

**PENGARUH FAKTOR-FAKTOR AUDIT INTERNAL TERHADAP
KINERJA *STAFF QUALITY CONTROL***

SKRIPSI



Oleh :

IKA FEBRIANA WULANDARI

1812321045

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BHAYANGKARA SURABAYA**

2021

SKRIPSI**PENGARUH FAKTOR-FAKTOR AUDIT INTERNAL TERHADAP
KINERJA STAFF QUALITY CONTROL**

Disusun oleh :

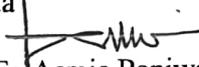
**IKA FEBRIANA WULANDARI
1812321045/FE/AK**Telah dipertahankan dihadapan
Dan diterima oleh tim penguji skripsi
Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bhayangkara Surabaya
Pada tanggal 29 Juni 2022

Pembimbing I

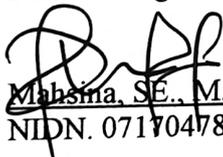

Arief Rahman, SE., M.Si
NIDN. 0722107604

Tim Penguji

Ketua


Dra. Ec. Asmie Poniwatie, MM
NIDN. 0002105701

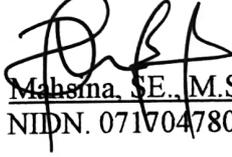
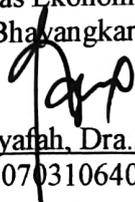
Pembimbing II


Mahsma, SE., M.Si
NIDN. 0717047803

Sekretaris


Arief Rahman, SE., M.Si
NIDN. 0722107604

Anggota


Mahsma, SE., M.Si
NIDN. 0717047803Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bhayangkara Surabaya
Dr. Siti Rosyafah, Dra., Ec., MM
NIDN. 0703106403

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur peneliti panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, yang senantiasa melimpahkan rahmat-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu. Adapun judul Skripsi yang peneliti ambil yakni “**Pengaruh Faktor-Faktor Audit Internal Terhadap Kinerja Staff Quality Control**” sebagai sebuah syarat dalam mendapatkan gelar Sarjana Akuntansi di Universitas Bhayangkara Surabaya.

Peneliti menyadari bahwa tanpa bantuan dari banyak pihak, Skripsi ini tidak mungkin dapat terselesaikan dengan baik. Maka dari itu, pada kesempatan ini, peneliti ingin mengucapkan rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada pihak yang telah membantu proses penyusunan skripsi ini, Kepada:

1. Bapak Brigjen Pol. (Purn) Drs. Edy Prawonto, SH., M. Hum Selaku Rektor Universitas Bhayangkara.
2. Dr. Hj. Siti Rosyafah, Dra. Ec., MM. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara.
3. Bapak Arief Rahamn Se., M.si Selaku Dosen Pembimbing Pertama yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan arahan selama penyusunan skripsi.
4. Mahsina Se., M.si Selaku Dosen Pembimbing Kedua yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan arahan selama penyusunan skripsi.
5. Terimakasih kepada Ibuku Sri Wahyuni yang paling kuat yang selalu memberi *support* kepada Ayah Imam Syafi'i (alm) meskipun Ayah tidak menyaksikan secara langsung proses aku bertumbuh hingga sekarang aku yakin Ayah bangga sama aku.
6. Terimakasih kepada calon suamiku Okky Dian Pramana yang sudah selalu ada membantu selama prosesku.
7. Terimakasih kepada Ibu Indriasari Susilo selaku *quality manager* dan Ibu Ovia Irwanda H selaku QC supervisor yang selalu memberi kemudahan izin dalam proses selama kuliah dan bekerja.
8. Kepada sahabat tercinta Sari, Dini, Putri, Yusril, Kakakku Faizah dan Kak Amel yang selalu bersedia mendengarkan keluh kesah selama ini.

9. Seluruh teman-teman FE Bhayangkara Surabaya Angkatan 2018 yang namanya tidak bisa disebutkan satu-persatu.
10. Seluruh responden yang telah meluangkan waktu dan memberikan informasi dalam penyelesaian skripsi ini.
11. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan, yang telah dengan tulus dan ikhlas memberikan doa juga motivasi sehingga dapat terrealisasikannya skripsi ini.

Dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan kesalahan, maka dari itu kritik dan saran yang membangun akan menyempurnakan penulisan skripsi ini serta bermanfaat bagi penulis dan para pembaca.

Summary

The manufacturing industry cannot be separated from the role of the packaging industry. The industrial era 4.0 makes the packaging industry must be able to face the adaptation of new habits in creating innovations, so as to meet needs and follow current trends. Every company has a goal of making a profit. The company's goals can be achieved if the company has competent human resources and is able to work professionally. Companies are also required to be able to manage their human resources in order to have good performance, as an effort to achieve company goals. One of the companies engaged in packaging manufacturing is PT Albea Rigid Packaging Surabaya (PT ARPS) or Albea CRP Surabaya. PT ARPS was founded in Indonesia since 1979 and produces cosmetic packaging, including: compacts, lipsticks, bottles, and jars. PT ARPS has integrated capabilities in injection, blow extrusion, assembly and decoration processes. PT ARPS is a center for development and innovation for compacts, lipsticks, bottles and jars. As a beauty packaging manufacturer, PT ARPS serves well-known and new brands, independent brands and ready to become market leaders, small and large brands, local and international. PT ARPS which is part of Albea Indonesia has Global competence which is fully supported by Albea Group with the aim of serving customers through continuous innovation, capabilities and skills in design and development using modern technology, as well as offering one-stop service for various products.

The type of research used is quantitative research. The population in this study was the quality control staff at PT Albea Rigid Packaging Surabaya, amounting to 33 people. The sampling technique used in this study, namely total sampling, is a sampling technique where the number of samples is the same as the population because the population is less than 100. So the number of samples in this study were 33 employees of quality control staff at PT Albea Rigid Packaging Surabaya. The data collection technique used a closed questionnaire, with the data analysis method using multiple linear regression analysis assisted by SPSS.

The results of the study stated that professionalism was proven to have a significant effect on the performance of quality control staff at PT Albea Rigid Packaging Surabaya. The scope is proven to have a significant effect on the

performance of the quality control staff at PT Albea Rigid Packaging Surabaya. Independence is proven to have a significant effect on the performance of quality control staff at PT Albea Rigid Packaging Surabaya.

Abstrak

Fenomena industri manufaktur berkembang di era 4.0. Perkembangan ini mewarnai industri manufaktur yang tidak dapat lepas dari peran industri kemasan yang harus senantiasa mengikuti *trend* dan juga memenuhi kebutuhan masyarakat. Industri kemasan supaya dapat bersaing didunia usaha maka perlu menghimpun apa saja yang dapat mempertahankan dan memperoleh tujuan dari perusahaan industri kemasan tersebut. Salah satu cara untuk mempertahankan perusahaan dan memperoleh keuntungan adalah dengan memperhatikan SDM dari perusahaan tersebut. Sumber daya manusia menciptakan sebuah kinerja bagi perusahaan, karena kinerja adalah kualitas dan kuantitas yang dimiliki oleh SDM dari perusahaan tersebut. maka penting untuk mengkaji kinerja SDM dari suatu perusahaan. Sehingga penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh faktor-faktor audit internal terhadap kinerja *staff quality control*.

Populasi dalam penelitian ini adalah *staff quality control* di PT Albea Rigid *Packaging* Surabaya yang berjumlah 33 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *total sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang jumlah populasinya kurang dari 100, jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 33 karyawan *staff quality control* di PT Albea Rigid *Packaging* Surabaya. Pengumpulan data menggunakan angket/kuesioner. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dibantu SPSS karena menguji pengaruh dari dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil penelitian menyatakan profesionalisme terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja *staff quality control* di PT Albea Rigid *Packaging* Surabaya. Ruang lingkup terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja *staff quality control* di PT Albea Rigid *Packaging* Surabaya. Independensi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja *staff quality control* di PT Albea Rigid *Packaging* Surabaya.

Kata Kunci: Profesionalisme, Ruang Lingkup, Independensi dan Kinerja

Abstract

The phenomenon of the manufacturing industry is developing in the 4.0 era. This development colors the manufacturing industry which cannot be separated from the role of the packaging industry which must always follow trends and also meet the needs of the community. The packaging industry in order to compete in the business world, it is necessary to gather whatever can maintain and achieve the goals of the packaging industry company. One way to maintain the company and make a profit is to pay attention to the HR of the company. Human resources create a performance for the company, because performance is the quality and quantity possessed by the HR of the company. it is important to examine the performance of human resources of a company. So this study aims to prove the influence of internal audit factors on the performance of staff quality control.

The population in this study was the quality control staff at PT Albea Rigid Packaging Surabaya, amounting to 33 people. The sampling technique used was total sampling, which is a sampling technique with a population of less than 100, so the number of samples in this study were 33 employees of quality control staff at PT Albea Rigid Packaging Surabaya. Collecting data using a questionnaire/questionnaire. Data analysis used multiple linear regression assisted by SPSS because it tested the effect of two or more independent variables on the dependent variable.

The results of the study stated that professionalism was proven to have a significant effect on the performance of quality control staff at PT Albea Rigid Packaging Surabaya. The scope is proven to have a significant effect on the performance of the quality control staff at PT Albea Rigid Packaging Surabaya. Independence is proven to have a significant effect on the performance of quality control staff at PT Albea Rigid Packaging Surabaya.

Keywords: Professionalism, Scope, Independence and Performance

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	2
<i>Summary</i>	4
Abstrak	6
<i>Abstract</i>	7
DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR GAMBAR	iv
DAFTAR TABEL.....	v
BAB I	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Sistematika Penulisan	7
BAB II.....	9
KAJIAN PUSTAKA.....	9
2.1 Penelitian Terdahulu	9
2.2 Landasan Teori.....	12
2.2.1 Kinerja.....	12
2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	13
2.2.3 Indikator Kinerja Staff	16
2.2.4 Profesionalisme	16
2.2.5 Ruang Lingkup.....	21
2.2.6 Independensi	23
2.3 Kerangka Konseptual.....	26
2.4 Hipotesis	26
2.4.1 Hubungan Profesionalisme (X_1) dengan Kinerja Staff (Y).....	26
2.4.2 Hubungan Ruang Lingkup (X_2) dengan Kinerja Staff (Y)	27
2.4.3 Hubungan Independen (X_3) dengan Kinerja Staff (Y).....	28
BAB III.....	29
METODE PENELITIAN	29

3.1	Kerangka Proses Berpikir	29
3.2	Jenis Penelitian.....	30
3.3	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	30
3.4	Teknik Penentuan Populasi, Besar Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	32
3.5	Lokasi dan Waktu Penelitian	33
3.6	Prosedur Pengambilan Data.....	34
3.7	Pengujian Data	36
3.8	Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis.....	37
BAB IV		39
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		39
4.1.	Gambaran Umum Objek Penelitian	39
4.2.	Hasil Penelitian	44
4.3.	Pembahasan.....	57
BAB V.....		61
SIMPULAN DAN SARAN		61
5.1	Simpulan	61
5.2	Saran	61
DAFTAR PUSTAKA		63
2.4.3.1	Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja.....	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	26
Gambar 3.1 Kerangka Berpikir	29

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Matrix Penelitian Terdahulu	12
Tabel 3.1 Variabel Operasional Penelitian.....	32
Tabel 3.2 Skala Likert	62
Tabel 4.1 Jumlah Karyawan	69
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	71
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	71
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	72
Tabel 4.5 Interval Jawaban Responden	74
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Variabel Profesionalisme	73
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Variabel Ruang Lingkup	74
Tabel 4.8 tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Variabel Independensi ...	75
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Variabel Kinerja	76
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas	78
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas	79
Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	80
Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda	81

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industri manufaktur pada umumnya tidak dapat lepas dari peran industri kemasan. Seiring perkembangan ke arah era industri 4.0 dan menghadapi adaptasi kebiasaan baru, produsen pengemasan diharapkan mampu menciptakan inovasi, sehingga memenuhi kebutuhan dan mengikuti *trend* masa kini (Kemenperin, 2020). Berdasarkan data Indonesia Packaging Federation (2020), kinerja industri kemasan di tanah air diproyeksi tumbuh pada kisaran 6% tahun 2020 dari nilai realisasi tahun lalu sebesar Rp 98,8 triliun. Ditinjau dari materialnya, kemasan yang beredar sebesar 44% dalam bentuk kemasan *flexible*, 14% kemasan *rigid plastic*, dan 28% kemasan *paper board*.

Setiap perusahaan tentu memiliki tujuan, salah satunya untuk memperoleh keuntungan. Tujuan perusahaan dapat dicapai apabila perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkompeten dan mampu bekerja secara profesional. Perusahaan juga dituntut dapat mengelola sumber daya manusia yang dimiliki agar memiliki kinerja yang baik, sebagai upaya mencapai tujuan perusahaan. Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau pencapaian oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan (Romahtun, 2016).

Salah satu perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur kemasan yaitu PT Albea Rigid *Packaging* Surabaya (PT ARPS) atau Albea CRP Surabaya. PT ARPS didirikan di Indonesia sejak 1979 dan memproduksi kemasan kosmetik,

diantaranya: *compact*, *lipstick*, botol, dan *jar*. PT ARPS memiliki kemampuan terintegrasi dalam proses injeksi, blow ekstrusi, perakitan, dan dekorasi. PT ARPS merupakan pusat pengembangan dan inovasi untuk *compact*, *lipstick*, botol, dan *jar*. Sebagai produsen kemasan kecantikan, PT ARPS melayani merek-merek ternama dan baru, merek independen dan siap menjadi pemimpin pasar, merek kecil dan besar, lokal dan internasional. PT ARPS yang merupakan bagian dari Albea Indonesia memiliki kompetensi Global yang di dukung penuh oleh Albea Group dengan tujuan untuk melayani pelanggan melalui inovasi yang berkesinambungan, kemampuan dan ketrampilan dalam desain dan pengembangan menggunakan teknologi modern, serta menawarkan layanan satu pintu untuk berbagai produk.

PT ARPS telah meraih berbagai penghargaan dan sertifikasi, diantaranya 1) *EHS Certificate for more than 5 years since Jan 1, 2009 with no Lost Time Injuries (LTI)* tahun 2019; 2) Sertifikasi Halal untuk Kemasan tahun 2017 sd 2019; 3) *Certificate of Approval for ISO 9001:2015 by LRQA* tahun 2018; 4) Piagam Perhargaan atas keberhasilan, kerja keras dan komitmennya dalam menerapkan konsep 5R Manajemen Tata Graha sebagai Pondasi Peningkatan Mutu dan Produktifitas Perusahaan untuk Terciptanya Budaya Kerja dan Budaya Perusahaan tahun 2018; 5) Sertifikat Penghargaan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja tahun 2016 - Albea CRP Surabaya.

