

**PENGARUH KOMITE AUDIT DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP PENGENDALIAN
INTERN PADA PT. INALUM**

TESIS

Oleh :

**Nama : Siti Aisyah
NPM : 1620050013
Konsentrasi : Pemeriksaan Akuntansi**



**PROGRAM STUDI MAGISTER AKUNTANSI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
M E D A N
2017**

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi / Personal Details

Nama / Name : Siti Aisyah
Tempat, tanggal lahir / Date of Birth : Medan, 10 April 1993
Umur / Age : 24 Tahun
Alamat / Address :Jalan Sumber Amal Komplek Grand Gading Mas No.1B
Kode Pos /Postal Code : 20147
Jenis Kelamin / Gender : Perempuan
Kewarganegaraan / Nationally : Indonesia
Status Marital / Marital Status : Belum Menikah
Agama / Religion : Islam
No. Telp / Phone : 082272390278
Email : aisyah10041993@gmail.com



Riwayat Pendidikan Formal / Formal Education

- 1998 – 2004 : SD Negeri 173651 Pintu Pohan Meranti
- 2004 – 2007 : SMP Islam Al – Ulum terpadu Medan
- 2007 – 2010 : SMA Islam Al – Ulum Medan
- 2010 – 2014 : Sarjana Pendidikan Akuntansi Universitas Negeri Medan (S -1)
- 2016 – sekarang :Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (S-2)

Medan, April 2018
Peneliti

Siti Aisyah
1620050013

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi / Personal Details

Nama / Name : Ridho Gilang Adiko
Tempat, tanggal lahir / Date of Birth : Medan, 15 September 1992
Umur / Age : 25 Tahun
Alamat / Address : Jalan Bono No. 58 C Medan
Kode Pos /Postal Code : 20147
Jenis Kelamin / Gender : Laki - Laki
Kewarganegaraan / Nationally : Indonesia
Status Marital / Marital Status : Belum Menikah
Agama / Religion : Islam
No. Telp / Phone : 081269244080
Email : rigiajr@gmail.com

Riwayat Pendidikan Formal / Formal Education

- 1998 – 2004 : SD Muhammadiyah 13 Medan
- 2004 – 2007 : SMP Pertiwi Medan
- 2007 – 2010 : SMA Dharmawangsa Medan
- 2010 – 2015 : Sarjana Ekonomi Universitas Dharma Agung Medan (S-1)
- 2016 – sekarang : Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (S-2)

Medan, April 2018
Peneliti

Ridho Gilang Adiko
1620050010

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Segala puji syukur penulis panjatkan kepada ALLAH SWT ,atas anugrah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini.. Tesis ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan untuk melengkapi tugas akhir dan syarat dalam penyelesaian pendidikan Program Pascasarjana Program Studi Magister Akuntansi Konsentrasi Pemeriksaan Akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Tesis ini berjudul **”Pengaruh Komite Audit Dan Komitmen Organisasi Terhadap Pengendalian Intern PT. Inalum.”**

Dalam penyusunan tesis ini, penulis banyak menemukan hambatan, dan penulis sadar sepenuhnya bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan. Namun karena dukungan dari berbagai pihak dan keluarga akhirnya penulis dapat menyelesaikannya dengan baik. Oleh sebab itu, melalui kesempatan ini penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan tesis ini.

Dengan penuh ikhlas dan kerendahan hati, pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang Teristimewa kedua orang tua saya, Ayahanda tercinta H.Sertonoto dan Ibunda tersayang Hj. Dewa April yanti, yang telah memberikan kasih sayang tanpa henti bagi penulis, menguatkan penulis dalam doa-doanya, mengupayakan segala dana dalam perjalanan studi penulis. Penulis hanya mampu mempersembahkan tesis ini sebagai rasa tanggungjawab dan terima kasih penulis untuk segala pengorbanan

umi dan abi. Semoga ALLAH SWT memberikan Umi dan Abi kesehatan, kebahagiaan dunia akhirat, dan umur yang panjang, sehingga penulis bisa dan sempat untuk membahagiakan kalian, Amin.

Selanjutnya , penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada beberapa pihak yang juga turut mendukung penulis dalam penyelesaian tesis ini. Terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
2. Bapak Dr. Syaiful Bahri, M.AP selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
3. Ibu Dr. Widia Astuty, S.E, M.Si, QIA, Ak, CA selaku Ketua Program Studi Magister Akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan sekaligus Komisi Pembimbing I yang dengan penuh kasih sayang telah sabar membimbing dan memberikan banyak masukan demi kesempurnaan tesis ini. Terima kasih banyak penulis ucapkan untuk kebaikan dan kasih sayang yang telah ibu berikan, semoga ibu sekeluarga selalu bahagia dan dalam perlindungan Allah SWT.
4. Ibu Dr. Eka Nurmala Sari, S.E, M.Si, Ak, CA selaku Sekretaris Program Studi Magister Akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sekaligus pembimbing untuk semua saran positif dan membangun yang ibu berikan demi perbaikan dan kesempurnaan tesis ini. Semoga ibu dan keluarga selalu dalam keadaan sehat walafiat.

5. Ibu Hj. Hafisah, S.E, M.Si selaku Komisi Pembimbing II tyang dengan penuh cinta, sayang, dan kesabaran telah membimbing dan mengarahkan peneliti dalam penulisan tesis ini. Terima kasih penulis ucapkan kepada ibu yang sudah banyak meluangkan waktu dan tiada henti untuk menyayangi dan mengingatkan penulis agar segera menyelesaikan tesis ini. Semoga ibu sekeluarga selalu diberikan kesehatan dan kebahagiaan dunia akhirat oleh Allah SWT.
6. Seluruh Dosen dilingkungan Pascasarsana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membekali penulis dengan segudang ilmu di bangku perkuliahan. Terima Kasih banyak untuk Bapak dan Ibu Dosen, semua jasa Bapak dan Ibu selalu saya ingat, dan semoga kebaikan Bapak dan Ibu dosen dibalas oleh ALLAH SWT, Amin.
7. PT. Indonesia Asahan Aluminium (PT. Inalum) yang telah memberikan kesempatan, ruang dan waktu bagi penulis untuk melakukan penelitian di tempat tersebut.
8. Abang, kakak, dan adik penulis tercinta Tito Ali Akhbar, Muhammad Yusuf , Siti Fadhilah, dan Dede Dwi Restiana serta keponakan tersayang Muhammad Zewail Al-Farisi, yang selalu memberikan penulis semangat dan keceriaan untuk bisa sesegera mungkin menyelesaikan tesis ini.
9. Kekasih tercinta “Ridho Gilang Adiko”, yang telah banyak mensupport dan memberikan kebahagiaan dalam masa penulisan tesis ini. Terima kasih sayang untuk segalanya, semoga semua yang kita inginkan dapat segera terwujud Amin.

10. Sahabat – sahabat tersayang Mak Rita Pane, Ratih Anggraini, Tri Desy Fadhilah, Mak Ira Cibro, dan Tante Tasha yang selalu ngeselin karena suka menggarai penulis.
11. Universitas Potensi Utama selaku institusi tempat penulis bekerja. Terima kasih banyak penulis ucapkan untuk dukungan moril maupun materil yang telah diberikan.
12. Teman-teman seperjuangan dalam menyelesaikan tesis ini, semangat dan sukses selalu buat kita semua, Amin.
13. Seluruh teman-teman kelas A Magister Akuntansi Angkatan 2016 , terima kasih untuk cinta, waktu, kebersamaan, serta pengalaman suka dan duka yang telah kita lewtai bersama. Semoga kita semua bisa menjadi manusia yang jauh lebih baik dan bermanfaat untuk sesama, Amin.
14. Seluruh Teman-teman yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terima kasih banyak.

Akhirnya penulis mengharapkan dengan selesainya teiss ini dapat memberikan manfaat bagi penulis khususnya dan pembaca umumnya. Atas segala bantuan dan kebersamaan yang terjalin selama ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya. Semoga Allah SWT memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua.

Medan, Maret 2018
Penulis

Siti Aisyah
NPM. 1620050013

PENGARUH KOMITE AUDIT DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PENGENDALIAN INTERN PT. INALUM

ABSTRAK

**SITI AISYAH
1620050013**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui Pengaruh Komite Audit Dan Komitmen Organisasi Terhadap Pengendalian Intern Di PT. Inalum. Hal ini dikarenakan PT.Inalum tidak menyerahkan laporan keuangan selama 5 tahun kepada pemerintah , yang seharusnya menjadi bentuk tanggungjawab mereka sebagai perusahaan BUMN sesuai Undang-Undang Negara dan UU BUMN yang berlaku.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua auditor internal yang berjumlah 32 orang dan komite audit yang berjumlah 5 orang, sehingga jumlah keseluruhannya adalah 37 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan angket yang disebarakan kepada responden. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik analisis statistik dan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh tingkat perbandingan 5% serta menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara parsial, dan uji F untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara simultan.

Hasil analisis yang diperoleh dari penelitian ini , diketahui bahwa komite audit berpengaruh terhadap pengendalian intern, dan diperoleh hasil bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap pengendalian intern, namun secara simultan komite audit dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap pengendalian intern PT. Inalum. Besarnya koefisien determinasi Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,961, yang menunjukkan bahwa pengaruh dari komite audit dan komitmen organisasi terhadap pengendalian intern PT. Inalum adalah sebesar 96,1%, dan sisanya 13,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari variabel yang diteliti oleh peneliti.

Kata Kunci : Komite Audit, Komitmen Organisasi, Pengendalian Intern

THE INFLUENCE OF AUDIT COMMITTEE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT TO INTERNAL CONTROL OF PT. INALUM

ABSTRACT

SITI AISYAH
1620050013

This research was conducted with the aim to know the Influence of Audit Committee And Organizational Commitment To Internal Control In PT. Inalum. This is because PT.Inalum did not submit a five year financial report to the government, which should be a form of their responsibility as a state-owned company in accordance with applicable State Law and Law on State-Owned Enterprises.

The population in this study are all internal auditors totaling 32 people and audit committees totaling 5 people, so the total number is 37 people. The sample used in this research is saturated sample. Data collection techniques in this study were conducted using questionnaires distributed to respondents. The analytical technique used in this research is statistical analysis technique and multiple linear regression analysis to test the effect of 5% comparison rate and using t test to know the effect of X variable to variable Y partially, and F test to know the effect of variable X to variable Y in simultaneously.

The results of the analysis obtained from this study, it is known that audit committee influence the internal drivers, and obtained the result that organizational commitment does not affect the internal drivers, but simultaneously audit committee and organizational commitment affect the internal control of PT. Inalum. The amount of coefficient of determination Adjusted R Square obtained for 0.961, which indicates that the influence of the audit committee and organizational commitment to internal control of PT. Inalum is 96.1%, and the remaining 13.9% is influenced by other variables outside of the variable studied by the researcher.

Keywords: Audit Committee, Organizational Commitment, Internal Control

DAFTAR ISI

Hal	
KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Rumusan Masalah	6
1.4 Tujuan Penelitian	7
1.5 Manfaat Penelitian	7
1.6 Keaslian Peneltian.....	8
BAB II LANDASAN TEORI	9
2.1 Pengendalian Intern.....	9
2.1.1 Arti Penting Struktur Pengendalian Intern	9
2.1.2 Pengertian Pengendalian Intern	11
2.1.3 Tujuan Dan Fungsi Pengendalian Intern	13
2.1.4 Keterbatasan Pengendalian Intern	14
2.1.5 Komponen Pengendalian Intern	16
2.3 Komite Audit.....	20

2.3.1 Pengertian Komite Audit.....	20
2.3.2 Tujuan Pembentukan Komite Audit	22
2.3.3 Fungsi Komite Audit	24
2.3.4 Wewenang, Tugas, Dan TanggungJawab Komite Audit	25
2.3.5 Keanggotaan Dan Struktur Komite Audit	27
2.4 Komitmen Organisasi.....	29
2.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi.....	29
2.4.2 Indikator Komitmen Organisasi	31
2.4.3 Aspek – Aspek Komitmen Organisasi.....	32
2.4.4 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	33
2.5 Penelitian Terdahulu	34
2.6 Kerangka Konseptual	38
2.7 Hipotesis.....	39
BAB III METODE PENELITIAN	43
3.1 Pendekatan Penelitian	43
3.2 Tempat Dan Waktu Penelitian	44
3.3 Populasi Dan Sampel	45
3.4 Defenisi Operasional Variabel	46
3.5. Jenis Dan Sumber Data	50
3.6. Teknik Pengumpulan Data.....	50
3.7 Teknik Analisis Data	57

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	62
4.1 Hasil Penelitian	62
4.2 Data Distribusi Jawaban Responden	64
4.3 Asumsi Klasik	80
4.4 Uji Hipotesis	87
4.5 Pembahasan.....	90
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	99
5.1 Kesimpulan	99
5.2 Saran.....	100
DAFTAR PUSTAKA	101

DAFTAR TABEL

Tabel	Hal
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	35
Tabel 3.1 Tahapan Penelitian	44
Tabel 3.2 Defenisi Operasional.....	48
Tabel 3.3 Uji Validitas Variabel Komite Audit	53
Tabel 3.4 Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi	53
Tabel 3.5 Uji Validitas Variabel Pengendalian Intern	54
Tabel.3.6 Uji Reliabilitas Variabel Komite Audit, Komitmen Organisasi Dan Pengendalian Intern	56
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden.....	62
Tabel 4.2 Tingkat Usia Responden.....	63
Tabel 4.3 Usia Responden	64
Tabel 4.4 Skor Angket Untuk Variabel Komite Audit.....	65
Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel Komitmen Organisasi.....	72
Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variable Pengendalian Intern.....	78
Tabel 4.7 Hasil Uji Kolmorgov-Smirnov	82
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinieritas	83
Tabel 4.9 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	85
Tabel 4.10 Hasil Uji T.....	88
Tabel 4.11 Hasil Uji F.....	89
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	90

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Hal
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	41
Gambar 4.1 Uji Normalita P-P Plot	81
Gambar 4.2 Histogram	81
Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas	84

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Sejarah PT.Inalum

Lampiran 2 : Kasus PT. Inalum Yang Dimuat Dalam Detik Finance

Lampiran 3 : Pertanyaan Kuesioner

Lampiran 4 : Tabulasi Data Jawaban Responden Untuk Validasi

Lampiran 5 : Tabulasi Data Jawaban Responden PT. Inalum

Lampiran 6 : Tabel Distribusi r

Lampiran 7 : Tabel Distribusi t

Lampiran 8 : Tabel Distribusi F

Lampiran 9 : Surat –Surat Yang Melengkapi Tesis

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Auditor internal mempunyai tugas menentukan apakah kebijakan dan prosedur yang ditetapkan manajemen puncak telah dipatuhi, menentukan baik atau tidaknya penjagaan terhadap kekayaan organisasi, menentukan efisiensi dan efektifitas prosedur kegiatan organisasi, serta menentukan keandalan informasi yang dihasilkan oleh berbagai bagian organisasi. Unsur penting dalam pelaksanaan auditing adalah proses perolehan serta pengevaluasian bukti-bukti dan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan. Bukti-bukti yang diperoleh baik dari dalam perusahaan maupun dari luar perusahaan digunakan sebagai bahan evaluasi sehingga hasil audit lebih objektif. Kriteria-kriteria yang ditetapkan digunakan sebagai tolak ukur auditor untuk memberikan pendapatnya yang kemudian dituangkan ke dalam laporan audit.

Namun dalam pelaksanaannya, auditor internal harus didukung oleh pengendalian intern yang baik dari perusahaan. Sebab, dengan adanya pengendalian intern yang baik maka tujuan yang ingin dicapai perusahaan dapat terlaksana. Ketika auditor intern telah bekerja dan memberikan saran kepada pihak perusahaan mengenai laporan keuangan dan resiko-resiko yang mungkin terjadi, disinilah pengendalian intern perusahaan bekerja untuk mengelola, meneruskan dan menganalisis saran yang diberikan auditor internal guna mencapai tujuan perusahaan. Keadaan ini menyebabkan perusahaan harus mengeluarkan dan mengupayakan berbagai kebijakan dan strategi agar dapat

mencapai tujuan perusahaan. Kebijakan yang dapat diambil adalah melalui peningkatan struktur pengendalian internal.

Struktur pengendalian internal sangat penting bagi kelangsungan hidup perusahaan. Tanpa pengendalian internal yang memadai perusahaan akan mengalami kesulitan mencapai operasi normal (Jia, 2012).

Adanya pengendalian internal ini dapat menjadi salah satu alat bantu manajemen dalam meningkatkan efektivitas perusahaan yang memberikan analisis, rekomendasi, bimbingan serta review informasi (Bu, 2006).

Dari teori para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa , auditor internal mempunyai tanggung jawab dalam melaksanakan tugas pemeriksaan internal. Auditor internal akan menilai apakah semua kebijakan yang telah ditetapkan terlaksana dengan tepat. Dan kinerja auditor ini juga harus di dukung oleh pengendalian perusahaan yang baik pula. Sebab, pengendalian internal merupakan salah satu alat bantu manajemen dalam meningkatkan efektivitas perusahaan yang memberikan analisis, rekomendasi, bimbingan serta review informasi.

Perusahaan yang memiliki struktur pengendalian internal yang memadai akan dapat merencanakan dan mengendalikan operasi perusahaan untuk mencapai sasaran atau tujuan perusahaan. Sedangkan perusahaan yang tidak memiliki struktur pengendalian internal yang tidak memadai atau tidak efektif, akan berakibat negatif bagi perusahaan. Seperti maraknya tindakan korupsi dan penyelewengan hak dan kewajiban. Yang akibatnya perusahaan tidak mampu mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan

Dengan demikian perusahaan harus memiliki kontrol yang baik agar semua komponen dalam perusahaan berjalan dengan seharusnya. Sebuah sistem pengendalian intern yang efektif merupakan komponen kritis dari manajemen dan dasar bagi kegiatan operasi yang aman dan sehat dalam sebuah perusahaan. Pengendalian internal terdiri dari rencana organisasi semua koordinat mengadopsi metode dan keandalan data akuntansi, meningkatkan efisiensi operasional dan mendorong ketaatan terhadap kebijakan manajerial yang ditentukan. (IAI, 2011)

Pengendalian internal diterapkan sejak mulai adanya perusahaan, baik dalam skala kecil maupun besar. Setiap entitas atau organisasi harus memiliki sistem pengendalian internal yang efektif, karena pengendalian internal memiliki peran kunci dalam pengelolaan perusahaan yang mendukung efektivitas dan efisiensi operasi. Namun dalam kenyataannya tidak sedikit para pengawas internal pada suatu perusahaan memiliki kecenderungan merangkap sebagai kepala bagian, dan memiliki hubungan yang erat dengan pimpinan perusahaan (Sri, 2009)

Dengan pengendalian internal yang efektif, maka komunikasi antara semua struktur manajemen dan personil operasional secara langsung akan difasilitasi dengan baik. Karakteristik pengendalian internal yang efektif dapat memberikan kontribusi untuk pengembangan komunikasi antara manajemen perusahaan dan auditor internal , serta antara manajemen perusahaan dengan komite audit kan yang berwenang .

Berkaitan dengan hal tersebut dikutip dari Detik Finance (03 /06/2010) Kementrian Badan Usaha Milik Negara (BUMN) mengatakan bahwa PT. Inalum sudah 5 tahun tidak pernah memberikan laporan keuangan kepada pemerintah sesuai dengan ketentuan undang – undang Negara dan UU BUMN. Berkaitan dengan hal ini, tentu saja pemerintah mempertanyakan pengendalian internal perusahaan dan komite audit di perusahaan tersebut. Bagaimana tidak, seharusnya laporan keuangan yang telah di audit oleh auditor internal harus disajikan tepat waktu kepada pemerintah sebagai bentuk tanggungjawab guna memberikan informasi keuangan bagi pemakai informasi. Namun disini telah terjadi masalah pada pengendalian intern perusahaan yang seharusnya bertugas untuk mengontrol penyajian laporan keuangan tersebut.

Untuk memaksimalkan pengendalian internal maka diperlukan pula komite audit sebagai komite pengawas karena komite audit memiliki tanggungjawab yang besar dalam menyiapkan audit, melakukan ratifikasi terhadap sistem pengendalian internal, dan memecahkan perselisihan dalam peraturan akuntansi. Komite audit berfungsi untuk memberikan pandangan mengenai masalah-masalah yang berhubungan dengan kebijakan keuangan, akuntansi, dan pengendalian internal (Hardiningsih, 2010).

Dalam aplikasinya komite audit berusaha untuk meningkatkan pelaksanaan tugasnya dalam mengawasi organisasi dengan mengandalkan internal audit sebagai sumber utama dalam membantu mereka untuk memastikan kualitas *Good Corporate Governance*. Oleh karena itu komite audit memiliki peran yang cukup penting dalam mewujudkan tata kelola perusahaan

yang baik.mungkin itulah sebabnya mengapa di dalam undang – undang *Sarbanes-oxley Act (SOX)* diantaranya mengatur pembentukan komite audit yang independen, dan masih banyak peraturan lainnya yang menunjukkan perlunya pembentukan komite audit.

Untuk menciptakan pengendalian internal yang baik, selain adanya peranan dari komite audit dibutuhkan pula adanya komitmen organisasi guna menunjang peningkatan pengendalian intern perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan bekerja dengan baik dan loyal terhadap perusahaan. Berusaha memajukan perusahaan dan terus menerus melakukan perbaikan. Seperti halnya kasus PT. Inalum yang tidak menyerahkan laporan keuangannya kepada pemerintah. Disini dapat dilihat komitmen organisasi karyawan yang berada di dalamnya sangat rendah. Sebab setiap karyawan, siapa pun dia , jabatan tinggi ataupun karyawan biasa, haruslah memiliki tanggungjawab dan komitmen organisasi dalam menjalankan pengendalian perusahaan agar dapat menghindari resiko dan kesalahan yang akan berakibat buruk bagi perusahaan tersebut. Banyak aspek – aspek yang mempengaruhi tingkat komitmen organisasi di suatu perusahaan.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “ **Pengaruh Komite Audit Dan Komitmen Organisasi Terhadap Pengendalian Internal Pada PT. Inalum.**”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka diidentifikasi masalah - masalah sebagai berikut:

1. Komite audit PT. Inalum tidak menjalankan tugas dengan baik, hal ini dilihat dari tidak diberikannya laporan keuangan PT. Inalum selama 5 tahun kepada pemerintah.
2. Rendahnya komitmen organisasi dari karyawan di perusahaan tersebut, yang dapat dilihat dari tidak dievaluasinya masalah keterlambatan dalam penyerahan laporan keuangan kepada pemerintah selama 5 tahun.
3. Lemahnya sistem pengendalian internal PT. Inalum yang dapat dilihat dari masalah – masalah di atas.

1.3 Rumusan Masalah :

Berdasarkan uraian yang terdapat pada latar belakang dan identifikais masalah diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah komite audit berpengaruh terhadap pengendalian intern PT. Inalum?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap pengendlaian internal PT. Inalum?
3. Apakah komite audit dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap pengendalian internal PT. Inalum ?

1.4 Tujuan Penelitian :

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menguji pengaruh komite audit terhadap pengendalian intern Pada PT. Inalum.
2. Menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap pengendalian intern Pada PT. Inalum.
3. Menguji pengaruh komite audit dan komitmen organisasi terhadap pengendalian intern Pada PT. Inalum

1.5 Manfaat Penelitian:

Peneliti berharap hasil dari penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi peneliti, penelitian bermanfaat untuk menambah wawasan dan memperdalam pengetahuan peneliti tentang Pengaruh Komite Audit Dan Komitmen Organisasi Terhadap Pengendalian Internal Pada PT. Inalum.
2. Bagi PT. Inalum, sebagai bahan masukan berupa saran sejauh mana pengaruh peran Komite Audit dan Komitmen Organisasi Terhadap Pengendalian Intern Perusahaan Pada PT. Inalum.
3. Bagi pembaca dan pihak lain, dapat dijadikan bahan referensi dan panduan dalam penelitian – penelitian di masa yang akan datang, serta sumbangan pemikiran dalam melengkapi bahan bacaan / literature bidang akuntansi.

1.6 Keaslian Penelitian

Penelitian ini dilakukan atas ide dan pemikiran dari peneliti sendiri, dan juga atas masukan yang berasal dari berbagai pihak yang membantu penelitian ini. Sejauh pengamatan peneliti, penelitian ini belum pernah diteliti. Penelitian ini mengungkapakan “ Pengaruh Komite Audit Dan Komitmen Organisasi Terhadap Pengendalian Internal Pada PT. Inalum.”

Judul penelitian yang sama sebelumnya bukan merupakan suatu hal yang disengaja, dikarenakan ada perbedaan lokasi penelitian, waktu penelitian, dan variabel penelitian. Pada penelitian yang saya lakukan sekarang, saya menggunakan komite audit dan komitmen organisasi sebagai variabel dependen dan pengendalian intern sebagai variabel independen.

Selain itu, dalam penelitian ini saya menggunakan sampel jenuh dan skala yang saya gunakan dalam tesis ini adalah skala interval, sedangkan dipenelitian sebelumnya menggunakan skala ordinal. Untuk teori utama dan indikator juga saya temukan dari beberapa referensi yang nantinya tercantum di bab 2 pada tesis ini.

