

**PENGARUH STRUKTUR AUDIT, KOMPENSASI, KONFLIK PERAN,  
DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* TERHADAP  
KINERJA AUDITOR INTERNAL DENGAN KUALITAS  
REKOMENDASI SEBAGAI VARIABEL  
MODERASI  
(Studi Empiris pada Bank BUMN dan BUMD Kota Palembang)**

**SKRIPSI**



**Nama : Linda**

**NIM : 222020002**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2024**

**PENGARUH STRUKTUR AUDIT, KOMPENSASI, KONFLIK PERAN,  
DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* TERHADAP  
KINERJA AUDITOR INTERNAL DENGAN KUALITAS  
REKOMENDASI SEBAGAI VARIABEL  
MODERASI  
(Studi Empiris pada Bank BUMN dan BUMD Kota Palembang)**

**Diajukan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Akuntansi Pada  
Program Studi Strata Satu Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang**



**Nama : Linda**

**NIM : 222020002**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2024**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Linda  
NIM : 222020002  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Progam Studi : Akuntansi  
Konsentrasi : Pemeriksaan Akuntansi  
Judul Skripsi : Pengaruh Struktur Audit, Kompensasi, Konflik Peran, dan *Organizational Citizenship Behaviour* Terhadap Kinerja Auditor Internal dengan Kualitas Rekomendasi sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Bank BUMN dan BUMD Di Kota Palembang)

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana strata 1 baik di universitas Muhammadiyah palembang maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan Sebagian acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar Pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi ini.

Palembang, Maret 2024

  
Linda

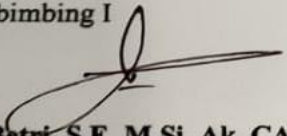
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Struktur Audit, Kompensasi, Konflik Peran dan *Organizational Citizenship Behaviour* Terhadap Kinerja Auditor Internal dengan Kualitas Rekomendasi Sebagai Variabel Moderasi  
Nama : Linda  
Nim : 222020002  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Akuntansi  
Konsentrasi : Pemeriksaan Akuntansi  
Mata Kuliah : Pemeriksaan Manajemen

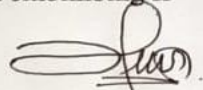
Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal , Mei 2024

Pembimbing I



**Dr. Betri, S.E., M.Si., Ak., CA**  
**NIDN/NBM:0216106902/944806**

Pembimbing II



**Dewi Puspa Sari, S.E., M.Si**  
**NIDN/NBM:0203128505/1117674**

Mengetahui,  
Dekan

u.b. Ketua Program Studi Akuntansi



**Dr. Betri, S.E., M.Si., Ak., CA**  
**NIDN/NBM: 0216106902/944806**

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

“Jika kamu terburu-buru untuk sampai kedepan, kamu akan kehilangan banyak hal-hal penting”

(Doh Kyungsoo)

Kupersembahkan Skripsi ini Kepada :

1. Kedua orang tuaku tercinta bapak Sainal dan ibu Elmi
2. Keluarga besar dan sahabat ku tersayang
3. Diri saya sendiri
4. Dosen pembimbing
5. Almamater

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## PRAKARTA

*Assalamua'laikum Wr.Wb*

Alhamdulillah rabbil'alaamiin, dengan memanjatkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan kesehatan, kesempatan, rahmat serta karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Struktur Audit, Kompensasi, Konflik Peran, dan *Organizational Citizenship Behaviour* Terhadap Kinerja Auditor Internal dengan Kualitas Rekomendasi sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Bank BUMN dan BUMD Di Kota Palembang)”**, sebagai upaya melengkapi syarat untuk mencapai jenjang Sarjana Stara 1 pada Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Penulisan skripsi ini dibagi menjadi lima bab, yaitu Bab I pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan masalah dan manfaat penelitian, Bab II kajian pustaka, kerangka pemikiran dan hipotesis, Bab III metode penelitian, Bab IV hasil penelitian dan pembahasan serta Bab V kesimpulan dan saran. Meski penulis telah menuangkan segenap kemampuan yang dimiliki, Penulis yakin tanpa adanya saran dan Doa maka skripsi ini tidak dapat tersusun sebagaimana mestinya.

Ucapan terima kasih penulis juga disampaikan terutama kepada bapak Sainal Abidin dan ibu Elmi serta Keluarga dan sahabat yang telah mendo'akan

