

ANALISIS HUBUNGAN ANTARA *PERSONALITY* AUDITOR INTERN, PROFESIONALISME AUDITOR INTERN, HASIL KERJA AUDITOR INTERN DAN KINERJA LEMBAGA KEUANGAN MIKRO SYARI'AH

Rahman El Junusi

Dosen Program Studi Ekonomi Syariah IAIN Walisongo

ABSTRACT

A classic problem which has been always faced by the managements of shariah financial institutions, in this case Baitul Mal Wat Tamwil (BMT), namely the limitation of human resources in terms of quality, including their internal auditors. An internal auditor is able to influence the performance of shariah financial institutions because an internal auditor is responsible for providing analysis, information, financial evaluation services, even for giving recommendations to the management. The goals of this research were to find out the characteristics of the variables of the reseach, namely: internal auditor's personality, internal auditor's professionalism, internal auditor's work result, and shariah financial institution's performance.

Methodologies of research used in this research were first, the population in were 11 BMTs grouped as City Forum BMTs, while the units of analysis were internal auditors and the heads or managers of BMTs. Second, samples were taken by using census method. Third, data collection techniques used were questionnaires, interview, and documentation. Fourth, descriptive quantitative technique and non parametric statistical test of Kendall's Tau were used to answer the goal of the research.

The result of the research showed that (1) as regards the variable of internal auditor's personality, formal education indicator could not explain internal auditor's personality, as regards the variable of internal auditor's professionalism, professional social responsibility indicator was the strongest indicator in explaining internal auditor's professionalism, as regards internal auditor's work result, management's commitment indicator is the strongest indicator in explaining internal auditor's work result, and as regards shariah financial institution's (BMT) performance variable, capital structure and efficiency is two strongest indicators in explaining shariah financial institution's (BMT) performance, and (2) internal auditor's personality, internal auditor's professionalism, internal auditor's work result, and shariah financial institution's performance had a positive and significant correlation, which meant that the better the auditor internal's personality the more professional the internal auditor, the more proffessional the internal auditor the better the work result, the better the work result the better shariah financial institution's (BMT) performance.

Keywords : *internal auditor's personality, internal auditor's proffesionalism, internal auditor's work result, and shariah micro financial institution's performance.*

PENDAHULUAN

Pertumbuhan lembaga keuangan mikro syari'ah (Baitul Maal Wat Tamwil atau BMT) cukup pesat, namun hal ini kurang diimbangi dengan kesiapan sumber daya manusia, fasilitas dan kemampuan managerial yang professional. Penelitian Rahman (2005) mengenai kinerja keuangan berdasarkan rasio-rasio profitabilitas, likuiditas, solvabilitas dan komitmen kepada masyarakat menunjukkan bahwa (1) aktivitas operasional BMT sebagian besar dibiayai dari simpanan yang masuk, bukan dari modal sendiri sehingga likuiditas BMT rendah; (2) besarnya simpanan membuat BMT harus menyediakan kontra prestasi berupa bagi hasil yang besar bagi nasabah yang menabung di BMT sehingga perolehan laba tidak optimal; dan (3) rendahnya mutu sumberdaya manusia terutama auditor intern.

Seorang auditor intern dapat mempengaruhi baik buruknya kinerja lembaga keuangan syari'ah. Dalam penelitian Hiro Tugiman (2000) dijelaskan bahwa kinerja perusahaan secara nyata dipengaruhi secara kumulatif oleh pengendalian intern yang efektif dan kualitas auditor intern. Auditor intern bertanggungjawab untuk menyediakan jasa analisis, informasi, evaluasi dan bahkan rekomendasi kepada manajemen. Tanggung jawab auditor intern adalah memantau kinerja keuangan secara objektif dan profesional.

Menurut Robbins (2005:189) perilaku profesional auditor intern termotivasi oleh harapan yang ingin mereka dapatkan baik untuk pribadi maupun organisasi. Teori harapan (*expectancy theory*) dari Vroom (1964) menjelaskan bahwa kekuatan dari suatu kecenderungan untuk bertindak dengan suatu cara tertentu bergantung pada kekuatan dari suatu pengharapan bahwa tindakan itu akan diikuti oleh keluaran (*output*) tertentu, dan pada daya tarik dari keluaran tersebut bagi individu tersebut. Berdasarkan teori ekspektasi tersebut maka perlu diadakan penelitian untuk menjawab sejauh mana hubungan antara hasil kerja seorang auditor intern, profesionalisme auditor intern, *personality* auditor intern dan kinerja lembaga keuangan mikro syari'ah (BMT). *Personality* auditor intern diperkirakan dapat mempengaruhi tinggi rendahnya profesionalisme seorang auditor intern tersebut. Selanjutnya profesionalisme seorang auditor intern diperkirakan dapat mempengaruhi tinggi rendahnya hasil kerja seorang auditor intern dan kinerja lembaga keuangan mikro syari'ah (BMT). Oleh karena itu tujuan penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui karakteristik variabel *personality* auditor intern, profesionalisme auditor intern, hasil kerja auditor intern dan kinerja lembaga keuangan mikro syari'ah (BMT); serta (2) untuk mengetahui hubungan antara *personality* auditor intern, profesionalisme auditor intern, hasil kerja auditor intern dan kinerja lembaga keuangan mikro syari'ah (BMT).