Oleh karena itu, keaslian tesis ini dapat dipertanggung jawabkan dan sesuai dengan asas – asas keilmuan yang harus dijunjung tinggi yaitu kejujuran, rasional, objektif serta terbuka. Hal ini merupakan implikasi etis dari proses menemukan kebenaran ilmiah. Sehingga dengan demikian, penelitian ini dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya secara ilmiah, keilmuan dan terbuka untuk kritisi yang sifatnya konstruktif atau membangun.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pengendalian Intern

2.1.1 Arti Penting Struktur Pengendalian Intern

Arti pentingnya struktur pengendalian intern (SPI) bagi manajemen dan auditor independen sudah lama diakui dalam profesi akuntansi, dan pengakuan tersebut semakin meluas dengan alasan :

1. Semakin luas lingkup dan ukuran perusahaan mengakibatkan di dalam banyak hal manajemen tidak dapat melakukan pengendalian secara langsung atau secara pribadi terhadap jalannya operasi perusahaan. Manajemen hanya harus mempercayai berbagai
2. laporan dan hasil analisis mengenai keefektifan operasinya. Sedangkan tanggung jawab yang utama untuk menjaga keamanan harta milik perusahaan dan untuk mencegah kesalahan-kesalahan dan ketidakberesan terletak di tangan manajemen.
3. Pengecekan dan review yang melekat pada system pengendalian intern yang baik akan dapat melindungi dari kelemahan manusia dan mengurangi kemungkinan kekeliruan dan penyimpangan yang akan terjadi.
4. Di lain pihak, adalah tidak praktis bagi auditor untuk melakukan pengauditan secara menyeluruh atau secara detail untuk hamper semua transaksi perusahaan di dalam waktu dan biaya yang terbatas.

Oleh karena itu bagi manajemen mempertahankan terus adanya struktur pengendalian intern (SPI) termasuk struktur pelaporan yang baik adalah sangat

diperlukan agar dapat melepaskan, menyerahkan atau mendelegasikan wewenang dan tanggung jawabnya dengan tepat.

Pengendalian intern merupakan alat yang efektif bagi pimpinan perusahaan di dalam tugasnya dengan tujuan melindungi harta kekayaan perusahaan serta dapat menjamin kebenaran mengenai informasi yang diberikan oleh bawahannya.

Pengendalian suatu organisasi dari suatu satuan usaha terdiri dari kebijakan dan prosedur yang diciptakan untuk memberikan jaminan yang memadai agar tujuan dapat dicapai. Kebijakan adalah pedoman yang dibuat oleh manajemen untuk mencapai tujuan. Suatu kebijakan adalah pedoman umum pengambilan keputusan sedangkan prosedur adalah langkah-langkah yang harus dilakukan dan diamati dalam pelaksanaannya suatu kebijakan. Pelaksanaan kebijakan dan prosedur tersebut diharapkan dapat mencapai tujuan perusahaan.

Dalam suatu perusahaan, pengendalian intern dimaksudkan agar kesalahan dan penyimpangan yang disebabkan oleh faktor manusia baik itu disengaja maupun tidak, akan dapat ditekan sekecil mungkin. Pengendalian intern ini tidak hanya menyangkut masalah penelaahan atas catatan tetapi juga meliputi penilaian atas berbagai fungsi operasional dalam suatu perusahaan. Untuk itu diperlukan pengendalian intern yang membantu pihak manajemen dalam mengendalikan perusahaan.

2.1.2 Pengertian Pengendalian intern

Pengendalian intern merupakan istilah yang sudah umum terutama bagi usaha-usaha yang bergerak dalam bidang industri, dagang maupun jasa yang berfungsi sebagai pembantu manajemen dalam melakukan pengawasan terhadap kebijaksanaan yang telah ditetapkan. Pengendalian intern merupakan prioritas dari manajemen, dan bukan hanya bagian dari sistem akuntansi saja. Dengan demikian tanggungjawab dari pengendalian intern tidak hanya berada pada akuntan saja tetapi juga pada manajer.

Pengendalian intern menurut COSO (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission) dalam (Lawrence, 2006) adalah:

Sebuah proses yang dipengaruhi oleh dewan direksi perusahaan, manajemen, dan karyawan lain, untuk memberikan keyakinan yang wajar mengenai pencapaian tujuan dalam kategori berikut:

1. Efektivitas dan efisiensi operasi
2. Keandalan pelaporan keuangan
3. Ketaatan dengan hukum dan aturan yang berlaku

Pengendalian intern menurut (Hall, 2011) adalah:

Internal control system comprises policies, practices, and procedures employed by the organization to achieve four broad objectives:

1. *To safeguard assets of the firm*
2. *To ensure the accuracy and reliability of accounting records and information*
3. *To promote efficiency in the firm's operations,*
4. *To measure compliance with management's prescribed policies and procedures.*

Berdasarkan terjemahan baku di atas pengertian pengendalian intern adalah sistem kebijakan, praktek, dan prosedur yang digunakan oleh organisasi untuk mencapai tujuan yang luas terdiri dari empat tujuan:

1. Untuk menjaga aset perusahaan
2. Untuk menjamin keakuratan dan kewajaran informasi laporan keuangan
3. Untuk mendorong dan memperbaiki efisiensi operasional perusahaan
4. Untuk mengukur kepatuhan terhadap kebijakan manajerial yang telah ditentukan.

Seperti yang dikemukakan oleh (Mulyadi, 2009) bahwa pengendalian intern adalah sebagai berikut :

Pengendalian intern merupakan suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajer dan personel lain yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tiga golongan yaitu:

1. Keandalan pelaporan keuangan
2. Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku
3. Efektifitas dan efisiensi operasi

Dari semua pernyataan mengenai pengendalian intern menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa pengendalian intern adalah sistem, kebijakan, dan proses yang harus dijalankan dan dipatuhi oleh karyawan, manajer, komisaris, direktur dan semua orang yang terlibat dalam operasional perusahaan , dengan tujuan untuk mencapai lingkungan pengendalian yang baik, efektif dan efisien, serta tercapainya tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan ini berupa keamanan akan asset perusahaan, keakuratan informasi keuangan dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku.

Efektivitas dalam sistem pengendalian intern diartikan sebagai kemampuan sistem pengendalian intern yang direncanakan dan ditetapkan agar mampu mewujudkan tujuannya yaitu keandalan pelaporan keuangan, kepatuhan

terhadap hukum dan peraturan yang berlaku, serta efektivitas dan efisiensi operasi. Tercapainya tujuan tersebut diwujudkan dalam bentuk adanya unsur-unsur sistem

2.1.3 Tujuan dan fungsi Pengendalian intern

Pengendalian intern berlaku untuk semua tingkatan manajemen, mulai dari tingkatan bawah sampai tingkatan perusahaan. Pimpinan perusahaan secara khusus mempunyai kepentingan dalam merancang sistem pengendalian intern yang memadai. Kepentingan-kepentingan tersebut adalah memperoleh data yang diandalkan, mengamankan harta dan catatan perusahaan serta meningkatkan efisiensi dan mendorong ditaatinya kebijaksanaan yang telah ditetapkan.

Tujuan dari pengendalian intern menurut Institut Akuntan Publik Indonesia (2011:319) adalah sebagai berikut :

1. Keandalan laporan keuangan
Umumnya pengendalian yang relevan dengan suatu audit adalah berkaitan dengan tujuan entitas dalam membuat laporan keuangan bagi pihak luar yang disajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum di Indonesia.
2. Efektivitas dan efisiensi operasi
Pengendalian yang berkaitan dengan tujuan operasi dan kepatuhan mungkin relevan dengan suatu audit jika kedua tujuan tersebut berkaitan dengan data yang dievaluasi dan digunakan auditor dalam prosedur audit. Sebagai contoh, pengendalian yang berkaitan dengan data non keuangan yang digunakan oleh auditor dalam prosedur analitik.
3. Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku
Suatu entitas umumnya mempunyai pengendalian yang berkaitan dengan tujuan yang tidak relevan dengan suatu audit dan oleh karena itu tidak perlu dipertimbangkan.

Dari pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan dari pengendalian intern adalah untuk membuat para karyawan, manajemen, direktur dan seluruh orang yang terlibat dalam perusahaan patuh terhadap aturan dan kebijakan perusahaan, bertanggungjawab akan informasi dan laporan keuangan yang disajikan, dan mampu menjalankan operasional perusahaan secara efektif dan efisien, agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Selain tujuan yang hendak dicapai , penerapan sistem pengendalian intern berfungsi untuk:

1. *Preventive*, yaitu pengendalian untuk pencegahan kesalahan-kesalahan baik berupa kekeliruan atau ketidakberesan.
2. *Detektive*, untuk mendeteksi kesalahan, kekeliruan dan penyimpangan yang terjadi.
3. *Corrective*, untuk memperbaiki kesalahan, kelemahan dan penyimpangan yang terdeteksi.
4. *Directive*, untuk mengarahkan agar pelaksanaan aktivitas dilakukan dengan tepat dan benar.
5. *Compensative*, untuk menetralkan kelemahan pada aspek kontrol yang lain.

2.1.4 Keterbatasan Pengendalian Intern

Keterbatasan yang terdapat dalam pengendalian intern dapat mengakibatkan tujuan dari pengendalian intern tidak akan tercapai. Keterbatasan-keterbatasan tersebut menurut (Mulyadi ,2008) adalah:

1. Kesalahan dalam pertimbangan
Kesalahan dalam mempertimbangkan keputusan bisnis yang diambil atau dalam melaksanakan tugas rutin yang biasanya dilakukan oleh manajemen atau personel lain. Kesalahan ini dapat disebabkan oleh tidak memadainya informasi yang diterima, keterbatasan waktu, dan tekanan lain.
2. Gangguan
Adanya kekeliruan dalam memahami perintah, terjadinya kesalahan karena kelalaian dan perubahan yang bersifat sementara atau permanen dalam personil atau dalam sistem yang diterapkan.
3. Kolusi
Kerjasama antara pihak-pihak yang terkait, yang mana seharusnya antara pihak-pihak tersebut saling mengawasi, tetapi malah saling bekerja sama
4. Pengabaian oleh manajemen
Manajemen mengabaikan kebijakan dan prosedur yang telah diterapkan semata-mata untuk kepentingan pribadinya sehingga pengendalian intern tidak berfungsi secara baik.
5. Biaya lawan manfaat
Biaya yang telah dikeluarkan untuk penerapan pengendalian intern tidak boleh melebihi manfaat yang diharapkan dari adanya penerapan pengendalian intern tersebut.

Ciri-ciri pengendalian intern yang kuat menurut Tunggul (Tunggul, 2010)

yaitu:

1. Karyawan yang kompeten dan jujur, menguasai standar akuntansi, peraturan perpajakan, dan peraturan pasar modal
2. Transaksi diotorisasi oleh pejabat yang berwenang
3. Transaksi dicatat dengan benar (jumlah, estimasi dan perlakuan akuntansi)
4. Pemisahan tugas yang mengambil inisiatif timbulnya suatu transaksi, yang mencatat dan yang menyimpan.
5. Akses terhadap aset dan catatan perusahaan sesuai dengan tugas dan fungsi karyawan
6. Perbandingan secara periodik antara saldo menurut buku dengan jumlah secara fisik

Kehadiran pengendalian intern dalam perusahaan diharapkan dapat membantu pimpinan dalam mencapai tujuan perusahaan. Namun pengendalian

intern tersebut bukanlah berarti semua masalah yang dihadapi dapat dipecahkan, melainkan mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahan. Itu pun ada batasan-batasan tertentu yang menyebabkan pengendalian memadai. Jadi untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, pengendalian intern harus benar-benar memadai dalam pelaksanaannya yang telah ditetapkan.

2.1.5 Komponen Pengendalian Intern

Pengendalian internal akan sangat efektif bila pengendalian tersebut menyatu dengan infrastruktur dan merupakan bagian penting bagi suatu organisasi perusahaan. COSO dan SAS No. 78 menyatakan bahwa pengendalian intern memiliki lima (5) komponen yang berkaitan dengan struktur, yang dikutip oleh (Sawyer, 2006) yaitu sebagai berikut:

1. Lingkungan pengendalian (*Control Environment*)
2. Menilai resiko (*Risk Assessment*)
3. Aktifitas pengendalian (*Control Activities*)
4. Informasi dan komunikasi (*Information and Communication*)
5. Pengawasan (*Monitoring*)

Dari beberapa komponen yang tertera diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Lingkungan Pengendalian (*Control Environment*)

Lingkungan pengendalian adalah bentuk suasana organisasi serta memberikan kesadaran tentang perlunya pengendalian bagi suatu organisasi. Lingkungan pengendalian merupakan dasar dari semua komponen pengendalian intern lain yang melahirkan hirarki dalam bentuk struktur organisasi. Berikut ini beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan pengendalian:

- a. Integritas dari Nilai Etika, meliputi tujuan organisasi dan bagaimana tersebut didasarkan kepada pilihan dan pertimbangan nilai. Saat dibutuhkan dengan standar perilaku, pilihan dan pertimbangan nilai tersebut dapat dicerminkan integritas dan komitmen manajemen terhadap nilai etika.
 - b. Komitmen terhadap kompetensi, kompetensi berarti karyawan memiliki pengetahuan dan keahlian untuk melakukan tugasnya.
 - c. Filosofi dan Gaya Manajemen, yaitu merupakan pendekatan manajemen dalam menghadapi resiko bisnis.
 - d. Struktur organisasi, merupakan kerangka menyeluruh untuk perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan aktivitas yang dilakukan manajemen.
 - e. Pemberian wewenang dan tanggungjawab, manajemen memberikan wewenang dan tanggungjawab untuk menjalankan aktivitas serta membuat laporan yang diperlukan berkaitan dengan aktivitas dan metode pemberian wewenang yang dilakukannya.
 - f. Kebijakan mengenai Sumber Daya Manusia dan Penerapannya, kebijakan mengenai sumber daya manusia memberi pesan kepada semua karyawan tentang apa yang diharapkan organisasi berkaitan dengan masalah integritas, etika dan kompetensi.
2. Menilai resiko (*Risk Assasment*)

Penilaian resiko merupakan kegiatan yang dilakukan oleh manajemen dalam mengidentifikasi dan menganalisis resiko yang menghambat perusahaan

dalam pencapaian tujuannya. Resiko dapat timbul dan berubah karena keadaan berikut ini :

- a. Perubahan dalam lingkungan operasi
- b. Personel baru
- c. Sistem informasi yang baru atau diperbaiki
- d. Standar akuntansi baru

3. Aktifitas pengendalian (*Control Activities*)

Seorang akuntan mengenali pembagian jenis aktifitas pengendalian diantaranya:

- a. Prosedur Otorisasi, prosedur ini dibuat untuk memberikan otorisasi (kewenangan) kepada karyawan untuk melakukan aktivitas tertentu dalam suatu transaksi.
- b. Mengamankan *Asset* dan catatannya, manajemen harus menerapkan perlindungan yang baik untuk melindungi *asset* dan catatannya. Perlindungannya meliputi pengamanan *asset* secara fisik dan kepastian tanggungjawabnya.
- c. Pemisahan Fungsi, manajemen dalam memberikan wewenang dan tanggungjawab kepada karyawan harus menunjukkan adanya pemisahan yang jelas antara wewenang dan tanggungjawab yang diberikan kepada seseorang dan kepada orang lain.
- d. Catatan dan dokumentasi yang memadai, manajemen mengharuskan penggunaan dokumen dan catatan akuntansi untuk menjamin setiap peristiwa atau transaksi akuntansi yang terjadi telah dicatat dengan tepat.

4. Informasi dan komunikasi (Information and Communication)

Informasi diperlukan oleh semua tingkatan manajemen organisasi untuk mengambil keputusan, laporan keuangan dan mengetahui kepatuhan terhadap kebijakan yang telah ditentukan. Informasi adalah pengidentifikasian, penangkapan, dan pertukaran informasi dalam suatu bentuk dari waktu yang memungkinkan orang melaksanakan tanggungjawab mereka. Komunikasi mencakup penyediaan suatu pemahaman tentang peran dan tanggungjawab individual berkaitan dengan pengendalian intern terhadap pelaporan keuangan.

5. Pengawasan (Monitoring)

Merupakan proses penilaian terhadap kualitas kinerja sistem pengendalian intern. Pemantauan harus dilakukan dalam beberapa tipe aktivitas sebagai berikut:

- a. Implementasi mekanisme pelaporan manajemen secara terus-menerus, seperti terhadap posisi kas, unit penjualan dan data keuangan utama. Sebuah perusahaan tidak harus menunggu sampai bulan pada tahun fiskal berakhir untuk status pelaporan tersebut dan tanggapan yang cepat atas laporan tersebut harus dimulai.
- b. Proses pelaporan secara periodik atas peringatan yang berhubungan dengan risiko harus mengawasi aspek-aspek utama dalam membangun kriteria risiko, termasuk tingkat kesalahan yang dapat diterima atau yang dapat dikendalikan. Pelaporan ini harus menekankan tren statistika dan perbandingan dengan periode terjadinya dan sektor industri.
- c. Pelaporan status secara periodik atau saat ini atas temuan dan rekomendasi yang terkait dengan risiko dari laporan audit internal dan eksternal.
- d. Pembaharuan atas informasi yang berkaitan dengan risiko dari beberapa

sumber daya seperti perubahan peraturan pemerintah, tren industri, dan berita ekonomi umum. Tipe pelaporan atas ekonomi dan operasional harus tersedia untuk semua manajer dari berbagai tingkatan.

2.2 Komite Audit

2.2.1 Pengertian Komite Audit

Berdasarkan kerangka dasar hukum di Indonesia perusahaan-perusahaan publik diwajibkan untuk membentuk komite audit. Komite audit tersebut dibentuk oleh dewan komisaris. Oleh karena itu, semua perusahaan manufaktur publik merupakan perusahaan milik masyarakat luas. Bahkan, perusahaan-perusahaan yang terlibat dalam aktivitas sehari-hari di luar bursa efek juga terkena kewajiban untuk membentuk komite audit.

Di dalam perusahaan, komite audit sangat berguna untuk memahami masalah-masalah yang membutuhkan integrasi dan koordinasi sehingga dimungkinkan permasalahan-permasalahan yang signifikan atau penting dapat teratasi. Komite audit mempunyai peran yang sangat penting dalam memelihara kredibilitas proses penyusunan laporan keuangan. Jika komite audit berjalan dengan efektif maka kontrol terhadap perusahaan akan lebih baik. Dalam rangka pelaksanaan tata kelola perusahaan yang baik BEI mengeluarkan peraturan yang mengatur tentang pembentukan dewan komisaris independen dan komite audit. Peraturan mewajibkan perusahaan tercatat memiliki komite audit yang beranggotakan minimal tiga orang independen dan salah satunya memiliki keahlian dalam bidang akuntansi. Salah seorang anggota komite audit harus berasal dari komisaris independen yang merangkap sebagai ketua komite audit. Tugas komite

berhubungan dengan kualitas laporan keuangan, Karen akomite audit diharapkan dapat membantu dewan direksi serta dewan komisaris dalam mengawasi dan mengevaluasi proses pelaporan keuangan untuk meningkatkan kredibilitas laporan keuangan.

Menurut (Amin ,2012) Komite audit adalah :

Komite yang dibentuk oleh dewan komisaris perusahaan tercatat, yang keanggotaannya diangkat dan diberhentikan oleh dewan komisaris perusahaan tercatat , untuk membantu melakukan pemeriksaan dan penelitian yang dianggap perlu, dengan indikator sebagai berikut :

1. Memiliki integritas tinggi
2. Tidak mempunyai saham dan wewenang dalam memimpin perusahaan, serta tidak memiliki hubungan kekeluargaan dengan dewan direksi, komisaris , ataupun pemegang saham.

Sedangkan pengertian komite audit menurut Komite Nasional Kebijakan

Governance (2006) adalah sebagai berikut :

Komite audit adalah suatu badan yang dibawah komisaris yang sekurang – kurangnya minimal satu orang anggota komisaris dan dua orang ahli yang bukan merupakan pegawai BUMN yang bersangkutan yang bersifat mandiri baik dalam pelaksanaan tugasnya maupun pelaporannya dan bertanggungjawab langsung kepada komisaris atau dewan pengawas.

(Hartono, 2014) mengatakan bahwa komite audit adalah :

komite yang dibentuk oleh dewan komisaris dan bertanggung jawab kepada dewan komisaris dengan tugas dan tanggung jawab utama untuk memastikan prinsip-prinsip good corporate governance terutama transparansi dan disclosure diterapkan secara konsisten dan memadai.

Dari pengertian diatas, maka penulis mengambil kesimpulan bahwa komite audit dibentuk oleh dewan komisaris dalam rangka membantu tugas dan

fungsinya yang anggotanya minimal satu orang dan dua orang ahli yang bukan berasal dari pegawai BUMN yang bersangkutan yang bersifat mandiri dalam melaksanakan tugasnya dan bertanggungjawab langsung kepada dewan komisaris.

2.2.2 Tujuan Pembentukan Komite Audit

Tujuan komite audit sebenarnya sudah ada di dalam defenisi komite audit itu sendiri yaitu membantu pihak dewan komisaris didalam pengawasan secara menyeluruh yang ada di dalam organisasi. Tujuan komite audit menurut Kep. Men 117/2002 adalah membantu dewan komisaris atau dewan pengawas dalam memastikan efektifitas sistem pengendalian dan efektifitas pelaksanaan auditor eksternal dan internal.

Menurut (Kep-41/PM/2003) Badan pengawas Pasar modal (BAPEPAM) dalam surat edarannya mengatakan bahwa tujuan komite audit adalah membantu dewan komisaris untuk:

1. Meningkatkan kualitas laporan keuangan
2. Menciptakan iklim disiplin dan pengendalian yang didapat mengurangi kesempatan terjadinya penyimpangan dalam pengelolaan perusahaan.
3. Meningkatkan efektivitas fungsi audit internal dan eksternal audit.
4. Mengidentifikasi hal-hal yang memerlukan perhatian dewan komisaris.

Seiring dengan karaktersitik tersebut, otoritas komiten audit juga terkait dengan batasan mereka sebagai alat bantu dewan komisaris. Mereka tidak memiliki otoritas eksekusi apapun, hanya memberikan rekomendasi kepada dewan komisaris kecuali untuk hal spesifik yang telah memperoleh hak kuasa

eksplisit dari dewan komisaris, misal, mengevaluasi dan menentukan kompensasi auditor eksternal dan memimpin suatu investigasi khusus.

Perusahaan publik maupun BUMN membentuk Komite Audit karena ingin membangun perusahaan yang Akuntabilitas dan Transparan. Berdasarkan (Kep-41/PM/2003) surat Keputusan Ketua Bapepam menyatakan bahwa:

1. Emiten atau perusahaan publik wajib memiliki komite audit;
2. Emiten atau perusahaan publik wajib memiliki pedoman kerja komite audit (*audit committee charter*)
3. Komite audit bertanggung jawab kepada dewan komisaris
4. Komite audit terdiri dari sekurang-kurangnya satu orang komisaris independen dan sekurang-kurangnya 2 orang anggota lainnya berasal dari luar emiten atau perusahaan publik.

Berdasarkan keputusan tersebut komite audit dituntut untuk dapat bertindak secara independen, independensin komite audit tidak dapat dipisahkan moralitas yang melandasi integritasnya. Hal ini perlu disadari karena komite audit merupakan pihak yang menjembatani antara eksternal auditor dan perusahaan yang juga sekaligus menjembatani antara fungsi pengawasan dewan komisaris dengan internal auditor.

Beberapa rujukan perusahaan Amerika yang mengacu pada *Securities and Exchange Commission* (SEC), pada umumnya mencantumkan dalam *Charter* komite auditnya bahwa tujuan komite audit adalah membantu Dewan Komisaris untuk mengawasi:

1. Integritas dari Laporan Keuangan perusahaan
2. Kualifikasi dan Kemandirian Auditor independen atau Auditor Eksternal
3. Kinerja dari Auditor Internal perusahaan dan Auditor Eksternal

4. Kepatuhan Perusahaan terhadap undang-undang dan peraturan yang berlaku.

Seiring dengan karakteristik tersebut, otoritas Komite Audit juga terkait dengan batasan mereka sebagai alat bantu Dewan Komisaris. Mereka tidak memiliki otoritas eksekusi apapun hanya memberikan rekomendasi kepada dewan komisaris, kecuali untuk hal spesifik yang telah memperoleh hak kuasa eksplisit dari dewan komisaris, misal: mengevaluasi dan menentukan kompensasi auditor eksternal, dan memimpin suatu investigasi khusus.

Dalam menjalankan perannya, komite audit harus memiliki hak terbatas kepada direksi, auditor internal, auditor eksternal, dan semua informasi yang ada di perusahaan. Tanpa otoritas atau hak atas akses tersebut, akan tidak mungkin komite audit dapat menjalankan perannya dengan efektif.

2.2.3 Fungsi Komite Audit

Menurut (Adiningsih, 2003) Komite audit berfungsi untuk membantu Dewan Komisaris (Dekom) menjadi intermediaries atau penghubung antara dekom dan auditor eksternal perusahaan publik.

Dengan demikian sejalan dengan kapasitasnya sebagai pihak yang menghubungkan antara dewan direksi selaku wakil pemegang saham dan auditor independen, maka fungsi komite audit pada intinya adalah :

1. Memberikan rekomendasi dalam pemilihan auditor independen.
2. Berkonsultasi untuk menentukan auditor independen.
3. Berkonsultasi dengan auditor independen dalam menganalisis laporan audit dan menyertai dalam management letter.
4. Berkonsultasi dengan auditor independen.

2.2.4 Wewenang, Tugas, Dan Tanggungjawab Komite Audit

Jenis tugas dan tanggung jawab Komite Audit yang diangkat sebuah perusahaan yang satu tidak pernah sama persis dengan perusahaan yang lain. Hal ini disebabkan adanya perbedaan skala, jenis usaha, kebutuhan dan domisili masing- masing perusahaan. Walaupun demikian, tugas dan tanggung jawab Komite Audit tidak boleh menyimpang dari tugas dan tanggung jawab *Board of commissioner*. Wewenang Komite Audit harus meliputi:

1. Menyelidiki semua aktivitas dalam batas ruang lingkup tugasnya.
2. informasi yang relevan dari setiap karyawan.
3. Mengusahakan saran hukum dan saran professional lainnya yang independen apabila dipandang perlu.
4. Mengundang kehadiran pihak luar dengan pengalaman yang sesuai, apabila dianggap perlu.