sehingga memiliki makna besar dalam proses yang tidak mudah ini. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Bapak Dr. Betri, S.E.,M.Si.,Ak.,CA dan Ibu Dewi Puspa Sari, S.E.,M.Si yang telah membimbing dan memberikan saran, masukan serta motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini. Selain itu ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Abid Djazuli,S.E.,M.M, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom DS,S.E.,AK.,M.Si.,CA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Bapak Dr. Betri, S.E.,AK.,M.Si.,CA, selaku Ketua Program Studi Akuntansi dan Ibu Nina Sabrina, S.E., M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Dr. Betri, S.E.,AK.,M.Si.,CA dan Ibu Dewi Puspa Sari, S.E.,M.Si selaku dosen pembimbing saya.
5. Bapak, Ibu dan seluruh staf pengajar, serta karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Bank BUMN dan BUMD di kota Palembang yang telah bersedia memeberikan izin penelitian sehingga selesainya penyusunan skripsi ini.
7. Dua orang yang paling berjasa bagi penulis bapak Sainal Abidin dan ibu Elmi, Orang hebat yang selalu menjadi penyemangat penulis sebagai sandaran terkuat dari kerasnya dunia. Yang tidak henti-hentinya memberikan kasih sayang dengan penuh cinta dan selalu memberikan motivasi. Terimakasih selalu berjuang untuk kehidupan penulis, terimakasih

untuk semua doa dan dukungan bapak dan ibu penulis bisa berada di titik ini. Sehat selalu dan hiduplah lebih lama lagi harus selalu ada disetiap perjalanan dan pencapaian hidup saya, tidak ada kata yang bisa mewakili untuk segala hal yang kalian berikan kepada penulis *but I really really thank you so much*

8. Terkhusus untuk adikku satu-satunya yang tercinta Laila terima kasih sudah menjadi teman ketika pulang kerumah.
9. Untuk seluruh keluarga besar saya dari pihak bapak maupun ibu terima kasih atas dukungan dan bantuan yang diberikan selama ini.
10. Untuk teman-temanku Anita, Witri, Risha, Putri, Alfina, dan Dwi terima kasih sudah menjadi teman dalam masa-masa suka maupun duka dari awal masuk kuliah sampai sekarang dan terima kasih atas semua dukungan yang sudah kalian berikan.
11. Untuk pacar saya Napelion, terima kasih sudah menjadi tempat saya berkeluh kesah, menjadi penyemangat, dan mendukung saya untuk terus berjuang dalam penulisan skripsi ini.
12. Terakhir untuk diri sendiri, terima kasih sudah bertahan selama ini, terima kasih sudah berjuang untuk menyelesaikan skripsi ini, dan terima kasih karena sudah sampai pada titik ini.

Semoga Allah SWT membalas kebaikan atas seluruh bantuan yang telah diberikan dalam penyelesaian penelitian ini. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan. Oleh sebab itu, penulis mengharapkan saran dan kritik dari pembaca dari berbagai pihak demi



kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan saya ucapkan terima kasih.

*Wasalamualaikum Wr.Wb*

Palembang, Mei 2024  
Penulis

**Linda**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN COVER</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT</b> .....	<b>iii</b>
<b>TANDA PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	<b>iv</b>
<b>MOTTON DAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>PRAKATA</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xiv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xv</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	9
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian .....	12
<b>BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS</b>	
A. Landasan Teori .....	13
1. Teori Umum ( <i>Grand Theory</i> ).....	13
2. Kinerja Auditor Internal .....	14
3. Struktur Audit.....	17
4. Kompensasi .....	18
5. Konflik Peran .....	20
6. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	23
7. Kualitas Rekomendasi.....	24

B. Penelitian Sebelumnya .....	26
C. Kerangka Berpikir .....	31
D. Hipotesis .....	40
<b>BAB III METODELOGI PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian.....	42
B. Lokasi Penelitian.....	43
C. Operasional Variabel .....	50
D. Populasi dan Sampel .....	51
E. Data yang diperlukan .....	52
F. Metode Pengumpulan Data.....	53
G. Analisis Data dan Teknik Analisis .....	54
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian .....	70
B. Hasil Pengolahan Data .....	112
1. Statistik Deskriptif.....	112
2. Uji validitas .....	113
3. Uji reliabilitas.....	117
4. Uji asumsi klasik .....	119
5. Uji hipotesis.....	121
C. Pembahasan Hasil Penelitian .....	133
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	149
B. Saran .....	150
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	
<b>LAMPIRAN.....</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Survei Pendahuluan .....	8
Tabel II.1 Penelitian Sebelumnya .....	29
Tabel II.2 Penelitian Sebelumnya (lanjutan) .....	30
Tabel III.1 Lokasi Penelitian .....	43
Tabel III.2 Lokasi Penelitian (lanjutan) .....	44
Tabel III.3 Lokasi Penelitian (lanjutan) .....	45
Tabel III.4 Lokasi Penelitian (lanjutan) .....	46
Tabel III.5 Lokasi Penelitian (lanjutan) .....	47
Tabel III.6 Lokasi Penelitian (lanjutan) .....	48
Tabel III.7 Lokasi Penelitian (lanjutan) .....	49
Tabel III.8 Operasional Variabel .....	50
Tabel III.9 Operasional Variabel (Lanjutan) .....	51
Tabel III.10 Populasi .....	52
Tabel IV.1 Daftar BUMN dan BUMD .....	70
Tabel IV.2 Deskripsi Karakteristik Responden .....	71
Tabel IV.3 hasil total jawaban responden.....	75
Tabel IV.4 Rekapitulasi jawaban Responden Indikator Prosedur .....	77
Tabel IV.5 Rekapitulasi jawaban Responden Indikator Petunjuk .....	78
Tabel IV.6 Rekapitulasi jawaban Responden Indikator Mematuhi .....	79
Tabel IV.7 Rekapitulasi jawaban Responden Indikator Gaji.....	82
Tabel IV.8 Rekapitulasi jawaban Responden Indikator Bonus .....	84
Tabel IV.9 Rekapitulasi jawaban Responden Indikator Asuransi .....	86
Tabel IV.10 Rekapitulasi jawaban Responden Indikator Liburan.....	87
Tabel IV.11 Rekapitulasi jawaban Responden Indikator Tanggungjawab ..	89
Tabel IV.12 Rekapitulasi jawaban Responden Indikator Atasan.....	90
Tabel IV.13 Rekapitulasi jawaban Responden Indikator Rekan .....	91
Tabel IV.14 Rekapitulasi jawaban Responden Indikator Individu.....	92
Tabel IV.15 Rekapitulasi jawaban Responden Indikator Kerjasama .....	94
Tabel IV.16 Rekapitulasi jawaban Responden Indikator Disiplin.....	95