Berbagai penghargaan dan sertifikasi yang didapatkan oleh PT ARPS, tentu tidak lepas dari peran *staff* atau karyawan yang bekerja di PT ARPS. Salah satu *staff* yang berperan penting dalam suatu perusahaan yaitu *staff quality control*. Diperlukan adanya upaya dan penyempurnaan dalam hal produktivitas, efisiensi,

serta efektivitas dari suatu organisasi untuk pencapaian tujuan suatu organisasi. Oleh karena itu, dibutuhkan suatu *quality control* untuk memenuhi kebutuhan manajemen perusahaan. *Quality control* atau pengendalian kualitas diartikan sebagai bagian yang bertugas untuk mengembangkan, mendesain, memproduksi, dan memberikan layanan produk bermutu yang paling ekonomis, paling berguna, dan selalu memuaskan para pelanggannya (Haming & Mahfud, 2012). *Quality control* dalam pelaksanaannya dilakukan dengan cara menetapkan standar yang tepat untuk suatu produk. Standar kualitas produk manufaktur meliputi bahan baku, proses produksi, produk jadi hingga produk sampai ke tangan konsumen. Agar produk yang dihasilkan oleh suatu perusahaan selalu berkualitas, maka diperlukan adanya pengendalian kualitas dalam setiap proses produksinya (Solihudin & Ikatrinasari, 2015).

Kinerja *staff quality control* sangat menentukan kualitas produk yang dihasilkan di PT ARPS. Akan tetapi berdasarkan hasil observasi pra-penelitian di PT ARPS, didapatkan beberapa masalah yang berkaitan dengan *staff quality control*, diantaranya: 1) Porsi kerja tiap *staff quality control* tidakimbang, sehingga muncul rasa iri antar *staff quality control*; 2) rendahnya tingkat kedisiplinan dalam bekerja pada *staff quality control*; dan 3) kurangnya *sense of belonging* terhadap pekerjaan masing-masing *staff quality control*. Oleh karena itu, untuk membantu tercapainya tujuan PT ARPS dalam memberikan layanan berupa produk yang berkualitas, maka diperlukan pemeriksaan internal atau audit internal terhadap kinerja *staff quality control*. Pernyataan tersebut didukung oleh Dewi (2018) yang menyatakan bahwa suatu perusahaan memerlukan audit internal yang bertujuan supaya dapat membuat kinerja karyawan semakin baik

(Dewi, 2018). Tidak hanya itu, audit internal yang dilakukan pada *staff quality control* diperlukan supaya kinerjanya sesuai dengan apa yang telah ditentukan perusahaan, serta untuk menghindari terjadinya kesalahan dan kecurangan.

Anggoman, Masyad, & Lestari (2020) menyatakan bahwa, terdapat 3 faktor yang mempengaruhi audit internal, yaitu: profesionalisme, ruang lingkup, dan sikap independensi yang tinggi dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang auditor internal di perusahaan. Secara umum profesional auditor internal mengakui tanggung jawabnya terhadap perusahaan (Asikin, 2005). Profesionalisme adalah sifat-sifat (kemampuan, kemahiran, cara pelaksanaan sesuatu dan lain-lain) sebagaimana yang sewajarnya terdapat pada atau dilakukan oleh seorang professional. Seseorang dikatakan profesionalisme jika memenuhi tiga kriteria, yaitu mempunyai keahlian untuk melaksanakan tugas dengan bidangnya, melaksanakan suatu tugas atau profesi dengan menetapkan standar baku dibidang profesi yang bersangkutan dan menjalankan tugas profesinya dengan mematuhi etika profesi yang di tetapkan.

Adapun faktor yang selanjutnya yaitu ruang lingkup. Ruang lingkup pekerjaan auditor internal mencakup seluruh aktivitas di dalam organisasi. Ruang lingkup audit internal secara keseluruhan adalah pada semua bagian di dalam organisasi, serta personil di dalamnya, termasuk Dewan Direksi, Komite Audit, Stockholder's dan pihak-pihak lainnya yang memiliki kepentingan terhadap organisasi. Ruang lingkup audit internal tidak lagi sebatas pada aspek operasional dan keuangan, namun meliputi juga legal, sumber daya manusia, environment, dan aspek-aspek lain (Fitriana dan Nurhadi, 2017).

Adapun faktor yang terakhir yaitu sikap independensi. Menurut Mulyadi (2011: 26-27), Independensi berarti sikap mental yang bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan oleh pihak lain, tidak tergantung pada orang lain. Independensi juga berarti adanya kejujuran dalam diri auditor dalam mempertimbangkan fakta dan adanya pertimbangan yang objektif tidak memihak dalam diri auditor dalam merumuskan dan menyatakan pendapatnya.

Studi terkait dengan pengaruh profesionalisme, ruang lingkup dan independensi sudah dilakukan oleh peneliti terdahulu. Salah satunya, penelitian yang dilakukan Kurnia, Bramasto dan Hendaryan (2019), yang memperoleh hasil bahwa profesionalisme auditor memiliki pengaruh signifikan yang positif terhadap kinerja auditor internal perusahaan. Sikap profesionalisme yang baik dari seorang auditor internal akan meningkatkan mental dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pada studi yang dilakukan Marita dan Gultom (2018), diperoleh hasil bahwa profesionalisme independensi berpengaruh terhadap kinerja auditor internal. Adanya kejujuran dalam diri auditor dalam mempertimbangkan fakta dan adanya pertimbangan yang objektif tidak memihak dalam diri auditor dalam merumuskan dan menyatakan pendapatnya. Independen berarti bebas dari batasan yang dapat secara signifikan membatasi lingkup dan keefektifan dari evaluasi atau laporan atas temuan dan kesimpulan.

Didasarkan atas beberapa uraian yang telah dijabarkan di atas, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Faktor-Faktor Audit Internal Terhadap Kinerja *Staff Quality Control* di PT Albea Rigid *Packaging* Surabaya”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu bagaimana pengaruh faktor-faktor audit internal terhadap kinerja *staff quality control* di PT Albea Rigid *Packaging* Surabaya? dan dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Apakah profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja *staff quality control* di PT Albea Rigid *Packaging* Surabaya?
2. Apakah ruang lingkup berpengaruh signifikan terhadap kinerja *staff quality control* di PT Albea Rigid *Packaging* Surabaya?
3. Apakah independensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja *staff quality control* di PT Albea Rigid *Packaging* Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah di rumuskan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh profesionalisme yang berpengaruh terhadap kinerja *staff quality control* di PT Albea Rigid *Packaging* Surabaya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh ruang lingkup yang berpengaruh terhadap kinerja *staff quality control* di PT Albea Rigid *Packaging* Surabaya.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh independensi yang berpengaruh terhadap kinerja *staff quality control* di PT Albea Rigid *Packaging* Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini diantaranya adalah :

1. Bagi Penulis

Untuk memberikan pemahaman mendalam bagi penulis mengenai pengaruh faktor-faktor audit internal terhadap kinerja *staff quality control* serta melakukan perbandingan teori dan pengimplementasiannya di lapangan.

2. Bagi Akademisi

Sebagai bahan informasi bagi penulis lainnya yang berkeinginan untuk mengkaji objek yang sama.

3. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan dan referensi bagi perusahaan untuk memperbaiki peranan audit internal terhadap kinerja *staff quality control*.

1.5 Sistematika Penulisan

Secara ringkas sistematika penulisan dapat diuraikan sebagai berikut :

BAB I : Pendahuluan

Berisikan uraian perihal latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : Tinjauan Pustaka

Berisikan uraian perihal teori dan konsep yang berhubungan dengan masalah penelitian, seperti uraian penelitian terdahulu, landasan teori, kerangka konseptual dan hipotesis.

BAB III : Metode Penelitian

Berisikan uraian tentang pemilihan metode penelitian yang akan digunakan untuk menjelaskan secara rinci dan mendalam tentang objek studi dan dapat digunakan dalam menyelesaikan permasalahan yang sedang diteliti oleh penulis.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu terkait pengaruh faktor-faktor audit internal terhadap kinerja *staff quality control* merupakan penelitian yang terbilang sudah cukup banyak dilakukan dalam dunia akuntansi. Berikut merupakan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang dilakukan peneliti antara lain:

1. Anggoman, Masyad dan Lestari (2020), Pengaruh Faktor-Faktor Audit Internal Terhadap Kinerja *Staff Quality Control* (Studi Kasus PT. Pabrik Kertas Tjiwi Kimia Tbk. di Sidoarjo).

Tujuan penelitian ini yaitu mengetahui pengaruh faktor-faktor audit internal secara parsial dan simultan terhadap kinerja *staff quality control* pada PT. Pabrik Kertas Tjiwi Kimia Sidoarjo. Variabel independen penelitian ini adalah profesionalisme, ruang lingkup dan independensi. Sedangkan untuk variabel dependen penelitian ini adalah kinerja staf *quality control*. Teknik pengumpulan data dilakukan menggunakan metode kuesioner. Data dianalisis menggunakan *software* SPSS 18.0. Persamaan regresi penelitian ini adalah regresi linier berganda dan teknik pengujian data meliputi uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa profesionalisme, ruang lingkup dan independensi audit internal berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja staf *quality control*.

Persamaan:

- a. Variabel bebas profesionalisme, ruang lingkup dan independensi

- b. Subjek karyawan bagian staff

Perbedaan:

- a. Objek penelitian
- b. Teknik pengambilan sampel

2. Kurnia, Bramasto dan Hendaryan (2019), Pengaruh Profesionalisme Auditor dan *Locus of Control* terhadap Kinerja Auditor Internal.

Tujuan dari dilakukannya penelitian yaitu untuk analisis mengenai pengaruh 1) profesionalisme auditor terhadap kinerja auditor internal, 2) locus of control terhadap kinerja auditor internal dan 3) profesionalisme auditor dan locus of control terhadap kinerja auditor internal. Penelitian ini mengambil lokasi di salah satu BUMN di Kota Bandung yaitu di PT INTI (Persero) sebagai responden penelitiannya. Pembuktian hipotesis penelitian ini menggunakan statistik non parametik dengan menggunakan rank spearman, koefisien determinasi, uji t dan uji f. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini 1) profesionalisme auditor memiliki pengaruh signifikan yang positif terhadap kinerja auditor internal, 2) *locus of control* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor internal dan 3) profesionalisme auditor dan *locus of control* memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor internal.

Persamaan:

- a. Variabel bebas profesionalisme dan variabel terikat kinerja
- b. Analisis regresi linier berganda

Perbedaan:

- a. Variabel bebas lain *locus of control*

b. Objek penelitian

3. Marita dan Gultom (2018). Pengaruh Profesionalisme, Etika Profesi, Independensi, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Internal (Studi Kasus Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan).

Tujuan Penelitian untuk mengetahui pengaruh profesionalisme, etika profesi, independensi, motivasi dan komitmen organisasi terhadap auditor internal pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah auditor pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan sebanyak 30 auditor. Sampel pada penelitian ini sebanyak 30 responden. Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis dengan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: (1) profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja auditor internal (2) etika profesi berpengaruh terhadap kinerja auditor internal; (3) independensi berpengaruh terhadap kinerja auditor internal; dan (4) motivasi berpengaruh terhadap kinerja auditor internal dan (5) komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor internal.

Persamaan:

- a. Variabel bebas profesionalisme, independensi dan variabel terikat kinerja
- b. Analisis regresi linier berganda

Perbedaan:

- a. Variabel bebas lain etika profesi, motivasi dan komitmen organisasi
- b. Subjek penelitian karyawan audit internal

Adapun persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu, peneliti sajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2.1 Matrix Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun	Persamaan	Perbedaan
1.	Anggoman, Masyad dan Lestari (2020)	a. Variabel bebas profesionalisme, ruang lingkup dan independensi b. Subjek karyawan bagian staff	a. Objek penelitian b. Teknik pengambilan sampel
2.	Kurnia, Bramasto dan Hendaryan (2019)	a. Variabel bebas profesionalisme dan variabel terikat kinerja b. Analisis regresi linier berganda	a. Variabel bebas lain <i>locus of control</i> b. Objek penelitian
3	Marita dan Gultom (2018)	a. Variabel bebas profesionalisme, independensi dan variabel terikat kinerja b. Analisis regresi linier berganda	a. Penelitian terdahulu Variabel bebas lain etika profesi, motivasi dan komitmen organisasi b. Subjek penelitian karyawan audit internal

Sumber:Peneliti,2021

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Kinerja

Menurut Ra (2014) mengemukakan bahwa kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, dan sesuai dengan moral maupun etika. Karyawan yang bekerja dengan profesional akan membentuk budaya kerja yang baik guna mencapai tujuan yang telah ditentukan (Pujianto dan Evendi, 2021).

Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau pencapaian oleh

seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan (Romahtun, 2016).

Sedangkan Mathis dan Jackson dalam Romahtun (2016), menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau apa yang tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja merupakan keseluruhan dari kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk juga kinerja yang dilakukan masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja auditor internal selain profesionalisme dan motivasi kerja. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja auditor internal adalah dengan meningkatkan kompetensi, motivasi, kesesuaian peran dan memperkuat komitmen organisasi. Rendahnya kompetensi, lemahnya motivasi, dan persepsi kesesuaian peran yang rendah dan lemahnya komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor internal (Sujana, 2012).

Berdasarkan pendapat Anggoman, Masyhad dan Lestari (2020), faktor yang dapat mempengaruhi kinerja audit internal yaitu :

1. Profesionalisme, yaitu kemampuan, keahlian, dan komitmen auditor dalam menjalankan tugas dengan prinsip kehati-hatian, ketelitian, dan kecermatan, serta berpedoman kepada standar dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Ruang lingkup, yaitu batasan yang harus dipatuhi auditor dalam pelaksanaan audit. Tujuan dari ruang lingkup audit adalah untuk

menetapkan luasnya pemeriksaan yang menjadi tanggung jawab auditor serta memfokuskan pada bagian yang dianggap penting dalam pelaksanaan audit.

3. Independensi, yaitu sikap seseorang untuk bertindak jujur, tidak memihak dan melaporkan temuan-temuan hanya berdasarkan bukti yang ada, auditor di asumsikan memiliki independensi, baik secara mental maupun fisik untuk melaksanakan tugas audit agar dapat memberikan pendapat (opini) audit secara objektif.