Kewenangan komite audit dibatasi oleh fungsi mereka sebagai alat bantu dewan komisaris sehingga tidak memiliki otoritas eksekusi apapun (hanya rekomendasi kepada dewan komisaris) kecuali untuk hal spesifik yang telah memperoleh hak kuasa eksplisit dari dewan komisaris misalnya mengevaluasi dan menentukan komposisi auditor eksternal dan memimpin satu investigasi khusus. Selain itu, Keputusan Ketua Bapepem Nomor: Kep-41/PM/2003 menyatakan bahwa “komite audit memiliki wewenang mengakses secara penuh, bebas dan tak terbatas terhadap catatan, karyawan, dana, asset, serta sumber daya perusahaan dalam rangka tugasnya serta berwenang untuk bekerjasama dengan auditor internal.”

Menurut surat keputusan menteri pendayagunaan BUMN Nomor : kep-103/MBU.2002 tentang pembentukan komite audit di BUMN, maka komite audit mempunyai tugas:

1. Menilai pelaksanaan kegiatan serta hasil audit yang dilakukan oleh SPI dan auditor ekstern.
2. Memberikan rekomendasi mengenai penyempurnaan SDM.
3. Memastikan telah terdapat prosedur *review* yang memuaskan terhadap informasi yang dikeluarkan BUMN.
4. Mengindikasikan hal-hal yang memerlukan perhatian komisaris.
5. Melaksanakan tugas lain diberikan komisaris sepanjang tugas dan wewenangnya berdasarkan ketentuan – ketentuan yang berlaku.

Sedangkan tanggungjawab komite audit menurut (Alijoyo, 2004) adalah sebagai berikut :

1. Pengawasan laporan keuangan (*financial reporting*)
 Komite Audit melaksanakan pengawasan independen dan memastikan bahwa Laporan Keuangan yang dibuat oleh manajemen telah memberikan gambaran yang sebenarnya. Aspek-aspek yang perlu mendapatkan perhatian komite audit dalam bidang financial reporting antara lain:
 - a. Kondisi keuangan perusahaan.
 - b. Hasil usaha perusahaan.
 - c. Rencana dan komitmen jangka panjang.
2. Pengawasan *corporate governance*
 Komite Audit melaksanakan pengawasan independen atas proses pelaksanaan *Good Corporate Governance* apakah telah dijalankan sesuai Undang-undang dan peraturan yang berlaku. Dalam bidang corporate governance, komite audit harus bertanggungjawab untuk memastikan bahwa perusahaan telah dijalankan sesuai dengan undang-undang dan peraturan yang berlaku, melaksanakan usahanya dengan beretika, dan melakukan pengawasan yang efektif terhadap benturan potensi benturan kepentingan dan kecurangan yang dilakukan oleh karyawan dan manajemen perusahaan, berikut ini hal yang lazimnya tercakup dalam tugas-tugas komite audit:
 - a. Menilai kebijakan.
 - b. Memonitor proses pengendalian.
 - c. Memeriksa kasus-kasus penting.
 - d. Memeriksa laporan.

3. Pengawasan perusahaan (*corporate control*)

Komite Audit memberikan pengawasan independen atas masalah atau hal-hal yang berpotensi mengandung risiko. Dalam bidang pengawasan perusahaan, komite audit bertanggungjawab untuk pengawasan perusahaan menyangkut pemahaman tentang berbagai hal yang dilakukan oleh internal auditor atau satuan pengawasan intern (SPI). Dalam hal ini bidang pengawasan perusahaan meliputi:

- a. Pemahaman resiko.
- b. Sistem pengendalian intern.
- c. Pemantauan proses pengawasan

2.2.5 Keanggotaan dan Struktur Komite Audit

Keanggotaan komite audit adalah orang-orang yang ahli di bidangnya dan mempunyai sifat independent dan minimal tiga orang yang ada dalam komite audit.

Struktur komite audit di Indonesia diatur dalam Keputusan Ketua BAPEPAM Nomor Kep-41/PM/2003 tentang Peraturan Pembentukan dan Pedoman Pelaksanaan Kerja Komite Audit adalah sebagai berikut:

1. Anggota komite audit diangkat dan diberhentikan oleh dewan komisaris dan dilaporkan kepada rapat umum pemegang saham (RUPS).
2. Anggota komite audit yang merupakan komisaris independen bertindak sebagai ketua komite audit. Dalam hal ini komisaris independen yang menjadi anggota komite audit lebih dari satu orang maka salah satunya bertindak sebagai ketua komite audit.

Rekomendasi yang dibentuk oleh (*Forum for Corporate Governance in Indonesia, 2001*) adalah penting bahwa perusahaan harus memperhatikan karakteristik yang dimiliki oleh setiap anggota komite auditnya. Hal ini disebabkan karakteristik komite akan berpengaruh pada peran komite audit dalam

pemberian bantuan kepada dewan komisaris dalam melaksanakan tugasnya tentang pengendalian intern dan pelaporan keuangan dan manajemen. Persyaratan keanggotaan komite audit sesuai dengan Keputusan Ketua BAPEPAM Nomor Kep-29/PM/2004 adalah sebagai berikut:

1. Memiliki integritas yang tinggi, kemampuan, pengetahuan dan pengalaman yang memadai sesuai dengan latar belakang pendidikannya, serta mampu berkomunikasi dengan baik.
2. Salah seorang dari anggota komite audit memiliki latar belakang pendidikan akuntansi atau keuangan.
3. Memiliki pengetahuan yang cukup untuk membaca dan memahami laporan keuangan.
4. Memiliki pengetahuan yang memadai tentang peraturan perundangan di bidang pasar modal dan peraturan perundang-undangan lainnya.
5. Bukan merupakan orang dari kantor akuntan publik, kantor konsultan hukum, atau pihak lain yang memberikan jasa audit, jasa non-audit, atau jasa konsultasi lain kepada perusahaan dalam enam bulan terakhir.
6. Bukan orang yang mempunyai wewenang dan tanggungjawab dalam merencanakan, memimpin, atau mengendalikan kegiatan perusahaan dalam waktu enam bulan terakhir.
7. Tidak memiliki saham baik langsung maupun tidak langsung pada perusahaan.

8. Tidak memiliki hubungan keluarga karena perkawinan dan keturunan sampai derajat kedua, baik secara horizontal maupun vertikal dengan komisaris, direksi atau pemegang saham utama perusahaan.
9. Tidak memiliki hubungan usaha baik langsung maupun tidak

2.3 Komitmen Organisasi

2.3.1 Pengertian Komitmen

Meyer & Allen (1997) merumuskan suatu definisi mengenai komitmen dalam berorganisasi sebagai “suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi.”

Berdasarkan definisi tersebut anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi.

(Griffin, 2004) mengatakan tentang komitmen bahwa :

Seorang individu yang memiliki komitmen yang tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi, dan untuk melihat dirinya sendiri menjadi anggota jangka panjang dari organisasi. Sebaliknya, seorang individu yang memiliki komitmen rendah lebih cenderung untuk melihat dirinya sebagai orang luar, dan mereka tidak ingin melihat dirinya sebagai anggota jangka panjang dari organisasi.

Menurut (Luthans,2006) yang menyatakan komitmen organisasi merupakan:

1. Keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok
2. Kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi
3. Suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai- nilai dan tujuan-tujuan organisasi.

Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan - tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu (Robbins, 2005).

Dari beberapa pengertian komitmen organisasi diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu sikap yang ditunjukkan oleh individu dengan adanya identifikasi, keterlibatan serta loyalitas terhadap organisasi. Serta, adanya keinginan untuk tetap berada dalam organisasi dan tidak bersedia untuk meninggalkan organisasinya dengan alasan apapun. Secara konseptual, komitmen organisasional ditandai oleh tiga hal:

1. Adanya rasa percaya yang kuat dan penerimaan seseorang terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi
2. Adanya keinginan seseorang untuk melakukan usaha secara sungguh-sungguh demi organisasi
3. Adanya hasrat yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

2.3.2 Indikator Komitmen Organisasi

(Allen, 1997) mengemukakan tiga indikator dalam komitmen organisasi

antara lain :

- a. *Affective commitment*, terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional (emotional attachment). Keberadaan karyawan dalam perusahaan sangat tergantung dengan kesesuaian antara tujuan organisasi dan prinsip-prinsip hidup karyawan. Apabila terjadiperubahan tujuan organisasi kemungkinan akan berdampak pada karyawan, dikarenakan karyawan akan mencoba mencari kesesuaian prinsip dalam dirinya dengan tujuan organisasi tersebut. Kalau tetap terjadi kesesuaian maka keinginan untuk terus bekerja dalam perusahaan tetap ada, tetapi apabila terjadi ketidaksesuaian kemungkinan karyawan akan berpikir untuk mencari alternatif pekerjaan lain. Komponen ini menunjukkan kelekatan emosional pekerja, mengidentifikasi dirinya dan menunjukkan keterlibatannya di dalam organisasi tersebut. Dimana pekerja yang memiliki komponen afektif yang tinggi melanjutkan keanggotaannya ke dalam organisasi karena memang hal itulah yang mereka inginkan untuk tetap berada di organisasi. Komponen ini dapat dikembangkan melalui karakteristik organisasi, didalamnya termasuk sistem desentralisasi perusahaan berupa adanya kebijakan organisasi yang adil dan cara penyampaian kebijakan organisasi kepada karyawan yang dapat diterima oleh para karyawan dengan baik.
- b. *Continuance commitment*, muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain. Dengan kata lain karena mereka butuh melakukan hal tersebut karena tidak ada pilihan lain. Dalam perkembangannya tingkat *continuance commitment* berhubungan dengan ketersediaan pilihan pekerjaan pada orang lain. Tingginya keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya menggambarkan rendahnya tingkat *continuance commitment* .
- c. *Normative commitment*, timbul dari nilai-nilai diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena ada kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan. Jadi karena dia merasa berkewajiban sehingga jika dia meninggalkan perusahaan dianggap bertentangan dengan pendapat umum. Komponen ini mencerminkan perasaan

tentang kewajiban untuk tetap mengerjakan pekerjaannya. Pekerja dengan komponen normatif yang tinggi merasa mereka harus tetap berada di organisasi. Pengembangan komponen ini melalui sejumlah tekanan yang dirasakan individu selama proses sosialisasi (dari keluarga atau budaya) dan selama sosialisasi saat individu baru masuk ke dalam organisasi sehingga karyawan merasa wajib tetap mengerjakan pekerjaannya di perusahaan tersebut. Selain itu normative commitment juga berkembang karena organisasi memberikan sesuatu yang sangat berharga bagi individu yang tidak dapat dibalas kembali yang membuat karyawan tetap bekerja di perusahaan tersebut sebagai tanda balas jasa.

2.3.3 Aspek – Aspek Komitmen Organisasi

Menurut (Steers, 1983) komitmen organisasi memiliki tiga aspek utama, yaitu: Identifikasi, keterlibatan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi atau perusahaannya.

1. Aspek Identifikasi

Rasa identifikasi yang diwujudkan dalam bentuk kepercayaan karyawan terhadap organisasi, dapat dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para karyawan ataupun dengan kata lain perusahaan memasukkan pula kebutuhan dan keinginan karyawan dalam tujuan organisasinya. Maka dari itu, hal tersebut membuahkan suasana saling mendukung diantara para karyawan dengan organisasi.

2. Aspek Keterlibatan

Keterlibatan atau partisipasi karyawan dalam aktivitas – aktivitas keorganisasian juga penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan karyawan menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama teman kerja. Salah satu cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan karyawan adalah dengan memancing partisipasi mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan, yang dapat menumbuhkan keyakinan pada karyawan bahwa apa yang telah diputuskan merupakan keputusan bersama. Disamping itu, karyawan merasakan diterima sebagai bagian utuh dari organisasi dan konsekuensi lebih lanjut, mereka merasa wajib untuk melaksanakan keputusan

bersama karena adanya rasa terikat dengan yang mereka ciptakan (Sutarto, 1989).

3. Aspek Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun. Kesediaan karyawan untuk mempertahankan diri bekerja dalam perusahaan adalah hal yang penting dalam menunjang komitmen karyawan terhadap organisasi dimana mereka bekerja. Hal ini dapat diupayakan bilakaryawan merasakan adanya keamanan dan kepuasan di dalam organisasi tempat ia bergabung untuk bekerja.

Berdasarkan pada uraian diatas maka aspek -aspek komitmen organisasi menurut Allen dan Meyer yaitu *affective commitment* ,*continuance commitment* dan *normative commitment*. Sedangkan menurut Steers aspek - aspek komitmen digolongkan menjadi aspek identifikasi, aspek keterlibatan dan aspek loyalitas karyawan.

2.3.4 Faktor - faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

(Steers, 1983) membedakan faktor - faktor yang mempengaruhi komitmen terhadap perusahaan menjadi empat kategori, yaitu:

1. Karakteristik Personal
Pengertian karakteristik personal mencakup: usia, masa jabatan, motif berprestasi, jenis kelamin, ras, dan faktor kepribadian. Sedang tingkat pendidikan berkorelasi negatif dengan komitmen terhadap perusahaan Karyawan yang lebih tua dan lebih lama bekerja secara konsisten menunjukkan nilai komitmen yang tinggi.
2. Karakteristik Pekerjaan
Karakteristik pekerjaan meliputi kejelasan serta keselarasan peran, umpan balik, tantangan pekerjaan, otonomi, kesempatan berinteraksi, dan dimensi inti pekerjaan. Biasanya, karyawan yang bekerja pada level pekerjaan yang lebih tinggi nilainya dan karyawan menunjukkan level yang rendah pada konflik peran dan ambigu cenderung lebih berkomitmen.
3. Karakteristik struktural

Faktor – faktor yang tercakup dalam karakteristik struktural antara lain ialah derajat formalisasi, ketergantungan fungsional, desentralisasi, tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan, dan fungsi kontrol dalam perusahaan. Atasan yang berada pada organisasi yang mengalami desentralisasi dan pada pemilik pekerja kooperatif menunjukkan tingkat komitmen yang tinggi .

4. Pengalaman bekerja

Pengalaman kerja dipandang sebagai kekuatan sosialisasi yang penting, yang mempengaruhi kelekatan psikologis karyawan terhadap perusahaan. Pengalaman kerja terbukti berkorelasi positif dengan komitmen terhadap perusahaan sejauh menyangkut taraf seberapa besar karyawan percaya bahwa perusahaan memperhatikan minatnya, merasakan adanya kepentingan pribadi dengan perusahaan, dan seberapa besar harapan -harapan karyawan dapat terpenuhi dalam pelaksanaan pekerjaannya.

Dari keempat faktor ini dapat kita pisahkan sehingga terbagi menjadi dua faktor yakni faktor internal dan faktor eksternal.

1. Faktor internal adalah:

- a. Faktor personal
- b. Pengalaman kerja

2. Faktor eksternal adalah:

- a. Karakteristik pekerjaan
- b. Karakteristik Struktur

2.4 Penelitian Terdahulu

Berikut penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul tesis yang ditulis oleh peneliti yaitu “ Pengaruh Komite Audit Dan Komitmen Organisasi Terhadap Pengendalian Intern PT. Inalum.”

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul penelitian	Variabel	Hasil
1.	Muhammad Arief Effendi (2005)	Peran Komite audit dalam meningkatkan kinerja perusahaan	Komite audit (X1). Kinerja perusahaan (Y)	Peran komiter audit berpengaruh terhadap kinerja perusahaan
2.	Ichsan (2007)	Pengaruh Peran komite audit dalam pengolahan perusahaan	Peran komite audit (X1), Pengolahan Perusahaan (Y)	Komite audit berpengaruh terhadap pengolahan perusahaan
3.	Arif Firmansyah (2010)	Peran komite audit dalam mengoptimalkan fungsi auditor dan penerapan <i>good corporate governance</i>	Peran komite audit (X1), fungsi auditor (Y1) <i>Good corporate governance</i> (Y2)	Komite audit berpengaruh terhadap pengoptimalan fungsi auditor dan <i>good corporate governance</i>
4.	Argo Dwi Saputra (2009)	Pengaruh Profesionalisme dan Pengalaman Kerja Internal Auditor Terhadap Efektivitas Penerapan Sistem Pengendalian Intern Perusahaan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening	Profesionalisme (X1), Pengalaman Kerja (X1) ,efektivitas penerapan sistem pengendalian intern (Y1), Motivasi (Variabel intervening)	Profesionalisme dan pengalaman kinerja internal auditor berpengaruh terhadap sistem pengendalian intern perusahaan melalui motivasi sebagai variabel intervening
5.	Yusrina Adani (2013)	Pengaruh Independensi Auditor Internal	Independensi auditor internal (X1), Komite	Independensi auditor internal dan komite

		Dan Komite Audit Terhadap Pengendalian Internal (Penelitian Pada Perbankan Di Bandung Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia)	audit (X2), Pengendalian Internal (Y)	audit berpengaruh signifikan terhadap pengendalian internal perbankan di Bandung
6.	Gunawan Cahyasumirat (2006)	Pengaruh Profesionalisme Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Internal Auditor, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Internal Auditor Pt. Bank ABC)	Profesionalisme (X1), Komitmen Organisasi (X2), Kinerja Internal Auditor (Y), Kepuasan kerja (Moderating)	Profesionalisme secara positif berpengaruh terhadap kepuasan kerja internal auditor namun tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Sedangkan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan kerja
7.	Desyanti dan Ratnadi (2006)	Pengaruh Independensi, Keahlian Profesional, Dan Pengalaman Kerja Pengawas Intern Terhadap Efektivitas Penerapan Struktur Pengendalian Intern Pada Bank Perkreditan Rakyat Di Kabupaten	Independensi (X1), Keahlian profesional (X2), pengalaman kerja (X3), efektivitas penerapan struktur pengendalian intern (Y)	Independensi, keahlian profesional, dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap efektivitas struktur pengendalian intern pada BPR di kabupaten Bandung

		Badung		
8.	Netty herawati (2013)	Pengaruh Independensi, Keahlian Profesional dan Pengalaman Auditor Internal Terhadap Efektivitas Penerapan Struktur Pengendalian Intern (Hotel Kelas Melati di Kota Jambi)	Independensi (X1), Keahlian Profesional (X2), pengalaman auditor internal (X3), Efektivitas Struktur Pengendalian intern (Y)	Independensi, keahlian professional dan pengalaman auditor tidak memiliki pengaruh terhadap Efektivitas Struktur Pengendalian intern
9.	Tarigan, Natalia Evindota., Bobby W. Saputra., Tomi Ginting (2013)	Peran Internal Auditor terhadap Efektivitas Pengendalian Internal Process Credit Granting and Collection	Internal auditor (X1), efektivitas pengendalian internal (Y)	Internal auditor berpengaruh terhadap Efektivitas Pengendalian Internal Process Credit Granting and Collection
10	Topan (2016)	Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Pengendalian Intern (Studi Pada BPRS Bangun Drajat Warga (BDW) Yogyakarta)	Budaya organisasi (X1), Gaya kepemimpinan (X2), Komitmen organisasi (X3), pengendalian intern (Y)	Budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap pengendalian intern, tetapi komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap pengendalian intern di BPRS yogyakarta

(Lanjutan Tabel 2.1)

2.5 Kerangka Konseptual

Internal audit merupakan unit kerja dalam perusahaan yang membantu perusahaan terhindar dari kecurangan-kecurangan dan dapat mengetahui risiko-risiko yang akan dihadapi perusahaan. Internal audit berkewajiban untuk menyediakan informasi tentang kelengkapan dan keefektifan sistem pengendalian intern organisasi dan kualitas suatu pelaksanaan tanggung jawab yang ditugaskan.

Pengendalian intern merupakan hal yang riskan dan perlu perhatian tinggi dalam suatu perusahaan. Pengendalian intern yang baik akan memberikan hasil kinerja yang baik sesuai dengan tujuan perusahaan. Dalam suatu perusahaan, pengendalian intern dimaksudkan agar kesalahan dan penyimpangan yang disebabkan oleh faktor manusia baik itu disengaja maupun tidak, akan dapat ditekan sekecil mungkin.

Dengan pengendalian intern yang baik, maka komunikasi antara semua struktur manajemen dan personil operasional secara langsung akan difasilitasi dengan baik. Karakteristik pengendalian intern yang efektif dapat memberikan kontribusi untuk pengembangan komunikasi antara manajemen perusahaan serta auditor, manajemen perusahaan dengan komite audit yang berwenang. Untuk memaksimalkan pengendalian intern maka diperlukan pula komite audit sebagai komite pengawas karena komite audit memiliki tanggungjawab yang besar dalam menyiapkan audit, melakukan ratifikasi terhadap sistem pengendalian intern, dan memecahkan perselisihan dalam peraturan akuntansi. Akan tetapi, terwujudnya pengendalian intern yang baik tidak semata – mata tanpa usaha dari perusahaan. Salah satu wujud dan faktor pendukung dari pengendalian intern yang baik adalah

perusahaan memiliki auditor internal yang independensi auditor, komite audit, serta komitmen organisasi.

1. Pengaruh Komite Audit Terhadap Pengendalian Intern

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan komite audit sebagai variabel X1. Komite audit dalam setiap perusahaan sudah seharusnya berusaha untuk meningkatkan pelaksanaan tugasnya dalam mengawasi organisasi dengan mengandalkan internal audit sebagai sumber utama dalam membantu mereka untuk memastikan kualitas pengendalian intern. Oleh karena itu komite audit memiliki peran yang cukup penting dalam mewujudkan tata kelola perusahaan yang baik. Dengan adanya pengawasan dan evaluasi yang dilakukan oleh komite audit, diharapkan mampu menemukan kesalahan yang terjadi dalam pengendalian intern perusahaan, guna meminimalisasi resiko yang akan terjadi.

Berdasarkan kerangka dasar hukum di Indonesia perusahaan - perusahaan publik diwajibkan untuk membuktikan komite audit. Komite Audit tersebut dibuat oleh dewan komisaris. Oleh karena itu, semua perusahaan manufaktur public merupakan merupakan milik masyarakat luas. Bahkan, perusahaan – perusahaan yang terlibat dalam aktivitas sehari - hari diluar bursa efek juga terkena kewajiban untuk membuat komite audit yang salah satu tugasnya berhubungan dengan audit eksternal dan pengendalian intern .

2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Pengendalian Intern

Selain komite audit, disini peneliti menggunakan komitmen organisasi sebagai variabel X2. Diperlukan adanya komitmen organisasi guna menunjang peningkatan pengendalian intern perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan bekerja dengan baik dan loyal terhadap perusahaan. Berusaha memajukan perusahaan dan terus menerus melakukan perbaikan. Banyak aspek – aspek yang mempengaruhi tingkat komitmen organisasi di suatu perusahaan.

Menurut (Zeyn,2011) “Keyakinan dan dukungan yang kuat oleh anggota organisasi terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai organisasi ialah komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan keadaan dimana seorang karyawan berniat memelihara dan bertanggungjawab atas keanggotaannya serta pemihakan pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya. Tingginya komitmen organisasi yang dimiliki oleh seorang akuntan akan menimbulkan rasa tanggungjawab yang tinggi pula. Auditor melakukan pekerjaannya dengan tidak hati-hati karena tidak dimilikinya komitmen terhadap organisasi yang berdampak pada komitmen terhadap kualitas pekerjaannya (Fatimah, 2012).

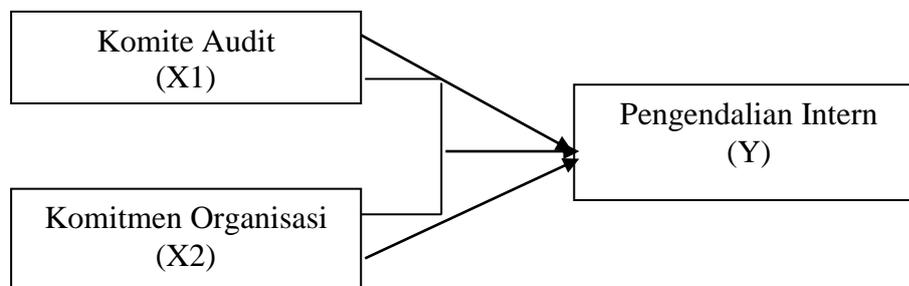
Dengan adanya komitmen organisasi , maka semua manajemen serta karyawan yang terlibat dalam operasional perusahaan, maka mereka akan bekerja secara loyal, indpeenden, dan berusaha memberikan yang terbaik pada perusahaan guna terjalannya pengendalian intern yang baik pula.

3. Pengaruh Komite Audit Dan Komitmen Organisasi Terhadap Pengendalian Intern

Pengendalian intern dalam suatu perusahaan tidak hanya dijalankan oleh satu orang atau beberapa pihak saja. Semua orang yang terlibat dalam operasional perusahaan memiliki tanggungjawab dalam menjalankan pengendalian intern yang baik. Jabatan tinggi atau hanya karyawan biasa bukan menjadi ukuran dijalankan tidaknya suatu pengendalian intern. Komite audit dan semua karyawan harus memiliki komitmen dalam menjalankan pengendalian intern perusahaan.

Dengan adanya komitmen organisasi yang dimiliki oleh setiap orang yang ada dalam perusahaan tersebut, maka mereka akan secara bersungguh-sungguh melakukan pekerjaan yang terbaik demi mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Mereka akan sadar bahwa mereka adalah bagian dari perusahaan, yang memiliki tanggungjawab dan loyalitas dalam memajukan perusahaan.

Oleh sebab itu, komite audit dan komitmen organisasi dianggap mampu mempengaruhi pengendalian intern perusahaan menjadi lebih baik dari sebelumnya. Dari penjelasan diatas maka dibuatlah kerangka konseptualnya sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.6 Hipotesis Penelitian

Menurut (Sekaran, 2005) “hipotesis merupakan kesimpulan sementara yang harus diuji atau dibuktikan kebenarannya.”

