

PENGARUH KOMUNIKASI KERJA DAN INTEGRITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Oleh:

Eli Retnowati¹ dan Ella Anastasya Sinambela²

¹Dosen FE Unsur Surabaya, ²Dosen FE Unimas Mojokerto

ABSTRACT

The organization's demands to always develop must be supported by its human resources. One form of organization that has quality human resources is demonstrated through the results of job performance. In this study, job performance is thought to be influenced by job communication and integrity. Thus this study aims to analyze and determine the effect of partial job communication and integrity on job performance. In addition to analyzing and knowing the effect of simultaneous job communication and integrity on job performance. The study population is employees at the Sidoarjo Middle Tax Office. The sample in this study were employees in the Examination Section at the Sidoarjo Intermediate Tax Office, amounting to 46 people. The analysis tool is multiple linear regression analysis. The results of the study indicate that job communication and integrity have a significant and partial effect on job performance. Integrity proved to have a significant dominant influence on job performance.

Key words: job communication, integrity, job performance

PENDAHULUAN

Setiap organisasi dewasa ini mulai menyadari akan pentingnya sumber daya manusia untuk dapat menumbukembangkan organisasi. Hal ini menyebabkan kebutuhan sumber daya manusia yang memiliki keterampilan serta kemampuan untuk bekerja dan memiliki komitmen kerja yang tinggi demi menunjang kelancaran dan kemajuan kelangsungan hidup organisasi. Oleh karena itu diperlukan adanya pemberdayaan sumber daya manusia dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan memaksimalkan potensi yang masih terpendam. Pemberdayaan sumber daya manusia diberikan dengan cara pendidikan atau pelatihan kerja kepada pegawai yang memiliki potensi untuk berkembang dan meningkatkan kinerjanya. Meski banyak faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah komunikasi kerja dan integritas pegawai (Darmawan, 2013). Penilaian kinerja pegawai tidak hanya dilihat/dinilai hasil fisik saja tetapi meliputi kemampuan kerja, disiplin, hubungan kerja, prakarsa, kepemimpinan, dan hal-hal khusus sesuai bidang dan level pekerjaan yang dijabatinya.

Komunikasi kerja adalah suatu pertukaran sebagai sebuah konsep yang sederhana tetapi vital. Ada interaksi yang terjadi dengan bertukar pesan dan materi. Dalam organisasi, ada dua komunikasi yang terjadi, yaitu komunikasi organisasi secara makro dan secara mikro. Komunikasi makro terjadi antara organisasi tersebut dengan lingkungannya atau dengan organisasi lainnya. Komunikasi mikro terjadi di dalam organisasi, yaitu komunikasi yang terjadi diantara para anggota organisasi, antara atasan dan bawahan, antar para pemimpin, dan antar kelompok kerja atau antar divisi. Jadi, komunikasi organisasi

secara mikro merupakan komunikasi interpersonal di dalam organisasi. Pada dasarnya komunikasi yang efektif akan memberikan kontribusi yang berarti terhadap kinerja pegawai. Hal ini terjadi karena para pegawai tidak terhambat dalam hubungan antara anggota organisasi sehingga berjalan secara lancar dan hambatan-hambatan komunikasi terminimalisasi untuk mempercepat kontak pesan di organisasi. Kelancaran komunikasi yang terjadi di tempat kerja menyebabkan kegiatan operasional berjalan lancar pula. Dinamika kegiatan di organisasi yang lancar menyebabkan hilangnya gangguan dalam bekerja. Hal ini tentu saja akan memengaruhi kinerja pegawai. Komunikasi memegang peranan yang sangat penting untuk menentukan sampai berapa jauh orang-orang dapat bekerja sama secara efektif mencapai tujuan yang sudah ditentukan (Darmawan, 2014).