Kinerja yang baik tentunya tidak terbentuk begitu saja, namun ditentukan oleh banyak faktor. Faktor tersebut yakni profesionalisme, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Motivasi adalah faktor yang berpengaruh dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Sujana, 2016). Berdasarkan pendapat Naryanto (2016), faktor yang dapat mempengaruhi kinerja auditor yaitu :

1. Penilaian kinerja, yaitu proses mengukur kinerja karyawan. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan penentuan secara periodik efektivitas operasional suatu organisasi dan personilnya berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Penilaian kinerja berguna untuk memperbaiki kinerja dimasa yang akan datang, memberikan nilai umpan balik tentang kualitas kerja untuk kemudian mempelajari kemajuan perbaikan yang dikehendaki dalam kinerja.
2. Independensi, yaitu kejujuran dalam diri auditor dalam mempertimbangkan fakta dan adanya pertimbangan yang obyektif

tidak memihak dalam diri auditor dalam merumuskan dan menyatakan pendapatnya.

3. Gaya kepemimpinan, yaitu suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian.
4. Komitmen organisasi, yaitu suatu keadaan di mana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi ditandai dengan tiga hal yaitu: (1) suatu kepercayaan yang kuat terhadap organisasi dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai organisasi, (2) keinginan yang kuat untuk memelihara hubungan yang kuat dengan organisasi, dan (3) kesiapan dan kesediaan untuk menyerahkan usaha keras demi kepentingan organisasi.
5. Pemahaman *good governance*, yaitu pemahaman auditor terkait dengan sekumpulan aturan yang menjelaskan hubungan antara seluruh pihak yang mempengaruhi suatu organisasi baik internal ataupun eksternal. Aturan ini menetapkan apa yang menjadi hak dan kewajiban dari pihak tersebut atau sistem yang mengarahkan dan mengawasi jalannya kegiatan organisasi untuk menciptakan nilai tambah bagi organisasi tersebut.
6. Budaya organisasi, budaya organisasi sebagai suatu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok

dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam.

2.2.3 Indikator Kinerja Staff

Di dalam kinerja staf ada beberapa indikator yang terpenting seperti yang dijelaskan oleh Bernadine dalam (Johannes, 2014) sebagai berikut:

1. Kualitas, tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.
2. Kuantitas, jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan
3. Ketepatan Waktu, tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain
4. Efektifitas, tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumberdaya.
5. Kemandirian, tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

2.2.4 Profesionalisme

Secara umum profesional auditor internal mengakui tanggung jawabnya terhadap perusahaan (Asikin, 2005). Profesionalisme adalah

sifat-sifat (kemampuan, kemahiran, cara pelaksanaan sesuatu dan lain-lain) sebagaimana yang sewajarnya terdapat pada atau dilakukan oleh seorang professional (Rosyafah, Masyad dan Lestari, 2021). Seorang auditor bisa dikatakan profesional apabila telah memenuhi dan mematuhi *Standards Professional Practice Internal Auditing* yang telah ditetapkan oleh *The Institute of Internal Auditors* dalam Effendi (2006), antara lain:

1. Standar atribut, yang meliputi: otoritas, dan tanggung jawab, independensi dan objektivitas, kemahiran profesional dan perhatian profesional yang harus diberikan, dan program perbaikan dan penjaminan kualitas.
2. Standar kinerja, yang meliputi: mengatur aktivitas internal auditor, sifat pekerjaan, keterlibatan perencanaan, melakukan keterlibatan, komunikasi hasil, pemantauan kemajuan dan penerimaan manajemen risiko.

Profesionalisme merupakan suatu atribut individual yang penting tanpa melihat apakah suatu pekerjaan merupakan suatu profesi atau tidak. Seorang auditor internal yang profesional harus memenuhi tanggung jawabnya, meliputi (Sawyer dkk., 2006:48):

1. Setiap auditor internal hendaknya memiliki pengetahuan dan keahlian tertentu sebagai berikut:
 - a. Kecakapan dalam menerapkan standar, prosedur, dan teknik audit internal diperlukan dalam setiap penugasan. Kecakapan berarti kemampuan untuk menerapkan pengetahuan yang dimilikinya dalam situasi yang

kemungkinan akan dihadapi dan mengatasi situasi tersebut tanpa membutuhkan bantuan dan riset teknis yang mendalam.

- b. Kecakapan dalam prinsip-prinsip dan teknik akuntansi diperlukan bagi seorang auditor yang banyak bekerja dengan laporan-laporan dan catatan-catatan keuangan.
 - c. Pemahaman akan prinsip manajemen juga diperlukan untuk mengenali dan mengevaluasi besarnya materialitas dan signifikansi dari penyimpangan yang terjadi dari praktik bisnis yang baik.
 - d. Diperlukan apresiasi atas subjek mendasar seperti akuntansi, ilmu ekonomi, hukum dagang, perpajakan, keuangan, metode kuantitatif, dan teknologi informasi. Apresiasi berarti kemampuan untuk mengenali adanya masalah atau hal yang berpotensi menjadi masalah dan untuk menentukan apakah diperlukan riset atau mencari bantuan lebih lanjut dalam mengatasinya (Elviolitas, Syafi,i dan Hidayati, 2021).
2. Auditor internal hendaknya memiliki keahlian dalam berhubungan dengan orang lain dan mampu berkomunikasi dengan efektif. Auditor internal sebaiknya juga mengerti hubungan antar manusia dan mampu membina hubungan yang memuaskan dengan klien.

3. Direktur auditor internal hendaknya menetapkan kriteria tingkat pendidikan dan pengalaman yang sesuai dalam mengisi posisi seorang auditor internal, dengan mempertimbangkan cakupan pekerjaan dan tingkat pertanggungjawaban yang akan dilakukan.
4. Staf auditor internal secara kolektif hendaknya memiliki pengetahuan dan keahlian dasar yang diperlukan dalam pelaksanaan profesinya di dalam organisasi tersebut. Atribut ini meliputi kecakapan dalam menerapkan standar, prosedur, dan teknik melakukan audit internal.

Menurut Hall (1968) dalam Astriyani (2007) terdapat lima dimensi profesionalisme, adalah sebagai berikut:

1. Pengabdian pada profesi

Pengabdian pada profesi mencerminkan dari dedikasi profesionalisme dengan menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki. Keteguhan untuk tetap melaksanakan pekerjaan meskipun imbalan ekstrinsik kurang. Sikap ini adalah ekspresi dari pencurahan diri yang total terhadap pekerjaan. Pekerjaan didefinisikan sebagai tujuan, bukan hanya sebagai alat untuk mencapai tujuan. Totalitas ini adalah menjadi komitmen pribadi, sehingga kompensasi utama yang diharapkan dari pekerjaan adalah kepuasan rohani, baru kemudian materi.

2. Kewajiban Sosial

Kewajiban sosial adalah pandangan tentang pentingnya peranan profesional dan manfaat yang diperoleh baik masyarakat maupun profesional karena adanya pekerjaan tersebut.

3. Kemandirian

Kemandirian dimaksudkan sebagai suatu pandangan seorang profesional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan dari pihak lain. Setiap ada campur tangan dari pihak luar dianggap sebagai hambatan kemandirian secara profesional.

4. Keyakinan terhadap peraturan profesi

Keyakinan terhadap peraturan profesi adalah suatu keyakinan bahwa yang paling berwenang menilai pekerjaan profesional adalah rekan sesama profesi, bukan orang luar yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan mereka.

5. Hubungan dengan sesama profesi

Hubungan dengan sesama profesi adalah menggunakan ikatan profesi sebagai acuan, termasuk didalamnya organisasi formal dan kelompok kolega informal sebagai kolega informal sebagai ide utama dalam pekerjaan. Melalui ikatan profesi ini para profesional membangunkesadaran profesional.

2.2.5 Ruang Lingkup

Ruang lingkup audit internal menurut The Institute Of internal Auditors (IIA) yang dikutip oleh Boyton et al (2001:983), adalah sebagai berikut:

“The scope of audit internal should encompass of the adequacy and effectiveness the organizations system of performance in carrying out assigned responsibilities: (1) reability and integrying of information, (2) compliance with policies, plans, procedures, laws, regulations and contracts, (3) safeguarding of asset, (4) economical and eficients use of resources, (5) accomplishment of established objectives and goals for operations programs”.

Sesuai dengan tujuan audit internal tersebut diatas untuk mencapai tujuannya, auditor internal harus mengetahui wewenang dan tanggung jawabnya secara jelas dan benar karena tanpa pengetahuan wewenang dan tanggung jawabnya audit internal tidak dapat menjalankan fungsinya dengan baik. Audit internal memiliki tujuan untuk membantu anggota organisasi untuk melaksanakan tanggung jawabnya secara efektif (Tugiman, 2003). Untuk mencapai tujuan ini, staf audit internal diharapkan dapat memenuhinya dengan analisis, penilaian, rekomendasi, konsultasi dan informasi tentang kegiatan yang dianalisis. Untuk mencapai tujuan tersebut, auditor internal harus melakukan kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

1. Menganalisis dan menilai kebaikan, memadai tidaknya penerapan dari sistem pengendalian internal dan pengendalian

operasional lainnya, serta mengembangkan pengendalian yang efektif dengan biaya yang tidak terlalu mahal

2. Memastikan ketaatan terhadap kebijakan, rencana dan prosedur-prosedur yang telah ditetapkan oleh manajemen.
3. Memastikan seberapa jauh harta perusahaan dipertanggungjawabkan dan dilindungi dari kemungkinan terjadinya segala bentuk pencurian, kecurangan dan penyalahgunaan,
4. Memastikan bahwa pengolahan data yang dikembangkan dalam organisasi dapat dipercaya,
5. Menilai mutu pekerjaan setiap bagian dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh manajemen,
6. Menyarankan perbaikan-perbaikan operasional dalam rangka meningkatkan efisiensi dan efektivitas

Ruang lingkup auditor internal menurut teori COSO dalam (Anggraini 2008) yaitu untuk :

1. Mereview reliabilitas dan integritas informasi mengenai keuangan dan operasional, dan alat yang digunakan untuk mengidentifikasi mengukur, menggolongkan dan melaporkan informasi tersebut.
2. Mereview sistem yang digunakan untuk menjamin ketaatan terhadap kebijakan, rencana, prosedur, hukum dan laporan.
3. Mereview alat-alat untuk mengamankan aset tetap dan meverifikasi keberadaan asset tersebut.

4. Menilai ekonomi dan keefisienan penggunaan sumber daya.
5. Mereview operasi atau program untuk memastikan apakah hasilnya telah konsisten dengan sasaran dan tujuan yang telah ditentukan, dan apakah kegiatan operasi ataupun program sudah dilaksanakan sesuai dengan yang telah direncanakan.

2.2.6 Independensi

Independensi mencerminkan sikap tidak memihak serta tidak berada dibawah pengaruh atau tekanan pihak tertentu dalam proses pengambilan keputusan. Independensi merupakan sikap individu dalam berperilaku yang dicirikan oleh pendekatan integritas dan objektivitas tugas profesinya. Al-Khaddash *et al* (2013) menyatakan bahwa independensi adalah suatu kemampuan individu dalam bersikap berdasarkan integritas dan objektivitas. Integritas dan objektivitas merupakan hal paling dasar yang harus dimiliki oleh seorang auditor. Integritas adalah auditor yang bekerja tidak memihak, jujur, dan mengemukakan fakta seperti adanya.

Seorang auditor dalam melakukan proses audit akan mendapatkan kepercayaan dari klien dan para pengguna laporan keuangan untuk membuktikan kewajaran dari laporan keuangan yang disusun perusahaan. Maka dari itu, dalam memberikan opini mengenai kewajaran laporan keuangan auditor harus bersikap independen terhadap kepentingan klien, kepentingan pemakai laporan keuangan, maupun kepentingan auditor sendiri.

Independensi akuntan publik merupakan dasar utama kepercayaan masyarakat terhadap profesi akuntansi publik dan juga merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk menilai mutu atau kualitas jasa audit. Independensi akuntan publik mencakup dua aspek, yaitu: (1) Independensi sikap mental, hal ini berarti adanya kejujuran di dalam diri akuntan dalam mempertimbangkan fakta-fakta dan adanya pertimbangan yang objektif tidak memihak di dalam diri akuntan dalam menyatakan pendapatnya. (2) Independensi penampilan. Independensi penampilan berarti adanya kesan dari masyarakat bahwa akuntan publik harus menghindari semua faktor-faktor yang dapat mengakibatkan masyarakat meragukan independensinya (kebebasannya).

Independensi, yaitu suatu sikap yang dimiliki auditor untuk tidak memihak dalam melakukan audit (Sari, 2021). Masyarakat pengguna jasa audit memandang bahwa auditor akan independen terhadap laporan keuangan yang diperiksanya, dari pembuat dan pemakai laporan-laporan keuangan.

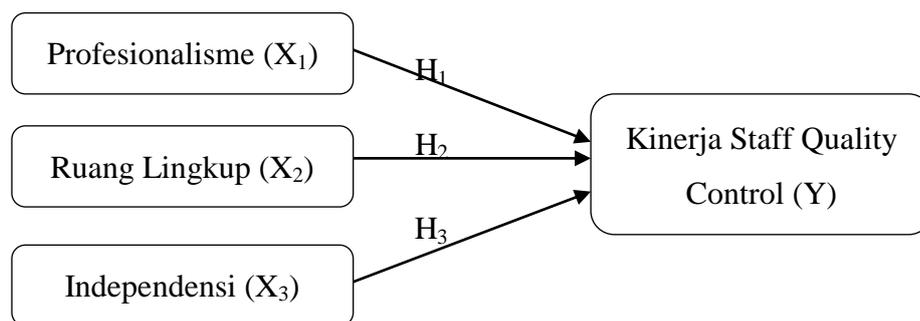
Adapun beberapa indikator dalam independensi (Munggarani, 2017):

1. Independensi dalam program audit
 - a. Bebas dari intervensi manajerial atas program audit.
 - b. Bebas dari segala intervensi atas prosedur audit.
 - c. Bebas dari segala persyaratan untuk penugasan audit selain yang disyaratkan untuk sebuah proses audit.
2. Independensi dalam verifikasi

- a. Bebas dalam mengakses semua catatan, memeriksa aktiva, dan karyawan yang relevan dengan audit yang dilakukan.
 - b. Mendapatkan kerjasama yang aktif dari karyawan manajemen selama verifikasi audit.
 - c. Bebas dari segala usaha manajerial yang berusaha membatasi aktivitas yang diperiksa atau membatasi pemerolehan bahan bukti.
 - d. Bebas dari kepentingan pribadi yang menghambat verifikasi audit.
3. Independensi dalam pelaporan
- a. Bebas dari perasaan wajib memodifikasi dampak atau signifikan dari faktafakta yang dilaporkan.
 - b. Bebas dari tekanan untuk tidak melaporkan hal-hal yang signifikan dalam laporan audit.
 - c. Menghindari penggunaan kata-kata yang menyesatkan baik secara sengaja maupun yang tidak sengaja dalam melaporkan fakta, opini, dan rekomendasi dalam interpretasi auditor.
 - d. Bebas dari segala usaha untuk meniadakan pertimbangan auditor mengenai fakta atau opini dalam laporan audit internal.

