorat Kota Ambon.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, yakni data yang diperoleh dengan mengukur nilai satu atau lebih variabel dalam sampel (atau populasi) dengan memakai perhitungan statistik. Penelitian ini menggunakan data yang bersumber dari data primer dan sekunder. Data primer adalah sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber data tanpa melalui perantara. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner yang disebar kepada responden.

Definisi Operasionalisasi Variabel.

Sekaran (2006) menyatakan bahwa :

“ *A variabel is anything that can take on differing or varying values. The value differ at various times for the same object or person, or at the time for different object or persons.*”

Variabel adalah apapun yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai. Nilai bisa berbeda pada berbagai waktu untuk objek atau orang atau pada waktu yang sama untuk objek atau orang yang berbeda.

Variabel dalam penelitian ini terdiri atas dua 2 (dua) jenis yaitu *independent* variabel (variabel bebas) dan *dependent* variabel (variabel terikat). *Independent* variabel adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi perubahan atau timbulnya variabel terikat, Cooper dan Schindler (2008:61). *Independent* variabel pada penelitian ini bersifat mempengaruhi, meliputi; pelaksanaan etika profesi (X_1) dan motivasi kerja (X_2). *Dependent* variabel (variabel terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas, Cooper dan Schindler (2008:61). Variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas dalam penelitian ini adalah variabel kinerja auditor internal pemerintah (Y).

Pengujian Data

Uji Instrumen/Uji Kuesioner

Dalam suatu penelitian, kesahihan (*validity*) dan keandalan (*reliability*) suatu hasil penelitian sosial ditentukan oleh alat ukur (*instrument*) yang digunakan dan data yang diperoleh. Jika alat ukur yang digunakan

tersebut tidak sah dan tidak andal, maka hasilnya tidak menggambarkan keadaan objek penelitian yang sesungguhnya. Sehubungan dengan hal tersebut, maka kejujuran responden dalam menjawab pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner merupakan hal yang penting. Untuk itu diperlukan dua macam pengujian yaitu uji kesahihan (*test of validity*) dan uji keandalan (*test of reliability*).

Pengujian Hipotesis

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode sensus, dimana semua populasi menjadi responden penelitian. Hipotesis statistik yang diuji harus sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis pertama, dilakukan dengan pengujian hipotesis simultan yang diuji dengan uji F. Sementara pengujian hipotesis kedua, dan ketiga, adalah pengujian hipotesis parsial yang di uji dengan uji t.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen Penelitian.

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini untuk memperoleh data adalah kuesioner. Kuesioner penelitian diisi oleh 22 responden. Untuk mengetahui apakah alat ukur (instrumen) yang digunakan berupa butir item pernyataan kuesioner telah mengukur secara cermat dan tepat apa yang diukur pada penelitian ini, data penelitian terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan dalam analisis data. Instrumen penelitian dikatakan baik jika memenuhi ketiga persyaratan utama yaitu :1) valid atau sah; 2) reliabel atau handal; 3) praktis, Cooper dan Schindler (2006).

Hasil Pengujian Validitas.

Uji validitas alat ukur penelitian dilakukan menggunakan pendekatan statistika, yaitu melalui nilai koefisien korelasi skor butir pernyataan dengan skor total variabel. Ukuran yang digunakan untuk menyatakan pernyataan *valid* apabila nilai korelasi skor butir pernyataan dengan skor total variabelnya $\geq 0,30$. Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan korelasi *rank spearman* (rs), diperoleh hasil uji validitas variabel pelaksanaan etika profesi (X_1) sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kuesioner Pelaksanaan Etika Profesi (X_1)

Butir Pertanyaan	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
P1	0.643	0.30	Valid
P2	0.610	0.30	Valid
P3	0.551	0.30	Valid
P4	0.629	0.30	Valid
P5	0.471	0.30	Valid
P6	0.551	0.30	Valid
P7	0.303	0.30	Valid
P8	0.373	0.30	Valid
P9	0.643	0.30	Valid
P10	0.471	0.30	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Hasil perhitungan nilai korelasi item total skor variabel X_1 pada Tabel 2 di atas menunjukkan untuk seluruh butir pertanyaan atau pernyataan diperoleh nilai koefisien korelasi lebih besar dari nilai 0.30, sehingga hasil ini mengindikasikan semua pertanyaan

variabel pelaksanaan etika profesi (X_1) adalah valid dan dapat digunakan pada analisis selanjutnya.