Integritas merupakan perwujudan karakter dari profesionalisme. Integritas merupakan kualitas yang mendasari kepercayaan publik dan merupakan patokan (benchmark) bagi seseorang untuk menguji semua keputusan yang diambilnya. Integritas mengharuskan seseorang untuk secara konsisten bersikap jujur dan berterus terang tanpa harus mengorbankan rahasia penerima jasa, pelayanan dan kepercayaan publik tidak boleh dikalahkan oleh keuntungan pribadi (Mulyadi, 2002). Prinsip integritas mewajibkan setiap praktisi untuk tegas, jujur, dan adil dalam hubungan profesional dan hubungan bisnisnya (Tarigan, 2011). Pelayanan dan kepercayaan publik tidak boleh dikalahkan oleh keuntungan pribadi. Integritas mengharuskan anggota untuk menaati baik bentuk maupun jiwa standar teknis dan etika (Khamainy, 2014). Semakin baik integritas seseorang maka semakin baik kinerjanya. Kemudian bila organisasi akan meningkatkan integritas agar memengaruhi kinerja pegawainya harus melakukan yaitu memiliki komitmen dalam menepati janji, mempunyai sifat rendah hati, memiliki tanggung jawab, bijaksana, profesional dalam bekerja dan patuh terhadap pimpinan. Kinerja yang terwujud dari kepemilikan integritas yang baik ditunjukkan dengan fokus pada kuantitas kerja, fokus pada kualitas kerja, memberdayakan kerja sama kelompok, tepat waktu dalam pekerjaan dan sesuai dengan prosedur pekerjaan (Darmawan, 2013).

Dengan demikian keberhasilan suatu organisasi untuk mewujudkan kinerja pegawai adalah dengan secara konsisten dan tepat menjalin komunikasi kerja dengan membentuk integritas dari masing-masing pegawai. Untuk menyelesaikan tugasnya ini, para pegawai perlu terus dipantau sehingga melalui pengawasan akan memunculkan aliran komunikasi yang baik di internal organisasi serta kondusivitas kerja yang berpengaruh pada integritas pegawai yang nantinya menghasilkan kinerja yang optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan uraian sebelumnya maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh secara parsial komunikasi kerja dan integritas terhadap kinerja pegawai. Selain itu untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh secara simultan komunikasi kerja dan integritas kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian survei ini menggunakan tipe penelitian penjelasan (explanatory research), yang memberikan penjelasan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Sedangkan informasi data secara primer dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner. Penelitian ini memiliki dasar bahwa data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi, sehingga diketemukan hubungan antar variabel.

Populasi penelitian adalah pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Madya Sidoarjo. Sampel di penelitian ini adalah pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Madya Sidoarjo di Seksi Pemeriksaan. Jumlah pegawai di Seksi Pemeriksaan yang tidak terlalu besar yang hanya berjumlah 46 orang maka diputuskan untuk tidak menggunakan sampel melainkan menggunakan seluruh populasi sebagai respondennya. Penelitian ini dikenal dengan metode sensus, alasan menggunakan metode sensus adalah karena adanya kecukupan biaya, waktu dan tenaga yang digunakan untuk penilaian ini. Selain itu diharapkan bahwa penelitian dengan metode sensus ini dapat menggambarkan keadaan yang sebenarnya dari obyek penelitian yang diamati.

Dalam bahasan ini akan dikembangkan konseptualisasi dari variabel-variabel yang ditetapkan sekaligus operasionalisasi dalam bentuk indikator-indikator variabel. Variabel bebas yang terlibat adalah komunikasi kerja (X1), integritas (X2), sedangkan variabel terikat yang digunakan di penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y).