KAJIAN PUSTAKA

Kajian tentang *personality* dalam penelitian ini membahas tentang orang-orang yang memasuki organisasi dengan karakteristik-karakteristik tertentu yang akan mempengaruhi perilaku mereka di tempat kerja (Robbins, 2005:30). Semua sikap dan perilaku individual dibentuk oleh *personality* (kepribadian) dan *experience* (pengalaman). Variabel *personality* auditor intern (tingkat individual) yang dapat mempengaruhi perilaku seorang auditor dalam persepsi, pengambilan keputusan pribadi, pembelajaran, dan motivasi adalah *biographical characteristics, ability, values,*

attitudes, personality, dan emotions (Kreitner & Kinicki, 2001). *Personality auditor intern* dalam penelitian ini menggunakan indikator usia, tingkat pendidikan, banyaknya pelatihan, pengalaman, dan kepribadian (*personality*) dari seorang auditor intern.

Adapun profesionalisme merupakan elemen motivasi yang memberikan sumbangan pada individu agar mempunyai hasil kerja yang tinggi. Motivasi merupakan kesediaan individu untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual (Robbins, 2005:177). Motivasi dengan teori ekspektasinya (Vroom, 1964) menjelaskan bahwa kekuatan dari suatu kecenderungan untuk bertindak profesional oleh auditor intern bergantung pada kekuatan dari suatu pengharapan bahwa tindakan profesional tersebut akan diikuti oleh *output* tertentu dan daya tarik dari *output* tersebut bagi auditor intern. Profesionalisme sebagai sikap dan perilaku seseorang dalam melakukan profesi tertentu. Ia menyebutkan bahwa seorang yang profesional, di samping mempunyai keahlian dan kecakapan teknis, harus mempunyai kesungguhan dan ketelitian bekerja, mengejar kepuasan orang lain, keberanian menanggung risiko, ketekunan dan ketabahan hati, integritas tinggi, konsistensi dan kesatuan pikiran, kata dan perbuatan.

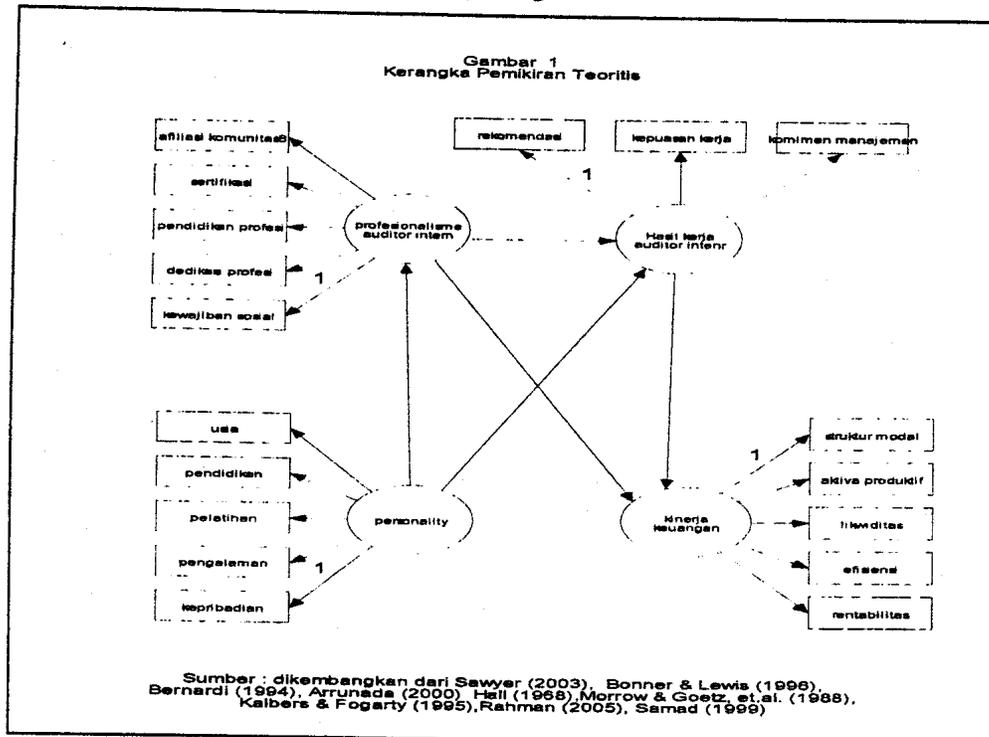
Dimensi profesionalisme yang dikembangkan oleh Hall (1968) banyak dilakukan oleh para peneliti untuk mengukur profesionalisme dari profesi auditor intern yang tercermin dari sikap dan perilaku. Hall (1968) menjelaskan bahwa ada hubungan timbal balik antara sikap dan perilaku, yaitu perilaku profesionalisme adalah refleksi dari sikap profesionalisme dan demikian sebaliknya. Kelima dimensi profesionalisme Hall (1968) adalah : (1) Afiliasi komunitas (*Community affiliation*), (2) kebutuhan untuk mandiri (*Autonomy demand*), (3) keyakinan terhadap peraturan sendiri / profesi (*Belief self regulation*), (4) dedikasi pada profesi (*Dedication*) dan (5) kewajiban sosial (*Social obligation*). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan prinsip profesionalisme Sawyer (2003) yang dapat dikelompokkan menjadi lima indikator yaitu indikator: (1) afiliasi komunitas; (2) sertifikasi; (3) pendidikan profesi lanjutan; (4) dedikasi pada profesi; dan (5) kewajiban sosial profesi.