Selanjutnya hasil uji validitas variabel motivasi kerja (X_2) disajikan pada tabel 4.10 sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi Kerja (X_2)

Butir Pertanyaan	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
P11	0.522	0.30	Valid
P12	0.703	0.30	Valid
P13	0.318	0.30	Valid
P14	0.389	0.30	Valid
P15	0.644	0.30	Valid
P16	0.672	0.30	Valid
P17	0.419	0.30	Valid
X18	0.492	0.30	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Tabel 3 di atas menunjukkan untuk seluruh butir pernyataan diperoleh nilai koefisien korelasi lebih besar dari nilai 0.30. Hasil ini mengindikasikan semua pertanyaan variabel X_2 valid dan dapat digunakan pada analisis selanjutnya.

Selanjutnya hasil uji validitas variabel kinerja auditor internal (Y) disajikan pada tabel 4, sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Auditor Internal (Y)

Butir Pertanyaan	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
P19	0.810	0.30	Valid
P20	0.752	0.30	Valid
P21	0.867	0.30	Valid
P22	0.812	0.30	Valid
P23	0.661	0.30	Valid
P24	0.809	0.30	Valid
P25	0.804	0.30	Valid

Butir Pertanyaan	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
P26	0.741	0.30	Valid
P27	0.791	0.30	Valid
P28	0.804	0.30	Valid
P29	0.812	0.30	Valid
P30	0.866	0.30	Valid
P31	0.867	0.30	Valid
P32	0.709	0.30	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Hasil perhitungan nilai korelasi item total skor variabel kinerja auditor internal (Y) seperti pada tabel 4 menunjukkan untuk seluruh butir pernyataan diperoleh nilai koefisien korelasi lebih besar dari nilai 0.30. Hasil ini mengindikasikan semua pertanyaan variabel Y valid dan dapat digunakan pada analisis selanjutnya.

Hasil Pengujian Reliabilitas

Setelah diperoleh butir item kuesioner yang valid, ukuran lain yang harus dipenuhi suatu alat ukur adalah memiliki tingkat keandalan atau reliabilitas yang baik (tinggi). Suatu alat ukur dikatakan

andal bila alat ukur tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak berbeda jauh). Pendekatan secara statistika yang dapat digunakan untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur adalah koefisien reliabilitas. Adapun ukuran yang disarankan sebagai dasar secara keseluruhan pernyataan dinyatakan andal (reliabel) adalah apabila koefisien reliabilitas lebih besar dari 0.70.

Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* diperoleh hasil uji reliabilitas untuk data penelitian yang digunakan sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Variabel Penelitian (X₁, X₂, Y)

Variabel	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
X ₁	0.725	0.70	Reliabel
X ₂	0.716	0.70	Reliabel
Y	0.773	0.70	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Dari tabel 5 diatas diperoleh kesimpulan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat keandalan yang baik ($r > 0.70$) sehingga dapat digunakan dalam melakukan analisis guna menjawab permasalahan penelitian.

Hasil Pengaruh Pelaksanaan Etika Profesi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor Internal Pada Inspektorat Kota Ambon.