1. Variabel bebas komunikasi kerja (X1) sebagai proses komunikasi yang efektif antara pegawai serta atasan dalam proses kerja. Indikator komunikasi kerja adalah (a) Keaktifan pegawai dalam berkomunikasi saat bekerja; (b) adanya pembahasan permasalahan yang dihadapi di tempat kerja; (c) adanya komunikasi yang aktif di luar jam kerja atau hubungan sosial; (d) pendelegasian tugas yang tepat; (e) cara penyampaian instruksi yang jelas dan mudah. dimengerti oleh pegawai; (f) adanya hubungan baik antara pegawai dan atasan.
2. Variabel bebas integritas (X2) yang berarti mutu, sifat, atau keadaan yang menunjukkan kesatuan yang utuh sehingga memiliki potensi dan kemampuan yang memancarkan kewibawaan; kejujuran. Seseorang yang memiliki integritas pribadi akan tampil penuh percaya diri, anggun, tidak mudah terpengaruh oleh hal-hal yang sifatnya hanya untuk kesenangan sesaat. Sedangkan indikatornya adalah (a) kesetiaan pada hal-hal kecil; (b) memiliki tanggungjawab; (c) memiliki komitmen untuk menepati janji; (d) memiliki kepedulian pada kebaikan yang lebih besar; (e) jujur dan rendah hati.
3. Variabel terikat (Y) adalah kinerja pegawai yang diartikan sebagai penampilan cara-cara untuk menghasilkan suatu hasil yang diperoleh dengan aktivitas yang di capai dengan suatu unjuk kerja. Dengan demikian kinerja adalah konsep utama organisasi yang menunjukkan beberapa jauh tingkat kemampuan pelaksanaan tugas-tugas organisasi dilakukan dalam pencapaian tujuan. Beberapa indikatornya adalah (a) tingkat kemampuan pegawai dalam bekerja;

(b) semangat menyelesaikan pekerjaan; (c) prosedur melaksanakan pekerjaan; (d) waktu untuk menyelesaikan pekerjaan; (e) berupaya meningkatkan kualitas diri.

Metode pengumpulan data yang digunakan penelitian ini dengan menggunakan kuesioner. Pengisian kuesioner menggunakan skala likert. Skala likert merupakan skala yang digunakan untuk mengujur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena. Kuesioner yang digunakan di penelitian ini diukur dengan skala likert 8 poin.

Teknik analisis data yang digunakan di penelitian ini adalah teknik analisis linear berganda. Analisis tersebut dapat dihitung dengan menggunakan alat bantu komputer yaitu program Statistic Package for the Social Science (SPSS). Uji hipotesis melalui analisis linear berganda adalah untuk mencari pengaruh komunikasi kerja dan integritas terhadap kinerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas digunakan untuk mengukur seberapa akurat daftar pertanyaan menangkap semua pernyataan dari para responden. Pada penelitian ini ditetapkan batas setiap item pertanyaan dinyatakan valid bila nilai *corrected item total correlation* lebih besar dari nilai 0,3. Tabel 1 berikut menunjukkan bahwa untuk masing-masing variabel penelitian yang dinyatakan pada setiap item pernyataan, semua berada melebihi ambang batas 0,3. Dengan demikian tidak ada item pertanyaan yang digugurkan. Kesimpulannya adalah setiap item pertanyaan pada variabel penelitian dapat dinyatakan valid.

Tabel 1
Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Indikator Variabel	Nilai Validitas
Komunikasi Kerja (X1)	X1.1	0.351
	X1.2	0.464
	X1.3	0.699
	X1.4	0.504
	X1.5	0.649
	X1.6	0.588
Integritas (X2)	X2.1	0.471
	X2.2	0.660
	X2.3	0.459
	X2.4	0.764
	X2.5	0.477
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0.619
	Y.2	0.564
	Y.3	0.741
	Y.4	0.589
	Y.5	0.627

Sumber: Output SPSS

Selanjutnya adalah pengujian reliabilitas. Dalam uji reliabilitas ini digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat

