

**PENGARUH PROFESIONALISME, ETIKA PROFESI, INDEPENDENSI,  
MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA  
AUDITOR INTERNAL  
(STUDI KASUS PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN)**

**Marita<sup>1</sup>**

*Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Yogyakarta*  
Marita\_farid@yahoo.co.id

**Yossy Purnama Sari Gultom<sup>2</sup>**

*Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Yogyakarta*  
yossyg@yahoo.co.id

**ABSTRAK**

*Pengertian audit internal di atas tidak hanya mencakup peranan dan tujuan auditor internal, tetapi juga mengakomodasikan kesempatan dan tanggung jawab. Audit internal yaitu status aktivitas penilaian yang bebas atau independen dalam organisasi perusahaan untuk meneliti kembali dalam bidang akuntansi, keuangan dan bidang lain-lain sebagai dasar memberikan servis pada manajemen. Tujuan Penelitian untuk mengetahui pengaruh profesionalisme, etika profesi, independensi, motivasi dan komitmen organisasi terhadap auditor internal pada PT.Perkebunan Nusantara IV Medan. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah auditor pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan sebanyak 30 auditor. Sampel pada penelitian ini sebanyak 30 responden. Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis dengan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: (1) profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja auditor internal(2) etika profesi berpengaruh terhadap kinerja auditor internal; (3) independensi berpengaruh terhadap kinerja auditor internal; dan (4) motivasi berpengaruh terhadap kinerja auditor internal dan (5) komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor internal.*

**Kata kunci:** *Profesionalisme, Etika Profesi, Independensi, Motivasi, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Auditor Internal.*

**1. PENDAHULUAN**

Diperlukan adanya upaya dan penyempurnaan dalam hal produktivitas, efisiensi, serta efektivitas dari suatu organisasi untuk pencapaian tujuan suatu organisasi. Oleh karena itu, dibutuhkan suatu audit internal untuk memenuhi kebutuhan manajemen perusahaan. Audit internal adalah auditor yang bekerja pada suatu perusahaan dan oleh

karenanya berstatus sebagai pegawai pada perusahaan tersebut (Al Haryono Jusup, 2001: 18).

Pengelolaan keuangan dalam perusahaan merupakan kunci utama kegiatan operasional perusahaan dan tidak terlepas dari peran audit internal. Hasil laporan dari pihak auditor internal terhadap keuangan perusahaan sangat mencerminkan bagaimana kondisi

perusahaan yang sebenarnya. Dapat dilihat dari fenomena terdahulu bahwa tidak semua perusahaan yang menunjukkan keuangan yang sehat akan memiliki pertumbuhan perusahaan yang baik, begitu juga sebaliknya bahwa pertumbuhan perusahaan yang baik belum tentu mencerminkan pengelolaan keuangan yang sehat. Fenomena yang terjadi pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan adalah sering terjadinya pengembalian uang kerja yang tidak mencerminkan yang sebenarnya. Karna terjadinya ketidakcermatan perhitungan dalam mengestimasi hasil produksi. Untuk itu sebaiknya dalam mengajukan permintaan uang memperhatikan dengan secermatnya untuk meminimalisir terjadinya pengembalian uang kerja pada setiap remise. Dampaknya, kinerja rekomendasi yang menurun dikarenakan ketidakcermatan serta profesionalisme dari auditor internalnya seolah dibatasi.

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Profesionalisme, Etika Profesi, Independensi, Motivasi dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Auditor Internal di PT Perkebunan Nusantara IV Medan, Sumatera Utara”.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Teori Auditing**

Pengertian Auditing menurut Arens dalam Amaliana (2014): *auditing is the accumulation and evaluation of evidence about information to determine and report on the degree of correspondence between the information and established criteria. Auditing should be done by a competent, independent person.*

### **2.2 Pengertian Auditor Internal**

Definisi audit internal diciptakan untuk menggambarkan lingkup audit internal modern yang luas dan tak terbatas eksternal. Audit Internal adalah sebuah penilaian yang sistematis dan objektif yang dilakukan auditor internal terhadap operasi dan control yang berbeda-beda dalam organisasi untuk menentukan apakah (1) informasi keuangan dan operasi telah akurat dan dapat diandalkan; (2) resiko yang dihadapi perusahaan telah diidentifikasi dan diminimalisasi; (3) peraturan eksternal serta kebijakan dan prosedur internal yang bisa diterima telah diikuti; (4) kriteria operasi yang memuaskan telah dipenuhi; (5) sumber daya telah digunakan secara efisien dan ekonomis; (6) tujuan organisasi telah dicapai secara efektif, semua dilakukan dengan tujuan untuk dikonsultasikan dengan

manajemen dan membantu anggota organisasi dalam menjalankan tanggung jawab secara efektif (Sawyer, dkk, 2005:10) dalam Rana (2016).

