

**UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MEDAN-INDONESIA**


Dengan ini diterangkan bahwa Skripsi Sarjana Ekonomi Program Strata Satu (S1) dari Mahasiswa :

Nama : Renta Erika Sibatuara
NPM : 17510189
Program Studi : Akuntansi
Judul Skripsi : Analisis Persepsi Karyawan Terhadap Peran Auditor Internal Pada PT. Capella Medan

Telah diterima dan terdaftar pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan. Dengan diterimanya Skripsi ini, maka telah dilengkapi syarat-syarat akademik untuk menempuh Ujian Skripsi guna menyelesaikan studi.

**Sarjana Ekonomi Program Studi Strata Satu (S1)
Program Studi Akuntansi**

Pembimbing Utama



(Rimbun C.D. Sidabutar, S.E., M.Si)

Dekan



(Dr. E. Hamonangan Sallagan, S.E., M.Si.)

Pembimbing Pendamping



(Mei Hotma Mariati Munte, S.E., M.Si)

Ketua Program Studi



(Dr. E. Manatap Berliana Lumban Gaol, S.E., M.Si., Ak, CA)

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bisnis modern telah menciptakan kebutuhan akan auditor internal dalam upaya penjagaan aset dan pengendalian bisnis. Pada perusahaan berskala kecil maupun besar kebutuhan akan pengendalian, pengawasan, dan pemantauan membutuhkan sebuah divisi auditor internal untuk melakukan kontak dengan semua operasional perusahaan guna meninjau efektivitas kinerja perusahaan.

Semakin berkembangnya perusahaan, tentu semakin banyak departemen, bagian-bagian, atau unit-unit untuk menjalankan masing-masing fungsi sesuai prosedur. Auditor internal melayani organisasi dengan membantunya mencapai tujuan, memperbaiki efisiensi dan efektivitas jalannya kegiatan operasional perusahaan. Peran auditor internal sangat penting dalam mendukung tata kelola, risiko, pengendalian, pemberian saran dan konsultasi. Auditor internal juga sangat fokus terhadap kemungkinan terjadinya peristiwa-peristiwa di masa yang akan datang sebagai hasil dari evaluasi pengendalian internal yang dilakukan secara terus menerus.

Auditor internal adalah auditor yang bekerja pada satu manajemen perusahaan sehingga berstatus sebagai karyawan dari perusahaan tersebut. Auditor internal merupakan bagian yang integral dari struktur organisasi perusahaan, dimana perannya adalah memberikan pengawasan serta penilaian secara terus menerus. Auditor internal memiliki kepentingan atas efektivitas pengendalian internal disuatu perusahaan (Hery, 2019).

Peran auditor internal dipandang sangat penting oleh organisasi. Karena itu, manajer memerlukan tim yang bertugas untuk menelaah atau memeriksa berbagai

kegiatan di lingkungan perusahaan dan melaporkan ketidaktaatan atau ketidakpatuhan suatu tindakan dengan peraturan yang berlaku. Sehingga terkadang kegiatan auditor internal yang melakukan penilaian membuat karyawan merasa kurang nyaman karena setiap tindakan dan pekerjaan mereka selalu diawasi.

Menurut penelitian (Widyaningrum, 2016) Peran Audit internal mengalami pergeseran. Hal ini disebabkan karena dalam kenyataannya kehadiran auditor internal ada yang dianggap positif dan negatif oleh karyawan. Persepsi negatif ini terjadi karena auditor internal dianggap selalu mencari kesalahan yang dilakukan oleh karyawan. Tindakan auditor internal ini berperan sebagai pengawas yang bertugas untuk mengawasi segala kegiatan operasional karyawan dalam mematuhi seluruh peraturan perusahaan yang telah ditetapkan. Tanggapan negatif dari karyawan terhadap peran auditor internal ini menyebabkan karyawan menganggap auditor internal sebagai “musuh” bagi pihak karyawan.

Auditor internal tidak lagi hanya sebagai pengawas dalam menjalankan tugasnya di perusahaan namun menjadi pihak yang secara rutin menilai sistem di dalam perusahaan serta memberikan rekomendasi dan perubahan yang penting bagi manajemen. Keberadaan auditor internal membantu mengetahui permasalahan dalam perusahaan dan menilai kinerja perusahaan sehingga manajemen dapat mengambil keputusan secara tepat.

Auditor internal melakukan proses pemeriksaan, pengendalian, evaluasi efektivitas, dan efisiensi melalui tiga peran yaitu peran pengawas, peran konsultan, dan peran katalisator (Ardianingsih, 2023). Peran pengawas dalam audit internal berfokus pada pengawasan. Auditor dalam peran ini bertujuan memastikan bahwa semua kegiatan berjalan sesuai dengan kebijakan dan ketentuan di perusahaan. Peran

konsultan membantu tugas manajemen operasional dengan masukan atau rekomendasi pengelolaan sumber daya perusahaan secara efektif. Peran katalisator adalah auditor membimbing manajemen mengetahui resiko yang dihadapi perusahaan, dan melakukan perbaikan dan perubahan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Peran konsultan dan katalisator menggambarkan persepsi bagi karyawan bahwa auditor internal tidak hanya berperan sebagai pengawas yang sering dianggap sebagai pencari kesalahan melainkan auditor internal mencoba mengubah persepsi karyawan tersebut dengan cara mencoba bekerja sama dengan karyawan serta pihak manajemen dalam kegiatan operasional untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan bersama. Selain itu kedua peran tersebut diharapkan juga dapat memberikan nilai tambah bagi perusahaan.