Tabel IV.17 Rekapitulasi jawaban Responden Indikator Tidak Mengeluh .	96
Tabel IV.18 Rekapitulasi jawaban Responden Indikator Menjaga .....	98
Tabel IV.19 Rekapitulasi jawaban Responden Indikator Profesional .....	99
Tabel IV.20 Rekapitulasi jawaban Responden Indikator Memperbaiki .....	101
Tabel IV.21 Rekapitulasi jawaban Responden Indikator Ditindak .....	103
Tabel IV.22 Rekapitulasi jawaban Responden Indikator Bersifat.....	104
Tabel IV.23 Rekapitulasi jawaban Responden Indikator Kualitas .....	106
Tabel IV.24 Rekapitulasi jawaban Responden Indikator Kuantitas .....	108
Tabel IV.25 Rekapitulasi jawaban Responden Indikator Ketepatan .....	110
Tabel IV.26 Hasil Validitas Variabel Struktur Audit.....	114
Tabel IV.27 Hasil Validitas Variabel Kompensasi.....	114
Tabel IV.28 Hasil Validitas Variabel Konflik Peran .....	115
Tabel IV.29 Hasil Validitas Variabel OCB .....	116
Tabel IV.30 Hasil Validitas Variabel Kualitas Rekomendasi .....	116
Tabel IV.31 Hasil Validitas Variabel Kinerja Auditor Internal.....	117
Tabel IV.32 Hasil Reliabilitas.....	118
Tabel IV.33 hasil uji normalitas.....	119
Tabel IV.34 Hasil Uji Multikolinearitas .....	120
Tabel IV.35 Hasil Koefisien Determinasi.....	122
Tabel IV.36 Hasil Uji F .....	123
Tabel IV.37 Hasil Uji T .....	124
Tabel IV.38 Hasil Uji MRA (X1.X5) .....	127
Tabel IV.39 Hasil Uji MRA (X1.X5) .....	127
Tabel IV.40 Hasil Uji MRA (X2.X5) .....	128
Tabel IV.41 Hasil Uji MRA (X2.X5) .....	129
Tabel IV.42 Hasil Uji MRA (X3.X5) .....	130
Tabel IV.43 Hasil Uji MRA (X3.X5) .....	130
Tabel IV.44 Hasil Uji MRA (X4.X5) .....	132
Tabel IV.45 Hasil Uji MRA (X4.X5) .....	132

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar II.1 Kerangka Berpikir .....	32
Gambar IV.1 Hasil Output SPSS Uji Heteroskedasitas .....	121

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Hasil Kuesioner (Skala Ordinal)

Lampiran 3 Hasil Kuesioner (Skala Interval)

Lampiran 4 Hasil Output SPSS

Lampiran 5 Tabel Statistik

Lampiran 6 Fotokopi Kartu Aktivitas Bimbingan

Lampiran 7 Fotokopi Surat Keterangan Riset Dari Tempat Penelitian

Lampiran 8 Fotokopi Sertifikat Membaca Dan Menghafal Al-Qur'an

Lampiran 9 Fotokopi Sertifikat Yang Dimiliki

Lampiran 16 Fotokopi Plagiarisme

Lampiran 17 Biodata Penulis

## ABSTRAK

### **Linda / 222020002 / Pengaruh Struktur Audit, Kompensasi, Konflik Peran, dan Organizational Citizenship Behaviour Terhadap Kinerja Auditor Internal Dengan Kualitas Rekomendasi Sebagai Variabel Moderasi**