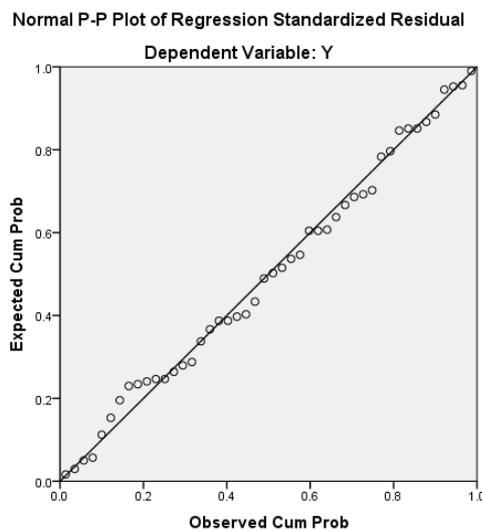
dipercaya. Instrumen dikatakan reliabel bila dipergunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Untuk variabel bebas komunikasi kerja (X1) diperoleh nilai alpha sebesar 0.758 seperti ditunjukkan pada Tabel 2. Variabel integritas sebesar 0.747 dan variabel kinerja pegawai sebesar 0.892. Dengan demikian, item-item pertanyaan yang berhubungan dengan variabel penelitian dinyatakan reliabel. Daftar pertanyaan dapat dipercaya atau dapat diandalkan untuk menganalisis data selanjutnya

Tabel 2
Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Nilai Alpha
X1	0.758
X2	0.747
Y	0.892

Sumber: Output SPSS

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat dibandingkan pada Gambar berikut.

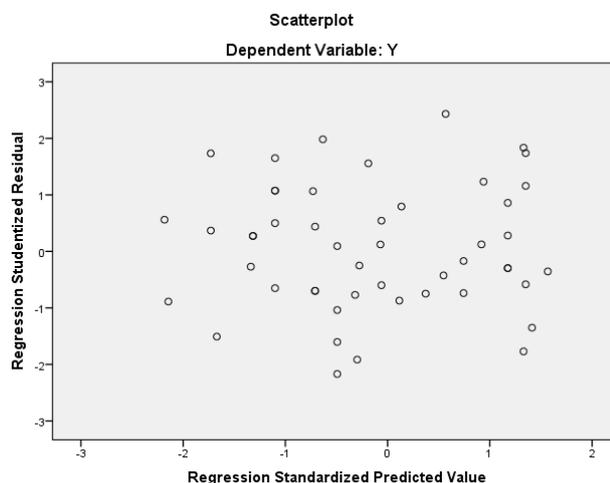


Gambar 2
Normal Probability Plot
Sumber: output SPSS

Pada Gambar menunjukkan bahwa titik-titik mengikuti garis diagonal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal dan plotting data akan dibandingkan dengan garis normal. Dengan demikian dapat dikatakan distribusi data adalah normal.

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya

heteroskedastisitas pada suatu model persamaan regresi adalah dengan cara mengamati *scatterplot* pada *dependent variable*. Gambar menunjukkan bahwa titik-titik tersebar dan berada pada masing-masing bagian di sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 3
Scatterplot Dependent Variable
Sumber: output SPSS

Uji multikolinieritas dilakukan guna untuk mengetahui apakah faktor bebas tersebut tidak saling berkorelasi dan mendeteksi hubungan linier di antara faktor-faktor bebas dalam model regresi yang digunakan. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi digunakan cara melihat nilai *tolerance* dan nilai VIF yang diperolehnya. Jika nilai *tolerance* yang diperoleh kurang dari 1 dan VIF antara 1 dan 2 maka dapat dikatakan bahwa persamaan suatu model penelitian tidak menunjukkan gejala multikolinieritas. Berdasarkan output SPSS diperoleh nilai *tolerance* yang diperoleh kurang dari 1 yaitu 0,796 dan nilai VIF sebesar 1.256 yang berada di kisaran antara 1 dan 2. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa persamaan model penelitian ini tidak menunjukkan gejala multikolinieritas.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya korelasi ini dapat dilakukan dengan menggunakan uji Durbin Watson. Berdasarkan output SPSS dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah autokorelasi. Hal ini karena nilai Durbin Watson menunjukkan angka 1.592 yang berarti diantara nilai 2 dan -2. Dengan demikian tidak ada masalah autokorelasi. Dengan Uji F digunakan untuk membuktikan atau menguji pengaruh simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun hasil perhitungan dengan menggunakan software SPSS seperti terlihat pada Tabel berikut ini.