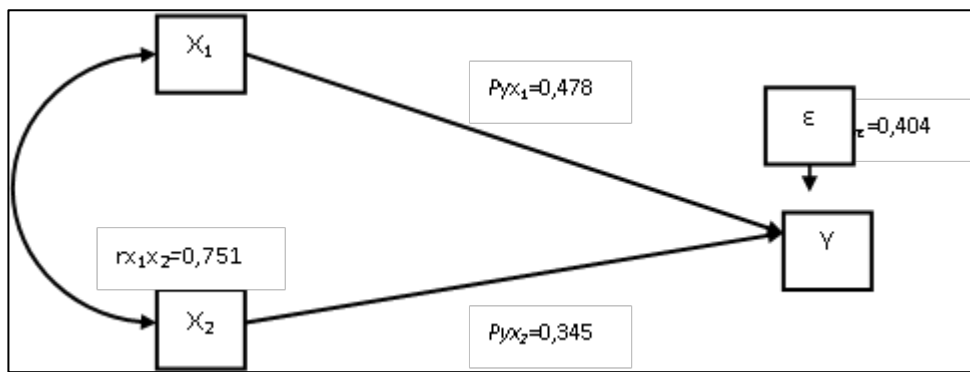
Untuk menjawab hipotesis penelitian mengenai pengaruh pelaksanaan etika profesi dan motivasi kerja terhadap kinerja auditor internal pada inspektorat Kota Ambon, digunakan analisis jalur. Data penelitian untuk variabel yang diteliti dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan skala ukur ordinal. Sehingga untuk memenuhi syarat data yang digunakan

dalam perhitungan analisis jalur sekurang-kurangnya mempunyai tingkat pengukuran interval. Data hasil tanggapan responden melalui kuesioner penelitian terlebih dahulu ditransformasikan menjadi skala ukur interval menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI). Hasil data interval dapat dilihat pada lampiran.

Perhitungan Koefisien Jalur.

Variabel pelaksanaan etika profesi dan motivasi kerja dalam penelitian ini adalah sebagai variabel penyebab (eksogenus variabel) dan variabel kinerja auditor internal adalah sebagai variabel akibat (endogenus variabel). Dari hasil penelitian diperoleh hasil perhitungan koefisien jalur seperti terlihat pada persamaan struktur jalur berikut :

$$Y = 0.478 X_1 + 0.345 X_2 + \varepsilon_1 \dots \dots (1)$$



Gambar 3. Hasil Koefisien Jalur X_1 dan X_2 Terhadap (Y) Pada Inspektorat Kota Ambon

Dari hasil penelitian diketahui koefisien jalur untuk pengaruh pelaksanaan etika profesi terhadap kinerja auditor internal (p_{YX_1}) bertanda positif dengan nilai sebesar 0,478 Koefisien jalur untuk pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja auditor internal (p_{YX_2}) bertanda positif dengan nilai sebesar 0,345.

Pengujian Hipotesis 1 : Pengaruh Pelaksanaan Etika Profesi (X_1) Secara Parsial Terhadap Kinerja Auditor Internal Pada Inspektorat Kota Ambon (Y).

Pengaruh pelaksanaan etika profesi secara parsial terhadap kinerja auditor internal pada inspektorat Kota Ambon ditunjukkan oleh koefisien jalur p_{YX_1} sebesar 0,478. Hasil perhitungan diperoleh t_{hitung} sebesar 3,131.

Hipotesis :

$H_0 : \rho_{YX_1} = 0$, Tidak terdapat pengaruh pelaksanaan etika profesi secara parsial terhadap kinerja auditor internal pada inspektorat Kota Ambon.

$H_1 : \rho_{YX_1} \neq 0$, Terdapat pengaruh pelaksanaan etika profesi secara parsial terhadap kinerja auditor internal pada inspektorat Kota Ambon.

Hasil uji empiris menyatakan penolakan terhadap H_0 atau dengan kata lain uji signifikan dan berarti hipotesis H_1 diterima. Keputusan ini diambil karena diperoleh $t_{hitung} = 3,133 > t_{tabel} = 2,021$ dan nilai signifikansi untuk X_1 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Dari hasil pengujian hipotesis parsial untuk variabel X_1 terhadap Y , dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari pelaksanaan etika profesi terhadap kinerja auditor internal pada inspektorat Kota Ambon.