Penelitian Abdus Samad dan Kabir Hasan (1999) yang berjudul *The Performance of Malaysian Islamic During 1984-1997 : An Explanatory Study* dalam mengevaluasi kinerja bank Islam dan bank konvensional di Malaysia menggunakan rasio profitabilitas, likuiditas dan rasio komitmen terhadap masyarakat. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Bank Islam lebih likuid dan rendah risikonya dibandingkan dengan 8 bank konvensional lainnya.

Penelitian Abdul Awwal Saker (1999) dalam *Islamic Banking in Bangladesht : Performance problem and concepts* yang mengevaluasi kinerja bank Islam menggunakan *profit lost* sharing yang diukur rasio efisiensi menunjukkan bahwa Bank Islam tidak efisien jika menggunakan kerangka sistem bank konvensional. Sedangkan Toshiki Hayashi (1989) dalam *Accounting : Institute of Middle Eastern Studies* menghasilkan formulasi zakat dan syarat-syarat perhitungannya dengan menggunakan rasio-rasio keuangan klasik bagi perusahaan. Adapun penelitian Rahman (2005) berjudul *Pengaruh Religiusitas dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Lembaga Keuangan Mikro Syariah* dengan sampel 40 BMT di Jawa Tengah menggunakan rasio

keuangan untuk mengukur kinerja. Dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kinerja BMT dari sisi profitabilitas *return on assets* (ROA) rendah.

Berdasarkan kajian pustaka dan penelitian terdahulu, model konseptual yang diajukan dalam penelitian ini disajikan pada gambar 1.



METODE PENELITIAN

Penelitian ini ditujukan untuk memperoleh bukti empirik, menguji dan menjelaskan hubungan antara *personality* auditor intern, profesionalisme auditor intern, hasil kerja auditor intern dan kinerja lembaga keuangan mikro syari'ah (BMT). Objek penelitian ini adalah *personality* auditor intern, profesionalisme auditor intern, hasil kerja auditor intern serta kinerja lembaga keuangan mikro syari'ah di Kota Semarang yang berjumlah 11 BMT. Subyek penelitiannya adalah auditor intern dan pimpinan lembaga keuangan mikro syari'ah (BMT). Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan tingkat eksplanatif yaitu menjelaskan hubungan sebab akibat dari sejumlah variabel yang diteliti. Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah rancangan penelitian sensus. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Analisis deskriptif kualitatif untuk mengetahui karakteristik variabel penelitian.
2. Uji statistik non parametrik Tau Kendall's untuk mengetahui perbedaan karakteristik masing-masing lembaga keuangan mikro syari'ah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum dilakukan analisis hubungan antar variabel penelitian dan pengujian hipotesis, terlebih dahulu perlu dilakukan pengukuran indikator variabel ke variabel laten. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya nilai masing-masing indikator dalam menjelaskan atau mengukur masing-masing variabel latennya.

Variabel *Personality Auditor Intern*

Pengukuran variabel *personality* terdiri dari indikator-indikator umur auditor intern, pendidikan formal, banyaknya pelatihan, lama bekerja dan kepribadian dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1
Analisis Faktor Untuk Variabel *Personality Auditor Intern*

Indikator	Component 1	% of variance
Umur auditor intern	,869*	53,332
Pendidikan formal	,034	
Banyaknya pelatihan	,750*	
Lama bekerja sebagai auditor intern	,694*	
Kepribadian	,931*	

Sumber : data penelitian diolah

Tabel 1 menunjukkan *% of variance* 53,332 artinya faktor-faktor (dimensi) yang digunakan dalam analisis faktor mampu menjelaskan 50,332 persen. Indikator pendidikan formal kurang dapat menjelaskan variabel *personality* auditor intern karena sebagian besar auditor pada lembaga BMT tidak sesuai dengan pendidikan formal yang dibutuhkan untuk menjadi seorang auditor intern yang profesional. Dari tampilan output data, dapat disimpulkan bahwa umur, banyaknya pelatihan, lama bekerja dan kepribadian dapat menjelaskan atau dapat mengukur variabel *personality* auditor intern karena memiliki nilai *component* yang lebih besar dari 50 persen, sedangkan pendidikan formal tidak dapat menjelaskan atau bukan merupakan indikator dari variabel *personality* auditor intern karena nilai *componentnya* 34 persen sehingga indikator pendidikan formal harus didrop dari variabel *personality* auditor intern. Hasil modifikasi untuk analisis faktor dapat dijelaskan pada tabel 2.