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual bertujuan untuk menjelaskan, mengungkapkan dan menunjukkan kerangka konsep penelitian keterkaitan antarvariabel yang akan diteliti yaitu pengaruh faktor-faktor pengaruh faktor-faktor audit internal terhadap kinerja *staff quality control* pada PT Albea Rigid Packaging Surabaya.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual
Sumber: Dokumentasi peneliti (2021)

2.4 Hipotesis

2.4.1 Hubungan Profesionalisme (X₁) dengan Kinerja Staff (Y)

Profesioanalisme adalah sifat-sifat (kemampuan, kemahiran, cara pelaksanaan sesuatu dan lain-lain) sebagaimana yang sewajarnya terdapat pada atau dilakukan oleh seorang professional. Seorang auditor bisa dikatakan profesional apabila telah memenuhi dan mematuhi *Standards Professional Practice Internal Auditing* yang telah ditetapkan oleh *The Institute of Internal Auditors* dalam Effendi (2006).

Berdasarkan studi yang dilakukan Kurnia, Bramasto dan Hendaryan (2019), individu yang bekerja secara profesional dengan mamatuhi prosedur kerja yang aka, akan membuat hasil kerja yang diperoleh

meningkat atau mengalami peningkatan kinerja. Sebaliknya, individu yang bekerja dengan tidak menghiraukan prosedur yang ada akan membuat pekerjaan yang dihasilkan kurang maksimal.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁ : profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja staff

2.4.2 Hubungan Ruang Lingkup (X₂) dengan Kinerja Staff (Y)

Menjalankan pengamatan atas sistem yang ada dalam rangka memastikan adanya kesesuaian antar kegiatan/aktivitas/program yang dilaksanakan organisasi dalam kebijakan, peraturan, prosedur, hukum, rencana yang berdampak signifikan kepada kegiatan perusahaan adalah ruang lingkup audit internal perusahaan (Anggraini 2008). Auditor yang sudah memahami ruang lingkup kerja mereka, akan dengan mudah memahami setiap tugas dan tanggungjawabnya.

Berdasarkan studi yang dilakukan Anggoman, Masyad dan Lestari (2020), ruang lingkup terbukti memiliki kontribusi pada baik buruknya kinerja staff. Seorang staff yang sudah memahami ruang lingkup pekerjaan mereka, akan dengan mudah menyelesaikan pekerjaannya. Ruang lingkup pekerjaan yang jelas dan sesuai dengan kemampuan staf, akan mempermudah dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₂ : ruang lingkup berpengaruh signifikan terhadap kinerja staff

2.4.3 Hubungan Independen (X_3) dengan Kinerja Staff (Y)

Independensi, yaitu suatu sikap yang dimiliki auditor untuk tidak memihak dalam melakukan audit (Sari, 2021). Masyarakat pengguna jasa audit memandang bahwa auditor akan independen terhadap laporan keuangan yang diperiksannya, dari pembuat dan pemakai laporan. Independensi sebagai sikap mental yang bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan oleh pihak lain, tidak tergantung oleh pihak lain.

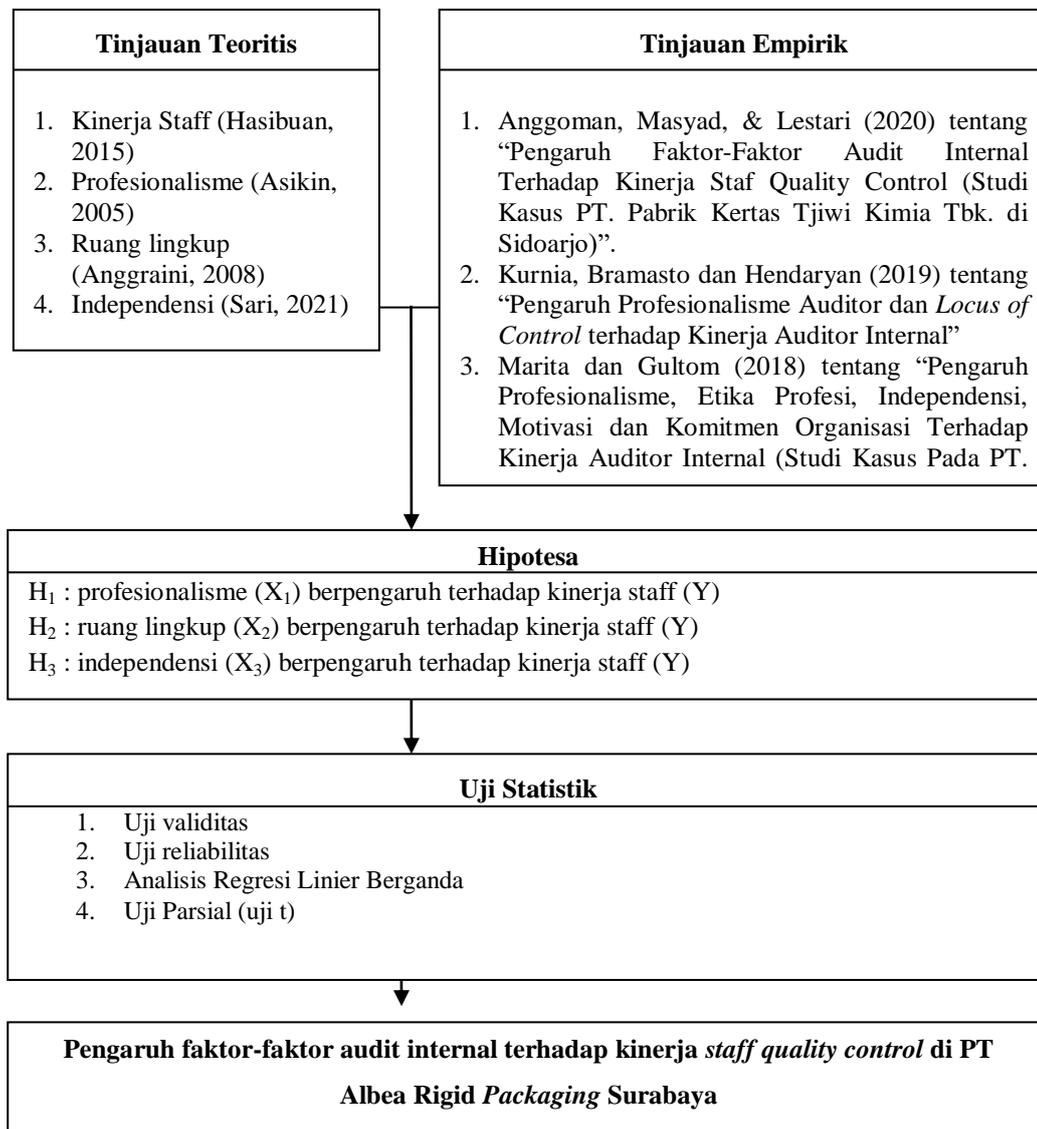
Berdasarkan studi yang dilakukan Marita dan Gultom (2018), diperoleh hasil bahwa independensi berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa staff yang bekerja dengan independen tidak berpihak pada siapapun dan bersikap obyektif akan berdampak pada hasil kerja yang maksimal. Independensi akan membuat staff tidak mendapatkan tekanan dari salah satu pihak sehingga dapat bekerja dengan profesional.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_3 : independensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja staff

BAB III
METODE PENELITIAN

3.1 Kerangka Proses Berpikir



Gambar 3.1 Kerangka Berpikir
Sumber : Data diolah peneliti (2021)

3.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif didefinisikan sebagai penelitian yang dilakukan untuk memperoleh data berupa angka yang nantinya akan diukur dengan statistik, sehingga menghasilkan kesimpulan yang dapat di generalisasi (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini, penelitian kuantitatif dilakukan untuk meneliti pengaruh faktor-faktor audit internal terhadap kinerja *staff quality control* di PT Albea Rigid Packaging Surabaya.

3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Operasional variabel sangat diperlukan untuk mengetahui jenis, indikator, alat ukur serta skala dari variabel-variabel penelitian. Hal ini dilakukan agar pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan benar. Dalam penelitian ini digunakan dua variabel, yaitu:

3.3.1 Variabel Bebas (X)

Variabel bebas atau variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini ada tiga variabel bebas yang digunakan, yaitu: faktor-faktor audit internal, diantaranya meliputi:

1. Profesionalisme (X_1)

Profesionalisme dapat diartikan sebagai tingkat kemahiran profesional auditor internal dalam melakukan pemeriksaan yang dilaksanakan dengan keterampilan dan kecermatan profesionalnya terhadap penerapan struktur pengendalian (Dianawati & Ramantha, 2013).

2. Ruang Lingkup (X_2)

Ruang lingkup audit internal, meliputi pengujian dan pengevaluasian terhadap kemandekan dan efektivitas sistem pengendalian internal perusahaan dan kualitas kerja berkaitan dengan tanggung jawab anggota organisasi (Amin, 2016).

3. Independensi (X_3)

Independensi berartikan “tidak mudah di pengaruhi”, karena auditor melaksanakan pekerjaannya untuk kepentingan umum. Independensi diperlukan agar dalam melakukan pengawasan mampu memberi laporan suatu kejadian atau temuan sesuai fakta yang sebenarnya (Widya & Wirajaya, 2019).

3.3.2 Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat atau variabel dependen didefinisikan sebagai variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja *staff quality control*.

Pengendalian kualitas (*quality control*) menurut Ishkawa (dalam Haming & Mahfud, 2012) adalah mengembangkan, mendesain, memproduksi dan memberikan layanan produk bermutu yang paling ekonomis, paling berguna dan selalu memuaskan para pelanggannya. Pengendalian kualitas (*quality control*) dalam pelaksanaannya dilakukan dengan cara menetapkan standar yang tepat untuk suatu produk. Standar kualitas produk manufaktur meliputi bahan baku, proses produksi, produk jadi hingga produk sampai ke tangan konsumen.

Untuk mengetahui lebih jelasnya mengenai variabel, sub variabel, indikator, dan skala pengukurannya akan dibahas dalam bentuk tabel operasionalisasi variabel di bawah ini yaitu sebagai berikut :

Tabel 3.1 Variabel Operasional Penelitian

No.	Variabel	Sub Variabel	Indikator	Ukuran
1.	Faktor-faktor Auditor Internal (X)	Professionalisme (X ₁) (Dianawati & Ramantha, 2013)	1. Pengabdian pada profesi 2. Kewajiban sosial 3. Kemandirian 4. Keyakinan terhadap peraturan profesi 5. Hubungan dengan sesama profesi	Skala likert 1.Sangat Tidak Setuju 2.Tidak Setuju 3.Kurang Setuju 4.Setuju 5.Sangat Setuju
		Ruang Lingkup (X ₂) (Amin, 2016)	1. Mereview reliabilitas 2. Mereview sistem 3. Mereview alat-alat 4. Mereview operasi atau program 5. Menilai ekonomi dan keefesiesian	Skala likert 1.Sangat Tidak Setuju 2.Tidak Setuju 3.Kurang Setuju 4.Setuju 5.Sangat Setuju
		Independensi (X ₃) (Widya & Wirajaya, 2019)	1. Independensi dalam program audit 2. Independensi dalam verifikasi 3. Independensi dalam pelaporan	Skala likert 1.Sangat Tidak Setuju 2.Tidak Setuju 3.Kurang Setuju 4.Setuju 5.Sangat Setuju
2	Kinerja <i>Staff</i> Quality Control (Y)	Kinerja <i>Staff</i> Quality Control (Y) (Haming & Mahfud, 2012)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Keefektifan 5. Kemandirian	Skala likert 1.Sangat Tidak Setuju 2.Tidak Setuju 3.Kurang Setuju 4.Setuju 5.Sangat Setuju

Sumber:Peneliti,2021

3.4 Teknik Penentuan Populasi, Besar Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,

2017). Sedangkan menyebutkan bahwa sampel adalah sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah *staff quality control* di PT Albea Rigid *Packaging* Surabaya yang berjumlah 33 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah serta karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Jumlah populasi yang akan diteliti telah ditentukan dengan jumlah sebanyak 33 orang responden.

3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *total sampling*. Berdasarkan pendapat Sugiyono (2017), *total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Alasan mengambil *total sampling* karena jumlah populasi yang kurang dari 100. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 33 karyawan *staff quality control* di PT Albea Rigid *Packaging* Surabaya.

3.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.5.1 Lokasi Penelitian

Lokasi pada penelitian ini yaitu di PT Albea Rigid *Packaging* Surabaya, yang beralamatkan di Jl. Rungkut Industri IV No.23, Rungkut Tengah, Kec. Gunung Anyar, Kota SBY, Jawa Timur 60293.

3.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan November 2021 sampai dengan bulan Desember 2021.

3.6 Prosedur Pengambilan Data

3.6.1 Sumber Data

Menurut Sugiyono (2017) menyebutkan bahwa sumber data penelitian terbagi menjadi dua, yaitu sebagai berikut :

1. Data Primer

Sumber data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan data kuesioner.

2. Data Sekunder

Sumber data sekunder sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

3.6.2 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang sangat menunjang terselenggaranya penelitian dengan digunakan cara-cara pengumpulan data adalah :

a. *Library Research* (Studi Kepustakaan)

Penelitian menggunakan buku yang berhubungan dengan pokok pembahasan yang diteliti oleh peneliti sekarang yaitu mengenai faktor-faktor audit internal yang mempengaruhi kinerja.

b. *Field Research* (Studi Lapangan)

Yaitu pengumpulan data skripsi dengan mengadakan penelitian secara langsung dilapangan atau objek penelitian. Adapun teknik yang digunakan pengumpulan data antara lain :

1) Kuesioner

Menurut Sugiyono (2012), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner dalam penelitian ini memiliki pilihan jawaban yang sudah ditentukan sebelumnya dengan menggunakan kriteria *skala likert*. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena yang berhubungan dengan suatu hal (Sugiyono, 2012). Biasanya disediakan lima pilihan dengan format seperti ini :

Tabel 3.2
Skala Likert

No	Jawab	Skor
1.	Sangat Tidak Setuju	1
2.	Tidak Setuju	2
3.	Kurang Setuju	3
4.	Setuju	4
5.	Sangat Setuju	5

Sumber: Sugiyono (2012)

2) Observasi

Observasi adalah teknik atau cara yang digunakan untuk mengumpulkan data primer yang diperlukan untuk penelitian dengan melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian.

3) Wawancara (*Interview*)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil.