Berdasarkan masalah penelitian dan kerangka konseptual yang telah dikembangkan sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis sementara sebagai berikut :

1. Komite audit berpengaruh terhadap pengendalian intern PT. Inalum
2. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap pengendalian intern PT. Inalum
3. Komite audit dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap pengendalian intern PT. Inalum

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kausalitas. Menurut (Nazir, 2002) penelitian deskriptif adalah “suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran, atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antarfenomena yang diselidiki.

Ditinjau dari jenis datanya, pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yaitu dengan cara mencari informasi tentang gejala yang ada, didefinisikan dengan jelas tujuan yang akan dicapai, merencanakan cara pendekatannya, mengumpulkan data sebagai bahan untuk membuat laporan. Hal ini sesuai dengan pendapat (Arikunto, 2006) yang mengemukakan “penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut mengunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya.”

Penelitian kuantitatif deskriptif dipandang sebagai sesuatu yang bersifat konfirmasi dan deduktif karena menguji hipotesis dari suatu teori dengan kenyataan yang ada dengan didasarkan pada data ilmiah dalam bentuk angka atau numeric, sehingga penelitian kuantitatif diidentikan dengan penelitian numerik.

3.3 Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Berdasarkan teori tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor internal yang berjumlah 32 orang dan komite audit yang berjumlah 5 orang .

3.3.2 Sampel

Menurut (Arikunto, 2002) “ Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti . Apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya adalah penelitian populasi. Jika subjeknya lebih besar dapat diambil 10%-15% atau 20%-25%.”

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel dalam penelitian ini akan menggunakan teknik Sampel jenuh. Sample jenuh adalah teknik sampling bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi yang akan diteliti kecil dan tidak jauh di atas 30 populasi. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

3.4 Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel independen yaitu Komite Audit (X1), dan Komitmen Organisasi (X2). Sedangkan yang menjadi variabel dependennya yaitu Pengendalian Intern (Y).

3.4.1 Komite Audit (Variabel X1)

Di dalam penelitian ini, yang menjadi variabel X2 adalah Komite Audit. Komite audit adalah suatu badan yang dibawah komisaris yang sekurang – kurangnya minimal satu orang anggota komisaris dan dua orang ahli yang bukan merupakan pegawai BUMN yang bersangkutan yang bersifat mandiri baik dalam pelaksanaan tugasnya maupun pelaporannya dan bertanggungjawab langsung kepada komisaris atau dewan pengawas”.

Indikator penguji yang digunakan dalam variabel ini merujuk pada teori (Amin,2012):

1. Memiliki integritas tinggi
2. Tidak mempunyai saham dan wewenang dalam memimpin perusahaan, serta tidak memiliki hubungan kekeluargaan dengan dewan direksi, komisaris , ataupun pemegang saham.

3.4.2 Variabel Komitmen Organisasi (Variabel X2)

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel moderating (Z) adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah suatu sikap yang ditunjukkan oleh individu dengan adanya identifikasi, keterlibatan serta loyalitas terhadap organisasi. Serta, adanya keinginan untuk tetap berada dalam organisasi dan tidak bersedia untuk meninggalkan organisasinya dengan alasan apapun. Indikator pengukur dalam komitmen organisasi merujuk pada

teori Allen dan Meyer (2003, h. 63) mengemukakan tiga indikator dalam komitmen organisasi antara lain :

1. *Affective commitment*
2. *Continuance commitment*
3. *Normative commitment*

3.4.3. Variabel Pengendalian intern (Variabel Y)

Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel Y adalah pengendalian intern. Pengendalian internal adalah sistem, kebijakan, dan proses yang yang harus dijalankan dan dipatuhi oleh karyawan, manajer, komisaris, direktur dan semua orang yang terlibat dalam operasional perusahaan , dengan tujuan untuk mencapai lingkungan pengendalian yang baik, efektif dan efisien, serta tercapainya tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan ini berupa keamanan akan asset perusahaan, keakuratan informasi keuangan dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku.

Pengendalian Internal (Y), variabel ini di ukur dengan instrumen pertanyaan yang di dikembangkan dari COSO dan SAS No. 78 yang menyatakan bahwa pengendalian internal memiliki lima (5) komponen yang berkaitan dengan struktur, yang dikutip oleh Sawyer (2005) yaitu sebagai berikut:

1. Lingkungan pengendalian (*Control Environment*)
2. Menilai resiko (*Risk Assessment*)
3. Aktifitas pengendalian (*Control Activities*)
4. Informasi dan komunikasi (*Information and Communication*)
5. Pengawasan (*Monitoring*)

Tabel 3.2
Defenisi Operasional

N O	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala	Jlh Pertanyaan
1.	Komite Audit (X1)	Komite Audit adalah sekelompok orang yang dipilih oleh kelompok yang lebih besar untuk mengerjakan pekerjaan tertentu atau untuk melakukan tugas-tugas khusus atau sejumlah anggota Dewan Komisaris perusahaan klien yang bertanggungjawab untuk membantu auditor dalam mempertahankan independensinya dari manajemen (Tugiman, 2005).	1. Memiliki integritas tinggi 2. Tidak mempunyai saham dan wewenang dalam memimpin perusahaan, Serta tidak memiliki hubungan kekeluargaan dengan dewan direksi, komisaris , ataupun pemegang saham. lain	Interval	1- 13
2.	Komitmen Organisasi (X2)	Komitmen organisasi adalah suatu sikap yang ditunjukkan oleh individu dengan	1. <i>Affective commitment</i> (komitmen berupa kesadaran akan bagian dari perusahaan) 2. <i>Continuance</i>	Interval	1-11

		adanya identifikasi, keterlibatan serta loyalitas terhadap organisasi. Serta, adanya keinginan untuk tetap berada dalam organisasi dan tidak bersedia untuk meninggalkan organisasinya dengan alasan apapun.	<i>commitment</i> (komitmen untuk tetap bertahan di perusahaan karena kebutuhan gaji) 3. <i>Normative commitment</i> (komitmen untuk tetap bertahan di perusahaan karena kewajiban)		
3.	Pengendalian Intern (Y)	Pengendalian intern adalah sistem, kebijakan, dan proses yang harus dijalankan dan dipatuhi oleh karyawan, manajer, komisaris, direktur dan semua orang yang terlibat dalam operasional perusahaan, dengan tujuan untuk mencapai lingkungan pengendalian yang baik, efektif dan efisien, serta tercapainya tujuan perusahaan	1. Lingkungan pengendalian (<i>Control Environmen</i>) 2. Menilai resiko (<i>Risk Assasment</i>) 3. Aktifitas pengendalian (<i>Control Activities</i>) 4. Informasi dan komunikasi (<i>Information and Communication</i>) 5. Pengawasan (<i>Monitoring</i>)	Interval	1-10

(Lanjutan Tabel 3.2)

3.5 Jenis dan Sumber Data

Menurut (Umar, 2003) “data primer merupakan data yang diperoleh langsung di lapangan oleh peneliti sebagai obyek penulisan. “

Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya yang berupa wawancara, jajak pendapat dari individu atau kelompok (orang) maupun hasil observasi dari suatu obyek, kejadian atau hasil pengujian (benda). Dengan kata lain, peneliti membutuhkan pengumpulan data dengan cara menjawab pertanyaan riset (metode survei) atau penelitian benda (metode observasi) dengan menggunakan kuesioner kepada responden. Yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah seluruh auditor internal dan komite audit yang ada pada PT. Inalum Tanjung Gading.

Keunggulan Data premier adalah data lebih mencerminkan kebenaran berdasarkan dengan apa yang dilihat.dan didengar langsung oleh peneliti sehingga unsur-unsur kebohongan dari sumber yang fenomenal dapat dihindari.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan penyebaran kuisisioner. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2008)

Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel , dimana responden akan menjawab beberapa pertanyaan yang

sebelumnya disusun melalui indikator-indikator yang ditentukan. Jawaban setiap indikator instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari nilai tertinggi sampai nilai yang terendah. Pilihan jawaban yang bisa dipilih oleh responden dalam penelitian ini adalah:

- a. Sangat tidak setuju dengan skor 1
- b. Tidak setuju dengan skor 2
- c. Netral dengan skor 3
- d. Setuju dengan skor 4
- e. Sangat setuju dengan skor 5

3.6.1 Uji Validitas

Menurut (Azwar, 1986) “Validitas berasal dari kata validity yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya.”

Suatu skala atau instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrumen tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Sedangkan tes yang memiliki validitas rendah akan menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran.

Terkandung di sini pengertian bahwa ketepatan validitas pada suatu alat ukur tergantung pada kemampuan alat ukur tersebut mencapai tujuan pengukuran yang dikehendaki dengan tepat. Suatu tes yang dimaksudkan untuk mengukur variabel A dan kemudian memberikan hasil pengukuran mengenai variabel A, dikatakan sebagai alat ukur yang memiliki validitas tinggi. Suatu tes yang

dimaksudkan mengukur variabel A akan tetapi menghasilkan data mengenai variabel A' atau bahkan B, dikatakan sebagai alat ukur yang memiliki validitas rendah untuk mengukur variabel A dan tinggi validitasnya untuk mengukur variabel A' atau B (Azwar, 1986).

Cara yang dipakai dalam menguji tingkat validitas adalah dengan variabel internal, yaitu menguji apakah terdapat kesesuaian antara bagian instrumen secara keseluruhan. Untuk mengukurnya menggunakan analisis butir. Pengukuran pada analisis butir yaitu dengan cara skor-skor yang ada kemudian dikorelasikan dengan menggunakan Rumus korelasi product moment yang dikemukakan oleh (Arikunto, 2002) sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

keterangan:

r_{xy} : koefisien korelasi antara x dan y r_{xy}

N : Jumlah Subyek

X : Skor item

Y : Skor total

$\sum X$: Jumlah skor items

$\sum Y$: Jumlah skor total

$\sum X^2$: Jumlah kuadrat skor item

$\sum Y^2$: Jumlah kuadrat skor total

Korelasi antara Variabel independensi auditor dan komite audit (r_{xy}) diperoleh dari perhitungan dengan menggunakan rumus diatas dikonsultasikan dengan tabel harga regresi moment dengan korelasi harga r_{xy} lebih besar atau

sama dengan regresi tabel, maka butir instrumen tersebut valid dan sebaliknya.

Berikut ini hasil uji validitas intrumen penelitian :

Tabel 3.3
Uji Validitas Variabel Komite Audit (X1)

No	r_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,722	0,33	Valid
2	0,921	0,33	Valid
3	0,793	0,33	Valid
4	0,921	0,33	Valid
5	0,406	0,33	Valid
6	0,406	0,33	Valid
7	0,793	0,33	Valid
8	0,921	0,33	Valid
9	0,579	0,33	Valid
10	0,722	0,33	Valid
11	0,793	0,33	Valid
12	0,921	0,33	Valid
13	0,921	0,33	Valid

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan hasil uji validitas nilai r tabel untuk sampel taraf signifikansi 0,05 adalah 0,33. Nilai r tabel sebesar 0,33 dapat dilihat pada lampiran 6 yang terdapat pada tabel distribus r . Tabel 3.3 menunjukkan bahwa semua butir pernyataan tentang komite audit (1-13) adalah valid, karena nilai r_{xy} lebih besar dari r tabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan semua butir pernyataan angket mengenai komite audit adalah Valid

Tabel 3.4
Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X2)

No	r_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,422	0,33	Valid
2	0,793	0,33	Valid
3	0,921	0,33	Valid
4	0,921	0,33	Valid
5	0,710	0,33	Valid
6	0,774	0,33	Valid
7	0,921	0,33	Valid

8	0,406	0,33	Valid
9	0,921	0,33	Valid
10	0,710	0,33	Valid
11	0,774	0,33	Valid

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan hasil uji validitas nilai r_{tabel} untuk sampel taraf signifikansi 0,05 adalah 0,33. Nilai r tabel sebesar 0,33 dapat dilihat pada lampiran 6 yang terdapat pada tabel distribus r . Tabel 3.4 menunjukkan bahwa semua butir pernyataan tentang komitmen organisasi (1-11) adalah valid, karena nilai r_{xy} lebih besar dari r tabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan semua butir pernyataan angket mengenai komitmen organisasi adalah Valid

Tabel 3.5
Uji Validitas Variabel Pengendalian Intern (Y)

No	r_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,579	0,33	Valid
2	0,705	0,33	Valid
3	0,793	0,33	Valid
4	0,406	0,33	Valid
5	0,793	0,33	Valid
6	0,921	0,33	Valid
7	0,579	0,33	Valid
8	0,722	0,33	Valid
9	0,793	0,33	Valid
10	0,921	0,33	Valid

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan hasil uji validitas nilai r_{tabel} untuk sampel taraf signifikansi 0,05 adalah 0,33. Nilai r tabel sebesar 0,33 dapat dilihat pada lampiran 6 yang terdapat pada tabel distribus r . Tabel 3.5 menunjukkan bahwa semua butir pernyataan tentang pengendalian intern (1-10) adalah valid, karena nilai r_{xy} lebih besar dari r tabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan semua butir pernyataan angket mengenai pengendalian intern adalah Valid

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2005) uji reliabilitas adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi jika pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Reliabilitas tes, merupakan tingkat konsistensi suatu tes, adalah sejauh mana tes dapat dipercaya untuk menghasilkan skor yang konsisten, relatif tidak berubah meskipun diteskan pada situasi yang berbeda.

Reliabilitas adalah sesuatu instrumen, cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2002)

Pada penelitian ini untuk mencari reliabilitas instrumen menggunakan rumus alpha α , karena instrumen dalam penelitian ini berbentuk angket atau daftar pertanyaan yang skornya merupakan rentangan antara 1-5 dan uji validitas menggunakan item total, dimana untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian maka menggunakan rumus alpha α .

Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya, maksudnya apabila dalam beberapa pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok yang sama diperoleh hasil yang relatif sama (Azwar, 1986). Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik Formula Alpha Cronbach dan dengan menggunakan program SPSS 16.0 for windows.

Rumus :

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

Keterangan :

r_{11} = Realibilitas instrumen

k = banyaknya butir soal

$\sum \sigma_b^2$ = Skor tiap – tiap item

σ_t^2 = Varians total

Indikator pengukuran reliabilitas menurut (Sekaran, 2005) yang membagi tingkatan reliabilitas dengan kriteria sebagai berikut:

Jika alpha atau r hitung:

1. 0,8-1,0 = Reliabilitas baik
2. 0,6-0,799 = Reliabilitas diterima
3. kurang dari 0,6 = Reliabilitas kurang baik

Tabel 3.6
Uji Reliabilitas Variabel Komite Audit, Komitmen Organisasi Dan Pengendalian Intern

Variabel	Cronbach's Alpha	Reliabel	Keterangan
Komite Audt	0,907	0,6	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,973	0,6	Reliabel
Pengendalian Intern	0,943	0,6	Reliabel

Sumber : Data Diolah

Hasil pengujian reliabilitas terhadap semua variabel dengan Cronbach's Alpha sebagaimana terlihat pada tabel 3.6 menunjukkan bahwa nilai Alpha lebih

dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa butir-butir pertanyaan dalam kuesioner reliable atau dapat dipercaya sebagai alat pengumpul data dalam penelitian.

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah 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. Dalam statistik deskriptif antara lain adalah penyajian data melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogram, perhitungan modus, median, mean (pengukuran tendensi sentral), perhitungan desil, persentil, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi, perhitungan persentase. (Sugiyono, 2009).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penelitian deskriptif adalah sebuah penelitian dimana penulis turut berpartisipasi dilapangan dengan mencatat segala kejadian, melakukan analisis terhadap berbagai dokumen yang ditemukan dilapangan untuk dibuatkan laporan hasil penelitiannya.

3.7.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis yang digunakan adalah model regresi linier berganda. Menurut (Sugiyono,2014) bahwa “Analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediator dimanipulasi

(dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2”.

Menurut Sugiyono (2014:277) persamaan regresi linier berganda yang ditetapkan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y	= Pengendalian Intern
X1	= Komite Audit
X2	= Komitmen Organisasi
a	= Konstanta
b	= Koefisien regresi
e	= Standart error

Sebelum dilakukan pengujian analisis regresi linier berganda terhadap hipotesis penelitian, maka terlebih dahulu perlu dilakukan suatu pengujian asumsi klasik atas data yang akan diolah sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Untuk menguji

apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji statistik Kolmogorov-Smirnov Test.

Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi $>0,05$ (Ghozali, , 2011).

b. Uji Multikolinieritas

Menurut (Ghozali, , 2011) “uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).”

Untuk menguji multikolinieritas dengan cara melihat nilai VIF masing-masing variabel independen, jika nilai *Variance Inflation Factors* (VIF) < 10 , maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

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

Pengujian pada penelitian ini menggunakan Grafik Plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu *Standardized Predicted Value* (*ZPRED*) dengan residualnya *Studentized Residual* (*SRESID*). Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka telah terjadi

heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika tidak membentuk pola tertentu yang teratur, maka tidak terjadi homoskedastisitas.

Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah

3.7.3 Uji Hipotesis

Menurut (Umar, 2005) Hipotesis adalah "Suatu perumusan sementara mengenai suatu hal yang di buat untuk menjelaskan hal itu dan juga dapat menuntun/mengarahkan penyelidikan selanjutnya."

Berdasarkan teori di atas peneliti merumuskan hipotesis untuk penelitian ini, hipotesis yang telah di rumuskan kemudian harus di uji.

3.7.3.1 Uji t (Parsial)

Uji-t adalah uji yang biasa digunakan oleh para ahli ekonometrika untuk menguji seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual. Uji t (t-test) melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan.

Uji parsial digunakan untuk mengetahui koefisien regresi yang dihasilkan dari tiap-tiap variabel independen signifikan atau tidak terhadap variabel dependennya. Menurut (Ghozali, 2009) " uji t pada dasarnya untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini digunakan uji dengan taraf signifikansi 0,05."

Jika nilai t hitung $> t$ tabel atau probabilitas $< 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis diterima, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya apabila nilai t hitung $< t$ tabel atau probabilitas $> 0,05$, maka hipotesis ditolak, berarti tidak ada pengaruh secara signifikan diantara dua variabel yang diuji.

3.7.3.2 Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh simultan variabel – variabel independen terhadap variabel dependen. Pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas (independen) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat/dependen dengan kriteria tingkat signifikansi $< 0,05$. Jika signifikansi $< 0,05$ maka model penelitian dinyatakan layak (Ghozali, 2009).

3.7.3.3 Uji R (*Adjusted R Square*)

Tujuan dari koefisien determinasi adalah untuk melihat kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen dan proporsi variasi dari variabel dependen yang diterangkan oleh variasi dari variabel-variabel independennya.

Jika R^2 yang diperoleh dari hasil perhitungan menunjukkan semakin besar mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel independen terhadap variabel dependen semakin besar. Secara umum dikatakan bahwa besarnya koefisien determinasi berganda (R^2) berada antara 0 dan 1 (Ghozali,2009).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4. Hasil Penelitian

4.1 Statistik Dekriptif

Responden dalam penelitian ini adalah auditor internal dan komite audit PT. Inalum. Responden terdiri dari 32 orang auditor internal, dan 5 orang komite audit, sehingga total keseluruhan responden berjumlah 37 orang. Kuesioner disebarikan kepada seluruh responden, tetapi dari 37 kuesioner yang disebarikan hanya 35 kuesioner yang dapat diolah, dikarenakan 2 kuesioner lagi mengalami kerusakan berupa tidak terjawabnya beberapa poin pernyataan atau pertanyaan pada kuesioner tersebut.

Karakteristik responden berikut ini menyajikan beberapa informasi umum mengenai kondisi responden yang merupakan hasil dari penelitian yang telah dilaksanakan. Karakteristik responden di deskripsikan berdasarkan usia, jenis kelamin, dan pendidikan terakhir.

4.1.1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Berdasarkan jenis kelaminnya, responden pada penelitian ini terdiri dari 29 orang laki-laki dan 6 orang perempuan. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut ini :

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki –laki	29	82,8 %
2	Perempuan	6	17,2 %
	Jumlah	35	100%

Sumber :Hasil penelitian, 2018 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dijelaskan bahwa jenis kelamin responden mayoritas laki – laki yaitu 29 orang (82,8%), dan 6 orang perempuan (17,2%). Hal ini mengindikasikan perbandingan antara jumlah karyawan perempuan dan jumlah karyawan laki- laki terlihat perbedaan yang cukup signifikan.

4.1.2 karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Berdasarkan pendidikannya, responden pada penelitian dibedakan menjadi 3 tingkatan, yaitu SMA, D3, dan S1. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut ini :

Tabel 4.2
Tingkat Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA	-	-
2	D3	-	-
3	S1	35	100%
Jumlah		35	100%

Sumber :Hasil penelitian, 2018 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat dilihat bahwa responden yang berpendidikan SMA dan D3 tidak ada, dan responden yang berpendidikan S1 berjumlah 35 orang (100%).

4.1.3 Karakteristik Responden Berdaarkan Usia

Bedasarkan usia, responden pada penelitian ini dibagi menjadi 4 kategori kelompok usia, yaitu mulai umur 19-25 tahun, 26-35 tahun, 36-45 tahun, dan >45tahun. Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut ini :

Tabel 4.3
Usia Responden

No	Usia (Tahun)	Jumlah	Persentase
1	19-25		
2	26-35	4	11,4 %
3	36-45	6	17,2 %
4	>45 tahun	25	71,4 %
Jumlah		35	100%

Sumber :Hasil penelitian, 2018 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.3 di atas , dapat dilihat bahwa responden yang berusia 19-25 tahun tidak ada, yang berusia 26-35 tahun berjumlah 4 orang (11,4 %), yang berusia 36-45 tahun berjumlah 6 orang (17,2%), dan yang berusia >45 tahun berjumlah 25 orang (71,4%). Hal ini mengindikasikan bahwa responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini mayoritas berada dalm kelompok usia >45 tahun (71,4%).

4.2. Data Distribusi Jawaban Responden

Pada penelitiana ini akan dijelaskan secara dekriptif variabel terhadap tanggapan responden. Dimana dalam penelitian ini variabel dependen terdiri dari Y (Pengendalian Intern), sedangkan variabel independennya terdiri dari komite audit (X1) dan komitmen organisasi (X2). Instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, dimana pertanyaan pada variabel komite audit ada 13 pertanyaan, pada variabel komitmen organisasi ada 11 pertanyaan, dan pada variabel pengendalian intern ada 10 pertanyaan. Berikut ini ditampilkan hasil pengolahan data yang merupakan deskriptif pertanyaan responden.

4.2.1 Deskriptif Variabel Komite Audit

Adapun pertanyaan atau pernyataan kuesioner dari variabel Komite Audit, dapat dilihat pada lampiran 3. Dari hasil jawaban kuesioner mengenai variabel komite audit yang telah dikumpulkan, maka diperoleh hasil distribusi jawaban yang dideskripsikan pada tabel 4.4 berikut ini :

Tabel 4.4
Skor angket untuk variabel komite audit (X1)

NO	PERTANYAAN	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		TOTAL	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Komite Audit melakukan pengawasan terhadap proses pelaporan keuangan.	0	0%	11	31,4%	15	42,9%	9	25,8%	0	0%	35	100%
2	Komite Audit melakukan pemeriksaan terhadap laporan keuangan.	0	0%	2	5,7%	17	48,5%	16	45,8%	0	0%	35	100%
3	Komite Audit melakukan pengawasan terhadap proses manajemen resiko dan evaluasi resiko.	1	2,9%	12	34,3%	10	28,5%	12	34,3%	0	0%	35	100%
4	Komite Audit Memastikan bahwa pengendalian internal telah cukup / memadai.	2	5,7%	6	17,1%	19	54,3%	8	22,9%	0	0%	35	100%
5	Komite Audit Memonitor kebijakan manajemen	0	0%	4	11,4%	16	45,8%	15	42,9%	0	0%	35	100%
6	Komite Audit melakukan pengawasan terhadap laporan auditor internal dan eksternal.	2	5,7%	8	22,90 %	7	20%	18	51,4%	0	0%	35	100%
7	komite audit mereview laporan manajemen	0	0%	12	34,3%	15	42,9%	8	22,9%	0	0%	35	100%

8	Komite Audit memastikan dan mereview akan integritas dan objektivitas dari Laporan auditor	0	0%	2	5,7%	17	48,5%	16	45,8%	0	0%	35	100%
9	Komite Audit memonitor kepatuhan perusahaan pada perundang-undangan yang berlaku.	1	2,9%	12	34,3%	10	28,5%	12	34,3%	0	0%	35	100%
10	Anggota Komite Audit tidak merangkap sebagai Dewan Direksi/ Komisaris.	2	5,7%	6	17,1%	19	54,3%	8	22,9%	0	0%	35	100%
11	Anggota komite audit tidak memiliki saham baik langsung maupun tidak langsung	0	0%	4	11,4%	16	45,8%	15	42,9%	0	0%	35	100%
12	Anggota Komite Audit tidak memiliki hubungan usaha langsung maupun tidak langsung dengan perusahaan.	2	5,7%	8	22,9%	7	20%	18	51,4%	0	0%	35	100%
13	Anggota Komite Audit berasal dari akademisi dengan latar belakang pendidikan yang relevan.	0	0%	12	34,3%	15	42,9%	8	22,9	0	0%	35	100%

Berdasarkan distribusi nilai yang tertera pada tabel diatas, maka dapat dideskripsikan sebagai berikut :

1. Untuk butir pertanyaan nomor 1, mayoritas responden menjawab netral atau dengan skor 3 sebanyak 15 orang (42,9%), tidak setuju atau dengan skor 2 sebanyak 11 orang (31,4%), dan tidak setuju atau dengan skor 4 sebanyak 9 orang (25,8%). Dapat disimpulkan mayoritas responden memilih jawaban netral bahwasannya komite audit dalam perusahaan melakukan pengawasan terhadap proses pelaporan keuangan.