Tabel 2
Modifikasi Analisis Faktor Untuk Variabel *Personality Auditor Intern*

Indikator	Component 1	% of variance
Umur auditor intern	,866*	66,649
Banyaknya pelatihan	,757*	
Lama bekerja sebagai auditor intern	,695*	
Kepribadian	,927*	

Sumber : data penelitian diolah

Tabel 2 menunjukkan *% of variance* 66,649 artinya faktor-faktor (dimensi) yang digunakan dalam analisis faktor mampu menjelaskan 66,649 persen. Jadi dari hasil modifikasi analisis faktor, indikator-indikator umur, banyaknya pelatihan, lama bekerja dan kepribadian dapat menjelaskan variabel *personality* auditor intern. Adapun indikator yang paling dominan dalam menjelaskan *personality* seorang auditor intern pada BMT adalah kepribadian.

Variabel Profesionalisme Auditor Intern

Pengukuran variabel profesionalisme auditor intern terdiri dari indikator-indikator afiliasi profesi, sertifikasi, dedikasi profesi, pendidikan dan pelatihan serta kewajiban sosial profesi yang disajikan pada tabel 3.

Tabel 3
Analisis Faktor Untuk Variabel Profesionalisme Auditor Intern

Indikator	Component	% of variance
	1	
Afiliasi profesi	,968*	85,536
Sertifikasi	,837*	
Dedikasi profesi	,968*	
Pendidikan dan pelatihan	,871*	
Kewajiban sosial profesi	,970*	

Sumber : data penelitian diolah

Tabel 3 menunjukkan *% of variance* 85,536 artinya faktor-faktor (dimensi) yang digunakan dalam analisis faktor mampu menjelaskan 85,536 persen. Dari tampilan output data, dapat disimpulkan bahwa afiliasi profesi, sertifikasi, dedikasi profesi, pendidikan dan pelatihan profesi serta kewajiban sosial profesi dapat menjelaskan atau dapat mengukur variabel profesionalisme auditor intern. Kewajiban sosial profesi merupakan indikator yang paling dominan sedangkan sertifikasi merupakan indikator yang paling lemah dalam menjelaskan profesionalisme seorang auditor intern pada BMT.

Variabel Hasil Kerja Auditor Intern

Pengukuran variabel hasil kerja auditor intern terdiri dari indikator kepuasan kerja, indikator rekomendasi dan indikator komitmen manajemen yang disajikan pada tabel 4.

Tabel 4
Analisis Faktor Untuk Variabel Hasil Kerja Auditor Intern

Indikator	Component	% of variance
	1	
Kepuasan kerja	,912*	85,536
Rekomendasi	,959*	
komitmen manajemen	,966*	

Sumber : data penelitian diolah

Tabel 4 menunjukkan % of variance 89,484 artinya faktor-faktor (dimensi) yang digunakan dalam analisis faktor mampu menjelaskan 89,484 persen. Dari tampilan output data, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja, rekomendasi dan komitmen manajemen dapat menjelaskan atau dapat mengukur variabel hasil kerja auditor intern. Semua indikator memiliki peranan yang sama kuat dalam menjelaskan hasil kerja seorang auditor intern pada BMT.

Variabel Kinerja Lembaga Keuangan Mikro Syariah (BMT)

Pengukuran variabel kinerja lembaga keuangan mikro syariah (BMT) terdiri dari indikator struktur modal, aktiva produktif, likuiditas, efisiensi dan rentabilitas yang disajikan pada tabel 5.

Tabel 5
Analisis Faktor Untuk Variabel Kinerja Lembaga Keuangan Syariah

Indikator	Component	% of variance
	1	
Struktur modal	,944*	75,584
Aktiva lancar	,816*	
Likuiditas	,767*	
Efisiensi	,944*	
Rentabilitas	,861*	

Sumber : data penelitian diolah

Tabel 5 menunjukkan bahwa indikator struktur modal dan efisiensi merupakan indikator yang paling dominan dalam menjelaskan kinerja lembaga keuangan mikro syariah. Sedangkan indikator likuiditas merupakan indikator yang paling lemah dalam menjelaskan variabel kinerja BMT.

Untuk mengetahui hubungan antara *personality auditor intern*, profesionalisme auditor intern, hasil kerja auditor intern dan kinerja BMT digunakan uji statistik non parametrik dengan perhitungan korelasi *tau kendall's*. Hasil komputasi data dapat dijelaskan pada tabel 6.

Tabel 6
Correlation

	<i>Personality auditor intern</i>	Profesionalisme auditor intern	Hasil kerja auditor intern	Kinerja BMT
Personality auditor intern	1,00	,620*	,762**	,722**
Profesionalisme auditor inter	,620*	1,00	,692*	,582*
Hasil kerja auditor intern	,762**	,692*	1,00	,833**
Kinerja BMT	,722**	,582*	,833**	1,00

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

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

Sumber : data penelitian diolah

Pada tabel 6 dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan yang signifikan antara *personality* auditor intern, profesionalisme auditor intern, hasil kerja auditor intern dan kinerja lembaga keuangan mikro syariah (BMT).