Pengujian Hipotesis 2 : Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) Secara Parsial Terhadap Kinerja Auditor Internal Pada Inspektorat Kota Ambon (Y).

Pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja auditor internal pada inspektorat Kota Ambon

ditunjukkan oleh koefisien jalur p_{YX_2} sebesar 0,345. Hasil perhitungan diperoleh t_{hitung} sebesar 2,261.

Hipotesis :

$H_0 : \rho_{YX_2} = 0$, Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja auditor internal pada inspektorat Kota Ambon.

$H_1 : \rho_{YX_2} \neq 0$, Terdapat pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja auditor internal pada inspektorat Kota Ambon.

Hasil uji empiris menyatakan penolakan terhadap H_0 atau dengan kata lain uji signifikan dan berarti hipotesis H_1 diterima. Keputusan ini diambil karena diperoleh $t_{hitung} = 2,261 > t_{tabel} = 2,021$. Dari hasil pengujian hipotesis parsial untuk variabel X_2 dapat dinyatakan terdapat pengaruh signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja auditor internal secara parsial. Selanjutnya dapat diketahui besarnya total pengaruh (pengaruh simultan) serta pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung dari masing-masing variabel (pelaksanaan etika profesi dan motivasi kerja terhadap kinerja auditor internal) berdasarkan koefisien jalur yang telah diperoleh.

Pengaruh Simultan Pelaksanaan Etika Profesi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor Internal Pada Inspektorat Kota Ambon

Besarnya pengaruh simultan pelaksanaan etika profesi dan motivasi kerja terhadap kinerja auditor internal pada inspektorat Kota Ambon ditunjukkan dengan nilai R-square (R^2) yaitu sebesar 0,595 atau 59,5 persen.

Dari tabel 6, dapat dilihat total pengaruh variabel pelaksanaan etika profesi dan motivasi kerja terhadap kinerja auditor internal pada inspektorat Kota Ambon adalah sebesar 0,595 atau 59,5 persen, sedangkan pengaruh faktor lainnya terhadap kinerja auditor internal ditunjukkan dengan nilai 0,404 atau 40,4 persen. Dengan kata lain, variabel kinerja auditor internal dapat dijelaskan sebesar 59,6 persen oleh variabel pelaksanaan etika profesi dan motivasi kerja.

Sisanya sebesar 40,4 persen variabel kinerja auditor internal dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 6. Besaran Koefisien Jalur

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh Secara Bersamaan	Pengaruh Residu
Partisipasi Pelaksanaan Etika Profesi (X_1)	$P_{yx1} = 0,478$	0,595	0,404
Motivasi Kerja (X_2)	$P_{yx2} = 0,345$		

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Pengaruh Parsial Pelaksanaan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor Internal Pada Inspektorat Kota Ambon.

Hasil penelitian menunjukkan pelaksanaan etika profesi mempengaruhi kinerja auditor internal secara

parsial. Berdasarkan nilai korelasi dan koefisien jalur yang diperoleh dapat diketahui besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung pelaksanaan etika profesi terhadap kinerja auditor internal pada inspektorat Kota Ambon seperti pada tabel dibawah ini.

Tabel 7. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Pelaksanaan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor Internal Pada Inspektorat Kota Ambon

Pengaruh langsung		Besar kontribusi
X_1 langsung	$P_{yx1} P_{yx1}$ (0,478 x 0,478)	0,2283 atau 22,83%
Pengaruh tidak langsung		
X_1 melalui X_2	$P_{yx1} r_{x_1x_2} P_{yx2}$ (0,478 x 0,345 x 0,751)	0,1240 atau 12,40%
Total pengaruh = 22,83% + 12,40% = 35,24%		

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Hasil yang diperoleh jika dilihat secara langsung tanpa adanya variabel lain menunjukkan pelaksanaan etika profesi mempengaruhi kinerja auditor internal sebesar 22.83 persen dan nilai pengaruh tidak langsung dari motivasi kerja adalah sebesar 12,40 persen. Melalui motivasi kerja pengaruh secara parsial pelaksanaan etika profesi terhadap kinerja auditor internal adalah sebesar 35.24 persen.