Perusahaan mempekerjakan auditor internal mereka sendiri, baik untuk melakukan audit keuangan maupun operasional. Auditor internal menghabiskan waktu mereka dalam suatu organisasi, maka mereka lebih banyak mengetahui operasional organisasi. Keberhasilan dari peran auditor internal tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis dan metodologis saja, tetapi juga bagaimana peran mereka dipahami dan diterima oleh karyawan di dalam perusahaan. Persepsi karyawan terhadap peran auditor internal dapat mempengaruhi tingkat kerjasama dan dukungan yang diberikan kepada auditor internal.

Pada PT. Cappella Medan, Auditor internal berperan penting dalam melakukan pemeriksaan, memastikan pengendalian internal agar sesuai standar operasional perusahaan (SOP), dan berperan untuk audit keuangan maupun operasional. Tentu, tindakan dan kinerja setiap karyawan akan selalu diawasi oleh auditor internal. Penelitian ini sangat penting diteliti untuk mengetahui bagaimana persepsi atau

pandangan para karyawan melihat peran yang dijalankan oleh auditor internal selama ini pada setiap organisasi di PT. Capella Medan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, penulis tertarik untuk meneliti bagaimana persepsi karyawan di perusahaan terhadap peran auditor internal. Untuk mengetahui hasilnya penulis melakukan penelitian dengan judul **"Analisis Persepsi Karyawan terhadap Peran Auditor Internal pada PT. Capella Medan"**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dibahas sebelumnya, maka permasalahan yang diteliti adalah: "Bagaimana persepsi karyawan terhadap peran auditor internal pada PT. Capella?".

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui persepsi karyawan mengenai peran auditor internal pada PT. Capella dalam mencapai tujuan perusahaan.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian, perumusan masalah, dan tujuan penelitian, penulis berharap agar hasil yang diperoleh dapat memberikan manfaat antara lain :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai peran auditor internal.

2. Bagi Perusahaan

Memberikan wawasan tentang bagaimana karyawan memandang peran auditor internal, yang dapat membantu meningkatkan kolaborasi dan penerimaan terhadap fungsi auditor internal.

3. Bagi Auditor Internal

Membantu auditor internal memahami persepsi karyawan sehingga mereka dapat menyesuaikan pendekatan dan strategi mereka untuk lebih efektif dalam menjalankan tugas.

4. Bagi Penulis Selanjutnya

Sebagai informasi yang dapat digunakan untuk referensi bahan penelitian dan menambah pengetahuan bagi yang berminat dalam bidang yang serupa di masa mendatang.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Teori Peran (*role theory*)

Teori Peran menekankan sifat individual sebagai pelaku sosial yang mempelajari perilaku sesuai dengan posisi yang ditempatinya di lingkungan kerja dan masyarakat. Teori peran mencoba untuk menjelaskan interaksi antar individu dalam organisasi, berfokus pada peran yang mereka mainkan menurut (Kahn dkk.,1964) dalam (Rahman, 2020). Apabila seseorang melaksanakan hak-hak dan kewajiban-kewajibannya sesuai dengan kedudukannya maka dia menjalankan suatu peranan menurut Rober Linton (1936) dalam (Rafsanjani, 2021).

Peran adalah bentuk dari perilaku yang diharapkan dari seorang pada situasi sosial tertentu (Barbara, 2013).

Dalam hal ini, teori peran sangat relevan dalam memahami peran dan tanggung jawab auditor internal. Teori ini membantu menjelaskan bagaimana auditor internal berperilaku sesuai dengan harapan dan norma yang terkait dengan posisi mereka dalam organisasi.

Teori peran menjelaskan bahwa individu memiliki ekspektasi tentang perilaku orang lain berdasarkan peran mereka dalam organisasi. Karyawan mungkin memiliki ekspektasi tertentu tentang bagaimana auditor internal harus berperilaku. Dengan memahami teori peran, auditor internal dapat meningkatkan kinerja mereka dan memberikan nilai tambah yang lebih besar bagi organisasi.

2.2 Peran Auditor Internal

Peran auditor internal adalah membantu organisasi mencapai tujuannya dengan melakukan pendekatan sistematis dan disiplin untuk mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas, manajemen resiko, pengendalian, dan proses tata kelola (Rahman, 2020).

Institut of Internal Auditor (IIA) mendefinisikan audit internal sebagai, “audit internal merupakan aktivitas independen yang membantu memberikan nilai tambah organisasi dan meningkatkan operasional organisasi. Audit internal membantu organisasi mencapai tujuan secara sistematis, melakukan penilaian, dan mengevaluasi keefektifan manajemen risiko, pengendalian, dan proses tata kelola yang baik.