Hubungan antara *Personality* Auditor Intern dengan Profesionalisme Auditor Intern

Hasil pengujian hipotesis mendukung pernyataan bahwa *personality* auditor intern mempunyai hubungan dengan profesionalisme auditor intern. Hubungan langsung tersebut adalah positif dan signifikan pada level $\alpha/2 = 0,05$ dengan korelasi kendall's (r) = 0,620. Hubungan antara *personality* auditor intern dengan profesionalisme auditor intern dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Hubungan *personality auditor intern* dan profesionalisme auditor intern adalah positif artinya kualitas *personality* auditor intern yang lebih baik, dapat menentukan keberhasilan dalam menciptakan profesionalisme seorang auditor intern didalam pekerjaannya. Hal ini dapat dijelaskan oleh faktor *personality* auditor intern yang terdiri dari usia, banyaknya pelatihan yang pernah diikuti, pengalaman dan kepribadian auditor intern.
2. Terdapat hubungan yang kuat antara *personality* auditor intern dengan profesionalisme auditor intern, artinya hubungan *personality auditor intern* terhadap pembentukan profesionalisme auditor intern dalam setiap pekerjaannya mempunyai hubungan yang signifikan .

Temuan Penelitian

1. Hasil penelitian ini mendukung argumen Robbin (2005) bahwa usia, status perkawinan, dan banyaknya tanggungan berpengaruh pada kepuasan kerja. Kepuasan cenderung terus menerus meningkat pada para profesional dengan bertambahnya usia mereka. Oleh karena itu, bertambahnya usia auditor intern akan meningkatkan profesionalisme auditor intern tersebut atau profesionalisme auditor intern dipengaruhi oleh usia seorang auditor intern.
2. Hasil penelitian ini menggugurkan hasil penelitian-penelitian terdahulu ataupun teori yang menyatakan ada pengaruh tingkat pendidikan seorang auditor intern dengan profesionalisme auditor intern. Dalam penelitian Hiro Tugiman (2004) menyimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan auditor intern semakin meningkat pula profesionalisme mereka atau profesionalisme auditor intern dipengaruhi oleh tingkat pendidikannya. Mengenai ada hubungan tingkat pendidikan dengan keprofesionalan auditor intern, karena dalam penelitian ini, pendidikan formal secara analisis faktor tidak dapat menjelaskan variabel *personality* sehingga indikator pendidikan formal harus didrop atau dikeluarkan dari variabel indikator intern, artinya tingkat pendidikan seorang auditor intern pada BMT tidak berpengaruh terhadap profesionalisme seorang auditor intern. Secara empiris dapat dibuktikan bahwa pendidikan auditor intern pada BMT tidak sesuai dengan bidang ilmu yang dipelajari, hanya 3 orang atau 72,7 persen persen yang berpendidikan akuntansi sedangkan 8 orang berpendidikan lain-lain, selain akuntansi dan manajemen.

3. Penelitian ini juga mendukung argumen Allport (1937) yang menyatakan bahwa karakteristik pribadi yang menggambarkan perilaku seseorang disebut ciri-ciri kepribadian. *Personality* dibentuk oleh faktor keturunan, lingkungan, dan situasi sebagai faktor *moderating*. Kepribadian seorang auditor intern dapat dilihat dari cara komunikasinya baik secara tertulis maupun secara lisan dimana komunikasi yang efektif bagi auditor intern diperlukan hampir pada semua tahapan audit. Oleh karena itu, semakin baik kepribadian seorang auditor intern dapat meningkatkan profesionalisme mereka.

Hubungan antara *Personality* dengan Hasil Kerja Auditor Intern

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini mendukung pernyataan bahwa *personality auditor intern* mempunyai hubungan dengan hasil kerja auditor intern. Hubungan langsung tersebut adalah positif dan signifikan pada level $\alpha/2 = 0,05$ dengan korelasi kendall's (r) = 0,762 artinya terjadi hubungan yang kuat antara *personality* auditor intern dengan hasil kerja auditor intern. Hubungan antara *personality* auditor dengan hasil kerja seorang auditor intern dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Hubungan antara *personality auditor intern* dengan hasil kerja auditor intern adalah positif artinya kualitas *personality* auditor intern yang lebih baik yang terdiri dari usia, banyaknya pelatihan yang pernah diikuti, pengalaman dan kepribadian dapat menentukan keberhasilan dalam meningkatkan hasil kerja auditor intern dalam pekerjaannya.
2. Terdapat hubungan yang kuat karena koefisien korelasi kendall's (r) = 0,762 mendekati 1 sehingga hubungan antara *personality* dengan hasil kerja auditor intern memberikan hasil yang signifikan. Disimpulkan bahwa *personality* auditor intern berpengaruh terhadap pembentukan hasil kerja auditor intern dalam setiap pekerjaannya, sehingga mempunyai hubungan yang signifikan.
3. Hubungan antara *personality* terhadap hasil kerja auditor intern BMT pada level $\alpha/2 = 0,05$, artinya ada hubungan *personality auditor intern* yang terdiri dari usia, banyaknya pelatihan, pengalaman dan kepribadian dengan profesionalisme auditor intern hanya dapat dijelaskan terhadap hasil kerja auditor intern. Sesuai dengan pernyataan Kreitner & Kinicki (2001) yang menjelaskan bahwa *personality* (tingkat individual) yang dapat mempengaruhi perilaku karyawan dalam persepsi, pengambilan keputusan pribadi, pembelajaran, dan motivasi adalah *biographical characteristics, ability, values, attitudes, personality, dan emotions*.