2. Untuk butir pertanyaan nomor 2, mayoritas responden menjawab netral atau dengan skor 3 sebanyak 17 orang (48,5%), setuju atau dengan skor 4 sebanyak 16 orang (45,8%), dan tidak setuju atau dengan skor 2 sebanyak 2 orang (5,7%). Dapat disimpulkan mayoritas responden memilih jawaban netral bahwasannya komite audit dalam perusahaan melakukan pemeriksaan terhadap proses pelaporan keuangan.
3. Untuk butir pertanyaan nomor 3, mayoritas responden menjawab setuju atau dengan skor 4 sebanyak 12 orang (34,3%), netral atau dengan skor 3 sebanyak 10 orang (28,5%), tidak setuju atau dengan skor 2 sebanyak 12 orang (34,3%), dan sangat tidak setuju atau dengan skor 1 sebanyak 1 orang (2,9%). Dapat disimpulkan mayoritas responden memilih jawaban setuju bahwasannya komite audit dalam perusahaan melakukan pengawasan terhadap proses manajemen resiko dan evaluasi resiko.
4. Untuk butir pertanyaan nomor 4, mayoritas responden menjawab netral atau dengan skor 3 sebanyak 19 orang (54,3%), setuju atau dengan skor 4 sebanyak 8 orang (22,9%), tidak setuju atau dengan skor 2 sebanyak 6 orang (17,1%), dan sangat tidak setuju atau dengan skor 1 sebanyak 2 orang (5,7%). Dapat disimpulkan mayoritas responden memilih jawaban netral bahwasannya komite audit dalam perusahaan telah memastikan bahwa pengendalian internal telah cukup / memadai.
5. Untuk butir pertanyaan nomor 5, mayoritas responden menjawab netral atau dengan skor 3 sebanyak 16 orang (45,8%), setuju atau dengan skor 4

sebanyak 15 orang (42,9%), dan tidak setuju atau dengan skor 2 sebanyak 4 orang (11,4%). Dapat disimpulkan mayoritas responden memilih jawaban netral bahwasannya komite audit dalam perusahaan Memonitor kebijakan manajemen atas temuan-temuan internal auditor.

6. Untuk butir pertanyaan nomor 6, mayoritas responden menjawab setuju atau dengan skor 4 sebanyak 18 orang (51,4%) , tidak setuju atau dengan skor 2 sebanyak 8 orang (22,9%), netral atau dengan skor 3 sebanyak 7 orang (20%), dan sangat tidak setuju atau dengan skor 1 sebanyak 2 orang (5,7%). Dapat disimpulkan mayoritas responden memilih jawaban setuju bahwasannya komite audit melakukan pengawasan terhadap laporan auditor internal dan eksternal.
7. Untuk butir pertanyaan nomor 7, mayoritas responden menjawab netral atau dengan skor 3 sebanyak 15 orang (42,9%), tidak setuju atau dengan skor 2 sebanyak 12 orang (34,3%), dan setuju atau dengan skor 4 sebanyak 8 orang (22,9%). Dapat disimpulkan mayoritas responden memilih jawaban netral bahwasannya komite audit mereview laporan manajemen sebelum disajikan kepada Dewan Komisaris, RUPS, atau di publikasikan.
8. Untuk butir pertanyaan nomor 8, mayoritas responden menjawab netral atau dengan skor 3 sebanyak 17 orang (48,5%), setuju atau dengan skor 4 sebanyak 16 orang (45,8%), dan tidak setuju atau dengan skor 2 sebanyak 2 orang (5,7%). Dapat disimpulkan mayoritas responden memilih jawaban netral bahwasannya Komite Audit telah memastikan dan mereview akan

integritas dan objektivitas dari laporan keuangan dan laporan auditor serta melaporkan hal penting yang perlu mendapat perhatian Dewan Komisaris

9. Untuk butir pertanyaan nomor 9, mayoritas responden menjawab setuju atau dengan skor 4 sebanyak 12 orang (34,3%), tidak setuju atau dengan skor 2 sebanyak 12 orang (34,3%), netral atau dengan skor 3 sebanyak 10 orang (28,5%), dan sangat tidak setuju atau dengan skor 1 sebanyak 1 orang (2,9%). Dapat disimpulkan mayoritas responden memilih jawaban setuju bahwasannya komite audit dalam perusahaan memonitor kepatuhan perusahaan pada perundang-undangan yang berlaku.
10. Untuk butir pertanyaan nomor 10, mayoritas responden menjawab netral atau dengan skor 3 sebanyak 19 orang (54,3%), setuju atau dengan skor 4 sebanyak 8 orang (22,9%), tidak setuju atau dengan skor 2 sebanyak 6 orang (17,1%), dan sangat tidak setuju atau dengan skor 1 sebanyak 2 orang (5,7%). Dapat disimpulkan mayoritas responden memilih jawaban netral bahwasannya anggota komite audit dalam perusahaan tidak merangkap sebagai Dewan Direksi/ Komisaris
11. Untuk butir pertanyaan nomor 11, mayoritas responden menjawab netral atau dengan skor 3 sebanyak 16 orang (45,8%), setuju atau dengan skor 4 sebanyak 15 orang (42,9%), dan tidak setuju atau dengan skor 2 sebanyak 4 orang (11,4%). Dapat disimpulkan mayoritas responden memilih jawaban netral bahwasannya anggota komite audit dalam perusahaan tidak memiliki saham baik langsung maupun tidak langsung pada perusahaan.

12. Untuk butir pertanyaan nomor 12, mayoritas responden menjawab setuju atau dengan skor 4 sebanyak 18 orang (51,4%), tidak setuju atau dengan skor 2 sebanyak 8 orang (22,9%), netral atau dengan skor 3 sebanyak 7 orang (20%), dan sangat tidak setuju atau dengan skor 1 sebanyak 2 orang (5,7%). Dapat disimpulkan mayoritas responden memilih jawaban setuju bahwasannya anggota komite audit dalam perusahaan tidak memiliki hubungan usaha langsung maupun tidak langsung dengan perusahaan.
13. Untuk butir pertanyaan nomor 13, mayoritas responden menjawab netral atau dengan skor 3 sebanyak 15 orang (42,9%), tidak setuju atau dengan skor 2 sebanyak 12 orang (34,3%), dan setuju atau dengan skor 4 sebanyak 8 orang (22,9%). Dapat disimpulkan mayoritas responden memilih jawaban netral bahwasannya anggota komite audit dalam perusahaan berasal dari akademisi dengan latar belakang pendidikan yang relevan.

Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden memberikan tanggapan yang positif terhadap komite audit. Hal ini terlihat dari jawaban responden yang menjawab netral dan setuju atas pertanyaan atau pernyataan yang berkaitan dengan komite audit.

4.2.2 Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi (X2)

Adapun pertanyaan atau pernyataan kuesioner dari variabel Komitmen Organisasi, dapat dilihat pada lampiran 3. Dari hasil jawaban kuesioner mengenai variabel komitmen organisasi yang telah dikumpulkan, maka diperoleh hasil distribusi jawaban yang dideskripsikan pada tabel 4.5 berikut ini :

Tabel 4.5
Skor Angket Untuk variabel Komitmen Organisasi (X2)

NO	PERTANYAAN	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		TOTAL	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya memiliki perasaan yang kuat terhadap rasa kebersamaan organisasi saya.	2	5,7%	6	17,1%	19	54,3%	8	22,9%	0	0%	35	100%
2	Saya merasa terikat secara emosional terhadap organisasi ini.	0	0%	2	5,7%	17	48,5%	16	45,8%	0	0%	35	100%
3	Saya merasa sebagai bagian dari keluarga dalam organisasi saya.	2	5,7%	6	17,1%	19	54,3%	8	22,9%	0	0%	35	100%
4	Saya benar-benar merasa bahwa masalah organisasi ini adalah masalah bersama	2	5,7%	9	25,8%	14	40%	10	28,5%	0	0%	35	100%
5	Saya idak mudah terikat dengan organisasi lain seperti saya dengan organisasi ini.	2	5,7%	6	17,1%	23	65,8%	4	11,4%	0	0%	35	100%
6	Organisasi ini memiliki banyak makna pribadi bagi saya.	0	0%	11	31,4%	15	42,8%	9	25,8%	0	0%	35	100%
7	Saya bersedia terlibat ke dalam banyak upaya untuk membantu organisasi ini menjadi sukses.	1	2,9%	12	34,3%	10	28,5%	12	34,3%	0	0%	35	100%
8	Saya tidak akan meninggalkan organisasi saya sekarang karena saya merasa bertanggungjawab terhadap orang-orang di dalam organisasi.	2	5,7%	6	17,1%	19	54,3%	8	22,9%	0	0%	35	100%
9	Organisasi ini layak mendapatkan loyalitas saya	2	5,7%	6	17,1%	19	54,3%	8	22,9%	0	0%	35	100%
10	saya merasa bahwa tidak baik untuk meninggalkan organisasi saya saat ini.	2	5,7%	9	25,8%	14	40%	10	28,5%	0	0%	35	100%
11	Saya merasa bersalah jika saya meninggalkan organisasi ini saat ini.	2	5,7%	6	17,1%	23	65,8%	4	11,4%	0	0%	35	100%

Berdasarkan distribusi nilai yang tertera pada tabel diatas, maka dapat dideskripsikan sebagai berikut :

1. Untuk butir pertanyaan nomor 1, mayoritas responden menjawab netral atau dengan skor 3 sebanyak 19 orang (54,3%), setuju atau dengan skor 4 sebanyak 8 orang (22,9%), tidak setuju atau dengan skor 2 sebanyak 6 orang (17,1%), dan sangat tidak setuju dengan skor 1 sebanyak 2 orang (5,7%). Dapat disimpulkan mayoritas responden memilih jawaban netral bahwasannya responden memiliki perasaan yang kuat terhadap rasa kebersamaan organisasi tempat mereka bekerja.
2. Untuk butir pertanyaan nomor 2, mayoritas responden menjawab netral atau dengan skor 3 sebanyak 17 orang (48,5%), setuju atau dengan skor 4 sebanyak 16 orang (45,8%), dan tidak setuju atau dengan skor 2 sebanyak 2 orang (5,7%). Dapat disimpulkan mayoritas responden memilih jawaban netral bahwasannya responden merasa terikat secara emosional terhadap organisasi tempat mereka bekerja.
3. Untuk butir pertanyaan nomor 3, mayoritas responden menjawab netral atau dengan skor 3 sebanyak 19 orang (54,3%), setuju atau dengan skor 4 sebanyak 8 orang (22,9%), tidak setuju atau dengan skor 2 sebanyak 6 orang (17,1%), dan sangat tidak setuju atau dengan skor 1 sebanyak 2 orang (5,7%). Dapat disimpulkan mayoritas responden memilih jawaban netral bahwasannya responden merasa sebagai bagian dari keluarga dalam organisasi tempat mereka bekerja.

4. Untuk butir pertanyaan nomor 4, mayoritas responden menjawab netral atau dengan skor 3 sebanyak 14 orang (40%), setuju atau dengan skor 4 sebanyak 10 orang (28,5%), tidak setuju atau dengan skor 2 sebanyak 9 orang (25,8%), dan sangat tidak setuju atau dengan skor 1 sebanyak 2 orang (5,7%). Dapat disimpulkan mayoritas responden memilih jawaban netral bahwasannya responden merasa masalah organisasi ini adalah masalah bersama.
5. Untuk butir pertanyaan nomor 5, mayoritas responden menjawab netral atau dengan skor 3 sebanyak 23 orang (65,8%), tidak setuju atau dengan skor 2 sebanyak 6 orang (17,1%), setuju atau dengan skor 4 sebanyak 4 orang (11,4%), dan sangat tidak setuju atau dengan skor 1 sebanyak 2 orang (5,7%). Dapat disimpulkan mayoritas responden memilih jawaban netral bahwasannya responden tidak mudah terikat dengan organisasi lain seperti organisasi tempat mereka bekerja sekarang.
6. Untuk butir pertanyaan nomor 6, mayoritas responden menjawab netral atau dengan skor 3 sebanyak 15 orang (42,8%), tidak setuju atau dengan skor 2 sebanyak 11 orang (31,4%), dan setuju atau dengan skor 4 sebanyak 9 orang (25,8%). Dapat disimpulkan mayoritas responden memilih jawaban netral bahwasannya organisasi ini memiliki banyak makna pribadi bagi responden.
7. Untuk butir pertanyaan nomor 7, mayoritas responden menjawab setuju atau dengan skor 4 sebanyak 12 orang (34,2%). tidak setuju atau dengan skor 2 sebanyak 12 orang (34,2%), netral atau dengan skor 3 sebanyak 10 orang (28,5%), dan sangat tidak setuju atau dengan skor 1 sebanyak 1 orang (2,9%).

Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memilih jawaban setuju bersedia terlibat ke dalam banyak upaya untuk membantu organisasi tempat mereka bekerja menjadi sukses.

8. Untuk butir pertanyaan nomor 8, mayoritas responden menjawab netral atau dengan skor 3 sebanyak 19 orang (54,3%), setuju atau dengan skor 4 sebanyak 8 orang (22,9%) tidak setuju atau dengan skor 2 sebanyak 6 orang (17,1%), dan sangat tidak setuju atau dengan skor 1 sebanyak 2 orang (5,7%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memilih jawaban netral untuk tidak akan meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja sekarang karena merasa bertanggungjawab terhadap orang-orang di dalam organisasi.
9. Untuk butir pertanyaan nomor 9, mayoritas responden menjawab netral atau dengan skor 3 sebanyak 19 orang (54,3%), setuju atau dengan skor 4 sebanyak 8 orang (22,9%) tidak setuju atau dengan skor 2 sebanyak 6 orang (17,1%), dan sangat tidak setuju atau dengan skor 1 sebanyak 2 orang (5,7%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memilih jawaban netral untuk tidak akan meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja sekarang karena merasa bertanggungjawab terhadap orang-orang di dalam organisasi.
10. Untuk butir pertanyaan nomor 9, mayoritas responden menjawab netral atau dengan skor 3 sebanyak 14 orang (40%), setuju atau dengan skor 4 sebanyak 10 orang (28,5%) tidak setuju atau dengan skor 2 sebanyak 9 orang

(25,8%%), dan sangat tidak setuju atau dengan skor 1 sebanyak 2 orang (5,7%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memilih jawaban netral untuk tidak akan meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja sekarang karena merasa bertanggungjawab terhadap orang-orang di dalam organisasi.

11. Untuk butir pertanyaan nomor 11, mayoritas responden menjawab netral atau dengan skor 3 sebanyak 23 orang (65,8%), tidak setuju atau dengan skor 2 sebanyak 6 orang (17,1%), setuju atau dengan skor 4 sebanyak 4 orang (11,4%), dan sangat tidak setuju atau dengan skor 1 sebanyak 2 orang (5,7%). Dapat disimpulkan mayoritas responden memilih jawaban netral bahwasannya mereka bersalah jika mereka meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja saat ini.

Dari uraian diatas, dapat diketahui bahwa mayoritas responden memberikan tanggapan yang positif terhadap komitmen organisasi. Hal ini terlihat dari jawaban responden yang menjawab netral dan setuju atas pertanyaan atau pernyataan yang berkaitan dengan komitmen organisasi.

4.2.3 Dekriptif Variabel Pengendalian Intern (Y)

Adapun pertanyaan atau pernyataan kuesioner dari variabel Pengendalian Intern, dapat dilihat pada lampiran 3. Dari hasil jawaban kuesioner mengenai variabel pengendalian intern yang telah dikumpulkan, maka diperoleh hasil distribusi jawaban yang dideskripsikan pada tabel 4.6 berikut ini :

Tabel 4.6
Skor Angket Untuk Variabel Pengendalian Intern (Y)

NO	PERTANYAAN	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		TOTAL	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Dewan direksi menjalankan fungsi pengawasan pelaksanaan pengendalian internal.	1	2,9%	12	34,3%	10	28,5%	12	34,3%	0	0%	3	100%
2	Setiap karyawan memahami peran pengendalian internal masing -masing	2	5,7%	6	17,1%	19	54,3%	8	22,9%	0	0%	35	100%
3	Lembaga memiliki proses untuk mengidentifikasi risiko organisasi	0	0%	4	11,4%	16	45,8%	15	42,8%	0	0%	35	100%
4	Lembaga memiliki rancangan proses mengurangi timbulnya risiko	2	5,7%	8	22,9%	7	20%	18	51,4%	0	0%	35	100%
5	Perusahaan mengembangkan kegiatan pengendalian secara umum	0	0%	12	34,3%	15	42,8%	8	22,9%	0	0%	35	100%
6	Perusahaan mengimplementasikan pengendalian internal sesuai dengan kebijakan dan prosedur	0	0%	2	5,7%	17	48,5%	16	45,8%	0	0%	35	100%
7	Perusahaan mendapatkan informasi yang relevan serta berkualitas untuk mendukung pengendalian internal.	1	2,9%	12	34,3%	10	28,5%	12	34,3%	0	0%	35	100%
8	Perusahaan mengkomunikasikan secara internal mengenai pengendalian internal untuk mendukung komponen lainnya.	2	5,7%	6	17,1%	19	54,3%	8	22,9%	0	0%	35	100%
9	Perusahaan memilih evaluasi berkelanjutan untuk memastikan bahwa pengendalian internal ada dan berfungsi	0	0%	4	11,4%	16	45,8%	15	42,8%	0	0%	35	100%
10	Perusahaan mengembangkan evaluasi berkelanjutan untuk memastikan bahwa pengendalian berjalan dengan baik	2	5,7%	8	22,9%	7	20%	18	51,4%	0	0%	35	100%

Berdasarkan distribusi nilai yang tertera pada tabel diatas, maka dapat dideskripsikan sebagai berikut :

1. Untuk butir pertanyaan nomor 1, mayoritas responden menjawab setuju atau dengan skor 4 sebanyak 12 orang (34,3%), tidak setuju atau dengan skor 2 sebanyak 12 orang (34,3%), netral atau dengan skor 3 sebanyak 10 orang (28,5%), dan sangat tidak setuju atau dengan skor 1 sebanyak 1 orang (2,9%). Dapat disimpulkan mayoritas responden memilih jawaban setuju dan tidak setuju bahwa dewan direksi telah menjalankan fungsi pengawasan dalam pengembangan pelaksanaan pengendalian internal.
2. Untuk butir pertanyaan nomor 2, mayoritas responden menjawab netral atau dengan skor 3 sebanyak 19 orang (54,3%) , setuju atau dengan skor 4 sebanyak 8 orang (22,9%), tidak setuju atau dengan skor 2 sebanyak 6 orang (17,1%), dan sangat tidak setuju atau dengan skor 1 sebanyak 2 orang (5,7%). Dapat disimpulkan mayoritas responden memilih jawaban netral bahwasannya setiap karyawan memahami peran pengendalian internal masing – masing.
3. Untuk butir pertanyaan nomor 3, mayoritas responden menjawab netral atau dengan skor 3 sebanyak 16 orang (45,8%) ,setuju atau dengan skor 4 sebanyak 15 orang (42,8%), dan tidak setuju atau dengan skor 2 sebanyak 4 orang (11,3%). Dapat disimpulkan mayoritas responden memilih jawaban netral bahwasannya lembaga memiliki proses untuk mengidentifikasi risiko organisasi, baik risiko operasional dan risiko keuangan

4. Untuk butir pertanyaan nomor 4, mayoritas responden menjawab setuju atau dengan skor 4 sebanyak 18 orang (51,4%), tidak setuju atau dengan skor 2 sebanyak 8 orang (22,9%), netral atau dengan skor 3 sebanyak 7 orang (20%), dan sangat tidak setuju atau dengan skor 1 sebanyak 2 orang (5,7%). Dapat disimpulkan mayoritas responden memilih jawaban setuju bahwa lembaga memiliki rancangan proses mengurangi timbulnya risiko
5. Untuk butir pertanyaan nomor 5, mayoritas responden menjawab netral atau dengan skor 3 sebanyak 15 orang (42,8%) , tidak setuju atau dengan skor 2 sebanyak 12 orang (34,3 %), dan setuju atau dengan skor 4 sebanyak 8 orang (22,9%). Dapat disimpulkan mayoritas responden memilih jawaban netral bahwasannya Perusahaan mengembangkan kegiatan pengendalian secara umum atas teknologi untuk mendukung pencapaian tujuan.
6. Untuk butir pertanyaan nomor 6, mayoritas responden menjawab netral atau dengan skor 3 sebanyak 17 orang (48,5%) ,setuju atau dengan skor 4 sebanyak 16 orang (45,8%), dan tidak setuju atau dengan skor 2 sebanyak 2 orang (5,7%). Dapat disimpulkan mayoritas responden memilih jawaban netral bahwasannya perusahaan telah mengimplementasikan pengendalian internal sesuai dengan kebijakan dan prosedur yang telah ditentukan.
7. Untuk butir pertanyaan nomor 7, mayoritas responden menjawab setuju atau dengan skor 4 sebanyak 12 orang (34,3%), tidak setuju atau dengan skor 2 sebanyak 12 orang (34,3%), netral atau dengan skor 3 sebanyak 10 orang (28,5%), dan sangat tidak setuju atau dengan skor 1 sebanyak 1 orang (2,9%).

Dapat disimpulkan mayoritas responden memilih jawaban setuju dan tidak setuju bahwasannya perusahaan mendapatkan informasi yang relevan serta berkualitas untuk mendukung pengendalian internal.

8. Untuk butir pertanyaan nomor 8, mayoritas responden menjawab netral atau dengan skor 3 sebanyak 19 orang (54,3%) , setuju atau dengan skor 4 sebanyak 8 orang (22,9%), tidak setuju atau dengan skor 2 sebanyak 6 orang (17,1%), dan sangat tidak setuju atau dengan skor 1 sebanyak 2 orang (5,7%).
Dapat disimpulkan mayoritas responden memilih jawaban netral bahwasannya perusahaan mengkomunikasikan secara internal mengenai pengendalian internal untuk mendukung komponen lainnya.
9. Untuk butir pertanyaan nomor 9, mayoritas responden menjawab netral atau dengan skor 3 sebanyak 16 orang (45,8%) ,setuju atau dengan skor 4 sebanyak 15 orang (42,8%), dan tidak setuju atau dengan skor 2 sebanyak 4 orang (11,3%). Dapat disimpulkan mayoritas responden memilih jawaban netral bahwasannya perusahaan memilih evaluasi berkelanjutan untuk memastikan bahwa pengendalian internal ada dan berfungsi
10. Untuk butir pertanyaan nomor 10, mayoritas responden menjawab setuju atau dengan skor 4 sebanyak 18 orang (51,4%), tidak setuju atau dengan skor 2 sebanyak 8 orang (22,9%), netral atau dengan skor 3 sebanyak 7 orang (20%), dan sangat tidak setuju atau dengan skor 1 sebanyak 2 orang (5,7%).
Dapat disimpulkan mayoritas responden memilih jawaban setuju

bahwasannya perusahaan mengembangkan evaluasi berkelanjutan untuk memastikan bahwa pengendalian ada dan berfungsi

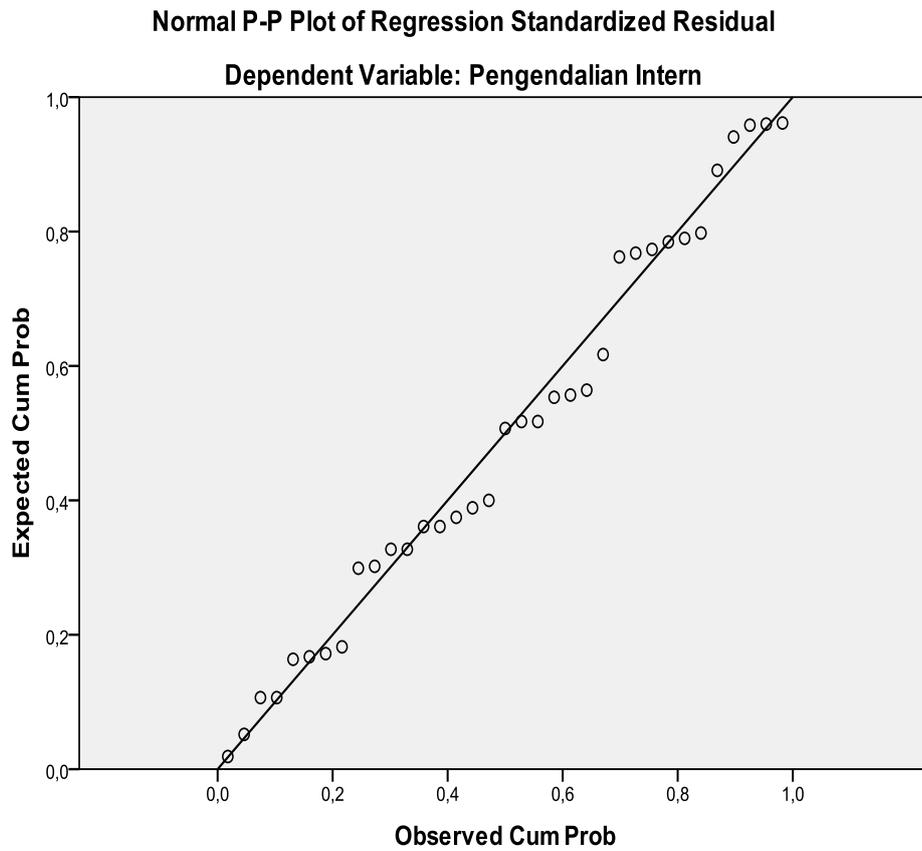
Dari uraian diatas, dapat diketahui bahwa mayoritas responden memberikan tanggapan yang positif terhadap pengendalian intern PT. Inalum. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang menjawab setuju dan netral atas pertanyaan atau pernyataan yang berkaitan dengan pengendalian intern perusahaan.

4.3 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis , terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik yang dimaksudkan untuk memastikan bahwa model regresi linier berganda dapat digunakan atau tidak. Apabila uji asumsi klasik telah terpenuhi, alat uji statistic linier berganda dapat dipergunakan.