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh struktur audit, kompensasi, konflik peran, dan *organizational citizenship behaviour* terhadap kinerja auditor internal yang dimoderasi kualitas rekomendasi. Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Data yang digunakan adalah data primer. Sampel penelitian ini adalah auditor internal pada Bank BUMN dan BUMD di Kota Palembang sebanyak 117 responden. Teknik pengumpulan data yaitu wawancara dan kuesioner. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan secara simultan struktur audit, kompensasi, konflik peran, dan *organizational citizenship behaviour* berpengaruh terhadap kinerja auditor internal. Pada hasil uji hipotesis secara parsial struktur audit, konflik peran, dan *organizational citizenship behaviour* berpengaruh terhadap kinerja auditor internal berbeda hasil pada variabel kompensasi yang menunjukkan tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor internal. Pada hasil uji hipotesis MRA kualitas rekomendasi tidak mampu memoderasi (*predictor moderator*) hubungan antara struktur audit terhadap kinerja auditor internal, kualitas rekomendasi tidak mampu memoderasi (*homologiser moderator*) hubungan kompensasi terhadap kinerja auditor internal, kualitas rekomendasi tidak mampu memoderasi (*predictor moderator*) hubungan antara konflik peran terhadap kinerja auditor internal, kualitas rekomendasi tidak mampu memoderasi (*predictor moderator*) hubungan antara *organizational citizenship behaviour* terhadap kinerja auditor internal.

**Kata Kunci:** Struktur, Kompensasi, Konflik, *Organizational*, Kinerja Auditor, dan Rekomendasi.



## **ABSTRACT**

***Linda / 222020002 / The Effect of Audit Structure, Compensation, Role Conflicts, and Organizational Citizenship Behavior on Internal Auditor Performance with Quality of Recommendations as a Moderation Variable***

*The formulation of the problem in this study is how the influence of audit structure, compensation, role conflicts, and organizational citizenship behavior on the performance of internal auditors moderated by the quality of recommendations. This type of research is associative. The data used is primary data. The sample of this study was internal auditors at state-owned banks and state-owned enterprises in Palembang City as many as 117 respondents. Data collection techniques are interviews and questionnaires. The data analysis method in this study is quantitative. The results of this study show simultaneously that audit structure, compensation, role conflicts, and organizational citizenship behavior affect the performance of internal auditors. In the results of the partial hypothesis test, audit structure, role conflicts, and organizational citizenship behavior affect the performance of internal auditors, different results on compensation variables that show no influence on internal auditor performance. In the results of the MRA hypothesis test, the quality of recommendations is not able to moderate (predictor moderator) the relationship between the audit structure and the performance of internal auditors, the quality of recommendations is not able to moderate (homologiser moderator) the relationship of compensation to the performance of internal auditors, the quality of recommendations is not able to moderate (predictor moderator) the relationship between role conflicts on internal auditor performance, the quality of recommendations unable to moderate (predictor moderator) the relationship between organizational citizenship behavior on internal auditor performance.*

***Keywords: Structure, Compensation, Role, Organizational, Internal Auditor, and Recommendations.***

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Secara umum pemeriksaan akuntansi atau yang biasa disebut auditing adalah suatu proses sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti secara objektif mengenai pernyataan-pernyataan tentang kegiatan dan kejadian ekonomi, dengan tujuan untuk menetapkan tingkat keyakinan pengguna laporan keuangan yang dituju. Dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan bisnis pada suatu perusahaan, salah satu faktor yang harus diperhatikan adalah bagaimana meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan ekonomisasi dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Untuk memenuhi kebutuhan manajemen puncak tersebut maka diperlukan suatu instrumen yang disebut audit manajemen. Tujuan dari audit manajemen adalah untuk mengidentifikasi kegiatan, program, dan aktivitas yang masih memerlukan perbaikan, sehingga dengan rekomendasi yang diberikan nantinya dapat dicapai perbaikan atas pengelolaan berbagai program dan aktivitas pada perusahaan tersebut.

Audit manajemen dapat dilakukan oleh auditor eksternal maupun auditor internal. Dalam menentukan apakah auditor eksternal atau auditor internal yang akan digunakan dalam audit manajemen, perusahaan dapat mementingkan objektivitas dan biaya. Jika pertimbangan lebih ditekankan pada biaya audit dan jangka waktu pengauditan, perusahaan cenderung akan

menggunakan auditor internal. Ini dikarenakan auditor telah memiliki pemahaman yang memadai terhadap sistem pengendalian manajemen perusahaan.

Kinerja auditor merupakan suatu hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang auditor dalam melaksanakan tugas auditnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Auditor internal seseorang yang bertanggung jawab untuk merencanakan dan melaksanakan tugas pemeriksaan yang harus disetujui dan ditinjau. Kinerja yang dimiliki oleh auditor internal dalam suatu perusahaan sangat mendukung jalannya fungsi secara efektif dari perusahaan tersebut. seorang auditor internal diwajibkan untuk memiliki kemampuan serta keahlian yang berhubungan dengan kegiatan menilai adanya struktur pengendalian internal yang memadai, menilai keefektifan struktur pengendalian internal tersebut, dan juga menilai kualitas kerja dalam instansinya.