Temuan Penelitian

1. Hasil penelitian ini *mendukung* Robbin (2005) bahwa usia, status perkawinan, dan banyaknya tanggungan berpengaruh pada kepuasan kerja. Kepuasan kerja akan cenderung terus menerus meningkat pada para profesional dengan bertambahnya usia mereka. Holland (1986) menjelaskan bahwa kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dan pekerjaannya akan menghasilkan individu yang terpuaskan.
2. Penelitian ini juga mendukung argumen Allport (1937), dan Soekardi Hoesodo (2002) bahwa *personality auditor intern* dibentuk oleh faktor keturunan,

lingkungan, dan situasi sebagai faktor *moderating*. Tugas dan fungsi auditor intern dapat berjalan dengan baik jika ditunjang dengan kepribadian yang bagus, artinya seorang auditor intern perlu memiliki pengetahuan berkomunikasi baik secara lisan maupun tulisan dalam menyampaikan tujuan audit kepada pimpinan atau manajemen perusahaan, evaluasi audit, kesimpulan audit, dan rekomendasi yang jelas dan efektif sehingga secara keseluruhan kepribadian yang baik yang dimiliki oleh seorang auditor intern akan berimplikasi terhadap kualitas hasil kerja seorang auditor intern dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Hubungan antara Personality Auditor Intern dengan Kinerja Lembaga Keuangan Syariah (BMT)

Hasil pengujian hipotesis mendukung pernyataan bahwa profesionalisme auditor intern mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan kinerja lembaga keuangan syariah (BMT) pada level $\alpha/2 = 0,05$ dengan korelasi tau kendall's (r) = 0,722, artinya terdapat hubungan yang kuat antara *personality* auditor intern dengan kinerja BMT. Hubungan antara *personality* dengan kinerja BMT dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Hubungan antara *personality* auditor intern dengan kinerja BMT adalah positif artinya kualitas *personality* auditor intern yang baik yang terdiri dari usia, banyaknya pelatihan yang pernah diikuti, pengalaman dan kepribadian dapat menentukan keberhasilan dan kinerja BMT.
2. Terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara *personality* auditor intern dengan kinerja BMT. Dengan kata lain keberhasilan atau kegagalan perusahaan dalam meningkatkan kinerjanya, dapat dipengaruhi oleh faktor *personality*nya yang terdiri dari usia, tingkat pendidikan, banyaknya pelatihan yang pernah diikuti, dan kepribadian. Semakin baik *personality* semakin baik pula kinerja BMT atau sebaliknya semakin jelek *personality* maka semakin kurang baik pula kinerja BMT. Jika kinerja BMT semakin baik maka semakin besar pula peluang perusahaan dalam mengirimkan staff audit internnya ke pelatihan dan pendidikan audit intern, sehingga akan berimplikasi langsung terhadap peningkatan kualitas *personality* auditor intern.

Hubungan antara Profesionalisme Auditor Intern dengan Hasil Kerja Auditor Intern

Hubungan antara profesionalisme auditor intern dengan hasil kerja auditor intern pada lembaga BMT menunjukkan signifikansi pada level $\alpha/2 = 0,05$ dengan koefisien korelasi kendall's (r) = 0,692 artinya terdapat hubungan yang cukup kuat antara profesionalisme auditor intern yang terdiri dari afiliasi profesi, sertifikasi, pelatihan, dedikasi profesi dan kewajiban profesi dengan hasil kerja auditor intern. Hubungan antara profesionalisme auditor intern dengan hasil kerja auditor intern adalah sebagai berikut :

1. Hubungan profesionalisme auditor intern dengan hasil kerja auditor intern adalah positif, artinya bahwa meningkatnya profesionalisme auditor intern yang terdiri dari afiliasi komunitas, sertifikasi, pendidikan profesi lanjutan, dedikasi pada

profesi, dan kewajiban sosial profesi dapat memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap hasil kerja auditor intern.

2. Hubungan profesionalisme auditor intern terhadap hasil kerja auditor intern memberikan hasil yang signifikan, artinya profesionalisme auditor intern terhadap hasil kerja auditor intern memberikan pengaruh yang signifikan. Christian (1994) menjelaskan bahwa seorang yang profesional, di samping mempunyai keahlian dan kecakapan teknis, harus mempunyai kesungguhan dan ketelitian bekerja, mengejar kepuasan orang lain, keberanian menanggung risiko, ketekunan dan ketabahan hati, integritas tinggi, konsistensi dan kesatuan pikiran, kata dan perbuatan.