Pada perkembangan terakhir, seseorang yang melakukan peran sebagaimana seorang auditor internal, tidak selalu menggunakan sebutan auditor internal saja, namun telah meluas menjadi control ataupun sistem analisis. Audit internal adalah status aktivitas penilaian yang bebas atau independen dalam organisasi perusahaan untuk meneliti kembali dalam bidang akuntansi, keuangan dan bidang lain-lain sebagai dasar memberikan servis pada manajemen (Nasution, 2003:2) dalam Rana (2016).

### 2.3 Kinerja

Undang-Undang BUMN telah disetujui oleh Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) bersama Pemerintah pada tanggal 27 Mei 2003 yang lalu. Adanya Undang-Undang ini dimaksudkan untuk mengatur pengelolaan BUMN dalam rangka meningkatkan kinerja dan produktivitasnya. Undang-Undang BUMN tersebut dimaksudkan untuk memenuhi visi pembangunan BUMN di masa mendatang, yaitu :

1. Menciptakan system pengelolaan dan pengawasan BUMN, efisiensi,

dan produktivitas guna meningkatkan kinerja dan nilai BUMN.

2. Menata dan mempertegas peran lembaga pemerintah dan posisi wakil pemerintah sebagai pemegang saham/pemilik modal BUMN.
3. Mempertegas dan memperjelas hubungan BUMN dengan operator atau pelaku usaha dengan lembaga pemerintah sebagai regulator.
4. Menghindarkan BUMN dari tindakan-tindakan pengeksploitasian di luar mekanisme koperasi.

### 2.4 Profesionalisme

Menurut Anita Kusuma Dewi (2010:22), “Profesionalisme adalah sikap atau semangat mempertahankan suatu profesi dan memelihara citra publik terhadapnya serta menekuni ilmu dan substansi pekerjaan dalam bidang tersebut”. Sedangkan menurut Menurut Rahma (2012) dalam Martina (2013: 43) Profesionalisme adalah suatu atribut individual yang penting tanpa melihat suatu pekerjaan merupakan suatu profesi atau tidak.

Istilah profesionalisme yang berasal dari kata profesi yang mengartikan suatu pekerjaan yang memerlukan pengetahuan, mencakup ilmu pengetahuan, keterampilan dan metode.

Dalam pengertian umum, seseorang dikatakan profesionalisme jika memenuhi tiga kriteria, yaitu mempunyai keahlian untuk melaksanakan tugas dengan bidangnya, melaksanakan suatu tugas atau profesi dengan menetapkan standar baku dibidang profesi yang bersangkutan dan menjalankan tugas profesinya dengan mematuhi etika profesi yang ditetapkan (Lekatompessy, 2003) dalam Yola (2015).

### 2.5 Etika profesi

Etika Profesi Akuntansi yaitu suatu ilmu yang membahas perilaku perbuatan baik dan buruk manusia sejauh yang dapat dipahami oleh pikiran manusia terhadap pekerjaan yang membutuhkan pelatihan dan penguasaan terhadap suatu pengetahuan khusus sebagai Akuntan. Etika (Yunani Kuno: "ethikos", berarti "timbul dari kebiasaan") adalah sebuah sesuatu dimana dan bagaimana cabang utama filsafat yang mempelajari nilai atau kualitas yang menjadi studi mengenai standar dan penilaian moral. Menurut Sukrisno Agoes (2009:75) etika dapat dilihat dari dua hal yaitu:

a. Etika sebagai praksis: sama dengan moral atau moralitas yang berarti adat istiadat, kebiasaan, nilai-nilai,

dan norma-norma yang berlaku dalam kelompok atau masyarakat.

b. Etika sebagai ilmu atau tata susila adalah pemikiran/penilaian moral. Etika sebagai pemikiran moral bisa saja mencapai taraf ilmiah bila proses penalaran terhadap moralitas tersebut bersifat kritis, metodis, dan sistematis. Dalam taraf ini ilmu etika dapat saja mencoba merumuskan suatu teori, konsep, asas atau prinsip-prinsip tersebut tentang perilaku manusia yang dianggap baik atau tidak baik, mengapa perilaku tersebut dianggap baik atau tidak baik, mengapa menjadi baik itu sangat bermanfaat dan sebagainya.

### 2.6 Independensi

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

Ada tiga aspek independensi seorang auditor, yaitu:

- a. Independence in fact (independensi senyatanya) yakni auditor harus mempunyai kejujuran yang tinggi.
- b. Independence in appearance (independensi dalam penampilan) yang merupakan pandangan pihak lain terhadap diri auditor sehubungan dengan pelaksanaan audit. Auditor harus menjaga kedudukannya sedemikian rupa sehingga pihak lain akan mempercayai sikap independensi dan objektivitasnya.
- c. Independence in competence (independensi dari sudut keahlian) yang berhubungan erat dengan kompetensi atau kemampuan auditor dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya (Halim, 2003:21).