Pengaruh Parsial Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor Internal Pada Inspektorat Kota Ambon.

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja auditor internal secara parsial. Berdasarkan nilai korelasi dan koefisien jalur yang diperoleh dapat diketahui besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja auditor internal pada inspektorat Kota Ambon seperti pada tabel dibawah ini.

Tabel 8. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor Internal Pada Inspektorat Kota Ambon

Pengaruh langsung		Besar kontribusi
X_2 langsung	$P_{yx2} P_{yx2}$ (0,345 x 0,345)	0,1192 atau 11,92%
Pengaruh tidak langsung		
X_2 melalui X_1	$P_{yx2} r_{x_1x_2} P_{yx1}$ (0,345 x 0,478 x 0,752)	0,1240 atau 12,40%
Total pengaruh = 11,92% + 12,40% = 24,32%		

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Hasil yang diperoleh jika dilihat secara langsung tanpa adanya variabel lain menunjukkan motivasi kerja mempengaruhi kinerja auditor internal sebesar

11,92 persen dan dari nilai pengaruh tidak langsung menunjukkan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja auditor internal akan semakin besar dengan adanya

pelaksanaan etika profesi. Besarnya tambahan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja auditor internal karena adanya pelaksanaan etika profesi adalah 12,40 persen. Melalui pelaksanaan etika profesi maka total pengaruh secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja auditor internal adalah sebesar 24,32 persen.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan etika profesi berpengaruh terhadap kinerja auditor internal secara individual pada auditor internal (APIP) yang memiliki sertifikasi Jabatan Fungsional Auditor (JFA) pada inspektorat Kota Ambon. Artinya semakin tinggi etika profesi diterapkan oleh mereka, maka akan semakin meningkatkan kinerja mereka. Mengacu pada tabel kekuatan antar variabel, pengaruh pelaksanaan etika profesi terhadap kinerja auditor internal masuk pada kategori kuat, Hal tersebut diduga bahwa esensi dasar dari kode etik (*ethical conduct*) telah dipahami secara mendalam oleh auditor sebagai bagian dari aparat di daerah dalam menegakkan prinsip *good governance* dan *good government*. Untuk lebih mengoptimalkan tingkat pencapaian kinerja auditor di Kota Ambon, maka perlu diupayakan agar para auditor seharusnya diberikan tambahan pelatihan-pelatihan yang lebih sering dan berkaitan dengan pemahaman kode etik, serta diberi kesempatan seluas-luasnya bergabung dengan berbagai organisasi profesi auditor, melanjutkan pendidikan formal ataupun non formal mereka pada tingkatan yang lebih tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Pflugraph, Bennie and Chen (2007) yang menyatakan bahwa pengetahuan dan kemampuan memecahkan masalah dapat dicapai jika seorang auditor melaksanakan etika terkait peningkatan kompetensi sesuai standar profesional yang dimilikinya. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Douglas et all (2001) dan Booth dan Schulz (2004) yang menyatakan bahwa kode etik berdampak positif terhadap penyesuaian perbedaan jumlah rekomendasi, yang berpengaruh pada kualitas penilaian audit, sehingga dengan sendirinya menunjukkan bahwa kode etik berpengaruh positif pada kinerja auditor.