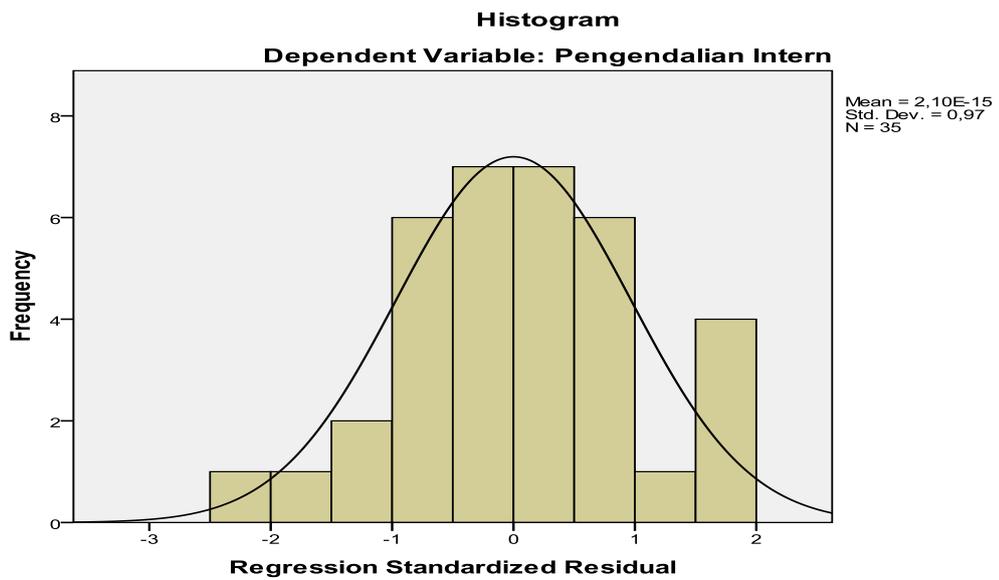
4.3.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2009) dari uji normalitas penelitian dengan analisis statistik one-Sampel Kolmogorov-Smirnov test dengan tingkat signifikansi 0,05 , jika signifikan $\leq 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal. Untuk pengujian normalitas, data yang digunakan dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada gambar 4.1 dan 4.2 berikut ini :



Gambar 4.1
Uji Normalitas

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS



Gambar 4.2
Uji normalitas

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Dari gambar 4.1 dan 4.2 diatas, dapat disimpulkan bahwa pada grafik normal P-P plot, terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta arah penyebarannya mengikuti garis diagonal, atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi layak dipakai serta memenuhi asumsi normalitas dan sebaliknya..

Selanjutnya uji normalitas data dilakukan dengan alat uji non parametrik Kolmogorov-smirnov, seperti yang terlihat pada tabel 4.7 berikut ini :

Tabel 4.7
Hasil Uji Kolmogorov-smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.06906937
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.091
	Negative	-.083
Kolmogorov-Smirnov Z		.539
Asymp. Sig. (2-tailed)		.933
a. Test distribution is Normal.		
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS		

Berdasarkan hasil uji K-S , dapat dilihat bahwa besarnya nilai K-S adalah 0,539 dan signifikan pada 0,933, maka hal ini menunjukkan bahwa data residual terdistribusi secara normal karena $> 0,05$.

4.3.2 Uji Multikolinieritas

Dalam penelitian ini untuk menguji adanya multikolinieritas dilihat dari nilai VIF (Variance Inflation Factor) atau nilai tolerance. Menurut (Ghozali, , 2011) “uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).”

Untuk menguji multikolinieritas dengan cara melihat nilai VIF masing-masing variabel independen, jika nilai *Variance Inflation Factors* (VIF) < 10, maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas. Hasil pengujian multikolinieritas data dalam penelitian ini menggunakan SPSS, dan hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut ini :

Tabel 4.8
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Komite Audit	0,264	3,785
Komitmen Organisasi	0,264	3,785

a. Dependent Variable: Pengendalian Intern

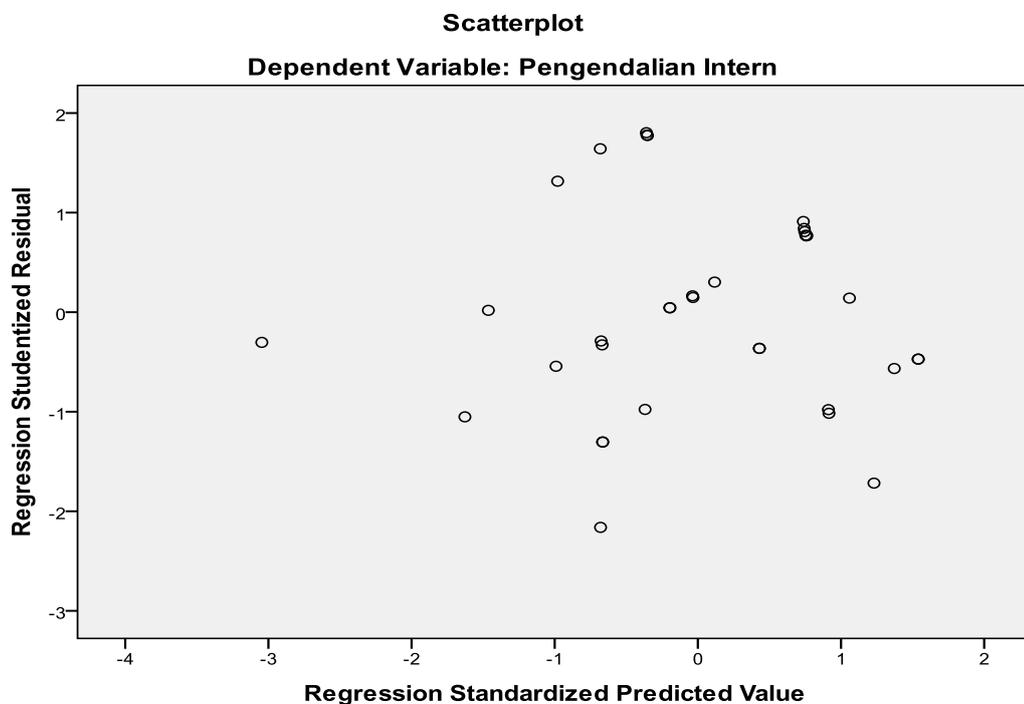
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan pada tabel 4.8 diatas, dapat disimpulkan bahwa masing-masing nilai VIF berada sekitar 1 sampai 10, demikian juga hasil nilai tolerance mendekati 1 atau diatas 0,1. Dengan demikian dapat dinyatakan juga model regresi ini tidak terdapat masalah multikolinieritas.

4.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian pada penelitian ini menggunakan Grafik Plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu *Standardized Predicted Value* (*ZPRED*) dengan residualnya *Studentized Residual* (*SRESID*). Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka telah terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika tidak membentuk pola tertentu yang teratur, maka tidak terjadi homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadinya heteroskedastisitas.

Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada scatterplots. Hasilnya dapat dilihat pada gambar 4.3 berikut ini :



Gambar 4.3
Hasil uji heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan gambar 4.3 diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak (random) serta tersebar diatas maupun dibawah angka 0. Pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai.

4.3.6 Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik yang telah dilakukan, maka telah terpenuhi syarat untuk melakukan analisis regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh komite audit dan komitmen organisasi terhadap pengendalian intern PT. Inalum. Hasil pengolahan data pada analisis regresi linier berganda ini dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS versi 16, dan berikut hasilnya

Tabel 4.9
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3.923	1.237		-3.171	.003
KOMITE AUDIT	.860	.058	.971	14.797	.000
KOMITMEN ORGANISASI	.010	.055	.012	.186	.853

a. Dependent Variable: PENGENDALIAN INTERN

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel 4.9 pada kolom Unstandardized Coefficients di atas, diperoleh model persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = -3,923 + 0,860X_1 + 0,10X_2$$

Dimana:

Y = Pengendalian Intern

X₁ = Komite Audit

X₂ = Komitmen Organisasi

Dari persamaan regresi linier sederhana di atas, maka dapat diinterpretasikan beberapa hal, antara lain:

- a. Nilai ini menyatakan jika variabel independen dianggap 0, maka nilai pengendalian intern sebesar -3,923.
- b. Variabel komite audit memiliki nilai koefisien regresi yaitu 0,860. Nilai koefisien yang positif ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan komite audit sebesar 1%, maka nilai Pengendalian intern akan mengalami kenaikan sebesar 0,860. Begitu pula sebaliknya, jika setiap penurunan nilai komite audit sebesar 1%, maka pengendalian intern akan mengalami penurunan nilai sebesar 0,860 pula.
- c. Variabel komitmen organisasi memiliki nilai koefisien regresi yaitu 0,010. Nilai koefisien yang positif ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan komitmen organisasi 1%, maka nilai pengendalian intern akan mengalami kenaikan sebesar 0,010 begitu pula sebaliknya, jika setiap penurunan komitmen organisasi sebesar 1%, maka pengendalian intern akan mengalami penurunan sebesar 0,010 pula.

4.4 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh dan tingkat signifikan masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen atau dengan kata lain untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dan simultan. Dalam hal ini adapun kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. H_0 diterima dan H_a ditolak apabila t hitung $<$ t tabel dan signifikan $>$ 0,05 dengan kata lain H_0 diterima maka tidak terdapat pengaruh komite auSdit terhadap pengendalian intern ataupun tidak terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap pengendalian intern.
2. H_a diterima dan H_0 ditolak apabila t hitung $>$ t tabel dan signifikan $<$ 0,05 dengan kata lain H_a diterima maka terdapat pengaruh komite audit terhadap pengendalian intern ataupun terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap pengendalian inter.

4.4.1 Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas (independent) terhadap variabel tidak bebas (dependent) secara terpisah atau sendiri-sendiri (parsial). Berdasarkan hasil analisis , dapat diketahui hasil uji t seperti tampak pada tabel 4.10 berikut

Tabel 4.10
Coefficients^a

Model	t	Sig.
1 (Constant)	-3.171	.003
KOMITE AUDIT	14.797	.000
KOMITMEN ORGANISASI	.186	.853

a. Dependent Variable: PENGENDALIAN
INTERN

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa hasil uji t hitung untuk variabel komite audit adalah sebesar 14,797 dan nilai t tabel sebesar 2,03. Nilai t tabel sebesar 2,03 didapat dari tabel distribusi r yang terdapat pada lampiran 7. Hal ini menunjukkan bahwa $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($14,797 > 2,03$). Dan untuk nilai signifikansinya, diperoleh nilai signifikan untuk komite audit sebesar 0,000, dan hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,000 < \alpha = 0,05$. Dari keterangan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, dalam arti secara parsial komite audit berpengaruh terhadap pengendalian intern PT. Inalum dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000.

Untuk variabel komitmen organisasi, dapat diketahui bahwa hasil uji t hitung untuk variabel komitmen organisasi adalah sebesar 0,186 dan nilai t tabel sebesar 2,03. Hal ini menunjukkan bahwa $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ ($0,186 < 2,03$). Dan untuk nilai signifikansinya, diperoleh nilai signifikan untuk komitmen organisasi sebesar 0,853, dan hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,853 > \alpha = 0,05$. Dari keterangan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a

ditolak, dalam asrti secara parsia komitmen organisasi tidak terhadap pengendalian intern PT. Inalum dan tidak signifikan.

4.4.2 Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Dimana hipotesis statistik yang diajukan taraf signifikannya $\alpha=0,05$, dimana jika signifikannya $< 0,05$, maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara simultan dan sebaliknya. Berikut tertera hasil uji F pada tabel 4.11:

Tabel 4.11
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1028,113	2	514,056	423,321	,000 ^a
	Residual	38,859	32	1,214		
	Total	1066,971	34			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Komite Audit

b. Dependent Variable: Pengendalian Intern

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Dari tabel 4.11 diatas dapat diketahui bahwa F hitung $>$ F tabel yaitu $423,321 > 3,29$ dan nilai signifikansi $0,000 < \alpha= 0,05$. Nilai F tabel sebesar 3,29 dapat dilihat pada tabel distribusi F yang terdapat pada lampiran 8. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, maka variabel komite audit dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap pengendalian intern PT. Inalum.

4.4.3 Uji Determinasi (R^2)

Tujuan dari koefisien determinasi adalah untuk melihat kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen dan proporsi variasi

dari variabel dependen yang diterangkan oleh variasi dari variabel-variabel independennya.

Nilai koefisien determinasi adalah antara 0-1. Jika R^2 yang diperoleh dari hasil perhitungan menunjukkan semakin besar mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel independen terhadap variabel dependen semakin besar.

Hasil koefisien determinasi berdasarkan perhitungan SPSS tergambar pada tabel 4.12 berikut ini :

Tabel 4.12
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,982 ^a	0,964	0,961	1,10197

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Komite Audit

b. Dependent Variable: Pengendalian Intern

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,964 dan nilai Adjusted R Square sebesar 0,961, yang menunjukkan bahwa pengaruh dari komite audit dan komitmen organisasi terhadap pengendalian intern PT. Inalum adalah sebesar 96,1%, dan sisanya 13,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari variabel yang diteliti oleh peneliti.

4.5 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komite audit dan komitmen organisasi terhadap pengendalian intern PT. Inalum. Berikut pembahasan dari hasil penelitian ini :

4.5.1 Pengaruh Komite Audit Terhadap Pengendalian Intern PT. Inalum

Hasil pengujian tingkat signifikan uji t terhadap H_a menunjukkan bahwa komite audit berpengaruh terhadap pengendalian intern. Hal ini dapat diterima karena variabel komite audit memiliki nilai t hitung (14,797) lebih besar daripada t tabel (1,69) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,000 < = 0,05$. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya secara parsial komite audit berpengaruh terhadap pengendalian intern.

Pada penelitian ini, didapatkan hasil bahwa komite audit berpengaruh terhadap pengendalian intern perusahaan. Hal ini diperoleh dari jawaban 35 responden yang peneliti kumpulkan. Tentu saja hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang telah ditetapkan peneliti sebelumnya. Hal ini disebabkan oleh komite audit di PT. Inalum memiliki integritas yang tinggi, tidak memiliki saham pada perusahaan tersebut, tidak memiliki hubungan kekeluargaan dengan pihak-pihak yang ada di dalam perusahaan, serta melakukan tugas – tugas komite audit secara maksimal. Tentu dengan dimilikinya poin – poin tersebut, maka komite audit mampu bekerja secara baik, berintegritas, dan bertanggungjawab untuk semua kewajiban yang diberikan kepadanya, sehingga menghasilkan kinerja yang baik pula sesuai dengan yang diinginkan perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan.

Tanggung jawab dan integritas yang tinggi yang dimiliki oleh komite audit PT. Inalum, ditunjukkan dengan rutin melakukan monitoring dan evaluasi terhadap laporan keuangan dan elemen yang terikat didalamnya, sehingga perusahaan dapat menghindari kesalahan dalam penyajian laporan keuangan serta kecurangan

lainnya. Dengan dihindarinya kesalahan yang akan terjadi, tentu mempengaruhi pengendalian intern perusahaan. Hal ini akan membuat sistem pengendalian intern perusahaan berjalan baik pula, sebab resiko atau kesalahan yang akan terjadi dapat diminimalisasi.

Selain itu status komite audit yang independen dan tidak memiliki hubungan langsung maupun tidak langsung dengan siapa pun yang ada di PT.Inalum menyebabkan komite audit mampu bekerja secara profesional, Karena tidak terbentur dengan kepentingan-kepentingan pribadi beberapa pihak, tidak ada tekanan dan tidak terpengaruh untuk menyimpang dari tugas dan tanggungjawabnya.

Hal ini sejalan dengan penelitian Yusrina Adani (2013) dengan judul Pengaruh Independensi Auditor Internal Dan Komite Audit Terhadap Pengendalian Internal (Penelitian Pada Perbankan Di Bandung Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia) yang mengatakan bahwa Independensi auditor internal dan komite audit berpengaruh signifikan terhadap pengendalian internal perbankan di Bandung.

Hal ini juga sesuai dengan tujuan komite audit menurut Kep. Men 117/2002 adalah membantu dewan komisaris atau dewan pengawas dalam memastikan efektifitas sistem pengendalian dan efektifitas pelaksanaan auditor eksternal dan internal. Sesuai dengan teori yang ada sebelumnya bahwa komite audit adalah adalah sekelompok orang yang dipilih oleh kelompok yang lebih besar untuk mengerjakan pekerjaan tertentu atau untuk melakukan tugas-tugas khusus atau sejumlah anggota Dewan Komisaris perusahaan klien yang

bertanggungjawab untuk membantu auditor dalam mempertahankan independensinya dari manajemen yang baik dapat menunjang pengendalian intern yang baik pada perusahaan. Sesuai indikatornya bahwa komite audit dikatakan baik apabila memiliki integritas yang tinggi dan tidak mempunyai saham dan wewenang dalam memimpin perusahaan, serta tidak memiliki hubungan kekeluargaan dengan dewan direksi, komisaris, ataupun pemegang saham lain.

Di dalam perusahaan, komite audit sangat berguna untuk memahami masalah-masalah yang membutuhkan integrasi dan koordinasi sehingga dimungkinkan permasalahan-permasalahan yang signifikan atau penting dapat teratasi. Komite audit mempunyai peran yang sangat penting dalam memelihara kredibilitas proses penyusunan laporan keuangan. Jika komite audit berjalan dengan efektif maka kontrol terhadap perusahaan akan lebih baik. Tugas komite berhubungan dengan kualitas laporan keuangan, karena komite audit diharapkan dapat membantu dewan komisaris dalam pelaksanaan tugas yaitu mengawasi atau memonitor proses pelaporan keuangan oleh manajemen untuk meningkatkan kredibilitas laporan keuangan.

4.5.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Pengendalian Intern PT.

Inalum

Hasil pengujian tingkat signifikan uji t terhadap H_a menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap pengendalian intern. Hal ini dapat diterima karena variabel komitmen organisasi memiliki nilai t hitung (0,186) lebih kecil daripada t tabel (1,69) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi

0,853 \geq 0,05. Oleh karena itu, H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya secara parsial komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap pengendalian intern.

Berdasarkan jawaban responden pada kuesioner yang peneliti kumpulkan, maka dapat diketahui beberapa hal yang menyebabkan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap pengendalian intern PT.Inalum. Hal ini terjadi disebabkan kurangnya kesadaran karyawan atas komitmen organisasinya terhadap perusahaan. Mereka bekerja sekedarnya sesuai dengan tanggungjawab masing-masing. Tidak ada rasa memiliki pada perusahaan, dan tidak merasa bagian dari perusahaan tersebut. Tidak peduli bagaimana keadaan yang terjadi di departemen yang lain, baik itu keadaan yang dapat melemahkan pengendalian intern atau memperkuat pengendalian intern. Seharusnya hal ini bisa diperbaiki, demi menyadarkan para karyawan bahwasannya yang terjadi pada perusahaan adalah tanggungjawab bersama dan demi kepentingan bersama, sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai sesuai sasarannya.

Hal ini sejalan dengan penelitian topan (2016) dengan judul Pengaruh Sistem Pengendalian Intern, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Pengendalian Intern (Studi Pada BPRS Bangun Drajat Warga (BDW) Yogyakarta) yang mengatakan Budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap pengendalian intern, tetapi komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap pengendalian intern di BPRS Yogyakarta.

Tetapi keadaan ini bertentangan dengan hipotesis dan teori yang ada sebelumnya. Hipotesis sebelumnya menyatakan bahwa komitmen organisasi

berpengaruh terhadap pengendalian intern PT. Inalum. Teori sebelumnya mengatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu sikap yang ditunjukkan oleh individu dengan adanya identifikasi, keterlibatan serta loyalitas terhadap organisasi. Serta, adanya keinginan untuk tetap berada dalam organisasi dan tidak bersedia untuk meninggalkan organisasinya dengan alasan apapun. Secara konseptual, komitmen organisasional ditandai oleh tiga hal:

1. Adanya rasa percaya yang kuat dan penerimaan seseorang terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi
2. Adanya keinginan seseorang untuk melakukan usaha secara sungguh-sungguh demi organisasi
3. Adanya hasrat yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Pada teori tersebut dijelaskan bahwa komitmen organisasi ditunjukkan dengan adanya hasrat yang kuat untuk melakukan usaha secara sungguh-sungguh demi organisasi. Usaha yang sungguh – sungguh tentunya diaplikasikan dengan berupaya semaksimal mungkin dalam melakukan pekerjaan agar menghasilkan output yang baik pula. Pengendalian intern yang baik pada perusahaan tidak tercipta dengan sendirinya, dan bukan hanya tanggungjawab segelintir pihak saja. Semua orang yang ada di perusahaan tersebut bertanggungjawab dalam menciptakan pengendalian intern yang baik. Disinilah komitmen organisasi dibutuhkan, dimana setiap karyawan merasa bertanggungjawab atas pengendalian intern perusahaan tanpa harus diperintah. Tetapi ada hal – hal yang menyebabkan

komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap pengendalian intern seperti halnya yang terjadi di PT. Inalum.

4.3.4 Pengaruh Komite Audit Dan Komitmen Organisasi Terhadap Pengendalian Intern PT. Inalum

Pada uji F telah didapatkan hasil bahwa nilai F hitung $> F$ tabel yaitu $423,321 > 2,90$ dan nilai signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$. Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_a diterima, maka variabel komite audit dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap pengendalian intern PT. Inalum dan signifikan sebesar 0,000. Apabila semakin baik komite audit dan komitmen organisasinya maka semakin tinggi tingkat pengendalian intern di PT. Inalum.

Dari hasil yang diperoleh, maka dapat peneliti analisis bahwa pengendalian intern yang baik akan terwujud apabila setiap elemen dalam perusahaan saling memberikan sumbangan dalam menciptakan pengendalian intern yang baik. Begitu pula di PT. Inalum, komite audit dan komitmen organisasi memberikan sumbangan nilai sebesar 96,1% dalam mempengaruhi pengendalian intern. Pastinya hal ini menunjukkan bahwa pengendalian intern yang baik akan tercipta dengan adanya peran dari semua elemen, baik komite audit, auditor internal dan sebagainya. Didukung oleh komitmen organisasi yang dimiliki oleh setiap karyawan, maka karyawan akan berusaha semaksimal mungkin untuk memberikan yang terbaik buat pekerjaannya. Karyawan disini mencakup semua lini, dari lini yang paling atas hingga bawah, Karen asemua memiliki deskripsi jobnya masing – masing dan bekerja sesuai dengan tanggungjawabnya.

Di dalam perusahaan, komite audit sangat berguna untuk memahami masalah-masalah yang membutuhkan intergrasi dan koordinasi sehingga dimungkinkan permasalahan-permasalahan yang signifikan atau penting dapat teratasi. Komite audit mempunyai peran yang sangat penting dalam memelihara kredibilitas proses penyusunan laporan keuangan. Jika komite audit berjalan dengan efektif maka kontrol terhadap perusahaan akan lebih baik. Tugas komite berhubungan dengan kualitas laporan keuangan, karena komite audit diharapkan dapat membantu dewan komisaris dalam pelaksanaan tugas yaitu mengawasi atau memonitor proses pelaporan keuangan oleh manajemen untuk meningkatkan kredibilitas laporan keuangan.

Begitu juga dengan komitmen organisasi, dimana komitmen organisasi ditunjukkan dengan adanya hasrat yang kuat untuk melakukan usaha secara sungguh-sungguh demi organisasi. Usaha yang sungguh – sungguh tentunya diaplikasikan dengan berupaya semaksimal mungkin dalam melakukan pekerjaan agar menghasilkan output yang baik pula. Pengendalian intern yang baik pada perusahaan tidak tercipta dengan sendirinya, dan bukan hanya tanggungjawab segelintir pihak saja. Semua orang yang ada di perusahaan tersebut bertanggungjawab dalam menciptakan pengendalian intern yang baik. Disinilah komitmen organisasi dibutuhkan, dimana setiap karyawan merasa bertanggungjawab atas pengendalian intern perusahaan tanpa harus diperintah. Tetapi ada hal – hal yang menyebabkan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap pengendalian intern seperti halnya yang terjadi di PT. Inalum.

Hal ini sesuai dengan hipotesis yang telah ditetapkan peneliti sebelumnya bahwa komite audit dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap pengendalian intern PT. Inalum. Sumbangan nilai sebesar 96,1% dapat dilihat dari koefisien determinasi Adjusted R Square yang diperoleh dari hasil SPSS yaitu 0,961%. Hal ini menggambarkan bahwa variabel komite audit dan komitmen organisasi memiliki sumbangan terhadap naik turunnya pengendalian intern. Sedangkan sisanya 13,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari variabel yang diteliti oleh peneliti.