Tabel 3
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	9.051	2	4.525	52.178	.000 ^a
Residual	3.729	43	.087		
Total	12.780	45			

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan hasil dari uji F ini dilakukan dengan membandingkan nilai Probability sig. dengan batas yang ditentukan yaitu 0.05. Dari hasil perbandingan diperoleh nilai P Sig. pada Tabel diperoleh nilai 0.000 yang berarti berada di bawah batas 0.05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa pada taraf nyata $\alpha=0.05$, variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat, atau dengan perkataan lain bahwa pada taraf nyata 5%, hipotesis yang menyatakan variabel bebas berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat, diterima (terbukti).

Uji t digunakan untuk membuktikan atau menguji pengaruh parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun hasil perhitungan dengan menggunakan software SPSS seperti terlihat pada Tabel berikut ini.

Tabel 4
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.695	.235		2.963	.005
X1	.144	.131	.152	1.101	.028
X2	.625	.121	.714	5.158	.000

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan hasil dari uji t ini dilakukan dengan membandingkan nilai Probability sig. setiap variabel bebas dengan batas yang ditentukan yaitu 0.05. Dari hasil perbandingan diperoleh nilai P Sig. pada Tabel diperoleh nilai 0.028 untuk variabel bebas komunikasi kerja (X1), dan nilai 0.000 untuk variabel bebas integritas (X2) yang berarti berada di bawah batas 0.05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa pada taraf nyata $\alpha=0.05$, variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai, atau dengan perkataan lain bahwa pada taraf nyata 5%, hipotesis yang menyatakan variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel terikat (kinerja pegawai), diterima (terbukti).

Berdasarkan Tabel sebelumnya diketahui pula persamaan regresi yang terbentuk seperti sebagai berikut. $Y = 0.695 + 0.144X1 + 0.625X2$ Dari persamaan ini terlihat variabel terikat Y terus meningkat sebesar 0.695 seiring dengan makin terpenuhinya variabel bebas komunikasi

kerja (X1) sebesar 0.141 serta integritas (X2) sebesar 0.625. Dari persamaan tersebut ditentukan variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat adalah integritas (X2) yang dilihat dari nilai koefisien regresi tertinggi di antara variabel bebas, yaitu sebesar 0.625 atau lebih besar dari Koefisien regresi variabel komunikasi kerja (X1) yang sebesar 0.141. Variabel integritas (X2) adalah variabel bebas yang memiliki pengaruh dominan terhadap variabel terikat.

Koefisien determinasi berfungsi sebagai ukuran ketepatan atau kecocokan suatu jenis regresi terhadap kelompok data hasil observasi R^2 mengukur proporsi atau prosentasi total variasi dalam Y yang dijelaskan oleh model regresi. Koefisien determinasi bergerak dari 0 sampai 1, semakin mendekati 1 semakin baik.

Tabel 5
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	.842 ^a	.708	.695	.29450

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan pada hasil penghitungan di atas, koefisien R square sebesar 0.708 menunjukkan adanya pengaruh yang cukup kuat antara variabel bebas dengan variabel tidak bebas (terikat). Koefisien determinan sebesar 0.708 menunjukkan bahwa model regresi berganda ini yang variabel bebasnya terdiri dari komunikasi kerja (X1) dan integritas (X2) telah memberikan kontribusi sebesar 70.8 % terhadap pembentukan variabel terikat, yaitu kinerja pegawai. Sedangkan sisanya sebesar 29.2% ditentukan oleh faktor-faktor lain.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi kerja dan integritas secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Madya Sidoarjo. Dari temuan penelitian yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya maka penulis akan menetapkan beberapa hal terkait dengan kesimpulan di penelitian ini. Kesimpulan yang dapat ditetapkan adalah komunikasi kerja dan integritas berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Madya Sidoarjo. Komunikasi kerja dan integritas berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Madya Sidoarjo. Integritas terbukti berpengaruh dominan secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Madya Sidoarjo.