Temuan Penelitian

1. Penelitian ini mengembangkan konsep Sawyer (2003) tentang profesionalisme. Perbedaan indikator profesionalisme yang digunakan dalam penelitian ini dengan peneliti-peneliti terdahulu ternyata memberikan kesimpulan yang sama yaitu profesionalisme auditor intern dapat mempengaruhi hasil kerja auditor intern yang meliputi rekomendasi, kepuasan kerja, dan komitmen manajemen. Sehingga untuk menjelaskan indikator profesionalisme auditor intern selain konsep profesionalisme Hall (1968), dapat juga digunakan konsep profesionalisme yang lain yaitu konsep profesionalisme Sawyer (2003) bagi peneliti-peneliti lainnya.
2. Hasil penelitian menjelaskan bahwa semakin baik rekomendasi yang dihasilkan oleh auditor intern memperlihatkan bahwa semakin profesional auditor intern dalam menyelesaikan pekerjaannya atau dengan kata lain rekomendasi auditor intern dipengaruhi oleh profesionalisme auditor intern. Penelitian ini mendukung Agoes (2004) bahwa rekomendasi merupakan laporan audit yang digunakan sebagai sarana komunikasi yang oleh pembaca cenderung diasosiasikan sebagai profesionalisme unit audit intern. Rekomendasi yang efektif diperlukan agar hasil kerja yang diperoleh auditor intern menjadi maksimal.
3. Hasil penelitian mendukung argumen-argumen dan penelitian-penelitian terdahulu bahwa semakin puas auditor intern terhadap pekerjaannya semakin profesional mereka bekerja atau dengan kata lain indikator kepuasan kerja auditor intern dipengaruhi oleh profesionalisme auditor intern. Argumen-argumen dan penelitian-penelitian yang mendukung penelitian ini adalah argumen Brayfield dan Rothe (1951), Sorensen & Sorensen (1974), Locke (1976), Robbins (2005), dan penelitian Norries and Niebuhr (1984), Kalbers & Fogarty (1995),

Hubungan antara Hasil Kerja Auditor Intern dengan Kinerja Lembaga Keuangan Syariah (BMT)

Pada tabel 6 menunjukkan hubungan antara hasil kerja auditor intern dengan kinerja BMT pada level $\alpha/2 = 0,01$ dengan koefisien korelasi kendall's (r)=0,833 artinya ada hubungan yang kuat antara hasil kerja auditor intern dengan kinerja BMT.

Hasil pengujian hipotesis ini mendukung kajian teori tentang variabel hasil kerja auditor intern, dimana hasil kerja auditor secara langsung telah terbukti dapat mempengaruhi kinerja BMT. Semakin baik hasil kerja auditor intern, maka semakin

baik pula kinerja BMT atau dengan kata lain hasil kerja auditor intern berpengaruh langsung terhadap kinerja perusahaan.

Hasil pengujian penelitian juga mendukung pernyataan bahwa kinerja lembaga keuangan syariah yang terdiri dari struktur modal, aktiva produktif, likuiditas, efisiensi dan rentabilitas mempunyai hubungan dengan hasil kerja auditor intern. Disimpulkan bahwa hubungan hasil kerja auditor intern dan kinerja perusahaan adalah positif artinya peningkatan hasil kerja auditor intern dalam menyelesaikan tugasnya, dan memberi rekomendasi tentang laporan keuangan kepada manajemen adalah salah satu kunci kesuksesan perusahaan.

Hubungan antara Profesionalisme dengan Kinerja Lembaga Keuangan Syariah (BMT)

Profesionalisme seorang auditor intern mempunyai hubungan dengan kinerja keuangan lembaga syariah (BMT) yang terdiri dari indikator struktur modal, aktiva produktif, likuiditas, efisiensi dan rentabilitas signifikan pada level $\alpha/2 = 0,01$ dengan koefisien korelasi sebesar $(r) = 0,562$. Berikut ini jabaran arti pernyataan tersebut :

1. Hubungan antara profesionalisme auditor intern dengan kinerja lembaga keuangan syariah (BMT) positif artinya semakin profesional auditor intern maka semakin baik kinerja perusahaan.
2. Terdapat hubungan yang cukup kuat antara profesionalisme auditor intern dengan kinerja BMT. Hubungan hasil kerja auditor intern lebih besar daripada hubungan profesionalisme auditor intern dengan kinerja BMT. Hal ini dikarenakan kinerja keuangan lembaga keuangan syariah dipengaruhi secara langsung oleh hasil kerja auditor internnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. *Personality* auditor intern berhubungan positif dan signifikan dengan profesionalisme auditor intern.
2. *Personality* auditor intern berhubungan positif dan signifikan dengan hasil kerja auditor intern.
3. Profesionalisme auditor intern berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja lembaga keuangan mikro syariah (BMT).
4. Profesionalisme auditor intern berhubungan positif dan signifikan dengan hasil kerja auditor intern.
5. Hasil kerja auditor intern berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja lembaga keuangan mikro syariah (BMT).
6. Profesionalisme auditor intern berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja lembaga keuangan mikro syariah (BMT).