Auditor internal melakukan proses pemeriksaan, pengendalian, evaluasi efektivitas, dan efisiensi melalui tiga peran berikut ini :

1. Peran Pengawas

Auditor dalam ini bertujuan memastikan bahwa semua kegiatan perusahaan berjalan sesuai dengan kebijakan dan ketentuan diperusahaan. Peran pengawas dalam audit internal berfokus pada pengawasan, investigasi, penghitungan, dan pengkajian untuk memastikan kepatuhan terhadap peraturan yang telah dibuat. Sebagai contoh, ketika terdapat karyawan yang menggunakan fasilitas perusahaan untuk kepentingan pribadi, peran auditor sebagai pengawas adalah merekomendasikan manajemen untuk menerapkan sistem atau prosedur baru agar fasilitas perusahaan tidak disalahgunakan.

2. Peran Konsultan

Auditor internal membantu tugas manajemen operasional dengan masukan atau rekomendasi pengelolaan sumber daya perusahaan secara efektif. Peran ini memastikan sumber daya telah digunakan secara efektif, efisien, dan ekonomis. Sebagai contoh, produk perusahaan memiliki harga jual tinggi karena harga pokok produksi dan harga bahan baku tinggi. Peran sebagai konsultan adalah memberikan rekomendasi membeli bahan baku dengan harga kompetitif namun kualitas tetap terjaga.

3. Peran Katalisator

Auditor membimbing manajemen mengetahui risiko yang dihadapi perusahaan, seperti berpeluang merugikan dan menghambat tercapainya tujuan perusahaan, kemudian melakukan perbaikan dan perubahan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Sebagai contoh, memastikan kualitas produk atau jasa yang diproduksi perusahaan telah sesuai dengan standar.

Pada dasarnya peranan auditor internal diarahkan untuk membantu seluruh anggota pimpinan, agar mereka dapat melaksanakan kewajiban-kewajibannya dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian sangatlah jelas bahwa auditor internal telah menjadi suatu alat yang dominan bagi pimpinan perusahaan untuk memantau dan mengawasi jalannya kegiatan operasional perusahaan. Auditor juga membantu perusahaan untuk memeriksa kepatuhan apakah terjadi penyimpangan didalamnya atau tidak. Besar kecilnya penyimpangan yang ditemukan oleh seorang internal auditor adalah sebagai masukan bagi perusahaan.

Dengan demikian, peran tersebut tidak hanya membantu perusahaan dalam menjaga integritas dan efisiensi operasional, tetapi auditor internal juga mendukung pencapaian tujuan strategis jangka panjang.

2.3 Persepsi

Dalam mempelajari perilaku manusia terdapat berbagai sudut pandang yang dapat digunakan, salah satunya adalah sikap. Banyak penelitian yang menggunakan

sikap sebagai suatu yang dapat diukur. Sedangkan dalam penelitian ini yang akan diukur adalah persepsi.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), persepsi adalah tanggapan atau pandangan terhadap sesuatu.

Sedangkan menurut Rahmadani, (2015) dalam (Kamaruddin et al., 2019), persepsi dihasilkan dari hasil pemikiran, kemudian menghasilkan konsep yang berbeda-beda dari masing-masing orang meskipun obyek yang dilihat sama.

Pada hakekatnya, persepsi merupakan proses pengamatan melalui penginderaan terhadap objek tertentu. Objek tersebut dapat berupa orang, situasi, dan kejadian/peristiwa. Hasil pengamatan tersebut diproses secara sadar sehingga individu kemudian dapat memberi arti kepada objek yang diamatinya tersebut. Persepsi juga sangat dipengaruhi oleh pengalaman tentang objek atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan (Makmur et al., 2019).

Setiap orang mempunyai persepsi mengenai apa yang dipikirkan, dilihat dan dirasakan dengan cara yang berbeda-beda. Perbedaan tersebut bisa dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya adalah pengetahuan, pengalaman dan sudut pandangnya. Persepsi juga berkaitan dengan cara pandang seseorang terhadap suatu objek tertentu dengan cara yang berbeda-beda melalui indera yang dimiliki, kemudian menafsirkannya.

Dari pengertian di atas menunjukkan bahwa seseorang bisa saja memiliki persepsi yang berbeda walaupun objeknya sama. Hal tersebut dimungkinkan karena adanya perbedaan dalam sistem nilai dan ciri kepribadian setiap individu yang bersangkutan.

Beberapa faktor yang mempengaruhi persepsi menurut Robbins dan Timothy, (2019) dalam (Kamaruddin et al., 2019) yang menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi seseorang dikelompokkan ke dalam tiga hal sebagai berikut :

a. Faktor-faktor pada penilai

Karakter pribadi persepsi mempengaruhi apa yang dipersepsikan, terdiri dari sikap, minat, motif, pengalaman dan ekspektasi.

b. Faktor-faktor pada situasi

Faktor situasional dapat mempengaruhi apa yang dipersepsikan, terdiri dari waktu, latar kerja dan latar sosial.

c. Faktor-faktor pada target

Karakter-karakter dari obyek dapat mempengaruhi apa yang dipersepsikan terdiri dari inovasi, pergerakan, suara, ukuran, latar belakang dan kesamaan.