Dapat disimpulkan bahwa hasil yang diperoleh dalam penelitian ini bahwa komite audit berpengaruh terhadap pengendalian intern dan signifikan, namun komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap pengendalian intern. Dan hasil uji F menunjukkan bahwa komite audit dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap pengendalian intern PT.Inalum.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dikemukakan di bab IV, maka kesimpulan yang peneliti dapatkan adalah sebagai berikut :

1. Komite audit berpengaruh secara terhadap pengendalian intern di PT. Inalum. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik komite audit, maka akan mendorong pengendalian intern yang baik pula pada PT. Inalum.
2. Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap pengendalian intern di PT. Inalum. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat dikatakan bahwa baik buruknya komitmen organisasi tidak mempengaruhi tingkat pengendalian intern pada PT. Inalum.
3. Komite audit dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap pengendalian intern di PT. Inalum. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik komite audit dan komitmen organisasi, maka akan mempengaruhi pengendalian intern PT. Inalum. serta diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,961, yang menunjukkan bahwa pengaruh dari komite audit dan komitmen organisasi terhadap pengendalian intern PT. Inalum adalah sebesar 96,1%, dan sisanya 13,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari variabel yang diteliti oleh peneliti.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka peneliti mencoba memberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi PT. Inalum baiknya dalam menerapkan pengendalian intern yang baik , perusahaan tidak hanya bergantung kepada komite audit dan komitmen organisasi saja. Perusahaan harus melibatkan seluruh elemen dalam perusahaan guna menunjang pengendalian intern yang baik. Karena pengendalian intern yang baik adalah tanggungjawab semua pihak yang ada di suatu perusahaan.
2. Bagi seluruh karyawan di PT.Inalum, mulai dari struktur yang paling tinggi hingga yang paling bawah harus mulai sama – sama bertanggungjawab dan meningkatkan komitmen organisasinya terhadap perusahaan demi berjalannya pengendalian intern yang baik. Sebab dengan adanya komitmen organisasi yang dimiliki setiap karyawan, maka para karyawan akan sadar bahwa dia adalah bagian dari perusahaan yang harus ikut serta dalam memajukan perusahaan.
3. Bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan jumlah populasi penelitian, indikator, dan menggunakan variabel yang baru seperti profesionalisme dan pengalaman kerja, guna mengetahui pengaruhnya terhadap pengendalian intern. Selain itu , disarankan juga untuk melakukan uji validitas terhadap auditor internal yang bekerja dibidang usaha yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Halim. 2008. *Auditing (Dasar-Dasar Audit Laporan Keuangan). Edisi Keempat* . Yogyakarta : Unit Penerbitan Dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN
- Agus Suryo. 2010 . *The Quantum Success* . Jakarta : Gramedia
- Ait Novianti . 2011 . *Pengaruh Internal Audit Terhadap Efektivitas Pengendalian Internal Aset Tetap* . Jurnal Ekonom Insentif Kopwil4 : Vol 5 , No. 2
- Allen, John P. Meyer And Natalie . 1990 . *The Measurement And Antecedent Of Affective, Continuance And Normative Commitment To The Organization. Journal Of Occupational Psychology*. No. 63. P.1-18
- Amin Wijaya Tunggal . 2010 . *Dasar-Dasar Audit Intern Pedoman Untuk Auditor Baru*. Jakarta : Harvarindo
- Arens, Alvin A., Randal J.Elder, Dan Mark S Beasley . 2008 . *Auditing Dan Jasa Assurance*. Jakarta : Erlangga
- Arief Effendi . 2005 . *Peranan Komite Audit Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Jurnal Akuntansi Pemerintahan Vol 1 No 1
- Argo Dwi Saputra. 2009 . *Pengaruh Profesionalisme Dan Pengalaman Kerja Internal Auditor Terhadap Efektivitas Penerapan Sistem Pengendalian Intern Perusahaan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening*. Jakarta : Skripsi Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah
- Azwar. S.1986.*Reliabilitas dan Validitas.Interpretasi dan Komputasi*.Yogyakarta : Liberty
- Azhar Susanto . 2008 . *Sistem Informasi Akuntansi* . Jakarta : Gramedia
- Bu, Kwang .2006 .*Peranan Internal Audit Dalam Menunjang Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Penggajian Pada PT. XYZ* . Jurnal Ilmiah Ranggagading 6(2), H:1-5
- Deis, D.R. Jr & Giroux, Ga . 1992 . *Determinants Of Audit Quality In The Public Sector.The Accounting Review* , 67 (3), 462
- Desyanti ,Ni Putu Eka. Dan Ni Made Dwi Ratnadi. 2008. *Pengaruh Independensi, Keahlian Profesional, Pengalaman Kerja Pengawas Intern Terhadap Efektivitas Penarapan Struktur Pengendalian Intern pada Bank*

Perkreditan Rakyat di Kabupaten Badung. Vol. 3(1). Jurnal Akuntansi Bisnis.

Dianawati, Ni Made Diah dan Ramantha, Wayan. 2013. *Pengaruh Independensi, Keahlian Profesional dan Pengalaman Kerja Auditor Internal terhadap Efektivitas Struktur Pengendalian Internal Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Gianyar*. Jurnal Akuntansi. Vol. 6 (1): 51-60.

Ely Suhayati, Dan Siti Kurnia . 2010 . *Konsep Dasar Dan Pedoman Pemeriksaan Akuntansi*. Yogyakarta : Graha Ilmu Kieso

Firmansyah, Arif . 2010 . *Peranan Komite Audit Mengoptimalkan Fungsi Auditor Internal Dalam Penerapan Good Corporate Governance Di Pt Bni.Tbk. Jurnal Fakultas Hukum Universitas Islam Bandung (UNISBA), Indonesia. Vol 12, No 1*

Forum For Corporate Governance In Indonesia . 2001 . *Penilaian Mandiri Praktek Good Corporate Governance Suatu Perusahaan*

Governance, Komite Nasional Kebijakan . 2006 . *Pedoman Umum GCG Indonesia, Kep-103/Mbu/2006* : Jakarta

Griffin.2004 . *Komitmen Organisasi* . Jakarta : Erlangga

Hall, James A . 2011 . *Sistem Informasi Akuntansi, Edisi Empat* . Jakarta : Salemba Empat

Harhinto, T . 2004 *Pengaruh Keahlian & Independensi Terhadap Kualitas Audit Studi Empiris* . Tesis, Program Magister Sains Akuntansi, Program Pascasarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro

Hari Setiano.2004 . *Standar Profesi Audit Internal* . Jakarta : Yayasan Pendidikan Internal Audit

Hiro Tugiman . 1998 . *Audit Internal Yang Diharapkan Kenyataan Dan Upaya Pengembangannya*. Makalah Seminar Nasional IAI Cabang Jambi

_____. 1995 . *Komite Audit* . Bandung : PT. Eresco

_____. 2004 . *Standar Profesi Audit Internal* . Jakarta : Yayasan Pendidikan Internal Audit

Imam Ghozali . 2009 . *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : UNDIP

- Ichsan . 2007 . *Peran Komite Audit dalam Pengelolaan Perusahaan*. Jurnal Gorontalo, Vol.2, No.3
- Imbuh Salim . 2005 . *Komite Audit: Peran Yang Diharapkan Dan Sejauh Mana Eksistensinya*. *Usahawan*, No.11 Th XXXIV Nopember.
- Islahuzzaman . 2012 . *Istila – Istilah Akuntansi Dan Auditing* . Jakarta : Bumi Aksara
- Jia, Sato Takahiro Dan Pan . 2012 . *Comparison Of Internal Control Systems In Japan And China*. *International Journal Of Bussiniss Administration*, 3(1): Pp:66-74.
- Karina Yusrdiana Safitri . 2010 . *Pengaruh Independensi, Keahlian Profesional, Dan Pengalaman Kerja Auditor Internal Terhadap Efektivitas Penerapan Struktur Pengendalian Intern Pada Perusahaan Bersertifikat Iso Di Surabaya* . Surabaya : Skripsi Sarjana Jurusan Akuntansi Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Perbanas
- Komite Standar Profesional Akuntan Publik Ikatan Akuntan Indonesia . 2001 . *Standar Profesional Akuntan Publik* . Jakarta : Salemba Empat
- Lawrence, B Sawyer . 2006 . *Sawyer's Internal Auditing. The Practice Of Modern Internal Auditing. Diterjemahkan Oleh Desi Adhariani. Buku 2. Edisi 5* . Jakarta : Salemba Empat
- Luthans, Fred . 1998 . *Organizational Behavior. Edisi 8, Mc. Graw Hill*, Singapore.
- Luthans, Fred . 2006 . *Organizational Behaviour , Internatinal Edition* . Mc. Graw Hill, Singapore.
- Minner, Jhin. B . 1997 . *Industrial And Organizational Psychology. Mc Graw Hill International Edition*, Singapore
- Mulyadi . 2002 . *Auditing Buku I Edisi Keenam* . Jakarta : Salemba Empat
- Mulyadi . 2008 . *Sistem Akuntansi* . Jakarta : Salemba Empat
- Mulyadi . 2009 . *Auditing Edisi 6 Buku I* . Jakarta : Salemba Empat
- Mohammad Nazir. 2002. *Metode Analisis Deskriptif* , Penerbit Erlangga
- Nugrahati Hartono . 2014 . *Pengaruh Kualitas Audit Terhadap Manajemen Laba.. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Kristen Satya Wacana : Vol 16, No 1*

- Nugrahati Hartono . 2014 . *Pengaruh Kualitas Audit Terhadap Manajemen Laba..* Jurnal Ilmiah Mahasiswa Kristen Satya Wacana : Vol 16, No 1
- Nurjannah . 2008 . *Pengaruh Peran Auditor Internal Pelaksanaan Independensi Auditor, Profesionalisme Auditor, Manajemen Laba Terhadap Dengan Tekanan Peran (Pola Stres).* Tesis. . Semarang : UNDIP
- Netty Herawaty. (2013). *Pengaruh Independensi, Keahlian Profesional dan Pengalaman Auditor Internal Terhadap Efektivitas Penerapan Struktur Pengendalian Intern (Hotel Kelas Melati di Kota Jambi).* ISSN : 2337-4314 Vol.1(2). Jurnal Akuntansi
- Nova Sri. 2009 . *Analisa Pengaruh Independensi, Keahlian Profesional, Frekuensi Audit Atas Laporan Keuangan Historis Dan Pengalaman Kerja Pengawas Intern Terhadap Efektivitas Penerapan Struktur Pengendalian Intern.* Jurnal Wahanan: Vol 1 , No. 1
- Pancawati Hardiningsih . 2010 . *Pengaruh Independensi, Corporate Governance, Dan Kualitas Audit Terhadap Integritas Laporan Keuangan.* Jurnal Kajian Akuntansi : Vol 2 , No 1
- Randolph, A. Shockley . 1981 . *Perceptions Of Auditors Independence: An Imprical Analysis.* *The Accounting Review*, Vol LVI, No.4, Pp. 785-800.
- Ratnadi, Eka Desyanti Dan Dwi . 2008 . *Auditing (Dasar-Dasar Audit Laporan Keuangan).* Edisi Keempat . Jurnal Akuntansi Dan Bisnis : 3(1) ; H: 1-11
- Robbins, Stephen . 2005 . *Manajemen* . Jakarta : Gramedia
- Romney, J.P Steinbart & Marshal R . 2015 . *Sistem Informasi Akuntansi* . Jakarta : Salemba Empat
- Sawyer, P . 2006 . *Sawyer's Internal Audit. Audit Internal Sawyer* . Jakarta : Salemba Empat
- Sri Adiningsih. 2003 . *Komite Audit Jadi Profesi Baru Auditor* . Edisi Sebelsa
- Soekrisno Agoes . 2004 . *Auditing (Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan Publik) Buku Satu.* Jakarta : Salemba Empat
- _____ . 2013 . *Etika Bisnis Dan Profesi. Tantangan Membangun Manusia Seutuhnya.* Jakarta :Salemba Empat
- Subarto Zaini Alijoyo . 2004 . *Komisaris Independen* . Jakarta : Indeks

- Suharsimi Arikunto.2002.*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*.Jakarta: Rineke Cipta
- Steers, R. M., & Porter, L. W. . 1983 . *Motivation And Work Behavior. Edisi Ke-3* . New York : Mcgraw Hill Book Company
- Sutarto . 1989 . *Dasar - Dasar Organisasi* . Yogyakarta : UGM
- Tarigan, Natalia Evindota., Bobby W. Saputra., Tomi Ginting. (2013). *Peran Internal Auditor Terhadap Efektifitas Pengendalian Internal Process Crediy Granting and Collection*.Vol.2(1). Finance and Accounting Journal.
- Uma Sekarn : 2005 . *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat
- Wahyuningtyas, 2012 . *Pengaruh Kompetensi Dan Independensi Auditor Terhadap Kualitas Audit* : Universitas Widyatama
- Yusrina Adani . 2013 . *Pengaruh Independensi Auditor Internal Dan Komite Audit Terhadap Pengendalian Internal (Penelitian Pada Perbankan Di Bandung Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia)*. Bandung : Tesis Unikom

JAWABAN RESPONDEN UNTUK KUESIONER PERUSAHAAN VALID

1. KOMITE AUDIT

JLH RESP	BUTIR PERTANYAAN													SKOR TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
1	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	47
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
3	4	3	2	3	4	4	2	3	4	4	2	3	3	41
4	3	3	4	3	4	4	4	3	2	3	4	3	3	43
5	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	48
6	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	50
7	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	34
8	4	3	2	3	3	3	2	3	4	4	2	3	3	39
9	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	47
10	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	50
11	2	2	3	2	4	4	3	2	3	2	3	2	2	34
12	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	16
13	4	2	3	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	36
14	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	29
15	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	41
16	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	29
17	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	37
18	4	2	2	2	4	4	2	2	2	4	2	2	2	34
19	1	1	2	1	4	4	2	1	3	1	2	1	1	24
20	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	47
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
22	4	3	2	3	4	4	2	3	4	4	2	3	3	41
23	3	3	4	3	4	4	4	3	2	3	4	3	3	43
24	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	46
25	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	50
26	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	34
27	4	3	2	3	3	3	2	3	4	4	2	3	3	39
28	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	47
29	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	50
30	2	2	3	2	4	4	3	2	3	2	3	2	2	34

2. KOMITMEN ORGANISASI

JLH RESP	BUTIR PERTANYAAN											SKOR TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	35
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	33
4	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	34
5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
6	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
7	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
8	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
9	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	35
10	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	41
11	2	3	2	2	2	3	2	4	2	2	3	27
12	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	13
13	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	24
14	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	24
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
16	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	25
17	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	32
18	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	24
19	2	2	1	1	1	3	1	4	1	1	3	20
20	3	4	3	3	2	3	3	4	3	2	3	33
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
22	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	33
23	2	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	36
24	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	42
25	3	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	39
26	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
27	2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	33
28	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	35
29	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	41
30	2	3	2	2	4	3	2	4	2	4	3	31

3. PENGENDALIAN INTERN

JLH RESP	BUTIR PERTANYAAN										SKOR TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	37
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	4	3	2	4	2	3	4	4	2	3	31
4	2	3	4	4	4	3	2	3	4	3	32
5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	35
6	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	38
7	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	25
8	4	4	2	3	2	3	4	4	2	3	31
9	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	38
10	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
11	3	2	3	4	3	2	3	2	3	2	27
12	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	13
13	3	4	3	3	3	2	3	4	3	2	30
14	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	23
15	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	30
16	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	23
17	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	28
18	2	4	2	4	2	2	2	4	2	2	26
19	3	1	2	4	2	1	3	1	2	1	20
20	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	38
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
22	4	4	2	4	2	3	4	4	2	3	32
23	2	3	4	4	4	3	2	3	4	3	32
24	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	34
25	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	38
26	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	25
27	4	4	2	3	2	3	4	4	2	3	31
28	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	38
29	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
30	3	2	3	4	3	2	3	2	3	2	27

JAWABAN RESPONDEN UNTUK KUESIONER PT.INALUM

1. KOMITE AUDIT

JLH RESP	BUTIR PERTANYAAN													SKOR TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
1	3	4	4	3	4	4	2	4	4	3	4	4	2	45
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
3	3	4	2	3	4	4	3	4	2	3	4	4	3	43
4	2	4	4	3	2	3	3	4	4	3	2	3	3	40
5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	48
6	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	2	45
7	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	36
8	2	3	2	3	4	4	2	3	2	3	4	4	2	38
9	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	49
10	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	50
11	2	4	3	2	3	2	3	4	3	2	3	2	3	36
12	3	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	21
13	2	3	3	2	3	4	2	3	3	2	3	4	2	36
14	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	31
15	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	41
16	4	3	2	2	3	2	4	3	2	2	3	2	4	36
17	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	34
18	2	4	2	2	2	4	4	4	2	2	2	4	4	38
19	2	4	2	1	3	1	3	4	2	1	3	1	3	30
20	3	4	4	3	4	4	2	4	4	3	4	4	2	45
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
22	3	4	2	3	4	4	3	4	2	3	4	4	3	43
23	2	4	4	3	2	3	3	4	4	3	2	3	3	40
24	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	46
25	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	2	45
26	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	36
27	2	3	2	3	4	4	2	3	2	3	4	4	2	38
28	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	47
29	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	50
30	2	4	3	2	3	2	3	4	3	2	3	2	3	36
31	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	46
32	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	2	45
33	4	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	34
34	2	3	2	3	4	4	2	3	2	3	4	4	2	38
35	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	45

2. KOMITMEN ORGANISASI

JLH RESP	BUTIR PERTANYAAN											SKOR TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	35
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	33
4	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	34
5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	43
6	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	43
7	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	33
8	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	31
9	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	35
10	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	41
11	2	4	2	2	3	2	3	2	2	2	3	27
12	1	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	14
13	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	24
14	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	24
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
16	2	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	25
17	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	32
18	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
19	1	4	1	1	3	2	2	1	1	1	3	20
20	3	4	3	2	3	3	4	3	3	2	3	33
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
22	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	33
23	3	4	3	4	3	2	4	3	3	4	3	36
24	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	42
25	4	4	4	2	4	3	4	4	4	2	4	39
26	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	33
27	3	3	3	4	3	2	2	3	3	4	3	33
28	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	35
29	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	41
30	2	4	2	4	3	2	3	2	2	4	3	31
31	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	40
32	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	41
33	3	2	3	2	1	4	2	3	3	2	1	26
34	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	29
35	3	3	3	2	2	3	4	3	3	2	2	30

3. PENGENDALIAN INTERN

JLH RESP	BUTIR PERTANYAAN										SKOR TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	3	4	4	2	4	4	3	4	4	36
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	2	3	4	4	3	4	2	3	4	4	33
4	4	3	2	3	3	4	4	3	2	3	31
5	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	36
6	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	36
7	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	26
8	2	3	4	4	2	3	2	3	4	4	31
9	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	38
10	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
11	3	2	3	2	3	4	3	2	3	2	27
12	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	14
13	3	2	3	4	2	3	3	2	3	4	29
14	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	23
15	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	32
16	2	2	3	2	4	3	2	2	3	2	25
17	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	27
18	2	2	2	4	4	4	2	2	2	4	28
19	2	1	3	1	3	4	2	1	3	1	21
20	4	3	4	4	2	4	4	3	4	4	36
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
22	2	3	4	4	3	4	2	3	4	4	33
23	4	3	2	3	3	4	4	3	2	3	31
24	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	35
25	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	36
26	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	26
27	2	3	4	4	2	3	2	3	4	4	31
28	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	37
29	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
30	3	2	3	2	3	4	3	2	3	2	27
31	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	35
32	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	36
33	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	25
34	2	3	4	4	2	3	2	3	4	4	31
35	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	36

KUESIONER PENELITIAN

Kuesioner ini dibuat untuk penelitian mengenai “**Pengaruh Komite Audit Dan Komitmen Organisasi Terhadap Pengendalian Intern PT. Inalum**”. Semua informasi yang diperoleh akan disimpan kerahasiaannya.

Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Usia :
4. Pendidikan Terakhir :
5. Nama Perusahaan :
6. Jabatan Pekerjaan :

Petunjuk Pengisian:

1. Jawablah pertanyaan di bawah ini dengan jujur dan bertanggung jawab.
2. Pernyataan atau pertanyaan dibawah ini berkenaan dengan apakah responden setuju bahwasannya semua pernyataan yang tertulis di kuesioner ini telah diterapkan dan terlaksana dengan baik pada perusahaan tempat responden bekerja.
3. Berilah tanda centang (V) pada kolom jawaban yang tersedia sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
4. Keterangan :
 - a. Skor 1 = Sangat tidak setuju
 - b. Skor 2 = Tidak setuju dengan skor
 - c. Skor 3 = Netral
 - d. Skor 4 = Setuju
 - e. Skor 5 = Sangat setuju
 - f.

1. DAFTAR PERTANYAAN UNTUK VARIABEL KOMITE AUDIT (X1)

NO	Pertanyaan	1	2	3	4	5
	Memiliki Integritas Tinggi					
1	Komite Audit melakukan pengawasan terhadap proses pelaporan keuangan.					
2	Komite Audit melakukan pemeriksaan terhadap laporan keuangan.					
3	Komite Audit melakukan pengawasan terhadap proses manajemen resiko dan evaluasi resiko.					
4	Komite Audit Memastikan bahwa pengendalian internal telah cukup / memadai.					
5	Komite Audit Memonitor kebijakan manajemen atas temuan-temuan internal auditor.					
6	Komite Audit melakukan pengawasan terhadap laporan auditor internal dan eksternal.					
7	Komite Audit mereview laporan manajemen sebelum disajikan kepada Dewan Komisaris, RUPS, atau di publikasikan.					
8	Komite Audit memastikan dan mereview akan integritas dan objektivitas dari Laporan Keuangan dan Laporan Auditor serta melaporkan hal penting yang perlu mendapat perhatian Dewan Komisaris.					
9	Komite Audit memonitor kepatuhan perusahaan pada perundang-undangan yang berlaku.					
	Tidak mempunyai saham dan wewenang dalam memimpin perusahaan, serta tidak memiliki hubungan kekeluargaan dengan dewan direksi, komisaris , ataupun pemegang saham.					
10	Anggota Komite Audit tidak merangkap sebagai Dewan Direksi/ Komisaris.					

11	Anggota Komite Audit tidak memiliki saham baik langsung maupun tidak langsung pada perusahaan.					
12	Anggota Komite Audit tidak memiliki hubungan usaha langsung maupun tidak langsung dengan perusahaan.					
13	Anggota Komite Audit berasal dari akademisi dengan latar belakang pendidikan yang relevan.					

2. DAFTAR PERTANYAAN UNTUK VARIABEL KOMITMEN ORGANISASI (X2)

NO	Pertanyaan	1	2	3	4	5
Komitmen Afektif Organisasional (<i>Affective commitment</i>)						
1	Saya memiliki perasaan yang kuat terhadap rasa kebersamaan organisasi saya.					
2	Saya merasa terikat secara emosional terhadap organisasi ini.					
3	Saya merasa sebagai bagian dari keluarga dalam organisasi saya.					
4	Saya benar-benar merasa bahwa masalah organisasi ini adalah masalah bersama					
5	Saya tidak mudah terikat dengan organisasi lain seperti saya dengan organisasi ini.					
6	Organisasi ini memiliki banyak makna pribadi bagi saya.					
7	Saya bersedia terlibat ke dalam banyak upaya untuk membantu organisasi ini menjadi sukses.					
Komitmen kontiniu (<i>Continuance commitment</i>)						
8	Saya tidak akan meninggalkan organisasi saya sekarang karena saya merasa bertanggungjawab terhadap orang-orang di dalam organisasi.					

9	Organisasi ini layak mendapatkan loyalitas saya					
Komitmen Normative (Normative Commitment)						
10	Walaupun saya mendapat banyak keuntungan, saya merasa bahwa tidak baik untuk meninggalkan organisasi saya saat ini.					
11	Saya merasa bersalah jika saya meninggalkan organisasi ini saat ini.					

3. DAFTAR PERTANYAAN UNTUK VARIABEL PENGENDALIAN INTER (Y)

No	Pertanyaan	1	2	3	4	5
Lingkungan Pengendalian (Control Environment)						
1	Dewan direksi menjalankan fungsi pengawasan dalam pengembangan pelaksanaan pengendalian internal.					
2	Setiap karyawan memahami peran pengendalian internal masing - masing					
Penilaian Resiko (Risk Assesment)						
3	Lembaga memiliki proses untuk mengidentifikasi risiko organisasi, baik risiko operasional dan risiko keuangan					
4	Lembaga memiliki rancangan proses mengurangi timbulnya risiko					
Aktivitas Pengendalian (Control Activities)						
5	Perusahaan mengembangkan kegiatan pengendalian secara umum atas teknologi untuk mendukung pencapaian tujuan.					
6	Perusahaan mengimplementasikan pengendalian internal sesuai dengan kebijakan dan prosedur yang telah ditentukan.					
Komunikasi dan Informasi (Information and						

<i>Communication</i>)					
7	Perusahaan mendapatkan informasi yang relevan serta berkualitas untuk mendukung pengendalian internal.				
8	Perusahaan mengkomunikasikan secara internal mengenai pengendalian internal untuk mendukung komponen lainnya.				
Aktivitas Pengawasan (<i>Monitoring Activities</i>)					
9	Perusahaan memilih evaluasi berkelanjutan untuk memastikan bahwa pengendalian internal ada dan berfungsi				
10	Perusahaan mengembangkan evaluasi berkelanjutan untuk memastikan bahwa pengendalian sudah dilaksanakan dengan baik				

LAMPIRAN 1

Sejarah PT. Inalum, Visi Dan Misi, Penghargaan Yang Diterima

A. Sejarah Singkat PT. Inalum

Setelah upaya memanfaatkan potensi sungai Asahan yang mengalir dari Danau Toba di Provinsi Sumatera Utara untuk menghasilkan tenaga listrik mengalami kegagalan pada masa pemerintahan Hindia Belanda, pemerintah Republik Indonesia bertekad mewujudkan pembangunan Pembangkit Listrik Tenaga Air (PLTA) di sungai tersebut.

Tekad ini semakin kuat ketika tahun 1972 pemerintah menerima laporan dari Nippon Koei, sebuah perusahaan konsultan Jepang tentang studi kelayakan Proyek PLTA dan Aluminium Asahan. Laporan tersebut menyatakan bahwa PLTA layak untuk dibangun dengan sebuah peleburan aluminium sebagai pemakai utama dari listrik yang dihasilkannya.

Pada tanggal 7 Juli 1975 di Tokyo, setelah melalui perundingan-perundingan yang panjang dan dengan bantuan ekonomi dari pemerintah Jepang untuk proyek ini, pemerintah Republik Indonesia dan 12 Perusahaan Penanam Modal Jepang menandatangani Perjanjian Induk untuk PLTA dan Pabrik Peleburan Aluminium Asahan yang kemudian dikenal dengan sebutan Proyek Asahan. Kedua belas Perusahaan Penanam Modal Jepang tersebut adalah Sumitomo Chemical Company Ltd., Sumitomo Shoji Kaisha Ltd., Nippon Light Metal Company Ltd., C Itoh & Co., Ltd., Nissho Iwai Co., Ltd., Nichimen Co., Ltd., Showa Denko K.K., Marubeni Corporation, Mitsubishi Chemical Industries Ltd., Mitsubishi Corporation, Mitsui Aluminium Co., Ltd., Mitsui & Co., Ltd.