Kinerja auditor internal adalah hasil pola tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang dilakukan untuk mencapai tujuan sesuai dengan prestasi, kualitatif, dan kuantitatif, yang telah ditetapkan oleh individu secara pribadi maupun oleh perusahaan tempat individu bekerja. Kinerja auditor internal merupakan hasil yang dicapai oleh auditor didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan waktu dalam menjalankan tugas perusahaan guna memenuhi kebutuhan pimpinan yang dibebankan kepadanya dalam kurun waktu tertentu.

Struktur audit dimulai dari proses pencarian informasi, pencatatan, hingga opini audit atau pemberian rekomendasi. Jika struktur audit dilaksanakan dengan baik, maka kinerja audit juga menjadi baik. Auditor internal yang memahami betul pentingnya struktur audit akan cenderung memiliki kinerja yang dapat diandalkan. Selain itu, auditor internal yang memahami struktur audit akan terbiasa menyelesaikan tugas secara sistematis karena mereka mengetahui langkah mana dulu yang harus dilakukan dalam proses pengauditan. (Farid, 2021)

Kompensasi yang diberikan harus menggambarkan nilai dari suatu pekerjaan yang telah dicapai, karena itu merupakan suatu bentuk penghargaan atas hasil kerja mereka dalam organisasi sesuai dengan jenis pekerjaan yang mereka lakukan. Hal ini konsisten dengan pendapatnya Emmanuel (2013) yang menyatakan kompensasi berhubungan positif dan signifikan pada produktivitas karyawan dalam industri perbankan di Ghana. Hal ini konsisten dengan pernyataan Ibojo dan Asabi (2014) yakni kompensasi berhubungan positif dan signifikan pada kinerja karyawan *food and beverage* pada perusahaan manufaktur. (Permana Putra & Sintaasih, 2018)

Auditor dalam menjalankan tugasnya, sering dihadapkan oleh potensi konflik peran sehingga mempengaruhi kinerja auditor. Seorang individu akan mengalami konflik peran dalam organisasi jika yang bersangkutan menerima peran yang sesuai dengan perilaku peran yang tepat. Konflik peran adalah situasi dimana ada perbedaan tuntutan dalam

diri peran yang menyebabkan perbedaan tindakan yang harus dilakukan. Kondisi tersebut biasanya terjadi karena adanya dua perintah yang berbeda yang diterima secara bersamaan dan pelaksanaan salah satu perintah saja akan mengakibatkan terabainya perintah yang lain. (Lukman & Prastyani, 2020)

Seseorang yang memiliki *organizational citizenship behavior* (OCB) yang baik akan memberikan dampak yang baik terhadap kinerjanya. OCB sebagai perilaku pekerja yang melebihi dan di atas deskripsi kerjanya yang berkontribusi pada keefektifan organisasi dan perilaku bebas dilakukan serta tidak secara eksplisit dihargai oleh sistem reward formal. Karyawan yang memiliki OCB akan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi tempatnya bekerja, dan dengan sendirinya akan merasa nyaman dan aman terhadap pencapaiannya. (Syamsuri & Julianty, 2021)

Rekomendasi audit adalah pendapat auditor yang dipertimbangkan mengenai suatu situasi tertentu dan harus mencerminkan pengetahuan dan penilaian auditor mengenai pokok persoalannya dalam arti apa yang harus dilakukan untuk mengatasinya (Tasya dkk, 2015) Rekomendasi audit tersebut, digunakan untuk dapat meningkatkan prestasi kerja melalui tindakan-tindakan korektif terhadap temuan-temuan audit, yang ditunjukkan untuk para anggota organisasi untuk menjalankan tanggung jawabnya secara efektif. ( Justinia, 2016)

Variabel moderasi adalah variabel yang memperkuat atau memperlemah hubungan langsung antara variabel independen dan variabel

dependen. Dalam penelitian ini Kualitas rekomendasi digunakan sebagai variabel moderasi (Ulfa & Asyik, 2018).

Penelitian sebelumnya oleh (Diani dkk, 2019) menghasilkan Struktur audit berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor internal. Sedangkan hasil penelitian lain yang dilakukan (Farid, 2021), (Aurani & Ariani, 2022), (Vannisa & Cahya, 2019) menghasilkan Struktur audit berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor internal.