2.4 Auditor Internal

Institute of internal auditors (IIA) dalam ([Abqory & Halim, 2018](#)) mendefinisikan audit internal sebagai suatu aktivitas independen, objektif, memberikan jaminan keyakinan, serta konsultasi yang dirancang untuk memberikan nilai tambah dan meningkatkan kegiatan operasi. Audit internal membantu organisasi mencapai tujuannya dengan cara memberikan suatu pendekatan ilmu yang sistematis untuk mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas manajemen resiko , pengendalian, dan proses tata kelola.

Secara umum, auditor adalah karyawan perusahaan yang bekerja secara independen dan objektif dalam melakukan evaluasi atas seluruh kegiatan operasional

yang dilakukan perusahaan. Internal auditor merupakan orang atau badan yang melakukan internal auditing. Auditor internal juga berfungsi sebagai mata dan telinga bagi pemimpin senior dan dewan direksi perusahaan, maka dari itu auditor internal harus mampu melakukan pengawasan yang baik dan mengendalikan permasalahan yang sedang terjadi.

Auditor internal adalah auditor yang bekerja pada suatu entitas, dan oleh karenanya merupakan pegawai serta tunduk pada manajemen entitas dimana ia bekerja (Hery, 2019).

Dengan demikian auditor internal dapat didefinisikan sebagai suatu fungsi penilaian independen yang dibuat dalam suatu organisasi dengan tujuan menguji dan mengevaluasi berbagai kegiatan yang dilakukan oleh organisasi. Tujuan audit internal adalah untuk membantu manajemen organisasi dalam pengelolaan organisasi dalam pengelolaan organisasi secara ekonomis, efektif dan efisien.

Pedoman Praktik Audit Internal (PPAI) berlaku sejak tanggal 01 Januari 2005 wajib diterapkan oleh para profesional audit internal. Kode Etik Profesi Audit Internal memuat standar perilaku, sebagai pedoman bagi seluruh Auditor. Isi dari Kode Etik Profesi Audit Internal ini adalah 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 secara sadar tidak boleh terlibat dalam kegiatan-kegiatan yang menyimpang atau melanggar hukum.

- c. Auditor Internal secara sadar tidak boleh terlibat dalam tindakan atau kegiatan yang 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 memenuhi tanggung jawab profesinya secara objektif.
- e. Auditor Internal tidak boleh menerima segala sesuatu dalam bentuk apapun dari karyawan, klien, pelanggan, pemasok, ataupun mitra bisnis organisasinya yang patut diduga dapat mempengaruhi pertimbangan profesionalnya.
- f. Auditor Internal hanya melakukan jasa-jasa yang dapat diselesaikan dengan menggunakan kompetensi profesional yang dimilikinya.
- g. Auditor Internal harus bersikap hati-hati dan bijaksana dalam menggunakan informasi yang diperoleh dalam pelaksanaan tugasnya (tidak boleh menggunakan informasi rahasia yang dapat menimbulkan keuntungan pribadi).
- h. Auditor Internal harus mengungkapkan semua fakta-fakta penting yang diketahuinya dalam melaporkan hasil pekerjaannya, karena fakta yang tidak diungkap dapat mendistorsi laporan atas kegiatan yang direview atau dengan kata lain tidak berusaha menutupi adanya praktik-praktik yang melanggar hukum atau peraturan.
- i. Auditor Internal harus senantiasa meningkatkan kompetensi dan efektivitas serta kualitas pelaksanaan tugasnya (dengan kata lain wajib mengikuti pendidikan secara profesional).

2.4.1 Tugas Auditor Internal

Menurut Zamzami F *et al* (2016), auditor internal memiliki beberapa tugas ataupun pekerjaan, yaitu:

- 1) Melakukan pemeriksaan dan evaluasi atas tingkat kecukupan serta efektivitas pengendalian guna mengetahui apakah sistem yang digunakan dapat diandalkan.
- 2) Memberikan keyakinan bahwa tujuan dan sasaran organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien.
- 3) Melakukan penilaian atas pengelolaan risiko
- 4) Melaksanakan pemeriksaan dan evaluasi terhadap efektivitas dari proses tata kelola melalui pemberian penilaian, saran atau rekomendasi, dan partisipasi dalam proses peningkatan tata kelola.

Tugas auditor internal adalah menyampaikan pada pihak manajemen (direksi) berbagai temuan, kondisi, analisis, penilaian, kesimpulan, rekomendasi mengenai kegiatan yang diperiksa, dan konsultasi kepada manajemen.

Auditor internal memiliki fungsi sebagai berikut :

- a. Penilaian atas pengendalian administratif organisasi dan memastikan implementasi pengendalian internal telah berjalan secara efektif agar tujuan perusahaan tercapai.
- b. Penilaian atas pelaksanaan semua kegiatan dalam perusahaan telah dilaksanakan dan berjalan sesuai dengan yang diinginkan.