Selanjutnya, untuk penyertaan modal pada perusahaan yang akan didirikan di Jakarta kedua belas Perusahaan Penanam Modal Tersebut bersama Pemerintah Jepang membentuk sebuah nama Nippon Asahan aluminium Co, Ltd (NAA) yang berkedudukan di Tokyo pada tanggal 25 Nopember 1975.

Pada tanggal 6 Januari 1976, PT Indonesia Asahan Aluminium (Inalum), sebuah perusahaan patungan antara pemerintah Indonesia dan didirikan di Jakarta. Inalum adalah perusahaan yang membangun dan mengoperasikan Proyek Asahan, sesuai dengan perjanjian induk. Perbandingan saham antara pemerintah Indonesia dengan Nippon Asahan Aluminium Co., Ltd, pada saat perusahaan didirikan adalah 10% dengan 90%. Pada bulan Oktober 1978 perbandingan tersebut menjadi 25% dengan 75% dan sejak Juni 1987 menjadi 41,13% dengan 58,87%. Dan sejak 10 Februari 1998 menjadi 41,12% dengan 58,88%.

Untuk melaksanakan ketentuan dalam perjanjian induk, Pemerintah Indonesia kemudian mengeluarkan SK Presiden No.5/1976 yang melandasi terbentuknya Otorita Pengembangan Proyek Asahan sebagai wakil Pemerintahan yang bertanggung jawab atas lancarnya pembangunan dan pengembangan Proyek Asahan. Inalum dapat dicatat sebagai pelopor dan perusahaan pertama di Indonesia yang bergerak dalam bidang Industri peleburan aluminium dengan investasi sebesar 411 milyar Yen.

Secara de facto, perubahan status Inalum dari PMA menjadi BUMN terjadi pada 1 November 2013 sesuai dengan kesepakatan yang tertuang dalam Perjanjian Induk. Pemutusan kontrak antara Pemerintah Indonesia dengan Konsorsium Perusahaan asal Jepang berlangsung pada 9 Desember 2013, dan secara de jure Inalum resmi menjadi BUMN pada 19 Desember 2013 setelah Pemerintah Indonesia mengambil alih saham yang dimiliki pihak konsorsium. PT Inalum resmi menjadi BUMN ke-141 pada tanggal 21 April 2014 sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 26 Tahun 2014.

B. Visi Dan Misi PT. Inalum

1. Visi Inalum-2025

Menjadi Perusahaan Global Terkemuka Berbasis Aluminium Terpadu Ramah Lingkungan

2. Misi PT. Inalum

- a. Menjalankan Operasi Peleburan Aluminium terpadu yang menguntungkan, aman dan ramah lingkungan untuk meningkatkan nilai bagi pemangku kepentingan.
- b. Memberikan sumbangsih kepada pertumbuhan ekonomi daerah dan nasional melalui kegiatan operasional dan pengembangan usaha berkesinambungan.
- c. Berpartisipasi dalam memberdayakan masyarakat dan lingkungan sekitar melalui program CSR dan PKBL yang tepat sasaran.
- d. Meningkatkan kompetensi SDM secara terencana dan berkesinambungan untuk kelancaran operasional dan pengembangan industri aluminium.

3. Nilai "Prospektif

- a. Profesional : Kami bekerja secara professional dengan menerapkan praktek bisnis terbaik.
- b. Pengembangan : Kami tumbuh menjadi besar melalui pengembangan berkesinambungan.
- c. Kerjasama : Kami tangguh melampaui harapan melalui kerjasama yang sinergi
- d. Tanggungjawab : Kami bertanggungjawab untuk memberikan kontribusi terbaik
- e. Integritas : Kami menjalankan bisnis dengan integritas
- f. Faedah : Kami berusaha menjalankan bisnis yang menguntungkan untuk kesejahteraan

C. Penghargaan Yang Telah Diterima PT. Inalum

Komitmen perusahaan sejak masa konstruksi dalam kepeduliannya terhadap lingkungan telah dilaksanakan dimana PT INALUM (Persero) telah memperoleh Sertifikat ISO 14001 dan ISO 9001. Sedangkan untuk pengelolaan lingkungan, PT INALUM (Persero) telah memperoleh Peringkat Biru dalam Program Penilaian Peringkat Kinerja Perusahaan (PROPER). Sedangkan untuk SMK3 (Sistem Manajemen

Keselamatan dan Kesehatan Kerja), PT INALUM (Persero) memperoleh Bendera Emas. Sertifikat yang telah diterima PT INALUM (Persero) adalah:

1. Quality Management System (QMS)

PT INALUM (Persero) telah mendapatkan sertifikasi Sistem Manajemen Mutu ISO 9001 dari SGS International dan memperoleh 2 (dua) sertifikat, masing-masing:

- a. No.AU98/1054, sejak Pebruari 1998 untuk PLTA.
- b. No.:ID03/0239, sejak April 1998 untuk Pabrik Peleburan.

2. Environmental Management System (EMS)

Dalam rangka turut melestarikan lingkungan, PT INALUM (Persero) telah mendapatkan Sertifikat ISO 14001 tentang Sistem Manajemen Lingkungan No.: GB02/55087 sejak April 2002 dari SGS International.

3. Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)

PT INALUM (Persero) telah menerapkan Sistem Manajemen K3 dan mendapatkan predikat Bendera Emas (Gold Flag) sebanyak 2 (dua) kali yaitu pada tahun 2005 & 2008 (Sertifikat No.: 00351/SE/2004 & No.:00351/SE/2007 untuk PLTA dan Sertifikat No. 00352/SE/2004 & No.: 00352/SE/2007 untuk Pabrik Peleburan) dari Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

4. PROPER

PT INALUM (Persero) juga telah mendapatkan 3 (tiga) kali peringkat BIRU dalam Program Penilaian Peringkat Kinerja Perusahaan (PROPER) yaitu pada tahun 2004, 2005 dan 2008 dari Kementerian Lingkungan Hidup Indonesia.

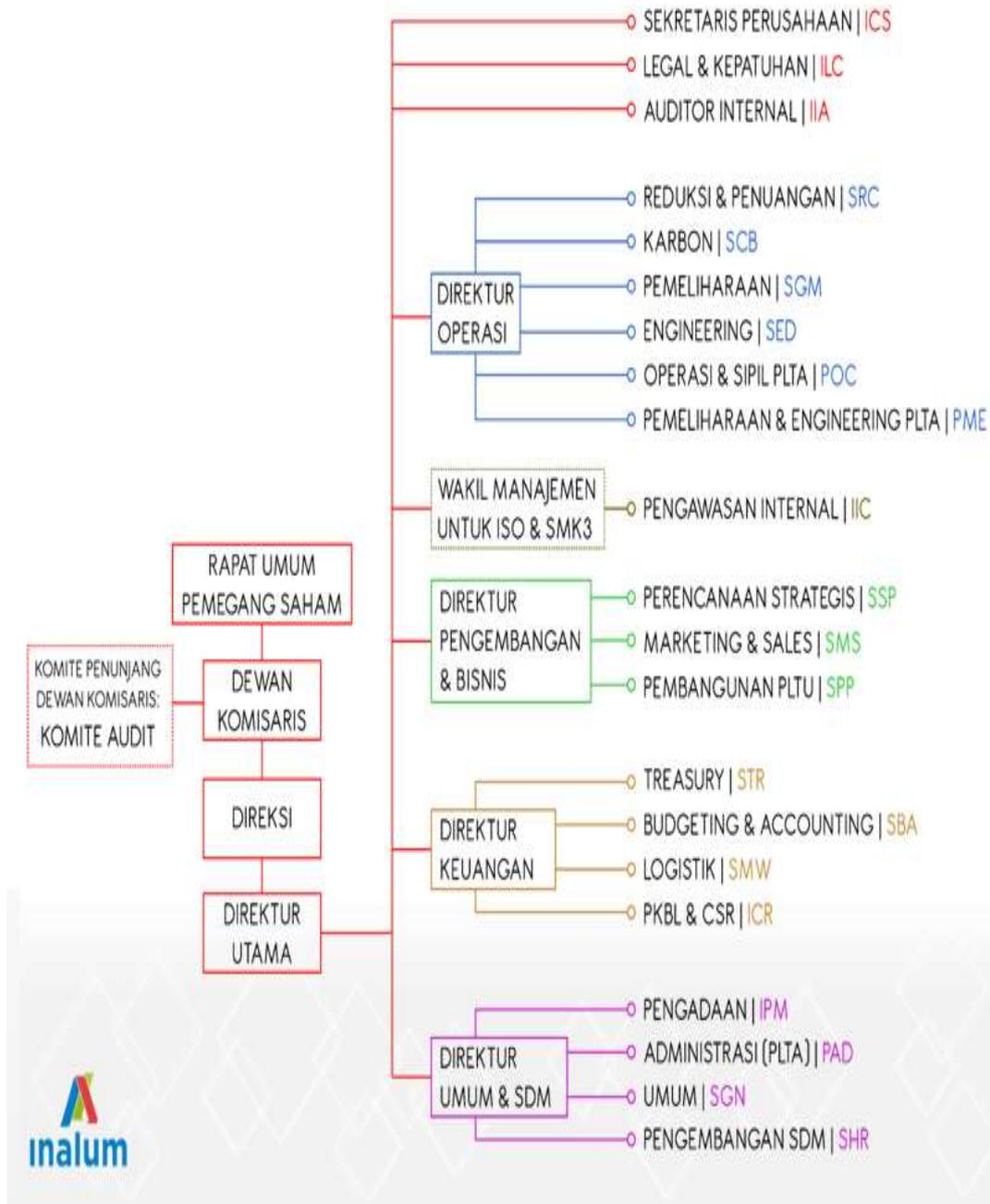
5. International Ship & Port Facility Security (ISPS) Code

Untuk mendeteksi ancaman keamanan dan tindakan pencegahan di Pelabuhan, PT INALUM (Persero) telah mendapatkan sertifikat ISPS Code No.: 02/0161-DV tanggal 3 Juni 2005 dari Pemerintah Republik Indonesia.

6. Sahwali Awards

Perusahaan juga menerima Sahwali Awards tentang Environmentally Friendly Businessman pada tanggal 13 November 1992 dari Indonesian Environmental Management and Information Center (IEMIC).

D. Struktur Organisasi PT.Inalum



LAMPIRAN 2



5 Tahun Inalum Tidak Serahkan Laporan Keuangan

- detikFinance

Jakarta - Kementerian Badan Usaha Milik Negara (BUMN) meminta PT Indonesia Asahan Aluminium (Inalum) untuk memberikan laporan keuangan perusahaan. Pasalnya, sejak 5 tahun lalu perusahaan pelat merah itu tidak pernah memberikan laporan keuangan sesuai ketentuan Undang-undang Keuangan Negara dan UU BUMN.

"Selama lima tahun saya menjadi Sekretaris Kementerian BUMN, mereka (Inalum) tidak pernah memberikan laporan keuangan," ujar Sekretaris Kementerian BUMN M Said Didu di Kantornya, Jalan Medan Merdeka Selatan, Jakarta, Kamis (03/06/2010).

Said menuturkan, seharusnya pemerintah sebagai pemegang saham minoritas Inalum sebesar 41% memperoleh laporan keuangan perusahaan tersebut agar kinerja dapat dipantau dan dinilai. "Hal tersebut sesuai dengan mekanisme yang berlaku bagi perusahaan-perusahaan lain di mana pemerintah menjadi salah satu pemegang sahamnya," tegasnya.

Lebih lanjut Said mengatakan, selama ini, Inalum hanya memberikan pelaporan keuangan perusahaan kepada Otoritas Asahan.

Untuk diketahui, masa berlaku build, operate, and transfer (BOT) Inalum dipastikan akan berakhir 2013. Sesuai kontrak, tiga tahun sebelum masa berlaku BOT habis, kontrak bisa diperpanjang dan NAA telah menyampaikan permintaan perpanjangan kepada Pemerintah Indonesia melalui surat No SCNA-001 tertanggal 26 September 2009.

Jepang sekarang menguasai 58,9% saham Inalum melalui Nippon Asahan Aluminium (NAA). Sementara, pemerintah Indonesia hanya memiliki 41,1%. Saham NAA dikuasai 50% oleh Japan Bank for International Cooperation (JBIC) dan 50% milik swasta Jepang. Saat ini, sebanyak 60% dari produksi aluminium Inalum sebesar 225.000 ton, diekspor ke Jepang. Maka dari itu, Jepang berkepentingan agar BOT Inalum diperpanjang guna mengamankan pasokan aluminiumnya. **(dru/ang)**

Sumber: <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/1369308/5-tahun-inalum-tidak-serahkan-laporan-keuangan>

LAMPIRAN 3

KUESIONER PENELITIAN

Kuesioner ini dibuat untuk penelitian mengenai “**Pengaruh Komite Audit Dan Komitmen Organisasi Terhadap Pengendalian Intern PT. Inalum**”. Semua informasi yang diperoleh akan disimpan kerahasiaannya.

Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Usia :
4. Pendidikan Terakhir :
5. Nama Perusahaan :
6. Jabatan Pekerjaan :

Petunjuk Pengisian:

1. Jawablah pertanyaan di bawah ini dengan jujur dan bertanggung jawab.
2. Pernyataan atau pertanyaan dibawah ini berkenaan dengan apakah responden setuju bahwasannya semua pernyataan yang tertulis di kuesioner ini telah diterapkan dan terlaksana dengan baik pada perusahaan tempat responden bekerja.
3. Berilah tanda centang (V) pada kolom jawaban yang tersedia sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
4. Keterangan :
 - a. Skor 1 = Sangat tidak setuju
 - b. Skor 2 = Tidak setuju dengan skor
 - c. Skor 3 = Netral
 - d. Skor 4 = Setuju
 - e. Skor 5 = Sangat setuju

1. DAFTAR PERTANYAAN UNTUK VARIABEL KOMITE AUDIT (X1)

NO	Pertanyaan	1	2	3	4	5
Memiliki Integritas Tinggi						
1	Komite Audit melakukan pengawasan terhadap proses pelaporan keuangan.					
2	Komite Audit melakukan pemeriksaan terhadap laporan keuangan.					
3	Komite Audit melakukan pengawasan terhadap proses manajemen resiko dan evaluasi resiko.					
4	Komite Audit Memastikan bahwa pengendalian internal telah cukup / memadai.					
5	Komite Audit Memonitor kebijakan manajemen atas temuan-temuan internal auditor.					
6	Komite Audit melakukan pengawasan terhadap laporan auditor internal dan eksternal.					
7	Komite Audit mereview laporan manajemen sebelum disajikan kepada Dewan Komisaris, RUPS, atau di publikasikan.					
8	Komite Audit memastikan dan mereview akan integritas dan objektivitas dari Laporan Keuangan dan Laporan Auditor serta melaporkan hal penting yang perlu mendapat perhatian Dewan Komisaris.					
9	Komite Audit memonitor kepatuhan perusahaan pada perundang-undangan yang berlaku.					
Tidak mempunyai saham dan wewenang dalam memimpin perusahaan, serta tidak memiliki hubungan kekeluargaan dengan dewan direksi, komisaris , ataupun pemegang saham.						
10	Anggota Komite Audit tidak merangkap sebagai Dewan Direksi/ Komisaris.					
11	Anggota Komite Audit tidak memiliki saham baik langsung maupun tidak langsung pasa perusahaan.					
12	Anggota Komite Audit tidak memiliki hubungan usaha langsung maupun tidak					

	langsung dengan perusahaan.					
13	Anggota Komite Audit berasal dari akademisi dengan latar belakang pendidikan yang relevan.					

2. DAFTAR PERTANYAAN UNTUK VARIABEL KOMITMEN ORGANISASI (X2)

NO	Pertanyaan	1	2	3	4	5
Komitmen Afektif Organisasional (<i>Affective commitment</i>)						
1	Saya memiliki perasaan yang kuat terhadap rasa kebersamaan organisasi saya.					
2	Saya merasa terikat secara emosional terhadap organisasi ini.					
3	Saya merasa sebagai bagian dari keluarga dalam organisasi saya.					
4	Saya benar-benar merasa bahwa masalah organisasi ini adalah masalah bersama					
5	Saya idak mudah terikat dengan organisasi lain seperti saya dengan organisasi ini.					
6	Organisasi ini memiliki banyak makna pribadi bagi saya.					
7	Saya bersedia terlibat ke dalam banyak upaya untuk membantu organisasi ini menjadi sukses.					
Komitmen kontiniu (<i>Continuance commitment</i>)						
8	Saya tidak akan meninggalkan organisasi saya sekarang karena saya merasa bertanggungjawab terhadap orang-orang di dalam organisasi.					
9	Organisasi ini layak mendapatkan loyalitas saya					
Komitmen Normative (<i>Normative Commitment</i>)						
10	Walaupun saya mendapat banyak keuntungan, saya merasa bahwa tidak baik untuk meninggalkan organisasi saya saat ini.					
11	Saya merasa bersalah jika saya meninggalkan organisasi ini saat ini.					

3. DAFTAR PERTANYAAN UNTUK VARIABEL PENGENDALIAN INTER (Y)

No	Pertanyaan	1	2	3	4	5
Lingkungan Pengendalian (<i>Control Environment</i>)						
1	Dewan direksi menjalankan fungsi pengawasan dalam pengembangan pelaksanaan pengendalian internal.					
2	Setiap karyawan memahami peran pengendalian internal masing - masing					
Penilaian Resiko (<i>Risk Assesment</i>)						
3	Lembaga memiliki proses untuk mengidentifikasi risiko organisasi, baik risiko operasional dan risiko keuangan					
4	Lembaga memiliki rancangan proses mengurangi timbulnya risiko					
Aktivitas Pengendalian (<i>Control Activities</i>)						
5	Perusahaan mengembangkan kegiatan pengendalian secara umum atas teknologi untuk mendukung pencapaian tujuan.					
6	Perusahaan mengimplementasikan pengendalian internal sesuai dengan kebijakan dan prosedur yang telah ditentukan.					
Komunikasi dan Informasi (<i>Information and Communication</i>)						
7	Perusahaan mendapatkan informasi yang relevan serta berkualitas untuk mendukung pengendalian internal.					
8	Perusahaan mengkomunikasikan secara internal mengenai pengendalian internal untuk mendukung komponen lainnya.					
Aktivitas Pengawasan (<i>Monitoring Activities</i>)						
9	Perusahaan memilih evaluasi berkelanjutan untuk memastikan bahwa pengendalian internal ada dan berfungsi					
10	Perusahaan mengembangkan evaluasi berkelanjutan untuk memastikan bahwa pengendalian ada dan berfungsi					

LAMPIRAN 4

JAWABAN RESPONDEN UNTUK KUESIONER PERUSAHAAN VALID

1. KOMITE AUDIT

JLH RESP	BUTIR PERTANYAAN													SKOR TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
1	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	47
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
3	4	3	2	3	4	4	2	3	4	4	2	3	3	41
4	3	3	4	3	4	4	4	3	2	3	4	3	3	43
5	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	48
6	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	50
7	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	34
8	4	3	2	3	3	3	2	3	4	4	2	3	3	39
9	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	47
10	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	50
11	2	2	3	2	4	4	3	2	3	2	3	2	2	34
12	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	16
13	4	2	3	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	36
14	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	29
15	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	41
16	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	29
17	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	37
18	4	2	2	2	4	4	2	2	2	4	2	2	2	34
19	1	1	2	1	4	4	2	1	3	1	2	1	1	24
20	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	47
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
22	4	3	2	3	4	4	2	3	4	4	2	3	3	41
23	3	3	4	3	4	4	4	3	2	3	4	3	3	43
24	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	46
25	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	50
26	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	34
27	4	3	2	3	3	3	2	3	4	4	2	3	3	39
28	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	47
29	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	50
30	2	2	3	2	4	4	3	2	3	2	3	2	2	34

2. KOMITMEN ORGANISASI

JLH RESP	BUTIR PERTANYAAN											SKOR TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	35
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	33
4	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	34
5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
6	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
7	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
8	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
9	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	35
10	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	41
11	2	3	2	2	2	3	2	4	2	2	3	27
12	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	13
13	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	24
14	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	24
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
16	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	25
17	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	32
18	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	24
19	2	2	1	1	1	3	1	4	1	1	3	20
20	3	4	3	3	2	3	3	4	3	2	3	33
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
22	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	33
23	2	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	36
24	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	42
25	3	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	39
26	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
27	2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	33
28	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	35
29	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	41
30	2	3	2	2	4	3	2	4	2	4	3	31

3. PENGENDALIAN INTERN

JLH RESP	BUTIR PERTANYAAN										SKOR TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	37
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	4	3	2	4	2	3	4	4	2	3	31
4	2	3	4	4	4	3	2	3	4	3	32
5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	35
6	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	38
7	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	25
8	4	4	2	3	2	3	4	4	2	3	31
9	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	38
10	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
11	3	2	3	4	3	2	3	2	3	2	27
12	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	13
13	3	4	3	3	3	2	3	4	3	2	30
14	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	23
15	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	30
16	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	23
17	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	28
18	2	4	2	4	2	2	2	4	2	2	26
19	3	1	2	4	2	1	3	1	2	1	20
20	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	38
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
22	4	4	2	4	2	3	4	4	2	3	32
23	2	3	4	4	4	3	2	3	4	3	32
24	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	34
25	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	38
26	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	25
27	4	4	2	3	2	3	4	4	2	3	31
28	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	38
29	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
30	3	2	3	4	3	2	3	2	3	2	27

LAMPIRAN 5**JAWABAN RESPONDEN UNTUK KUESIONER PT.INALUM****1. KOMITE AUDIT**

JLH RESP	BUTIR PERTANYAAN													SKOR TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
1	3	4	4	3	4	4	2	4	4	3	4	4	2	45
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
3	3	4	2	3	4	4	3	4	2	3	4	4	3	43
4	2	4	4	3	2	3	3	4	4	3	2	3	3	40
5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	48
6	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	2	45
7	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	36
8	2	3	2	3	4	4	2	3	2	3	4	4	2	38
9	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	49
10	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	50
11	2	4	3	2	3	2	3	4	3	2	3	2	3	36
12	3	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	21
13	2	3	3	2	3	4	2	3	3	2	3	4	2	36
14	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	31
15	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	41
16	4	3	2	2	3	2	4	3	2	2	3	2	4	36
17	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	34
18	2	4	2	2	2	4	4	4	2	2	2	4	4	38
19	2	4	2	1	3	1	3	4	2	1	3	1	3	30
20	3	4	4	3	4	4	2	4	4	3	4	4	2	45
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
22	3	4	2	3	4	4	3	4	2	3	4	4	3	43
23	2	4	4	3	2	3	3	4	4	3	2	3	3	40
24	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	46
25	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	2	45
26	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	36
27	2	3	2	3	4	4	2	3	2	3	4	4	2	38
28	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	47
29	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	50
30	2	4	3	2	3	2	3	4	3	2	3	2	3	36
31	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	46
32	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	2	45
33	4	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	34
34	2	3	2	3	4	4	2	3	2	3	4	4	2	38
35	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	45

2. KOMITMEN ORGANISASI

JLH RESP	BUTIR PERTANYAAN											SKOR TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	35
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	33
4	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	34
5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	43
6	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	43
7	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	33
8	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	31
9	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	35
10	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	41
11	2	4	2	2	3	2	3	2	2	2	3	27
12	1	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	14
13	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	24
14	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	24
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
16	2	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	25
17	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	32
18	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
19	1	4	1	1	3	2	2	1	1	1	3	20
20	3	4	3	2	3	3	4	3	3	2	3	33
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
22	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	33
23	3	4	3	4	3	2	4	3	3	4	3	36
24	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	42
25	4	4	4	2	4	3	4	4	4	2	4	39
26	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	33
27	3	3	3	4	3	2	2	3	3	4	3	33
28	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	35
29	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	41
30	2	4	2	4	3	2	3	2	2	4	3	31
31	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	40
32	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	41
33	3	2	3	2	1	4	2	3	3	2	1	26
34	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	29
35	3	3	3	2	2	3	4	3	3	2	2	30

3. PENGENDALIAN INTERN

JLH RESP	BUTIR PERTANYAAN										SKOR TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	3	4	4	2	4	4	3	4	4	36
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	2	3	4	4	3	4	2	3	4	4	33
4	4	3	2	3	3	4	4	3	2	3	31
5	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	36
6	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	36
7	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	26
8	2	3	4	4	2	3	2	3	4	4	31
9	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	38
10	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
11	3	2	3	2	3	4	3	2	3	2	27
12	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	14
13	3	2	3	4	2	3	3	2	3	4	29
14	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	23
15	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	32
16	2	2	3	2	4	3	2	2	3	2	25
17	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	27
18	2	2	2	4	4	4	2	2	2	4	28
19	2	1	3	1	3	4	2	1	3	1	21
20	4	3	4	4	2	4	4	3	4	4	36
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
22	2	3	4	4	3	4	2	3	4	4	33
23	4	3	2	3	3	4	4	3	2	3	31
24	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	35
25	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	36
26	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	26
27	2	3	4	4	2	3	2	3	4	4	31
28	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	37
29	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
30	3	2	3	2	3	4	3	2	3	2	27
31	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	35
32	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	36
33	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	25
34	2	3	4	4	2	3	2	3	4	4	31
35	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	36

LAMPIRAN 6**TABEL DISTRIBUSI r Untuk df 1 - 35**

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189

LAMPIRAN 7**TITIK PERSENTASE DISTRIBUSI T (DF = 1 – 35)**

Pr df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005

LAMPIRAN 8

TABEL DISTRIBUSI F Untuk Probabilitas 0,05

df untuk penyebut (N2)	df Untuk Pembilang (N1)									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11