DAFTAR PUSTAKA

- Allport, G.W. 1937. *Personality: A Psychological Interpretation*. Now York: Holt, Rinehart, & Winston. p:48.
- Chambers, Andrew and Graham Rand. 1997. *The Operational Auditing Handbook Auditing Business Processes*. John Wiley & Sons Ltd.
- Colbert, J.L. 1989. The Effect of Experience Auditor's Judgements. *Journal of Accounting Literature*. p: 137-149.
- Hall, R. 1968. Profesionalization and Bureaucratization. *American Sociological Review*. Vol. 33: 211-228.
- Harrell, A., E Chewning & M. Taylor. 1986. Organization – Profession Conflict and The Job Satisfaction and Turnover Intentions of Internal Auditing. *A Journal of Practice & Theory*. Spring: 109-121.
- Hayasi Toshikabu. 1989. *On Islamic Accounting*, Institute of Midle Eastern Studies, Internasional University of Japan, terjemahan Harahap, 1989.
- Himmayatul , AJJ. 1997. *Analisis Kinerja Keuangan Sebelum dan Sesudah Akuisisi Sektor Perbankan*, Tesis, Program MM, Unibraw.
- Hiro Tugiman. 2000. Pengaruh Peran Auditor Internal Serta Faktor-Faktor Pendukungnya Terhadap Peningkatan Pengendalian Internal dan Kinerja Perusahaan. *Disertasi*. Bandung: Program Pasca Sarjana UNPAD (Tidak Dipublikasikan).
- Soekardi Hoesodo. 2002. Sumber Konflik Auditor versus Auditian: Komunikasi Yang Tidak Pas. *Auditor Internal*. Jakarta. April – Juni: 30.
- Ikatan Akuntan Indonesia Kompartemen Akuntan Publik. 2001. *Standar Profesional Akuntan Publik*. Cetakan ke-1, per 1 Januari. Jakarta: PT. Salemba.
- Ikhwan Khoirul. 2000. *Analisis Pengaruh Kinerja Keuangan Terhadap Kemampuan Zakat pada Lembaga Keuangan Syari'ah (Studi Pada BMT Binaan PINBUK di Jawa Tengah)*, Tesis Program Studi Magister Manajemen, Universitas Diponegoro.
- Iqbal, Z. 1997. *Islamic Financial System*, Finance & Development, Juni 1997.
- Kalbers, L.P. & T.J. Fogarty. 1995. Professional and Its Consequences: A Study Internal Auditor. *A Journal Practice and Theory*. Spring: 64-85.
- Ketchen & Strawser. 1998. Dalam Yohannes Sri Guntur, Bambang Soepomo, & Gitoyo. 2002. Analisis Pengaruh Pengalaman Terhadap Profesionalisme dan Analisis Pengaruh Profesionalisme Terhadap Hasil Kerja (Outcomes). *Jurnal MAKSI*. Semarang: UNDIP.
- Kreitner, Robert & Angelo Kinicki. 2001. *Organizational Behaviour*. Fifth Edition. The Mc Graw-Hill Companies, Inc.
- Machfoed. 1999. *Evaluasi Kinerja Perusahaan Perbankan Sebelum dan Sesudah Menjadi Perusahaan Publik di Bursa Efek Jakarta*, Kelola, No. 20/VII/1999.
- Moeller, Robert R. 2005. *Brink's Modern Internal Auditing*, Sixth Edition. John Wiley & Sons. Inc. Hoboken, New Jersey in Canada.
- Kalbers, L.P. & T.J. Fogarty. 1995. Professional and Its Consequences: A Study Internal Auditor. *A Journal Practice and Theory*. Spring: 64-85.

- Riza Reni Yanti. 2003. Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedur, Komitmen Terhadap Tujuan & Motivasi Terhadap Kinerja Manajerial Dalam Penyusunan Anggaran. *SNA 6*. Surabaya. Halaman 712.
- PINBUK (1996-a) *Pedoman Cara Pembentukan BMT*, Pusat Inkubasi Bisnis Usaha Kecil, Jakarta.
- _____, (1996-b) *Pedoman Penilaian Kesehatan BMT*, Pusat Inkubasi Bisnis Usaha Kecil, Jakarta.
- _____, (1996-c) *Peraturan Dasar dan Contoh AD-ART BMT*, Pusat Inkubasi Bisnis Usaha Kecil, Jakarta.
- Rahman Eljunusi. 2005. *Pengaruh Religiusitas dan Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Lembaga Keuangan Syari'ah (Studi pada BMT Kota Semarang)*, Penelitian Individu Pusat Penelitian IAIN Walisongo Semarang.
- _____, 2005. *Pengaruh Religiusitas Etika Kerja Islam dan Personality terhadap Kinerja Lembaga Keuangan Syari'ah (Studi pada BMT di Jawa Tengah)*, penelitian Kolektif Terpadu, Departemen Agama Republik Indonesia, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2005. *Organizational Behavior*. 11th Edition. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Saker , Abdul. 1999. Islamic Banking in Bangladesht : Performance Problem and Prospect. *Islamic Journal of Islam Financial Service* Vol. 1 No. 3 Oktober-Desember 1999.
- Samad, Abdus dan Hasan M. Kabir, 1999. *The Perfomence of Malaysian Islamic Banking During 1984-1997 : An Exploratory Study*, Internasional Journal of Islamic Financial Service Vol 1, No. 3 Oktober-Desember 1999
- Sawyer, Lawrence B., Mortimer A. Dittenhofer, and James H. Scheiner. 2003. *Sawyer's Internal Auditing, The Practice of Modern Internal Auditing*. 5th Edition. Florida: The Institute of Internal Auditors. Altamonte Springs.
- Sekaran, Uma. 2003. *Research Methods For Business, A Skill Building Approach*. 4th Edition. USA: John Wiley & Sons, Inc.
- Singarimbun, dan Sofian Efendi, 1989, *Metode Penelitian Survey*, LP3ES, Jakarta,
- Sofyan Efendi, 1989, *Prinsip – Prinsip Pengukuran dan Penyusunan Skala, Metode Penelitian Survei*, : LP3ES , Jakarta.
- The Institute of Internal Auditors. 1995. *Standards For The Professional Practice of Internal Auditing*, Florida.
- Vroom, V.H. 1964. *Work and Motivation*. New York.