Adapun tugas dan tanggung jawab auditor internal secara umum adalah sebagai berikut:

1. Membantu direktur utama dan dewan komisaris dalam melakukan pengawasan dengan cara menjabarkan secara operasional, baik perencanaan, pelaksanaan, maupun pemantauan hasil audit.
2. Melakukan pemeriksaan dan penilaian atas efisiensi dan efektivitas di bidang keuangan, akuntansi, operasional, sumberdaya manusia, pemasaran, teknologi informasi, dan kegiatan lain melalui audit.
3. Mengidentifikasi segala kemungkinan untuk memperbaiki dan meningkatkan efisiensi penggunaan sumber daya dan dana.
4. Memberikan saran perbaikan dan informasi secara objektif terhadap hasil pemeriksaan dalam bentuk laporan rekomendasi, serta menyampaikan hasilnya kepada dewan komisaris, dewan direktur, komite audit, dewan kepatuhan, divisi, dan departemen yang ada di lingkungan perusahaan.
5. Memberikan jasa konsultasi kepada pihak internal perusahaan terkait perbaikan-perbaikan kualitas pengendalian, pengelolaan risiko, dan tata kelola sepanjang tidak mempengaruhi independensi dan objektivitas auditor internal.
6. Melaksanakan pemantauan tindak lanjut hasil audit, serta menyampaikann laporan tindak lanjut dan temuan audit yang belum ditindaklanjuti kepada dewan komisaris dan direktur utama.

2.4.2 Standar Profesional Audit Internal

Standar Profesional Audit Internal menurut Hery, (2016) sebagai berikut :

1. Independensi

Audit internal harus mandiri dan terpisah dari berbagai kegiatan yang diperiksa. Audit internal dianggap mandiri apabila dapat melaksanakan pekerjaannya secara bebas dan objektif. Kemandirian audit

internal sangat penting terutama dalam memberikan penilaian yang tidak memihak (netral). Hal ini hanya dapat diperoleh melalui status organisasi dan sikap objektif dari para auditor internal. Status organisasi unit audit internal harus dapat memberikan keleluasan bagi audit internal dalam menyelesaikan tanggung jawab pemeriksaan secara maksimal.

2. Kemampuan Operasional

Audit internal harus dilaksanakan secara ahli dengan ketelitian profesional. Kemampuan profesional wajib dimiliki oleh setiap audit internal. Dalam setiap pemeriksaan, pimpinan audit internal haruslah menugaskan orang-orang yang secara bersama-sama atau keseluruhan memiliki pengetahuan dan kemampuan dari berbagai disiplin ilmu, seperti akuntansi, ekonomi, keuangan, statistik, pemrosesan data elektronik, perpajakan, dan hukum yang memang diperlukan untuk melaksanakan pemeriksaan secara tepat dan pantas. Pimpinan audit internal harus dapat memberikan jaminan atau kepastian bahwa secara teknis latar belakang pendidikan dari para pemeriksa internal telah sesuai dengan jenis pemeriksaan yang akan dilakukan, walaupun demikian, masing-masing anggota di bagian audit internal tidak perlu memiliki kualifikasi dalam seluruh disiplin ilmu tersebut.

3. Lingkup Pekerjaan

Lingkup pekerjaan audit internal meliputi pengujian dan evaluasi terhadap kecukupan dan keefektifan sistem pengendalian internal yang dimiliki oleh organisasi. Tujuan peninjauan terhadap kecukupan dan keefektifan suatu sistem pengendalian intern adalah untuk menentukan apakah sistem yang telah ditetapkan dapat memberikan kepastian yang

layak bahwa tujuan dan sasaran organisasi dapat tercapai secara efisien dan ekonomis, serta untuk memastikan apakah sistem tersebut telah berfungsi sebagaimana yang diharapkan.

4. Pelaksanaan Kegiatan Pemeriksaan

Kegiatan pemeriksaan meliputi perencanaan pemeriksaan, pengujian dan pengevaluasian informasi, penyampaian hasil pemeriksaan, dan menindak lanjuti hasil pemeriksaan. Perencanaan pemeriksaan internal harus didokumentasikan dan meliputi: (1) penetapan tujuan pemeriksaan dan lingkup pekerjaan, (2) memperoleh informasi dasar tentang objek yang akan di periksa, (3) penentuan tenaga yang diperlukan untuk melaksanakan pemeriksaan, (4) pemberitahuan kepada para pihak yang dipandang perlu, (5) melaksanakan survei secara tepat untuk lebih mengenali bidang atau area yang akan diperiksa, (6) penetapan program pemeriksaan, (7) menentukan bagaimana, kapan, dan kepada siapa hasil pemeriksaan yang akan disampaikan, dan (8) memperoleh persetujuan atas rencana kerja pemeriksaan.

2.5 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mengacu pada beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan, antara lain sebagai berikut.