3.7 Pengujian Data

3.7.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan dalam suatu penelitian bertujuan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu data yang diperoleh (kuesioner). Data yang berupa kuesioner dalam suatu penelitian dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk memperoleh informasi sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Sufren dan Natanael, 2014:55). Dalam penelitian ini uji validitas menggunakan uji korelasi, dimana dapat dinyatakan data valid jika nilai korelasi (*Corrected Item-Total Correlation*) lebih dari atau sama dengan 0,2 (Sufren dan Natanael, 2014:56).

3.7.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur sejauh mana jawaban pada setiap variabel tetap konsisten. Reliabel dalam penelitian kuantitatif yaitu item pertanyaan setiap variabel tersebut konsisten (Sufren dan Natanael, 2014:57). Dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan uji statistik *cronbach's alpha* (α). Adapun ketentuan pengujian ini yaitu setiap variabel

kuesioner penelitian dinyatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* (α) lebih dari 0,6 (Sufren dan Natanael, 2014:59).

3.8 Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis

3.8.1 Teknik Analisis Data

Analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Analisis regresi ganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik-turunnya) variabel terikat, bila dua atau lebih variabel bebas sebagai prediktor dimanipulasi (dinaik-turunkan nilainya). Jadi analisis regresi ganda akan dilakukan jika jumlah variabel bebasnya minimal dua. Rumus regresi berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2012:277) :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Di mana:

Y	=	Kinerja
α	=	konstanta, nilai Y apabila X= 0
β	=	koefisien regresi
X ₁	=	Profesionalisme
X ₂	=	Ruang lingkup
X ₃	=	Independensi
e	=	<i>Error</i>

3.8.2 Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban rumusan masalah penelitian sementara sebelum dilakukannya penelitian (Sugiyono, 2012:150). Adapun mengenai

rumusan masalah dalam penelitian ini sudah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis dirumuskan dengan menggunakan dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan dalam suatu penelitian. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t (uji parsial). Menurut Sugiyono (2012:197), uji t (*test of significance individual parameter*) digunakan dalam penelitian untuk mengetahui pengaruh signifikan yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Langkah-langkahnya adalah:

1. Menetapkan besarnya t_{hitung} dengan ketentuan nilai *level of significance* (α) 10% yaitu harus di bawah 0,10.
2. Mengambil keputusan
 - a. Jika nilai *level of significance* t_{hitung} menurut hasil perhitungan lebih kecil daripada 0,10, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, ada pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.
 - b. Jika nilai nilai *level of significance* t_{hitung} menurut hasil perhitungan lebih besar daripada 0,10, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya, tidak ada pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

a. Profil Perusahaan

Agustus 1979 merupakan saat berdirinya PT. RDK-SB yang waktu itu bersama PT. RINSA yang merupakan singkatan dari PT Rindang Kemasan Indah. Berawal dari 4 buah mesin Blow. PT. RINSA didirikan untuk memenuhi kebutuhan botol dari PT. VITA (*Viva Cosmetic*). Sebagai pemegang saham waktu itu, PT. VITA, Keluarga Pesik dan beberapa kelompok.

PT. RINSA memproduksi secara monoton 2-3 jenis botol untuk keperluan *Viva Cosmetic*. Bulan Juni 1985 terjadi perubahan komposisi pemegang saham, dimana PT. VITA melepaskan diri dari PT. RINSA dimiliki oleh Keluarga Pesik dan Keluarga Kolana, mulai saat itu dengan 21 mesin *Blow*, 24 mesin *Injection*, 3 mesin *Printing*, 4 mesin *Hot Stamping* serta perlengkapan *Moldshop*, PT. RINSA mulai memperluas pelayanan dengan menerima order dari luar sedikit-sedikit dan dalam kualitas cukup.

Tanggal 2 Maret 1988, PT. RINSA diambil alih oleh Ongko Group. Seiring dengan perkembangan usaha dan situasi ekonomi di Indonesia maka pada tahun 1994 suatu perusahaan kosmetik *Packaging* dari Taiwan yaitu Der Kwei Enterprize dan CO LTD bergabung dengan PT. RINSA dalam suatu kerjasama, sehingga mulai saat itu berubahlah nama PT. RINSA menjadi PT. Der Kwei Kemasan Indah Indonesia.

Pada tahun 1998 Rexam PLC, suatu perusahaan Kemasan Multi Nasional yang berkedudukan di London menjadikan Der Kwei Enterprize menjadi salah satu bagian dalam sektornya yaitu didalam Sektor *Beauty* dan *Closure* yang berpusat di Paris, Perancis. Der Kwei Indonesia pun ikut menjadi bagian di dalamnya sehingga sejak itu berubah nama menjadi PT. Akhir tahun 2000 (bulan Oktober) dicanangkan program “Serifikasi ISO 9001 : 2000” mengingat semua perusahaan yang di bawah naungan Rexam Der Kwei Group sudah memiliki sertifikat ISO 9001 tersebut. Serifikasi ISO 9001 : 2000 akhirnya berhasil diraih pada bulan Juni 2001.

Seiring dengan perkembangan usaha terhitung sejak tanggal 9 Februari 2009 PT. Rexam Der Kwei Kemasan Indah Indonesia berubah nama menjadi PT. Rexam *Packaging* Indonesia. Kemudian secara resmi pada tanggal 1 Januari 2013 PT. Rexam *Packaging* Indonesia kembali mengalami perubahan nama menjadi PT. Albea Rigid *Packaging* Surabaya.

b. Sejarah Berdiri

Perkembangan PT. Albea Rigid *Packaging* Surabaya dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1979 : Awal didirikan sebagai Rindang Kemasan Indah (perusahaan lokal).
- 1993–1997 : Diakui oleh Der Kwei dengan 50% saham lokal dan menjadi Der Kwei Kemasan Indah pada tahun 1997.
- 1998 : Rexam mengakui 66% dari Der Kwei yang memiliki pabrik di Sanghai.

- 2003 : Rexam membeli sisa 34% saham dari Der Kwei.
- 2006 : Mulai beroperasi di Indonesia, dikonsolidasi di 2 tempat, Surabaya dan Jakarta. Dibuka di Surabaya dan ditutup di Jakarta.
- 2007 : Menyelesaikan transfer peralatan dari Jakarta ke tempat Surabaya dan menambah produksi berupa kemasan kosmetik di Surabaya.
- 2013 : Albea memulai berproduksi pada tanggal 1 Januari 2013.
- 2014 : Perusahaan mengganti nama menjadi Albea Rigid *Paackaging* Surabaya mulai 20 Februari 2014

c. Lokasi

PT. Albea Rigid *Packaging* Surabaya terletak di Jalan Rungkut Industri IV No. 23, Rungkut Tengah, Gn. Anyar, Surabaya, Jawa Timur 60293. PT. Albea Rigid *Packaging* Surabaya memiliki batasan-batasan wilayah administrasi antara lain :

- 1) Sebelah Utara berbatasan dengan PT. Sampoerna
- 2) Sebelah Selatan berbatasan dengan PT. Ketabang Kali
- 3) Sebelah Timur berbatasan dengan Gudang PT. Rembaka
- 4) Sebelah Barat berbatasan dengan PT. Damai *Cooking Oil*.

d. Visi dan Misi

Visi PT. Albea Rigid *Packaging* Surabaya adalah menjadi perusahaan kemasan global terbaik bagi seluruh pelanggan, pemegang saham, dan

karyawan. Berdasarkan Visi tersebut dapat dijabarkan dan diturunkan menjadi beberapa Misi, antara lain :

1. Memberikan kepada pelanggan kita produk yang inovatif dan service yang membawa nilai tambah bagi produk dan perusahaan mereka.
2. Membawa keahlian dan teknologi yang terbaru yang dapat mendorong inovasi dan diimplementasikan dalam kegiatan product development.
3. Menyediakan kedekatan pada pelanggan, service yang berkualitas tinggi dan respon yang cepat.
4. Mengembangkan bisnis secara menguntungkan dan berkelanjutan.

Untuk mencapai visi dan misi, perusahaan memiliki nilai yang ditanamkan pada setiap pekerja. Nilai perusahaan dikenal dengan 10 Kredo Etos Kerja ARPS, yaitu:

1. Bekerja dengan ikhlas sebagai wujud rasa syukur kepada Tuhan
2. Selalu mengutamakan kepentingan *customer*
3. Selalu peduli dengan kejadian di tempat kerja
4. Selalu bekerja dengan integritas dan kemampuan terbaik
5. Menjadi bagian dari solusi, bukan bagian dari masalah
6. Selalu berpikir positif dan terbuka
7. Berbicara dengan data dan fakta, bukan asumsi
8. Selalu melakukan Genba, Genbutsu, dan Genjitsu
9. Berperan aktif sebagai agen perubahan

e. Jumlah Karyawan

Jumlah karyawan PT Albea Rigid *Packaging* Surabaya untuk masing-

masing divisi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Jumlah Karyawan

Klasifikasi Pekerja	Jumlah
Manager	9
Staff Office	48
Produksi	442
Umum	3
Satpam	3

Sumber : PT. Albea Rigid *Packaging* Surabaya, 2021

f. *Quality Control*

Quality control adalah proses pengecekan yang dilakukan perusahaan untuk bisa membuat produk dengan standar yang sudah ditentukan. Bahkan, *quality control* juga bisa memperbaiki kualitas produk menjadi lebih baik sebelum sampai ke tangan konsumen. *Quality control* (pengendalian mutu/kualitas) banyak diperlukan guna sebagai sistem kualitas dalam dunia produksi. Orang yang bekerja dalam pengendalian kualitas tersebut, tugas umumnya yaitu menguji produk secara manual sebelum, selama dan setelah proses produksi. Untuk memperoleh kualitas dan kuantitas produksi yang baik, staf *quality control* juga bertanggungjawab dalam menjalankan dan memantau peralatan inspeksi, serta merekam dan menganalisis data kualitas suatu produksi. *Quality control* sangat dibutuhkan dalam perusahaan karena mampu menekan jumlah kerusakan produk.

Adapun tugas dan tanggungjawab *quality control* adalah sebagai berikut:

1. Memantau dan menguji perkembangan semua produk yang diproduksi oleh perusahaan.

2. Memverifikasi kualitas produk
3. Memonitor setiap proses yang terlibat dalam produksi produk.
4. Memastikan kualitas barang produksi sesuai standar agar lulus pemeriksaan.
5. Merekomendasikan pengolahan ulang produk-produk berkualitas rendah.
6. Melakukan dokumentasi inspeksi dan tes yang dilakukan pada produk.
7. Membuat analisis catatan sejarah perangkat dan dokumentasi produk sebelumnya untuk referensi di masa mendatang.
8. Membuat Pembukuan Personal QC / QCA.

4.2. Hasil Penelitian

4.2.1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini yaitu 33 karyawan *staff quality control* di PT Albea Rigid *Packaging* Surabaya. Berdasarkan data yang diperoleh melalui penyebaran angket, diperoleh karakteristik responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia dan pendidikan. Berikut masing-masing karakteristik responden dalam penelitian ini:

4.2.1.1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Jenis Kelamin

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Laki-laki	19	57,6	57,6	57,6
Valid Perempuan	14	42,4	42,4	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Sumber: Hasil *Output SPSS*, 2022

Berdasarkan tabel 4.2, diketahui bahwa dari 33 responden yang diamati sebanyak 19 responden dengan persentase 57,6% berjenis kelamin laki-laki dan 14 responden dengan persentase 42,4% berjenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki.

4.2.1.2. Karakteristik Berdasarkan Usia

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia
Usia

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid Kurang dari 30 tahun	12	36,4	36,4	36,4
30-35 tahun	15	45,5	45,5	81,8
Lebih dari 35 tahun	6	18,2	18,2	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Sumber: Hasil *Output SPSS*, 2022

Berdasarkan tabel 4.3, dapat diketahui bahwa responden dengan usia kurang dari 30 tahun berjumlah 12 orang dengan persentase 36,4%, responden dengan usia 30 sampai dengan 35 tahun berjumlah 15 orang dengan persentase 45,5%, sedangkan responden dengan usia lebih dari 35 tahun berjumlah 6 orang dengan persentase 18,2%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berusia antara 30 sampai dengan 35 tahun.

4.2.1.3. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan
Pendidikan

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
SMA/Sederajat	9	27,3	27,3	27,3
Valid S1	24	72,7	72,7	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Sumber: Hasil *Output SPSS*, 2022

Berdasarkan tabel 4.4, dapat diketahui bahwa responden dengan pendidikan terakhir SMA/Sederajat berjumlah 9 orang dengan persentase 29,3%, sedangkan responden dengan pendidikan S1 berjumlah 24 orang dengan persentase 72,7%. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar berpendidikan S1.

4.2.2. Deskripsi Hasil Angket Penelitian

Hasil penelitian menggambarkan tanggapan responden dalam menjawab instrument penelitian terkait dengan profesionalisme (X_1), ruang lingkup (X_2), independensi (X_3) dan kinerja (Y). Analisis deskriptif bertujuan untuk menggambarkan karakteristik dan jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan dalam kuesioner untuk masing-masing variabel. Untuk jawaban responden diperoleh dari besarnya interval kelas mean setelah diketahui, kemudian dibuat rentang skala sehingga diketahui dimana letak rata-rata penilaian responden terhadap pernyataan setiap variabel. Adapun untuk menentukan kelas interval dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Panjang kelas} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah kelas}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0,8$$

Dari hasil perhitungan interval sebesar 0,8, maka dapat disimpulkan kriteria rata-rata jawaban responden pada tabel 4.5.