V. PENUTUP

a.) Kesimpulan

Merujuk pada pengujian hipotesis, hasil analisis, pembahasan serta temuan hasil penelitian, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut:

- 1) Pelaksanaan etika profesi dan motivasi kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor internal pada

inspektorat Kota Ambon. Walaupun secara spesifik terdapat berbagai permasalahan, yakni;

- o Auditor pada inspektorat Kota Ambon kadang-kadang saja mengikuti pendidikan, pelatihan, kursus-kursus dan keterampilan, dimana para auditor internal rata-rata hanya mendapatkan pelatihan 1 sampai dengan 2 kali dalam setahun hal ini menyebabkan sumber daya manusia (SDM) auditor menjadi terbatas.
- o Auditor pada inspektorat Kota Ambon cukup sering mengeluh didalam melaksanakan pekerjaan audit yang berkaitan dengan kelengkapan dan kenyamanan menggunakan fasilitas kerja (sarana dan prasarana) yang tersedia. Hal ini menyebabkan pelaksanaan ekspose hasil pemeriksaan menjadi tidak maksimal, kurangnya keamanan data dan ruang penyimpanan serta sering terhambatnya kegiatan-kegiatan operasional.

- 2) Penelitian ini lebih di arahkan pada pengukuran kinerja auditor internal secara individual, dan bukan secara tim sehingga penelitian ini belum dapat menggambarkan kinerja secara tim maupun kinerja inspektorat secara keseluruhan pada setiap inspektorat Kota Ambon.

b.) Saran

Mengacu pada kesimpulan hasil penelitian, maka terdapat beberapa saran dan masukan yakni :

1. Penerapan etika profesi dan motivasi kerja oleh para auditor internal hendaknya menjadi perhatian dari masing-masing pimpinan pada lingkup inspektorat Kota Ambon, karena tentunya akan berpengaruh kepada kinerja auditor internal yang bekerja didalamnya. pemerintah juga harus berupaya mendorong para auditor internal untuk terlibat pada organisasi-organisasi yang sesuai dengan profesi yang mereka miliki, sehingga dengan adanya keterikatan secara moral dan terdapatnya sanksi akan memberikan kepatuhan dalam melaksanakan etika profesi yang mereka miliki. mendorong motivasi kerja para auditor tersebut untuk mencapai kinerja yang lebih maksimal.
2. Bagi peneliti (akademisi, praktisi) dan pihak-pihak lain yang tertarik melakukan penelitian dengan topik yang berkaitan dengan penelitian ini, karena pengukuran kinerja pada penelitian ini hanya berdasarkan kinerja individual auditor, maka disarankan penelitian selanjutnya dilakukan dengan mengukur kinerja auditor berdasarkan kinerja tim, sehingga dapat diperoleh informasi

yang lebih akurat terkait kinerja auditor internal pemerintahan di suatu wilayah penelitian. Selain itu wilayah penelitian perlu lebih diperluas lagi serta faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja auditor internal seperti sikap profesionalisme, tekanan anggaran dan waktu, sarana prasarana, dan faktor residual lain yang tidak diteliti dalam penelitian perlu diteliti lagi. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian dimana masih terdapat sekitar 40,4% variabel lainnya yang mempengaruhi kinerja auditor yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