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No.	Penulis	Judul	Hasil
1.	(Siti Cahyaningrum, (2019)	Persepsi Karyawan Tentang Peran Auditor Internal Sebagai Pengawas,	persepsi karyawan tentang peran auditor internal sebagai pengawas dalam pencapaian tujuan perusahaan mempunyai total presentase

		Konsultan dan Katalisator dalam Pencapaian Tujuan Perusahaan	tertinggi yaitu 33,93% dari total keseluruhan. Peran yang dijalankan auditor internal perusahaan masih menganut paradigma lama.
2.	Marsiatun, (2012)	Persepsi Karyawan Tentang Peran Auditor Internal Sebagai Watchdog, Konsultan dan Katalisator Pada Bagian Pengadaan Obat dan Alat Kesehatan di Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta	Persepsi karyawan tentang peran auditor internal sebagai katalisator memiliki hasil perhitungan distribusi kecenderungan frekuensi dengan kategori baik dan berdasarkan analisis data peran sebagai katalisator menduduki peringkat I yaitu dengan persentase 36,11% dari total nilai.
3.	Herawati & Hastuti, (2023)	Persepsi Karyawan terhadap peran Internal Auditor sebagai Devisi Baru dalam Upaya Mewujudkan Good University Governance (Studi Kasus PTS XYZ di Semarang)	Pesepsi Auditee sebagai konsultan lebih dominan karena mampu memberikan rekomendasi kepada auditee terhadap temuan audit. Peran audit internal berdampak positif terhadap usaha perbaikan tata kelola.
4.	Christianto & Soeherman, (2019)	Peran Auditor Internal Sebagai Watchdog, Consultant, atau Catalyst? Studi Kasus Di Universitas Surabaya	Karyawan merasa bahwa auditor internal di Universitas Surabaya masih berperan sebagai watchdog dan masih belum dilibatkan hal yang bersifat strategis. Karyawan menganggap bahwa seharusnya auditor internal memiliki fungsi dan peran sebagai katalisator.
5.	Widyaningrum, (2018)	Analisis Persepsi Karyawan terhadap Peran Auditor Internal Studi Kasus di h-Boutique Hotel Yogyakarta	Peran auditor internal yang paling dominan menurut persepsi karyawan yaitu peran auditor internal sebagai katalisator. Peran auditor internal sebagai pengawas mendapat ranking II dan peran konsultan sebagai ranking III.

2.6 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan rancangan konsep dasar yang menjadi acuan pemikiran dalam penelitian yang disusun. Pemikiran dasar dalam kerangka konseptual memuat hubungan diantara variabel-variabel yang akan menjadi konsep dasar penelitian. Variabel-variabel yang dimaksud yaitu keterkaitan antara variabel dependen dan variabel independen.

Peran audit internal yang bekerja secara independen dan objektif, dapat sangat membantu pihak manajemen dalam mengelola dan mencapai tujuan perusahaan. Peran audit internal tidak lagi hanya berperan sebagai pengawas saja melainkan harus berperan juga sebagai konsultan. Peran audit internal sebagai pengawas salah satu nya ialah melakukan pemeriksaan dan memastikan semuanya sesuai standar operasional perusahaan, begitu juga dengan peran audit internal sebagai konsultan yang mana peran sebagai konsultan ini diharapkan dapat membantu satuan kerja operasional perusahaan dalam mengelola resiko sekaligus peran audit internal sebagai konsultan diharapkan juga untuk dapat menjadi tempat konsultasi bagi setiap karyawan yang membutuhkannya. Maka sepatutnya karyawan harus memahami dan mengerti peran audit internal ini.

Gambar 2. 1
Kerangka Konseptual



2.7 Hipotesis

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

Disamping itu, hipotesis juga merupakan pernyataan dugaan tentang hubungan antara dua atau lebih variabel. Hipotesis selalu mengambil bentuk kalimat pernyataan (*declarative*) yang pada umumnya mampu menghubungkan variabel yang satu dengan variabel lainnya secara umum maupun khusus. Hipotesis yang dimaksud mestilah menjadi landasan logis dan pemberi arah kepada proses pengumpulan data dan proses penelitian itu sendiri serta mampu menjelaskan secara rinci arah yang mau diuji dari suatu masalah.

Terkait dengan judul penulis yaitu analisis persepsi karyawan terhadap peran auditor internal pada PT. Capella Medan, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H_a : Persepsi Karyawan berpengaruh terhadap Peran Auditor Internal di PT.
Capella Medan

H_o : Persepsi Karyawan tidak berpengaruh terhadap Peran Auditor Internal di PT.
Capella Medan

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif yaitu dengan cara mencari informasi tentang gejala yang ada, didefinisikan dengan jelas tujuan yang akan dicapai, mengumpulkan data sebagai bahan untuk membuat laporan sehingga memberikan gambaran yang lengkap tentang permasalahan penelitian dan mencari penyelesaian yang akan dilakukan pada PT. Capella Jl. Nibung Raya No. 144, Petisah Tengah, Kota Medan, Sumatera Utara. Penelitian dilakukan selama bulan Maret 2024 sampai dengan Agustus 2024.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Dimana data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari hasil kuesioner yang dibagikan kepada responden. Data yang dikumpulkan dari sumber asli yang diperoleh dari pengisian kuesioner mengenai persepsi karyawan terhadap peran auditor internal pada PT. Capella.

Menurut Sugiono, (2019) data primer adalah sumber data yang langsung dikumpulkan sendiri oleh peneliti dari objek yang diteliti baik wawancara maupun angket yang dirancang oleh peneliti yang sesuai dengan permasalahan yang diteliti.

Sumber data dalam penelitian ini adalah data yang digunakan diperoleh dengan pendistribusian kuesioner kepada responden. Responden yaitu karyawan perusahaan PT. Capella Medan dengan cara membagikan kuesioner untuk mengetahui hasilnya.