Tabel 4.5
Interval Jawaban Responden

Interval	Kategori
$1 < X \leq 1,8$	Sangat tidak setuju
$1,8 < X \leq 2,6$	Tidak setuju
$2,6 < X \leq 3,4$	Kurang setuju
$3,4 < X \leq 4,2$	Setuju
$4,2 < X \leq 5$	Sangat setuju

Sumber: Sugiyono (2012:99)

4.2.2.1. Deskripsi Hasil Angket Berdasarkan Interval Variabel Profesionalisme

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Variabel Profesionalisme

No	Profesionalisme (X_1)	Jawaban					Skor	Mean
		5	4	3	2	1		
1	Saya siap mengabdikan diri di PT Albea Rigid Packaging Surabaya.	18	14	1	0	0	149	4,52
2	Saya selalu menjalankan kewajiban sosial saya.	12	20	1	0	0	143	4,33
3	Saya dapat mandiri dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab	10	20	3	0	0	139	4,21
4	Saya yakin dengan peraturan yang dibuat perusahaan demi kebaikan bersama.	5	22	6	0	0	131	3,97
5	Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja.	4	19	10	0	0	126	3,82
Mean								4,17

Sumber: Hasil *Output SPSS*, 2022

Hasil jawaban responden tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut, untuk frekuensi jawaban dapat diketahui dengan rumus frekuensi dikalikan dengan bobot skor, yaitu $0 \times 1 + 0 \times 2 + 1 \times 3 + 14 \times 4 + 18 \times 5 = 149$. Berdasarkan tabel

4.6, dapat diketahui bahwa butir pernyataan 1 yaitu “Saya siap mengabdikan diri di PT Albea Rigid Packaging Surabaya”, memperoleh nilai mean sebesar 4,52 dan masuk kategori sangat setuju. Butir pernyataan 2 yaitu “Saya selalu menjalankan kewajiban sosial saya”, memperoleh nilai mean sebesar 4,33 dan masuk dalam kategori sangat setuju. Butir pernyataan 3 yaitu “Saya dapat mandiri dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab”, memperoleh nilai mean sebesar 4,21 dan masuk dalam kategori sangat setuju. Butir pernyataan 4 yaitu “Saya yakin dengan peraturan yang dibuat perusahaan demi kebaikan bersama” memperoleh nilai mean sebesar 3,97 dan masuk dalam kategori setuju. Sedangkan untuk butir pernyataan 5 yaitu “Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja” memperoleh nilai mean sebesar 3,82 dan masuk dalam kategori setuju. Adapun secara keseluruhan butir pernyataan profesionalisme memperoleh nilai mean sebesar 4,17 dan masuk dalam kategori setuju.

4.2.2.2. Deskripsi Hasil Angket Berdasarkan Interval Variabel Ruang Lingkup

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Variabel Ruang Lingkup

No	Ruang lingkup (X ₂)	Jawaban					Skor	Mean
		5	4	3	2	1		
1	Saya dapat bekerja dengan konsisten	7	18	8	0	0	131	3,97
2	Saya selalu mengecek sistem dan peralatan kerja dengan baik	7	16	10	0	0	129	3,91
3	Alat-alat yang saya gunakan sangat mendukung	3	16	14	0	0	121	3,67
4	Saya selalu melakukan pengecekan kembali setiap pekerjaan yang saya lakukan	14	16	3	0	0	143	4,33
5	Saya bekerja seefektif mungkin	9	20	4	0	0	137	4,15
Mean								4,01

Sumber: Hasil *Output SPSS*, 2022

Tabel 4.7 adalah deskripsi jawaban responden terhadap butir pernyataan variabel ruang lingkup. Untuk butir pernyataan 1 yaitu “Saya dapat bekerja dengan konsisten” memperoleh nilai mean sebesar 3,97 dan masuk dalam kategori setuju. Untuk butir pernyataan 2 yaitu “Saya selalu mengecek sistem dan peralatan kerja dengan baik” memperoleh nilai mean sebesar 3,91 dan masuk dalam kategori setuju. Untuk butir pernyataan 3 yaitu “Alat-alat yang saya gunakan sangat mendukung” memperoleh nilai mean sebesar 3,67 dan masuk dalam kategori setuju. Butir pernyataan 4 yaitu “Saya selalu melakukan pengecekan kembali setiap pekerjaan yang saya lakukan” memperoleh nilai mean sebesar 4,33 dan masuk dalam kategori sangat setuju. Sedangkan untuk butir pernyataan 5 yaitu “Saya bekerja seefektif mungkin” memperoleh nilai mean sebesar 4,15 dan masuk dalam kategori setuju. Adapun secara keseluruhan butir pernyataan terkait dengan variabel ruang lingkup memperoleh nilai mean sebesar 4,01 dan masuk dalam kategori setuju.

4.2.2.3. Deskripsi Hasil Angket Berdasarkan Interval Variabel Independensi

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Variabel Independensi

No	Independensi (X ₃)	Jawaban					Skor	Mean
		5	4	3	2	1		
1	Saya dapat bekerja dengan konsisten	7	23	3	0	0	136	4,12
2	Saya selalu mengecek sistem dan peralatan kerja dengan baik	2	23	7	1	0	125	3,79
3	Alat-alat yang saya gunakan sangat mendukung	2	15	15	1	0	117	3,55
Mean								3,82

Sumber: Hasil *Output SPSS*, 2022

Tabel 4.8 adalah deskripsi jawaban responden variabel independensi. Butir pernyataan 1 yaitu “Saya dapat bekerja dengan konsisten” memperoleh nilai mean

sebesar 4,12 dan masuk dalam kategori setuju. Butir pernyataan 2 yaitu “Saya selalu mengecek sistem dan peralatan kerja dengan baik” memperoleh nilai mean sebesar 3,79 dan masuk dalam kategori setuju. Butir pernyataan 3 yaitu “Alat-alat yang saya gunakan sangat mendukung” memperoleh nilai mean sebesar 3,55 dan masuk dalam kategori setuju. Adapun secara keseluruhan butir pernyataan variabel independensi memperoleh nilai mean sebesar 3,82 dan masuk dalam kategori setuju.

4.2.2.4. Deskripsi Hasil Angket Berdasarkan Interval Variabel Kinerja

Tabel 4.9
Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Variabel Kinerja

No	Kinerja (Y)	Jawaban					Skor	Mean
		5	4	3	2	1		
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan	21	11	1	0	0	152	4,61
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah target yang diharapkan	15	16	2	0	0	145	4,39
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu	11	18	4	0	0	139	4,21
4	Saya menyelesaikan pekerjaan seefektif mungkin	6	23	4	0	0	134	4,06
5	Saya mampu bekerja secara mandiri	29	4	0	0	0	161	4,88
Mean								4,43

Sumber: Hasil *Output SPSS*, 2022

Tabel 4.9 adalah deskripsi jawaban responden terhadap butir pernyataan variabel kinerja. Butir pernyataan 1 yaitu “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan” memperoleh nilai mean sebesar 4,61 dan masuk dalam kategori sangat setuju. Butir pernyataan 2 yaitu “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah target yang diharapkan” memperoleh nilai mean sebesar 4,39 dan masuk dalam kategori sangat setuju. Butir pernyataan 3 yaitu “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat

waktu” memperoleh nilai mean sebesar 4,21 dan masuk dalam kategori sangat setuju. Butir pernyataan 4 yaitu “Saya menyelesaikan pekerjaan seefektif mungkin” memperoleh nilai mean sebesar 4,06 dan masuk dalam kategori setuju. Sedangkan untuk butir pernyataan 5 yaitu “Saya mampu bekerja secara mandiri” memperoleh nilai mean sebesar 4,88 dan masuk dalam kategori sangat setuju. Adapun secara keseluruhan butir pernyataan variabel kinerja memperoleh nilai mean sebesar 4,43 dan masuk dalam kategori sangat setuju.

4.2.3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reabilitas item pernyataan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan perhitungan program SPSS 20. *Statistic*. Berikut penjelasan masing-masing pengujian dalam penelitian ini:

a) Uji Validitas

Uji validitas digunakan dalam suatu penelitian bertujuan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu data yang diperoleh (kuesioner). Dalam penelitian ini uji validitas menggunakan uji korelasi, dimana dapat dinyatakan data valid jika nilai korelasi (*Corrected Item-Total Correlation*) lebih dari atau sama dengan 0,2 (Sufren dan Natanael, 2014:56).

Berdasarkan tabel 4.10 diketahui bahwa nilai validitas atau *Corrected Item-total Correlation* untuk masing-masing item pernyataan dari variabel penelitian yang terdiri dari profesionalisme, ruang lingkup, independensi dan kinerja memiliki nilai lebih besar dari 0,2. Dengan demikian masing-masing item pernyataan variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid dan

selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian. Dengan menggunakan program SPSS, diperoleh hasil uji validitas pada tabel 4.10.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas

Item	Variabel	<i>Corrected Item-total Correlation</i>	Keterangan
X1.1	Profesionalisme	0,509	Valid
X1.2		0,566	Valid
X1.3		0,732	Valid
X1.4		0,723	Valid
X1.5		0,516	Valid
X2.1	Ruang lingkup	0,664	Valid
X2.2		0,737	Valid
X2.3		0,806	Valid
X2.4		0,629	Valid
X2.5		0,688	Valid
X3.1	Independensi	0,369	Valid
X3.2		0,719	Valid
X3.3		0,676	Valid
Y1.1	Kinerja	0,504	Valid
Y1.2		0,812	Valid
Y1.3		0,816	Valid
Y1.4		0,787	Valid
Y1.5		0,663	Valid

Sumber: Hasil *Output SPSS*, 2022

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur sejauh mana jawaban pada setiap variabel tetap konsisten. Dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan uji statistik *cronbach's alpha* (α). Adapun ketentuan pengujian ini yaitu setiap variabel kuesioner penelitian dinyatakan

reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* (α) lebih dari 0,6 (Sufren dan Natanael, 2014:59).

Dengan menggunakan program SPSS, diperoleh hasil uji reabilitas pada tabel 4.11.

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Profesioanalisme	0,816	Reliabel
Ruang lingkup	0,874	Reliabel
Independensi	0,747	Reliabel
Kinerja	0,870	Reliabel

Sumber: Hasil *Output SPSS*, 2022

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menggunakan *cronbach alpha* diketahui variabel instrumen memiliki *cronbach alpha* lebih besar dari 0,6. Dengan demikian seluruh instrumen dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

4.2.4. Analisis Regresi Linier Berganda

Pada penelitian ini analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. dalam rangka menguji pengaruh profesionalisme, ruang lingkup dan independensi terhadap kinerja, maka digunakan analisis regresi linier berganda. Dalam penelitian ini perhitungan dilakukan dengan menggunakan progras SPSS versi 20.0 dan diperoleh hasil pada tabel 4.12.

Tabel 4.12
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	2,712	2,874	
1 Profesionalisme	,389	,135	,386
Ruang Lingkup	,264	,110	,320
Independensi	,440	,207	,291

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil *Output SPSS*, 2022

Pada tabel 4.12 mengenai hasil pengolahan SPSS, maka dapat dibuat persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,712 + 0,389 X_1 + 0,264 X_2 + 0,440 X_3 + e$$

Dari hasil persamaan tersebut di atas, maka dapat diartikan bahwa:

- a) Nilai konstanta adalah 2,712. Hal ini berarti bahwa tanpa adanya pengaruh variabel bebas yaitu profesionalisme, ruang lingkup dan independensi, maka nilai variabel terikat yaitu kinerja tetap atau konstan sebesar 2,712.
- b) Variabel profesionalisme memperoleh nilai koefisien sebesar 0,389. Artinya setiap kenaikan satu satuan variabel profesionalisme, akan berdampak pada kenaikan variabel kinerja sebesar 0,389 satuan dengan asumsi faktor lainnya atau konstan.
- c) Variabel ruang lingkup memperoleh nilai koefisien sebesar 0,264. Artinya setiap kenaikan satu satuan variabel ruang lingkup, akan berdampak pada kenaikan variabel kinerja sebesar 0,264 satuan dengan asumsi faktor lainnya atau konstan.

- d) Variabel independensi memperoleh nilai koefisien sebesar 0,440. Artinya setiap kenaikan satu satuan variabel independensi, akan berdampak pada kenaikan variabel kinerja sebesar 0,440 satuan dengan asumsi faktor lainnya atau konstan.

4.2.5. Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Uji R^2 bertujuan untuk mengetahui kemampuan model dalam menafsirkan pengaruh kedua variabel. Nilai R^2 berkisar 0 sampai dengan 1, dimana semakin mendekati 1 maka variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil uji koefisien determinasi berganda pada tabel 4.13.

Tabel 4.13
Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,769 ^a	,592	,550	1,50164

a. Predictors: (Constant), Independensi, Ruang Lingkup, Profesionalisme

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil *Output SPSS*, 2022

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh hasil bahwa nilai R^2 atau *Adjusted R Squared* sebesar 0,550 atau 55%. Artinya naik turunnya variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel profesionalisme, ruang lingkup dan independensi sebesar 55%, sedangkan sisanya 45% dapat dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian.

4.2.6. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t (uji parsial). Menurut Sugiyono (2012:197), uji t (*test of significance individual parameter*) digunakan

dalam penelitian untuk mengetahui pengaruh signifikan yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Jika nilai *level of significance* t_{hitung} menurut hasil perhitungan lebih kecil daripada α 10% atau 0,10, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, ada pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil uji hipotesis dalam penelitian ini:

Tabel 4.14
Hasil Uji Hipotesis
Coefficients^a

Model	t	Sig.
(Constant)	,944	,353
1 Profesionalisme	2,886	,007
Ruang Lingkup	2,410	,023
Independensi	2,127	,042

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil *Output SPSS*, 2022

Adapun hasil uji parsial dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh profesionalisme (X_1) terhadap kinerja (Y)

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H_0 : profesionalisme tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

H_1 : profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Berdasarkan tabel 4.14 diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,007 < 0,10$. Hal ini menunjukkan bahwa profesionalisme terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja, atau H_1 diterima dan menolak H_0 .

2. Pengaruh ruang lingkup (X_2) terhadap kinerja (Y)

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H_0 : ruang lingkup tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

H_1 : ruang lingkup berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Berdasarkan tabel 4.14 diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,023 < 0,10$. Hal ini menunjukkan bahwa ruang lingkup terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja, atau H_1 diterima dan menolak H_0 .

3. Pengaruh independensi (X_3) terhadap kinerja (Y)

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H_0 : independensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

H_1 : independensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Berdasarkan tabel 4.14 diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,042 < 0,10$. Hal ini menunjukkan bahwa independensi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja, atau H_1 diterima dan menolak H_0 .

4.3. Pembahasan

4.3.1. Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Staff

Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh hasil bahwa profesionalisme terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja *staff quality control* pada PT Albea Rigid Packaging Surabaya, sehingga H_1 diterima. Artinya dengan adanya jiwa profesionalisme yang melekat dalam diri *staff quality control*, maka mereka akan bekerja dengan sungguh-sungguh sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya, sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan maksimal.

Didukung dengan penelitian yang dilakukan Anggoman, Masyad dan Iestari (2020), yang memperoleh hasil bahwa profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja *staff quality control*. Berdasarkan hasil deskripsi

jawaban, diperoleh bahwa jawaban terkait dengan pengabdian staff terhadap perusahaan cukup tinggi. Hal ini dibuktikan dengan nilai mean tertinggi dan masuk dalam kategori sangat setuju. Tingginya rasa pengabdian dan pengorbanan staff terhadap perusahaan, akan memberikan dorongan dalam diri untuk bekerja lebih giat. Adanya pengabdian staff terhadap perusahaan, menciptakan persepsi bahwa tujuan perusahaan yaitu tujuan mereka secara individu.