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan, maka selanjutnya penulis mengajukan saran sebagai berikut: Berdasarkan dari variabel yang telah diteliti yaitu komunikasi kerja dan integritas serta kinerja pegawai secara keseluruhan memiliki keterkaitan dan pengaruhnya secara signifikan maka dari itu Kantor Pelayanan Pajak Madya Sidoarjo perlu memperhatikan variabel-variabel tersebut. karena dapat berguna bagi kelangsungan hidup organisasi. Pimpinan

dapat terus menjaga dan meningkatkan komunikasi yang efektif dengan pegawai. Dalam pelaksanaan tindakan kepemimpinan maupun pengawasan, pimpinan dapat menjalin hubungan kerja yang baik dan memantau kedisiplinan yang berjalan dengan prinsip keadilan bagi seluruh anggota organisasi sehingga pegawai tidak merasakan adanya kesenjangan dalam perbedaan perilaku. Upaya untuk meningkatkan integritas pegawai dapat dilakukan dengan cara memberikan pemahaman pada setiap pegawai tentang pentingnya integritas yang diwujudkan dalam bentuk sikap dan perilaku di tempat kerja seperti adanya konsistensi antara ucapan dan perilaku, taat dalam prinsip, menjalankan kewajiban dengan tekun, mampu mengontrol tindakan dan pikiran dan mampu berperilaku sesuai dengan nilai-nilai dan norma-norma yang berlaku pada organisasi. Organisasi harus selalu memantau upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai. Secara operasional, upaya peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan memberikan perhatian terhadap faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai, diantaranya pendidikan dan pelatihan, faktor kompensasi, kepemimpinan dan faktor-faktor lainnya yang secara teoritis dan empiris dapat meningkatkan kinerja pegawai termasuk penyediaan fasilitas kerja yang memadai untuk memenuhi kebutuhan pegawai dalam bekerja. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variable-variabel lain seperti stress kerja, komitmen kerja, motivasi kerja dan sebagainya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai atau yang memiliki relevansi dengan topik manajemen sumber daya manusia yang terkait dengan kondisi kerja dan perilaku pekerja dalam organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianti, Komang Pariardi, Edy Sujana, Made Pradana Adi Putra. 2014. Pengaruh Integritas, Obyektivitas, dan Akuntabilitas Terhadap Kualitas Audit di Pemerintah Daerah (Studi Pada Inspektorat Kabupaten Buleleng). *e-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Akuntansi S1 (Vol: 2 No: 1 Tahun 2014)*
- Darmawan, Didit. 2014. *Peranan Komunikasi Kerja, Kedisiplinan, Kepemimpinan, Kemampuan Kerja dan Komitmen Perusahaan terhadap Kinerja Karyawan*. Metromedia, Surabaya
- Darmawan, Didit. 2013. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Pena Semesta, Surabaya
- Irving, J. 2011. Leadership Reflection: A Model for Effective Leadership Practice: A Biblically-Consistent and Research Based Approach to Leadership. *Journal of Biblical Perspectives in Leadership* 3, 2(Summer 2011), pp.118-128.
- Khamainy, Arief Hidayatullah. 2014. Pengaruh Pengalaman kerja, Independensi, Obyektifitas, Integritas, Kompetensi dan Akuntabilitas terhadap Kualitas Hasil Audit (Studi Empiris pada Auditor di KAP Wilayah Surabaya Timur). *Jurnal Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional "Veteran", Jawa Timur*.

- Lawrence P. Kalbers, & Timothy J. Fogarty. 1995 "Professionalism and Internal Auditors: A Profile", *American Journal of Business*, Vol. 10 Issue: 1, pp.13-20,
- Mulyadi. 2002. *Auditing*. Edisi ke-6 Buku 1. Salemba empat, Jakarta
- Purwanto, Djoko. 2011. *Komunikasi Bisnis*. Erlangga, Jakarta
- Rai, Agung. 2008. *Audit Kinerja Pada Sektor Publik*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Tarigan, Sabri. 2011. Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Obyektifitas, Integritas, dan Kompetensi terhadap Kualitas Hasil Pemeriksaan. *Jurnal Akuntansi* Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara, Medan.