Penelitian sebelumnya oleh (Ninik dkk, 2022) dan (Permana Putra & Sintaasih, 2018) menghasilkan Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor internal. Sedangkan hasil penelitian lain yang dilakukan oleh (Felicia, 2022) dan (Ferdianto & Rakhman, 2023) menghasilkan Kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

Penelitian sebelumnya oleh (Lismawati, 2022), (Farid, 2021), dan (Rezki, 2019) menghasilkan Konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor internal. Sedangkan hasil penelitian lain yang dilakukan oleh (Marsiska, 2018) menghasilkan Konflik peran berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Penelitian sebelumnya oleh (Syamsuri & Julianty, 2021) dan (Rudyanto, 2020) menghasilkan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor internal. Sedangkan hasil penelitian lain yang dilakukan oleh (Ricky, 2020) dan (Anggraini, 2023) menghasilkan OCB berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

Fenomena yang terjadi di Bank Negera Indonesia (BNI) kasus hilangnya dana nasabah sebesar Rp. 45 Miliar milik pengusaha asal Sulawesi Selatan pada bulan februari 2021 di Kantor cabang bank BNI di Makasar. Diduga adanya penggelapan dana ini baru di ungkap sekarang, setelah manajemen Bank BNI Makassar tidak sanggup mengembalikan dana nasabah dan tidak ditemukannya solusi atau penyelesaian dalam mediasi yang dilakukan pihak BNI Makasar. Terdapat transaksi yang dikendalikan oleh pihak manajemen Bank BNI tanpa konfirmasi dan persetujuan nasabah sebagai pemilik rekening. Tindakan tersebut melibatkan beberapa pihak dan membutuhkan persetujuan berjenjang (manajemen) sehingga pelanggaran prosedur ini dilakukan terstruktur dan sistematis. (<https://www.jurnas.com/mobile/artikel/101041/Dana-Nasabah-Rp45-Miliar-Raib-di-BNI-Makassar-Lawyer-Manajemen-Harus-Diproses-Hukum/>)

Fenomena selanjutnya terjadi di Bank BRI Pangkal Pinang, tim auditor menemukan adanya kejanggalan dalam peruntukan aliran dana ke tiga debitur Kredit Modal Kerja (KKM) BRI Pangkal Pinang. Hal ini di ungkapkan saksi Tim Auditor Internal Bank BRI Pangkal Pinang saat memberikann kesaksian di Ruang Garuda Pengadila Negeri PHI/Tipikor Kelas 1A Pangkal Pinang. Bahkan, ada beberapa kali pencairan dana yang terafiliasi mengalir ke dalang sekaligus terpidana kasus koruptor KMK BRI. Selain aliran dana, tim auditor juga menemukan adanya penyimpangan administrasi, seperti rekening koran yang terindikasi adanya kemiripan di

sejumlah bank. (<https://bangka.tribunnews.com/2022/11/02/tim-audit-temukan-kejanggalan-pencairan-dana-oleh-tiga-terdakwa-kasus-korupsi-kmk-bri>)

Fenomena selanjutnya terjadi di Bank BRI Unit Tanjung Sakti, Cabang kota Pagaram kasus terjadinya penggelapan dana nasabah dengan nilai mencapai Rp. 5,2 miliar. Diduga kasus ini terungkap setelah seorang nasabah yang selama ini menabung di Bank BRI itu mendapati uang yang ia setorkan ternyata tidak ada di rekening. Mereka pun kemudian melaporkan kasus ini hingga pelaku tertangkap. (<https://lahatpos.disway.id/read/639615/resmi-tersangka-oknum-pelaku-penggelapan-uang-di-bri-tanjung-sakti-raup-rp-52-miliar>)

Fenomena selanjutnya terjadi pada PT Bank Sumsel Babel kasus Bobrohnya Pengelolaan Keuangan Intern Bank Sumsel Babel TA 2012-2013, diduga adanya penyimpangan dalam Pengendalian Intern atas Pengelolaan dan Pertanggungjawaban Beban Perjalanan Dinas Umum di Kantor Pusat Bank Sumsel Babel. Terdapat bukti pertanggungjawaban atas pengeluaran beban kurang memadai lebih lanjut pemeriksaan atas dokumen pertanggungjawaban atas penggunaan dana perjalanan dinas masih banyak dokumen pertanggungjawaban tidak dapat disajikan atau dokumennya sudah tidak dapat diperlihatkan sebesar Rp. 1.035.395.370,00, dari masalah ini terlihat lampiran sungguh sangatlah tidak wajar. (Aroni, 2017)