Selaras dengan studi yang dilakukan Kurnia, Bramasto dan Hendaryan (2019), individu yang bekerja secara profesional dengan mamatuhi prosedur kerja yang ada, akan membuat hasil kerja yang diperoleh meningkat atau mengalami peningkatan kinerja. Sebaliknya, individu yang bekerja dengan tidak menghiraukan prosedur yang ada akan membuat pekerjaan yang dihasilkan kurang maksimal. Profesionalisme harus ditanamkan dalam diri setiap karyawan agar dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan sungguh-sungguh.

4.3.2. Pengaruh Ruang Lingkup terhadap Kinerja Staff

Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh hasil bahwa ruang lingkup terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja *staff quality control* pada PT Albea Rigid Packaging Surabaya, sehingga H₂ diterima. Artinya dengan adanya ruang lingkup pengerjaan yang jelas dan individu mampu memahami ruang lingkup pekerjaan mereka dengan baik, maka kinerja *staff quality control* akan semakin meningkat.

Didukung penelitian yang dilakukan Anggoman, Masyad dan Lestari (2020), ruang lingkup terbukti memiliki kontribusi pada baik buruknya kinerja staff. Berdasarkan hasil deskripsi jawaban, diketahui bahwa staff yang selalu melakukan pengecekan kembali pekerjaan yang dilakukan memperoleh nilai mean tertinggi. Hal ini menunjukkan bahwa tingginya sikap kehati-hatian *staff quality control* dalam menjalankan tugas, sehingga pekerjaan dapat terselesaikan sesuai dengan standart operasional prosedur yang berlaku. Pengecekan kembali dilakukan staff guna melihat ada tidaknya pekerjaan yang terlewatkan.

Selaras dengan studi yang dilakukan Marita dan Gultom (2018), ruang lingkup terbukti memiliki kontribusi pada baik buruknya kinerja staff. Seorang staff yang sudah memahami ruang lingkup pekerjaan mereka, akan dengan mudah menyelesaikan pekerjaannya. Ruang lingkup pekerjaan yang jelas dan sesuai dengan kemampuan staff, akan mempermudah dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya.

4.3.3. Pengaruh Independensi terhadap Kinerja Staff

Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh hasil bahwa independensi terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja *staff quality control* pada PT Albea Rigid Packaging Surabaya, sehingga H_3 diterima. Artinya dengan tingginya independensi yang dimiliki *staff quality control*, maka mereka akan bekerja dengan berpedoman pada aturan yang berlaku tanpa mempertimbangkan faktor lain yang dapat merubah hasil penilaian atas pekerjaannya.

Didukung oleh penelitian yang dilakukan Anggoman, Masyad dan Lestari (2020), yang memperoleh hasil bahwa independensi memiliki kontribusi pada kinerja. Berdasarkan hasil deskripsi jawaban responden, diketahui bahwa *staff quality control* pada PT Albea Rigid Packaging Surabaya mampu menjalankan pekerjaan secara konsisten sesuai dengan standart operasional prosedur yang berlaku. Bekerja secara konsisten memperoleh nilai mean tertinggi dan masuk dalam kategori setuju. Artinya hingga saat ini *staff quality control* dapat bekerja secara konsisten dan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang berlaku.

Selaras dengan studi yang dilakukan Marita dan Gultom (2018), diperoleh hasil bahwa independensi berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa staff yang bekerja dengan independen tidak berpihak pada siapapun dan bersikap obyektif akan berdampak pada hasil kerja yang maksimal. Independensi akan membuat staff tidak mendapatkan tekanan dari salah satu pihak sehingga dapat bekerja dengan profesional.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan pada pengujian dan penganalisisan data pada bab sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Profesionalisme terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja *staff quality control* di PT Albea Rigid Packaging Surabaya.
2. Ruang lingkup terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja *staff quality control* di PT Albea Rigid Packaging Surabaya.
3. Independensi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja *staff quality control* di PT Albea Rigid Packaging Surabaya.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka diajukan saran-saran antara lain:

1. Bagi perusahaan

Sebaiknya perusahaan memperhatikan sikap profesionalisme, ruang lingkup dan independensi *staff quality control*, mengingat dari hasil penelitian ketiganya memiliki kontribusi signifikan terhadap kinerja *staff*. Perluasanya, sikap profesional yang dimiliki oleh *staff quality control* dapat meningkatkan sebuah kinerja karena dengan sikap yang profesional artinya *staff* tersebut bekerja secara cerdas, terampil, dan cepat yang tentunya kinerja yang didapat juga akan sama cepat dan baiknya. Ruang lingkup menjadi hal yang patut diperhatikan lantaran harus terjadi kesesuaian antara sistem, aktivitas, dan kebijakan dari PT. Albea Rigid.

Kesesuaian ini dimaksudkan untuk seluruh *staff quality control* dalam memahami tugas, alat, dan prosedurnya sesuai dengan apa yang menjadi kebijakan dari *staff quality control* PT. Albea Rigid. Kemudian, untuk independensi penting dikaji karena apabila staff memiliki pemikiran yang objektif maka ia akan bersikap adil (tidak terbebani atau membebani) baik terhadap pekerjaan maupun tanggungjawab dari staff lain sehingga kinerja yang baik akan terpenuhi.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini hanya menggunakan tiga faktor audit internal yang dapat mempengaruhi kinerja staf *quality control*, sehingga diharapkan dapat melakukan pengembangan penelitian dengan menambah faktor lain agar dapat memperoleh hasil maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Asikin, B. 2006. Pengaruh Sikap Profesionalisme Internal Auditor Terhadap peranan Internal Auditor dalam Pengungkapan Temuan Audit. *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Ekonomi.*, 7(3), 792-810.
- Astriyani, Ni Wayan. 2007. “Pengaruh Profesionalisme Auditor terhadap Tingkat Materialitas dalam Pemeriksaan Laporan Keuangan pada Kantor Akuntan Publik di Bali”. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- Al-Kaddash, Husam, *et al.* 2013. *Factors Affecting The Quality Of Auditing: The Case Of Jordanian Commercial Banks. International Journal of Business and Social Science.* Vol 4. Nomor 11.
- Anggiman, Aga Rifki, Masyad dan Tri Lestari. (2020). Pengaruh Faktor-faktor Audit Internal Terhadap Kinerja Staff Quality Control (Studi Kasus PT. Pabrik Kertas Tjiwi Kimia Tbk. Di Sidoarjo). *Jurnal Akutansi.* 1(1), 16-23.
- Anggoman, Masyad, & Lestari. 2020. Pengaruh Faktor-Faktor Audit Internal Terhadap Kinerja Staf Quality Control (Studi Kasus PT. Pabrik Kertas Tjiwi Kimia Tbk. di Sidoarjo). *Equity: Jurnal Akutansi.*, 1(1), 16-23.
- Anggraini, Fitria. 2008. “Analisis Pengaruh Peran Auditor Terhadap Peningkatan Pengendalian Intern dan Kinerja karyawan”.
- Amin 2016, Peranan audit internal dan sistem akuntansi penjualan terhadap efektivitas internal piutang usaha perusahaan (studi pada PT Pos Indonesia (Persero)). Retrieved 26 Agustus 2017. From <http://repository.unpas.ac.id/id/eprint/12033>.
- Dewi, Afni Novalia. 2018. Pengaruh Internal Audit, Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Bank Pembangunan Daerah Bengkulu). Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.
- Dianawati, N. M. D. dan Ramantha, Wayan. 2013. Pengaruh Independensi, Keahlian Profesional dan Pengalaman Kerja Auditor Internal terhadap Efektivitas Struktur Pengendalian Internal Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Gianyar. *E-Jurnal Akutansi.*, 4(3), 439-450

- Effendi, M.A., 2006, Perkembangan Profesi Internal Audit Abad 21.Seminar Kuliah Umum, Universitas Internasional Batam.
- Elviolita, F. B., Syafi'i., dan Hidayati, K. 2021. Analiss Penerapan Pajak Pertambahan Nilai Terhadap Kesesuaian Peraturan Perundang-Undangan Pada PT. Jaya Trimeru Mandiri. *EkoBis*, 2(2), 99-107.
- Fitriana., & Nurhadi, M. L. D. 2017. Pengaruh Audit Internal Terhadap Kinerja Perusahaan Pada PT. Bank Bukopin Tbk Cabang Bandung. *Jurnal Techno-Socio Ekonomika*, 1(1), 36-47.
- Haming, Murdifin dan Mahfud Nurnajamuddin. 2011. Manajemen Produksi Modern Operasi Manufaktur dan Jasa. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, P.S. Malayu. 2015. "Manajemen Sumber Daya Manusia", Penerbit : PT. BumiAksara, Jakarta.
- Himawati Ditiya, Mulatsih, Putri Firdhayanti. 2017. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Audit Internal pada Inspektorat Jenderal Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. Forum Keuangan dan Bisnis Indonesia (FKBI)., 6, 141-148.
- Johannes, Tampi Bryan. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia,Tbk. *Jurnal Manajemen*, 3, 1–22.
- Jones, F. L., & Rama, D. V. 2008. Sistem informasi akuntansi. Jakarta: Salemba Empat.
- Kemenperin. 2020. Industri Kemasan Diproyeksi Tumbuh Ikuti Perkembangan Teknologi. Retrived from <https://kemenperin.go.id/artikel/22160/Industri-Kemasan-Diproyeksi-Tumbuh-Ikuti-Perkembangan-Teknologi>.
- Kumaat, Valery G. 2011. InternalAudit.Jakarta : Erlangga.
- 2.4.3.1 Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja
- Mahmudi. 2010. Manajemen Kinerja Sektor Publik. Jakarta. STIE YKPN.
- Mangkunegara, Prabu. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan ke Sepuluh. Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marita., dan Gultom, Y. P. S. 2018. Pengaruh Profesionalisme, Etika Profesi, Independensi, Motivasi dan Komite Organisasi terhadap Kinerja Auditor Internal. *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Akuntansi*, 3(1), 645-664.

- Maruta, Heru. 2015. Pengendalian Internal dalam Sistem Informasi Akuntansi. STIE Syariah Bengkulu.
- Mulyadi. 2002. Auditing. Edisi Enam, Buku Satu. Jakarta: Salemba Empat.
- Munggarani, Lisna Agustin. 2017. Pengaruh Profesionalisme dan Independensi Auditor Internal Terhadap Kalitas Audit Internal (Studi Kasus pada PT Citra Gemilang Nusantara). *Jurnal Akuntansi, Audit dan Sistem Informasi Akuntansi*, 1(2), 87-97.
- Naryanto, Lilik Jiwo. 2016. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Auditor Pemerintah (Studi Pada Auditor Pemerintah di BPKP Perwakilan Jawa Tengah). Naskah Publikasi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Pujianto, Wahyu Eko., & Evendi. 2021. Pengaruh Budaya Mutu, Tingkat *Quality of Work Life (QWL)* dan *Knowledge Management* Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *GREENOMIKA*, 3(1), 1-8.
- Rio, Alfian. 2016. "Penerapan Sistem Pengendalian Internal Kepegawaian Mengenai Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kesehatan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta". Skripsi. Universitas Islam Indonesia.
- Romahtun, Ila. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi*, 5, 1–22.
- Rosyafah, S., Masyad., dan Lestari, A. D. 2021. Pengaruh Rasio Profitabilitas, Likuiditas, *Leverage* untuk Memprediksi Kondisi *Financial Distress* (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Sub Sektor Barang dan Konsumensi yang terdaftar di BEI Tahun 2017-2019). *EkoBis*, 2(2), 129-136.
- Samidi. 2015. Pengaruh Strategi Pembelajaran Student Team Heroic Leadership Terhadap Kreativitas Belajar Matematika Pada Siswa Smp Negeri 29 Medan T.P 2013/ 2014. *Jurnal EduTech*, 1(10).
- Santoso, S. 2017. *Statistik Multivariat dengan SPSS*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- . 2018. *Mahir Statistik Multivariat dengan SPSS*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sari, N. Z. M. 2016. Factors Influencing Quality Management Information System: Indonesian Gevermence. *Frontiers of Accounting and Finance*, 1.

- Sarianingsih Ni Kadek, Novitasari Ni Luh Gde, & Widhiastuti Ni Luh Putu. 2021. Pengaruh Independensi, Motivasi, Tingkat Pendidikan dan Keahlian Profesional Badan Pengawas Terhadap Sistem Pengendalian Intern Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Se-Kecamatan Mengwi. *Jurnal Kharis.*, 3(1), 290-301.
- Sawyer, L.B., M.A. Dittenhofer, dan J.H. Scheiner. 2006. *Audit Internal*, Buku 1, Edisi 5, Terjemahan oleh Ali Akbar. Jakarta: Salemba Empat.
- SetiadiAngger Eka & WidiantiHesti. 2016. Pengaruh Audit Internal Terhadap Kinerja Staf Administrasi(Studi Kasus Di Pt Arta Boga Cemerlang Tegal). *E-Journal Poltek Tegal.*, 140-142.
- Simanjuntak. 2005. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi. Universitas Indonesia.
- Solihudin Mohamad dan Ikatrinasari Zulfa Fitri. 2015. Peningkatan Kinerja Audit Internal Dengan Metode Evaluasi di Seksi Quality Assurance (QA) PT. Surya Toto Indonesia Tbk. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, 3(3), 166 – 176.
- Suantara, Gede., Musmini, Lucy Sri., dan Herawati, Nyoman Trisna. 2014. Pengaruh Independensi, Keahlian Profesional dan Pengalaman Kerja Auditor Internal terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Internal Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi Pada BPR di Kota Singaraja. *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi).*, 2(1).
- Sufren, dan Natanael. 2013. *Mahir Menggunakan SPSS Secara Otodidak*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- , 2014. *Belajar Otodidial SPSS Pasti Bisa*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Suginam. 2017. Pengaruh Peran Audit Internal dan Pengendalian Intern terhadap Pencegahan Fraud (Studi Kasus pada PT Tolan Tiga Indonesia). *Riset & Jurnal Akuntansi.*, 1(1), 22-28.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- , 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sujana, E. 2012. Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kesesuaian Peran dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Internal Inspektorat Pemerintah Kabupaten (Studi Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Badung dan Buleleng). *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika*, 2(1).
- Susanto, Daniel. 2007. “Peranan Audit Internal Terhadap Kepatuhan ManajemenPerusahaan.”
<http://repository.widyatama.ac.id/xmlui/handle/10364/445>.
- Tampubolon, R. 2006. *Risk and System-Based Internal Audit*. Jakarta: PT Elex MediaKomputido.
- Umar, H. 2019. *Metode Riset Manajemen Perusahaan Langkah Cepat dan Tepat Menyusus Tesis dan Desertasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Tugiman, Hiro. 2003. *Standar Profesional Audit Internal*. Yogyakarta: Kanisius
- Widya, I Gede Yoga Trisna., dan Wirajaya, I Gde Ary. 2019. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Independensi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Efektivitas SPI BUMD Kota Denpasar. *Jurnal Akuntansi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Udayana (Unud).*, 27(2),1498-1519.