REFERENSI

- Abdulmohamadi Mohammad and Arnold Wright**, (1987). *An Examination of The Effect of Experience and Task Complexity on Audit Judgement*. The Accounting Review, January, PP. 1-3.
- Albar, Zulkifli, 2009. Tesis: Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pendidikan Berkelanjutan, Komitmen Organisasi, Sistem Reward, Pengalaman dan Motivasi Auditor Terhadap Kinerja Auditor Inspektorat Propinsi Sumatera Utara. Tidak dipublikasikan. Program Magister Ilmu Akuntansi Universitas Sumatera Utara-Medan.
- Arikunto, Suharismi. 2006. Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik. Jakarta : Rineka Cipta.
- Azizah Nurna, 2010. Tesis: Hubungan Antara Resiko Manipulasi *Earnings* dan Resiko *Corporate Governance* Dengan Perencanaan Audit. Tidak dipublikasikan. Program Magister Sains Akuntansi-Universitas Diponegoro, Semarang.
- Boynton, William C dan Walter G Kell**. (2005). *Modern Auditing, Assurance Services and Integrity of Financial Reporting*. 8th Edition., New York, John Wiley & Sons, Inc.
- Cathleen L. Miller**, (2006). *Effect of Discussion of Audit Reviews on Auditor's Motivation and Performance*.
- Chang, C.J and Liao W.M**, (2006). *The Effect of Justification, Task Complexity and Experience/Training on Problem Solving Performance*.
- Cooper, Donald R. Schindler, Pamela S**. (2008). *Marketing Research*, McGraw-Hill Irwin.
- Damman, T.E**. (2003). "Audit: A Build-in Conflict of Interest", Corporate Board, Vol 24. Issue 128, hal. 16-22.
- Eric, E. Kohler**, (1979), "A Dictionary for Accountants". 5th edition.
- Falah**, (2006). Tesis: Pengaruh Budaya Etis Organisasi dan Orientasi Etika Terhadap Sensitivitas Etika. (Studi Tentang Pemeriksaan Internal di Bawasda Pemda Papua). Tidak dipublikasikan. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gary Pflugrath, Nonna Martinov Bennie and Liang Chen**. (2007). *The Impact of Codes of Ethic and Experience on Auditor Judgements*. Managerial Auditing Journal, Vol. 22 No. 6, pp. 566-589.
- Harun Al Rasyid**. (2002). Statistika Sosial. Program Pasca Sarjana. Universitas Padjadjaran Bandung.
- Hasibuan, Malayu**. (2003). Manajemen Sumber daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hiro Tugiman**, (2006). Standar Profesional Audit Internal. Cetakan ke-9 Kanisius-Yogyakarta.
- Hudiwinarsih, Gusti**, (2005), Pengaruh Pengalaman Terhadap Profesionalisme Dan Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja, Komitmen Organisasi, kepuasan Kerja dan *Turnover Intension*., (Journal of Economic and Accounting Ventura Vol. 13., No., 3 Desember (Hal. 253-264).
- Hun Tong Tan, Terence Bu-Peow ng and Bobby wai-Young**, (2002). *The Effect of Task Complexity on Auditor Performance: The Impact of Accountability and knowledge*.
- Imam Gozali**, (2007). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Badan Penerbit: Universitas Diponegoro. Semarang.
- Inpres No.5 Tahun 2004** tentang Percepatan Pemberantasan Korupsi.
- Jumaili, Saman**, (2009), "Kepercayaan terhadap Teknologi Sistem Informasi Baru Dalam Evaluasi Kinerja Individual : Kumpulan Materi Simposium Nasional Akuntansi VIII, Solo, Hal 15-16 September.
- Kinicky, A and Kreitner, R**. (2003). *Organizational Behaviour: Key Concepts, Skills and Best Practices*. Mc Graw Hill.
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu**, (2005), Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia., Cetakan I. Bandung: PT. Revika Aditama.
- Mardiasmo**, (2005). Akuntansi sektor publik, Penerbit Andi Offset. Yogyakarta.
- Mathis, Robert L. and Jackson, Jhon L**. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia, Terjemahan. Penerbit: Salemba Empat.
- Mifti Sri, Lestario B. N, Kowanda, A**. (2009). Pengawasan Internal dan Kinerja. Journal