**Tabel I.1**  
**Survei Pendahuluan**

Nama Bank	Hasil Survei
Bank Mandiri, Jl. Kapten A. Rivai, No. 27, 30129, Sungai Pangeran, Ilir Tim. I, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30127	Berdasarkan survei melalui wawancara yang dilakukan di Bank Mandiri yang menyatakan bahwa masih sering terjadi keterlambatan penyajian laporan keuangan yang dilakukan oleh auditor hal ini diakibatkan karena terdapat banyak data yang terlambat diberikan sehingga mempengaruhi ketepatan waktu dalam menyampaikan laporan keuangan, para auditor yang tidak memiliki pengetahuan mengenai struktur audit yang baik dapat mengalami kesulitan dalam menjalankan berbagai tugasnya.
Bank BRI, Jl. Kapten A. Rivai No.15, Sungai Pangeran, Kec. Ilir Tim. I, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30129	Berdasarkan survei melalui wawancara yang dilakukan di Bank BRI menyatakan bahwa kinerja auditor internal cenderung kurang optimal karena melakukan pekerjaan yang berbeda dalam waktu yang berdekatan hal ini dapat menyebabkan konflik peran bagi auditornya serta berdampak pada kualitas rekomendasi audit yang dihasilkan.
Bank BNI Jl. Jend. Sudirman No.132, 20 Ilir D. I, Kec. Ilir Tim. I, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30114	Berdasarkan survei melalui wawancara yang dilakukan di Bank BNI menyatakan bahwa sudah diterapkannya perilaku OCB dan kompensasi yang memadai pada auditor sehingga auditor akan menunjukkan kinerja yang lebih baik.
Bank Sumsel Babel Jl. Kapten A. Rivai No.21, Sungai Pangeran, Kec. Ilir Tim. I, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30129	Berdasarkan survei melalui wawancara yang dilakukan di Bank Sumsel Babel menyatakan bahwa sudah melakukan penerapan terhadap perilaku OCB yang berlaku sehingga auditor memiliki kinerja yang baik.

Sumber: Penulis, 2024

Berdasarkan fenomena dan survei peendahuluan yang telah dilakukan sebelumnya melalui wawancara kepada auditor di beberapa bank diatas tersebut bahwa masih ada kinerja auditor yang di pengaruhi struktur audit, kompensasi, konflik peran, dan *organizational citizenship behaviour*. Maka, dari itu peneliti ingin mengetahui pengaruh dari variabel-variabel

tersebut dan akan dijelaskan dalam penelitian yang berjudul **“Pengaruh Struktur Audit, Kompensasi, Konflik Peran Dan *Organizational Citizenship Behaviour* Terhadap Kinerja Auditor Internal Dengan Kualitas Rekomendasi Sebagai Variabel Moderasi”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dapat di kemukakan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh struktur audit, kompensasi, konflik peran dan *organizational citizenship behaviour* terhadap kinerja auditor internal pada Bank BUMN dan BUMD Kota Palembang?
2. Bagaimana pengaruh struktur audit terhadap kinerja auditor internal pada Bank BUMN dan BUMD Kota Palembang?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja auditor internal pada Bank BUMN dan BUMD Kota Palembang?
4. Bagaimana pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor internal pada Bank BUMN dan BUMD Kota Palembang?
5. Bagaimana pengaruh *organizational citizenship behaviour* terhadap kinerja auditor internal pada Bank BUMN dan BUMD Kota Palembang?
6. Bagaimana pengaruh struktur audit terhadap kinerja auditor internal dengan kualitas rekomendasi sebagai variabel moderasi pada Bank BUMN dan BUMD Kota Palembang?

7. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja auditor internal dengan kualitas rekomendasi sebagai variabel moderasi pada Bank BUMN dan BUMD Kota Palembang?
8. Bagaimana pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor internal dengan kualitas rekomendasi sebagai variabel moderasi pada Bank BUMN dan BUMD Kota Palembang?
9. Bagaimana pengaruh *organizational citizenship behaviour* terhadap kinerja auditor internal dengan kualitas rekomendasi sebagai variabel moderasi pada Bank BUMN dan BUMD Kota Palembang?

### C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah diatas untuk mengetahui, mengumpulkan data yang diperlukan, kemudian memproses dan menganalisa berdasarkan teori-teori yang didapatkan untuk memperoleh kesimpulan. Sedangkan tujuan diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh struktur audit, kompensasi, konflik peran dan *organizational citizenship behaviour* terhadap kinerja auditor internal pada Bank BUMN dan BUMD Kota Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh struktur audit terhadap kinerja auditor internal pada Bank BUMN dan BUMD Kota Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja auditor internal pada Bank BUMN dan BUMD Kota Palembang.

4. Untuk mengetahui pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor internal pada Bank BUMN dan BUMD Kota Palembang.
5. Untuk mengetahui pengaruh *organizational citizenship behaivour* terhadap kinerja auditor internal pada Bank BUMN dan BUMD Kota Palembang.
6. Untuk mengetahui pengaruh struktur audit terhadap kinerja auditor internal dengan kualitas rekomendasi sebagai variabel moderasi pada Bank BUMN dan BUMD Kota Palembang.
7. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja auditor internal dengan kualitas rekomendasi sebagai variabel moderasi pada Bank BUMN dan BUMD Kota Palembang.
8. Untuk mengetahui pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor internal dengan kualitas rekomendasi sebagai variabel moderasi pada Bank BUMN dan BUMD Kota Palembang.
9. Untuk mengetahui pengaruh *organizational citizenship behaivour* terhadap kinerja auditor internal dengan kualitas rekomendasi sebagai variabel moderasi pada Bank BUMN dan BUMD Kota Palembang.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan wawaasan untuk pihak-pihak berikut:

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai informasi, penambah wawasan ilmu pengetahuan terkhusus mengenai audit manajemen atas audit sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu masukan yang bermanfaat bagi perusahaan mengenai pengelolaan audit manajemen atas audit sumber daya manusia agar semakin meningkatkan kinerja auditor internal di perusahaan.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya serta dapat menjadi acuan atau kajian bagi penulisan di masa yang akan datang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arfan, I. L. (2019). *Akuntansi Keperilakuan*. Jakarta: Selemba Empat.
- Aurani, D. N., & Ariani, N. A. (2022). Pengaruh Struktur Audit, Independensi, Dan *Profesionalisme* Terhadap Kinerja Auditor (Studi pada Inspektorat Aceh). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi (JIMEKA)*.
- Diani, E. Z., Oktaviani, R. M., Sunarto, & Wulandari, S. (2019). Pengaruh struktur audit terhadap kinerja auditor dengan komitmen sebagai variabel pemoderasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Farid, N. F. (2021). Pengaruh *Audit Structure, Organizational Citizenship Behaviour, Task Complexity*, Dan *Role Stress* Terhadap Kinerja Auditor Internal Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *jurnal ilmiah akuntansi dan keuangan*.
- Ferdianto, F., & Rakhman, A. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Auditor Independen (Studi Empiris Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta ). *Jurnal Pendidikan Tambusai* .
- Firda, f., & Rinaldi , s. (2023). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja auditor independen.
- Ghufron, G. (2020). Teori-Teori Kepemimpinan. In *Fenomena*.
- Hesti, C. I. (2017). Pengaruh Kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi.
- Indrastuti, s. (2020). Manajemen Sumberdaya manusia strategik. Pekanbaru: UR Press.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT. RajaGrafindo Persada.
- Khaerunnisa. (2017). Pengaruh tekanan waktu terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik.
- Lismawati, Marietza, F., & Yuliana, C. (2022). Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Auditor Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi . *Jurnal ilmiah ekonomi dan bisnis*.
- Lukman, C., & Prastyani, D. (2020). Mengukur *work life balance*, stress kerja dan konflik peran terhadap kepuasan kerja pada wanita pekerja.
- Marsiska , A. P. (2018). Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja Dan Komitmen Afektif Terhadap Kinerja Auditor Dimediasi Kepuasan Kerja (Studi Kasus Di Kantor Akuntan Publik Di Kota Semarang).

- Naway, F. A. (2018). *Organizational citizenship Behaviour dalam Kinerja Organisasi*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Ninik , M., Mas, N., & Hermawati, A. (2022). Analisis Efek Pendidikan Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Auditor Yang Dimediasi Kompetensi. *Journal of Innovation Research and Knowledge*.
- Paramarta, P. A., & Ardiana, P. A. (2016). Pengaruh kompensasi finansial dan dukungan manajemen pada kinerja auditor internal dengan periode penugasan sebagai variabel moderasi. *Jurnal Akuntansi*.
- Permana Putra, I. D., & Sintaasih, D. K. (2018). Efek moderasi skeptisme profesional pada pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja auditor kantor akuntan publik di provinsi bali. *jurnal akuntansi dan bisnis*.
- Rezki, A. K. (2019). Pengaruh Konflik peran dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor internal.
- Ricky , L. (2020). Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Produksi Pvc Di Ud. Untung Jaya Sidoarjo .
- Rizkia, M. (2019). Pengaruh profesionalisme dan kompetensi auditor internal terhadap kinerja auditor internal.
- Rudyanto. (2020). Pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour Dan Task Complexity* Terhadap Kinerja Auditor Internal Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi .
- Syamsuri, F. D., & Julianty, S. (2021). Pengaruh *Organizational citizenship behaviour, psychologick well-being, dan role stress* terhadap kinerja auditor dengan time preassure sebagai variabel moderasi .
- Tasya, Purnamasari, P., & Gunawan, H. (2015). Pengaruh *role stress* dan kepuasan kerja terhadap kualitas rekomendasi audit internal pemerintah. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*.
- Triyono, A. J., & Prayono, A. (2017). Pengaruh konflik peran dan amibiguitas peran terhadap stress kerja dan kinerja pegawai dinas penerangan jalan dan pengelolaan reklame kota semarang.
- Ulfa, R., & Asyik, N. (2018). Pengaruh Kinerja keuangan terhadap nilai perusahaan dengan good corporate sebagai variabel moderasi.
- Vannisa , N., & Cahya, N. (2019). Pengaruh struktur audit, ketidakjelasan peran, dak konflik peran terhadap kinerja auditor internal pemerintah (Studi pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pengembangan (BPKP) di provinsi jawa barat periode 2019).

- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Widodo. (2021). *Metode Penelitian Populer & Praktis Edisi 1 Cetakan Keempat*. Depok: Rajawali Press.
- Wiratna, S. (2019). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Barupress.
- Wiratna, V. S. (2019). *Metodelogi Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustakabarupress.
- Yasa, I. M. (2017). Pengaruh Konflik peran dan ambiguitas peran terhadap kinerja pegawai melalui mediasi stres kerja. *Jurnal ekonomi dan bisnis*.