**UNIVERSITAS BHAYANGKARA SURABAYA****FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS****Tahun Akademik: 2021/2022**

Kepada responden yang terhormat,

Saya **Ika Febriana Wulandari**, memohon kesediaan anda untuk meluangkan sedikit waktu dalam pengisian kuesioner ini yang berkaitan dengan penelitian mengenai **Pengaruh Faktor-Faktor Audit Internal Terhadap Kinerja Staff Quality Control**.

Terima kasih atas kesediaan anda.

Identitas Responden

Jenis Kelamin :

Usia :

Pendidikan :

Petunjuk Pengisian

1. Baca dengan teliti, kemudian berilah tanda (\surd) untuk satu jawaban yang anda anggap paling sesuai :
 - a. Sangat Setuju, dengan nilai 5
 - b. Setuju, dengan nilai 4
 - c. Kurang Setuju, dengan nilai 3
 - d. Tidak Setuju, dengan nilai 2
 - e. Sangat Tidak Setuju, dengan nilai 1
2. Jawaban anda tidak ada yang salah, jadi pilihlah jawaban yang sesuai dengan apa yang anda inginkan.

No	Pertanyaan	1	2	3	4	5
Profesionalisme (X_1) (Dianawati & Ramantha, 2013)						
1	Saya siap mengabdikan diri di PT Albea Rigid <i>Packaging</i> Surabaya.					
2	Saya selalu menjalankan kewajiban sosial saya.					
3	Saya dapat mandiri dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab					
4	Saya yakin dengan peraturan yang dibuat perusahaan demi kebaikan bersama.					
5	Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja.					
Ruang lingkup (X_2) (Amin, 2016)						
6	Saya dapat bekerja dengan konsisten					
7	Saya selalu mengecek sistem dan peralatan kerja dengan baik					
8	Alat-alat yang saya gunakan sangat mendukung					
9	Saya selalu melakukan pengecekan kembali setiap pekerjaan yang saya lakukan					
10	Saya bekerja seefektif mungkin					
Independensi (X_3) (Widya & Wirajaya, 2019)						
11	Saya selalu menjunjung independensi dalam menjalankan pekerjaan					
12	Saya selalu obyektif dalam melakukan pekerjaan					
13	Saya menyusun laporan berdasarkan kenyataan yang ada					
Kinerja (Y) (Haming & Mahfud, 2012)						
14	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan					
15	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah target yang diharapkan					
16	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu					
17	Saya menyelesaikan pekerjaan seefektif mungkin					
18	Saya mampu bekerja secara mandiri					

TERIMA KASIH

Lampiran Hasil Tabulasi

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan
1	2	1	2
2	2	1	2
3	1	2	2
4	1	2	2
5	2	1	2
6	1	2	2
7	1	2	1
8	1	2	1
9	2	2	2
10	2	3	1
11	1	2	2
12	1	1	2
13	1	2	2
14	2	2	1
15	1	1	2
16	2	1	2
17	2	2	2
18	2	1	2
19	1	1	2
20	2	1	1
21	2	3	2
22	1	2	2
23	2	1	2
24	1	3	2
25	1	2	2
26	1	1	1
27	1	2	2
28	1	1	1
29	1	2	2
30	2	3	2
31	1	3	1
32	1	2	2
33	2	3	1

No	Profesionalisme						Ruang Lingkup					
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2
1	5	4	4	4	3	20	4	4	3	3	3	17
2	5	5	5	4	4	23	5	5	4	5	4	23
3	4	4	4	4	3	19	4	4	3	4	3	18
4	4	4	4	3	3	18	4	3	3	3	3	16
5	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	4	20
6	5	5	5	4	3	22	4	4	4	5	5	22
7	5	5	5	5	3	23	4	4	4	5	4	21
8	4	4	4	4	4	20	5	5	4	5	5	24
9	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	4	20
10	5	4	3	3	3	18	3	3	3	4	4	17
11	4	4	4	4	4	20	4	3	3	4	4	18
12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	5	22
13	4	4	5	5	5	23	3	5	4	4	4	20
14	5	4	4	4	4	21	5	4	4	5	4	22
15	4	4	4	4	4	20	5	5	4	5	5	24
16	4	4	4	3	3	18	4	4	3	5	4	20
17	5	4	5	5	5	24	3	4	3	4	4	18
18	4	4	5	5	5	23	3	3	3	4	4	17
19	4	4	4	4	4	20	4	3	3	4	4	18
20	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
21	3	3	3	3	3	15	4	4	4	5	5	22
22	4	4	4	3	3	18	3	3	3	3	3	15
23	5	5	4	4	4	22	4	3	3	4	4	18
24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	21
25	5	5	5	4	4	23	3	4	4	4	4	19
26	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
27	5	5	4	4	4	22	4	3	3	5	4	19
28	5	4	4	4	4	21	3	3	3	4	4	17
29	4	4	3	3	3	17	3	3	3	4	4	17
30	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	5	21
31	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	5	25
32	5	5	5	4	4	23	5	5	5	4	5	24
33	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	21

No	Independensi				Kinerja					
	X3.1	X3.2	X3.3	X3	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y
1	4	4	4	12	5	5	5	4	4	23
2	4	4	3	11	4	4	4	4	4	20
3	5	4	4	13	4	4	4	4	4	20
4	3	3	3	9	4	4	3	3	3	17
5	4	4	4	12	5	5	5	4	4	23
6	4	4	4	12	5	5	5	5	4	24
7	4	4	3	11	5	5	4	4	4	22
8	5	4	4	13	5	5	5	5	4	24
9	4	4	3	11	4	4	4	4	4	20
10	4	3	3	10	5	3	3	3	3	17
11	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
12	4	4	3	11	5	5	5	5	4	24
13	5	4	4	13	5	4	4	4	4	21
14	4	4	3	11	5	5	5	4	4	23
15	4	4	4	12	5	5	4	4	4	22
16	4	4	3	11	5	4	4	4	4	21
17	4	4	4	12	5	4	4	4	4	21
18	4	4	4	12	4	4	5	4	4	21
19	4	4	3	11	4	4	4	4	4	20
20	4	4	4	12	5	4	4	4	4	21
21	3	3	3	9	3	3	3	3	3	15
22	3	3	3	9	4	4	4	4	4	20
23	4	3	3	10	4	4	4	4	4	20
24	4	4	4	12	5	5	4	4	4	22
25	4	4	4	12	5	5	4	4	4	22
26	5	2	2	9	5	5	5	5	4	24
27	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
28	4	3	3	10	4	4	4	4	4	20
29	4	3	3	10	5	4	3	3	3	18
30	5	4	3	12	5	5	5	4	4	23
31	5	5	5	15	5	5	5	5	4	24
32	5	5	5	15	5	5	5	5	4	24
33	4	4	4	12	5	5	4	4	4	22

Lampiran Output SPSS
Karakteristik Responden

Notes

Output Created		02-JAN-2022 07:34:29
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	33
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=VAR00025 VAR00024 VAR00023 /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	19	57,6	57,6
	Perempuan	14	42,4	100,0
	Total	33	100,0	100,0

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang dari 30 tahun	12	36,4	36,4
	30-35 tahun	15	45,5	81,8
	Lebih dari 35 tahun	6	18,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/Sederajat	9	27,3	27,3
	S1	24	72,7	100,0
	Total	33	100,0	100,0

Deskripsi Jawaban Responden

Notes

Output Created		02-JAN-2022 07:35:18
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	33
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X3.1 X3.2 X3.3 Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5 /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	1	3,0	3,0
	Setuju	14	42,4	45,5
	Sangat setuju	18	54,5	100,0
	Total	33	100,0	100,0

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	1	3,0	3,0
	Setuju	20	60,6	63,6
	Sangat setuju	12	36,4	100,0
	Total	33	100,0	100,0

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	3	9,1	9,1
	Setuju	20	60,6	69,7
	Sangat setuju	10	30,3	100,0
	Total	33	100,0	100,0

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	6	18,2	18,2	18,2
	Setuju	22	66,7	66,7	84,8
	Sangat setuju	5	15,2	15,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	10	30,3	30,3	30,3
	Setuju	19	57,6	57,6	87,9
	Sangat setuju	4	12,1	12,1	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	8	24,2	24,2	24,2
	Setuju	18	54,5	54,5	78,8
	Sangat setuju	7	21,2	21,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	10	30,3	30,3	30,3
	Setuju	16	48,5	48,5	78,8
	Sangat setuju	7	21,2	21,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	14	42,4	42,4	42,4
	Setuju	16	48,5	48,5	90,9
	Sangat setuju	3	9,1	9,1	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang setuju	3	9,1	9,1	9,1
Valid Setuju	16	48,5	48,5	57,6
Valid Sangat setuju	14	42,4	42,4	100,0
Valid Total	33	100,0	100,0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang setuju	4	12,1	12,1	12,1
Valid Setuju	20	60,6	60,6	72,7
Valid Sangat setuju	9	27,3	27,3	100,0
Valid Total	33	100,0	100,0	

X3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang setuju	3	9,1	9,1	9,1
Valid Setuju	23	69,7	69,7	78,8
Valid Sangat setuju	7	21,2	21,2	100,0
Valid Total	33	100,0	100,0	

X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak setuju	1	3,0	3,0	3,0
Valid Kurang setuju	7	21,2	21,2	24,2
Valid Setuju	23	69,7	69,7	93,9
Valid Sangat setuju	2	6,1	6,1	100,0
Valid Total	33	100,0	100,0	

X3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak setuju	1	3,0	3,0	3,0
Kurang setuju	15	45,5	45,5	48,5
Valid Setuju	15	45,5	45,5	93,9
Sangat setuju	2	6,1	6,1	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Y1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kurang setuju	1	3,0	3,0	3,0
Valid Setuju	11	33,3	33,3	36,4
Sangat setuju	21	63,6	63,6	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Y1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kurang setuju	2	6,1	6,1	6,1
Valid Setuju	16	48,5	48,5	54,5
Sangat setuju	15	45,5	45,5	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Y1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kurang setuju	4	12,1	12,1	12,1
Valid Setuju	18	54,5	54,5	66,7
Sangat setuju	11	33,3	33,3	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Y1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kurang setuju	4	12,1	12,1	12,1
Valid Setuju	23	69,7	69,7	81,8
Sangat setuju	6	18,2	18,2	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Y1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang setuju	4	12,1	12,1	12,1
Valid Setuju	29	87,9	87,9	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Notes

Output Created		02-JAN-2022 07:20:15
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	33
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,816	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	16,3333	3,542	,509	,807
X1.2	16,5152	3,508	,566	,791
X1.3	16,6364	3,051	,732	,740
X1.4	16,8788	3,110	,723	,744
X1.5	17,0303	3,343	,516	,809

Notes

Output Created		02-JAN-2022 07:20:29
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	33
Missing Value Handling	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Syntax	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
		RELIABILITY /VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,874	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	16,0606	4,871	,664	,857
X2.2	16,1212	4,547	,737	,840
X2.3	16,3636	4,676	,806	,823
X2.4	15,6970	5,093	,629	,865
X2.5	15,8788	5,047	,688	,852

Notes

Output Created		02-JAN-2022 07:20:41
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	33
Missing Value Handling	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Syntax	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
		RELIABILITY /VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,747	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	7,3333	1,417	,369	,866
X3.2	7,6667	,979	,719	,487
X3.3	7,9091	,898	,676	,536

Notes

Output Created		02-JAN-2022 07:20:53
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	33
Missing Value Handling	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Syntax	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
		RELIABILITY /VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,00

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,870	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	16,5455	3,631	,504	,888
Y1.2	16,7576	2,939	,812	,812
Y1.3	16,9394	2,809	,816	,812
Y1.4	17,0909	3,148	,787	,820
Y1.5	17,2727	4,017	,663	,865

Hasil Analisis Data

Notes

Output Created	02-JAN-2022 07:35:29	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	33
Missing Handling	Value	Definition of Missing
		Cases Used
Syntax	User-defined missing values are treated as missing.	
	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.	
	REGRESSION	
	/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N	
	/MISSING LISTWISE	
	/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL CHANGE ZPP	
	/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)	
	/NOORIGIN	
	/DEPENDENT Y	
	/METHOD=ENTER X1 X2 X3	
	/SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)	
	/RESIDUALS	DURBIN
	HISTOGRAM(ZRESID)	
	NORMPROB(ZRESID).	
Resources	Processor Time	00:00:00,66
	Elapsed Time	00:00:00,61
	Memory Required	2380 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	896 bytes

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,769 ^a	,592	,550	1,50164	,592	14,021	3	29	,000	2,594

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	94,849	3	31,616	14,021	,000 ^b
	Residual	65,393	29	2,255		
	Total	160,242	32			

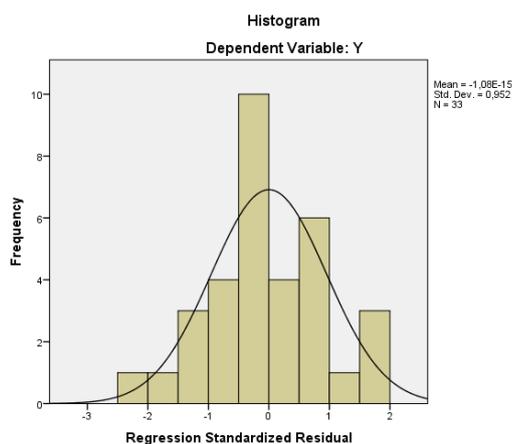
a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

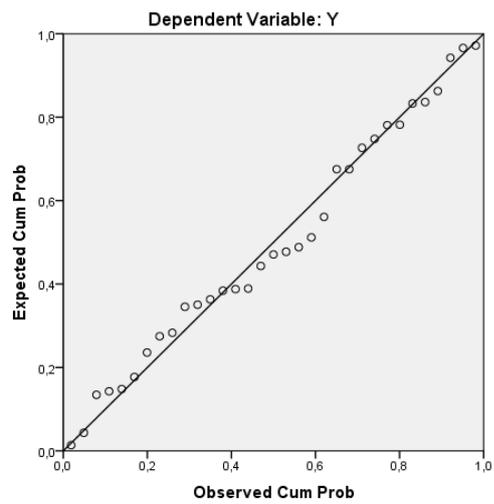
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	2,712	2,874		,944	,353					
	X1	,389	,135	,386	2,886	,007	,620	,472	,342	,785	1,274
	X2	,264	,110	,320	2,410	,023	,571	,409	,286	,800	1,250
	X3	,440	,207	,291	2,127	,042	,582	,367	,252	,749	1,334

a. Dependent Variable: Y



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