- Ekonomi dan Binis No.3 Vol 14. Agustus, Hal 114-124.
- Moukammal Al Hisham**, (2009). *Code of Ethic*. hmm@professionalauditors.com.
- Mulgan, Richard.**, (1997)., *The Procces of Public Accountability, Australian Journal of Public Administration.*, 56 (1st), March, 25-36.
- Mutmainah, Siti.** (2006). Tesis: Pengaruh Penerapan Metode Pembelajaran Koperatif Berbasis Kasus Yang Berpusat Pada Mahasiswa Terhadap Efektifitas Pembelajaran Akuntansi Keperilakuan. Tidak Dipublikasikan. Program Magister Akuntansi-Universitas Diponegoro, Semarang.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri No 64 Tahun 2007**, pasal 4 Tentang Peran dan fungsi Inspektorat Provinsi, Kabupaten/Kota.
- Pusdiklatwas BPKP**, (2008). Kode Etik dan standar Audit. ISBN 979-3873-09-X. Jakarta.
- Riduwan & Engkos, A.K.** (2008). *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung. Alfabeta.
- Rivai Veitzal**, (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik. Penerbit: PT. Raja Grafindo. Jakarta.
- Robbins Stephen P. and Judge, Timothy A.** (2008). Perilaku organisasi, Edisi 12. Terjemahan. Penerbit : Salemba Empat. Jakarta.
- Sawyers Lawrence B, A. Dittenhofer, Mortiner, H. Scheiner, James.** (2006). *Sawyers internal auditing*. 6th Edition The Institute of Internal Auditor, Florida.
- Sanduan, Abdullah.** (2011). Tesis : Pengaruh Etika Profesi dan Profesionalisme Auditor Internal Terhadap Kualitas Auditor Pemerintah Provinsi Maluku-Survey Pada Inspektorat Propinsi Maluku. Tidak Dipublikasikan., Fak. Ekonomi UNPAD Bandung.
- Sari, M. Ratna.** (2009). Pengaruh Efektifitas Penggunaan Kepercayaan Terhadap Teknologi Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individual Pada Pasar Swalayan Di Kota Denpasar., Universitas Udayana. (Journal 4. No.1 Januari\). Hal 51-63).
- Sekaran, Umar**, (2006). *Research Methods For Business A Skill Building Approach*, 4th. Terjemahan: Kwan Men Yon, Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.
- Shao, Resick and Schaubroek**, (2011). *Ethical leadership and Motivation: Examining Promotion and Prevention Regulatory Foci*. AMBPP-10.5464.150.a.
- Silaban, Adanan.** (2009). Disertasi: Perilaku Disfungsional Auditor Dalam Pelaksanaan Program Audit. Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik. Program Doktorat-Universitas Diponegoro, Semarang. Tidak Dipublikasikan.
- Sugiyono**, (2010). Penelitian Untuk Bisnis. Bandung. Penerbit Alfabeta..
- Sunarsip**, (2001)., *Coorporate Governance Audit : Paradigma Baru Profesi Akuntan Dalam Mewujudkan Good Coorporate Governance.*, Media Akuntansi, Edisi 17., April-Mei VIII.
- Suraida.**, (2005)., Pengaruh Etika, Kompetensi, Pengalaman Audit dan Resiko Audit Terhadap Skeptisme Profesional Auditor dan Ketepatan Pemberian Opini Akuntansi Publik., (Journal Sosiohumaniera. Vol.17.).
- Sutrisno, E.** (2009). Manajemen Sumber Daya manusia. Penerbit: Kencana, Jakarta.
- Tampubolon, R.** (2005). *Risk and Systems-Based Internal Audit*. Penerbit Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Tsui, J.S. L & Gul, F. A.**, (1996)., *Auditor's Behaviour in an Audit Conflict Situation, Accounting, Organisations and Society*, 2th, PP. 41-51.
- Wayan I. Suartana.** (2000). Antecedent dan Konsekuensinya Job Insecurity dan Intensi Keluar pada Internal Auditor. Tesis Program Pasca Sarjana UGM (Tidak dipublikasikan).
- Zuraidah Mohd-Sanusi and Takiyah Mohd-Iskandar**, (2007). *Audit Judgement Performance: Assessing The Effect of Performance, Incentives, Effort and Task Complexity*.