3.3 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan penjabaran dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Dengan adanya definisi operasional pada variabel yang dipilih, maka akan lebih mudah untuk melakukan pengukuran variabel tersebut. Dalam

penelitian ini, terdapat variabel dependen yaitu Persepsi Karyawan dan variabel independen yaitu peran auditor internal sebagai pengawas, peran auditor internal sebagai konsultan dan peran auditor internal sebagai katalisator.

Dalam konteks persepsi karyawan terhadap peran auditor internal, definisi operasional akan membantu kita memahami bagaimana masing-masing peran (pengawas, konsultan, katalisator) diukur melalui kuesioner atau metode pengumpulan data lainnya.

Tabel 3. 1
Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pengukuran
Peran Auditor Internal	Peran audit internal merupakan salah satu peran yang sangat penting bagi suatu perusahaan, yang mana peran audit internal itu sendiri tidak hanya berperan sebagai pengawas saja melainkan harus menjadi konsultan dan perubahannya yaitu katalisator internal yang mana peran audit internal ini sangat dibutuhkan oleh manajemen untuk membantu tercapainya tujuan organisasi.	1.Pemeriksaan 2.Pengawasan 3.Saran dan Rekomendasi 4. Kualitas konsultasi 5. Motivasi 6. Partisipasi dalam perubahan	Skala Likert
Persepsi Karyawan	Persepsi karyawan merupakan suatu pandangan/tanggapan yang ada di suatu perusahaan, pandangan/ tanggapan tersebut akan muncul baik dari segi pekerjaan maupun dari segi kebijakan, yang akhirnya akan menimbulkan suatu penilaian baik yang bersifat negatif ataupun positif. Persepsi berperan penting dalam mempengaruhi perilaku seorang individu, perilaku individu dipengaruhi oleh objektivitas persepsi	1.Pemahaman terhadap peran auditor internal 2.Independensi dan Objektivitas Auditor Internal 3.Manfaat Audit Internal 4.Komunikasi dengan Auditor Internal	Skala Likert

	individu terhadap suatu realitas, sehingga suatu realitas yang sama dapat menghasilkan interpretasi yang berbeda pada setiap individu atau kelompok.		
--	--	--	--

3.4 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono, (2019) "Populasi adalah wilayah generalisasi atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Capella Medan, dengan sampel 55 karyawan/responden. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2019).

Menurut Dana P. Turner, (2020) *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang digunakan ketika peneliti sudah punya target individu dengan karakteristik yang sesuai dengan penelitian.

Metode pengambilan sampel penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. Dalam teknik ini, sampel dipilih berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Dimana dalam penelitian ini peneliti memilih karyawan yang pernah terlibat langsung dalam proses audit internal dari berbagai tingkatan jabatan dalam operasional perusahaan yaitu bagian Administrasi, Marketing dan bagian *Collection*.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebar kuesioner sebagai data utama. Kuesioner yaitu suatu metode dimana peneliti menyusun daftar pertanyaan yang kemudian dibagikan kepada responden yang mana untuk mengetahui persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Pemberian kuesioner kepada karyawan PT. Capella yang berisikan tentang peran auditor internal.

Penelitian ini menggunakan instrumen pengukuran persepsi karyawan terhadap peran auditor internal dalam pencapaian tujuan organisasi. Hal ini diukur melalui pernyataan-pernyataan yang terdapat pada kuesioner dan menggunakan *likert scale* dengan skala 1 sampai 5.

Skala likert merupakan metode untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam skala likert, variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Dengan menggunakan kuesioner maka karyawan harus mengisi jawaban yang dianggap paling tepat dengan skala *likert* berdimensi 5 skala sebagai berikut:

Tabel 3. 2
Bobot Penilaian

Jawaban	Penilaian (skor)
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-ragu (RR)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono, (2019)

Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan.

3.6 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Dalam suatu riset, uji validitas dan reliabilitas menjadi konsep untuk mengevaluasi kualitas penelitian. Validitas digunakan untuk mengukur akurasi riset, sedangkan reliabilitas untuk menilai konsistensi pada isi hasil riset. Sebelum data dianalisis lebih lanjut maka terlebih

dahulu akan diuji validitas dan reliabilitas, yaitu:

3.6.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Karena instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk kuesioner maka uji validitas data. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Adapun kriteria pengambilan keputusan pada uji validitas angket adalah ketika hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti.

Uji validitas dilakukan dengan alat bantuan SPSS 25. Kriteria soal dikatakan valid atau tidak tergantung pada hasil output SPSS 25, adapun dasar keputusan untuk kevalidan pernyataan adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka item tersebut dinyatakan valid. Namun, apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka item tersebut dinyatakan tidak valid.
2. Jika nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka item dinyatakan valid. Begitupun dengan sebaliknya, apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji Validitas dalam penelitian ini sebanyak 35 responden untuk menguji keakuratan atau tingkat valid dari penelitian.

3.6.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner yang dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil. Suatu alat ukur disebut reliabilitas tinggi atau dapat dipercaya jika alat ukur itu mantap dalam pengertian bahwa alat ukur tersebut stabil, dapat diandalkan, dan dapat diramalkan.

$$r_{11} = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

dimana:

r_{11} = Reliabilitas instrument

K = Banyak butir pertanyaan

σ_t^2 = Varians total

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

Instrumen penelitian dikatakan reliabel jika koefisien reliabilitas $> 0,6$, sedangkan jika koefisien reliabilitas $< 0,6$ instrumen penelitian dapat dikatakan tidak reliabel.

3.7 Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik merupakan uji prasyarat yang dilakukan sebelum melakukan analisis lebih lanjut. Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan, yakni Uji Normalitas, Uji Linearitas dan Uji Heteroskedastisitas.

3.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak.

Dengan mengambil keputusan dalam uji normalitas kriterianya sebagai berikut:

- a) Jika nilai Asymp Sig 2-tailed $> 0,05$ maka nilai residual berdistribusi normal.
- b) Jika nilai Asymp Sig 2-tailed $< 0,05$ maka nilai residual berdistribusi tidak normal.

3.7.2 Uji Linearitas

Uji Linearitas digunakan untuk melihat apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear secara signifikan atau tidak.

Kriteria pengujian Linearitas dengan hasil olahan SPSS versi 25 yaitu:

- a. jika nilai deviation from linearity Sig > 0,05 maka ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.
- b. jika nilai deviation from linearity Sig < 0,05 maka ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada setiap variabel didalam model regresi.

Kriteria pengujian heteroskedastisitas dengan hasil olahan SPSS versi 25 yaitu:

- a. Jika nilai signifikansi (sig) > 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.
- b. Jika nilai signifikansi (sig) < 0,05 maka terjadi gejala heteroskedastisitas.

3.8 Teknik Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2016) “statistik deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi”.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif. Dalam menganalisis data, teknik yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian dengan menggunakan statistik deskriptif.

3.8.2 Analisis Regresi Linear Sederhana

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana, karena variabel yang terlibat dalam penelitian ini ada dua, yaitu permainan lompat tali karet (Variabel X) dan terhadap keterampilan lompat tinggi (Variabel Y). Menurut Sugiyono (2016) “uji regresi linier sederhana adalah pengujian terhadap data yang terdiri dari dua variabel yaitu variabel independen dan dependen, dimana variabel tersebut bersifat kausal (berpengaruh)”.

Dalam uji regresi linier sederhana, analisis ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Regresi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan variabel bebas. Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana. Persamaan regresi sederhana dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + Bx$$

Keterangan:

Y = Nilai yang diprediksikan

a = Konstanta atau bila harga X = 0

B = Koefisien regresi

X = Nilai variabel independen

Pengambilan keputusan dalam regresi linear sederhana dapat mengacu pada dua hal, yaitu :

1. Membandingkan nilai signifikansi dengan probabilitas 0,05 dengan cara:

- a. Jika nilai signifikansi < 0,05, artinya variabel x berpengaruh terhadap variabel y
- b. Jika nilai signifikansi > 0,05, artinya variabel x tidak berpengaruh terhadap variabel y

2. Membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan cara:

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya variabel X berpengaruh terhadap variabel Y
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ artinya variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y

3.9 Uji Hipotesis

Menurut Ghozali (2018:99) uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini, perhitungan uji t menggunakan bantuan program SPSS versi 25 *for windows*. Dimana kriteria uji t dilakukan dengan:

Untuk memulai uji hipotesis, pastikan data berdistribusi normal dan homogen. uji hipotesis dilakukan dengan tujuan untuk menjawab pertanyaan penelitian yang sebelumnya masih bersifat dugaan sementara yang dirumuskan dalam hipotesis penelitian menggunakan uji dua pihak dengan derajat kesalahan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 5% atau = 0,05. Dalam penelitian ini, uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 25, teknik yang dikenal sebagai Paired Sample t-Test. Teknik ini digunakan untuk menguji perbedaan rata-rata antara dua kelompok data atau sampel yang independen atau tidak berhubungan.

$$t = \frac{Md}{\sqrt{\frac{\sum x^2 y}{N(N-1)}}$$

Keterangan :

Md = Mean dari perbedaan pretest dengan posttest

Xd = Deviasi masing-masing subjek

Σ = Jumlah kuadrat deviasi

N = Subjek pada sampel

d.b. = Ditentukan dengan N-1

H0 : $\mu_1 = \mu_2$

H1 : $\mu_1 \neq \mu_2$

Keterangan :

H1: Ada pengaruh yang signifikan antara persepsi karyawan terhadap peran auditor internal PT. Capella Medan.

H0: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara persepsi karyawan terhadap peran auditor internal PT. Capella Medan.

Hipotesis penelitian akan di uji dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- a. Jika (nilai sign <) maka H0 ditolak dan H1 diterima, berarti ada pengaruh signifikan antara persepsi karyawan terhadap peran auditor internal PT. Capella Medan.
- b. Jika (nilai sign >) maka H0 diterima dan H1 ditolak, berarti tidak ada pengaruh signifikan antara antara persepsi karyawan terhadap peran auditor internal PT. Capella Medan.