## 2.7 Motivasi

Istilah motivasi berasal dari perkataan latin, yaitu *movere* yang berarti menggerakkan (*to move*). Handriyani dan Azhar (2011) menyatakan motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang pegawai yang menimbulkan dan menggerakkan perilaku. Motivasi menjadi faktor yang terpenting untuk seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Motivasi merupakan suatu pembentukan perilaku

yang ditandai bentuk-bentuk aktivitas atau kegiatan melalui proses psikologis, baik yang dipengaruhi oleh faktor intrinsik maupun ekstrinsik yang dapat mengarahkannya dalam mencapai apa yang diinginkannya yaitu tujuan (Kamaliah et al., 2009:143).

Motivasi sebagai keadaan dari pribadi seseorang yang ingin mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Perbedaan perilaku yang dimiliki oleh setiap manusia dapat menimbulkan perilaku yang berbeda suatu jenis pekerjaan. Tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki oleh seseorang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Semakin besar motivasi yang dimiliki oleh seseorang maka semakin maksimal pula tingkat kinerja seseorang. Oleh karena itu, motivasi kerja juga merupakan faktor penting dalam memprediksi dan menilai kinerja auditor (Sulton, 2010).

## 2.8 Komitmen Organisasi

Menurut Karsono (2008:157), Komitmen Organisasi adalah komitmen pada organisasi secara global. Komitmen ini menggambarkan perasaan untuk tetap bersama organisasi yang diwarnai dengan kesetujuannya dengan tujuan,

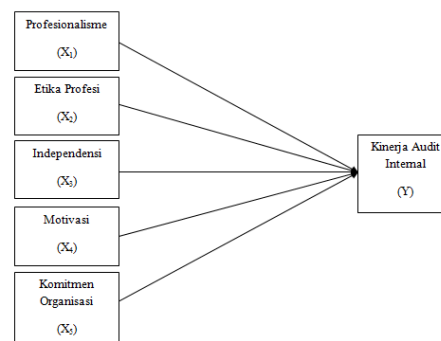
dan nilai yang dimiliki organisasi. Komitmen organisasi menurut Aranya et al. (1981) didefinisikan sebagai berikut :

- a. Sebuah kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari organisasi dan atau profesi,
- b. Sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi atau profesi,
- c. Sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi atau profesi.

Karyawan yang memiliki sikap komit terhadap suatu organisasi akan memiliki jiwa membela organisasinya dan berusaha meningkatkan prestasi yang dimilikinya. Selain itu, seseorang yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan memiliki rasa mental keyakinan untuk membantu mewujudkan tujuan organisasinya dan mendorong keterlibatan diri seseorang dalam mengambil keputusan. Oleh karenanya komitmen akan menimbulkan rasa ikut memiliki (sense of belonging) bagi karyawan terhadap organisasi.

Komitmen organisasi terbangun apabila setiap individu mengembangkan tiga sikap yang berhubungan dengan organisasi atau profesi yaitu:

- 1) Identifikasi yaitu pemahaman atau penghayatan terhadap tujuan organisasi.
- 2) Keterlibatan yaitu pemahaman dalam suatu pekerjaan perasaan bahwa pekerjaan tersebut adalah menyenangkan.



**Gambar 1.** Kerangka Konseptual

### 3. METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan data primer dalam bentuk kuisioner yang akan disebarakan kepada auditor internal di PT.Perkebunan Nusantara IV Medan. Dalam penelitian ini, kinerja auditor internal ditempatkan sebagai variabel terikat, sedangkan profesionalisme, etika profesi, independensi, komitmen organisasi dan motivasi ditempatkan sebagai variabel bebas. Penelitian ini menggunakan metode penelitian survei, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi di PT. Perkebunan Nusantara IV.

### 3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2010). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan. Populasi penelitian ini adalah auditor pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan sebanyak 30 auditor. Sampel pada penelitian ini sebanyak 30 responden.

### 3.3 Variabel Penelitian dan Definisi

#### Operasional Variabel

#### Profesionalisme

Profesionalisme auditor merupakan kepemilikan sikap kesungguhan dan penuh tanggung jawab yang dimiliki oleh seorang auditor dalam menjalankan profesinya untuk mencapai kinerja tugas yang telah diatur oleh organisasi profesi. Pengukuran variabel menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh Meylinda *et al.*, (2015). Alat ukur yang digunakan adalah tanggung jawab, kepentingan perusahaan dan integritas.

#### Etika Profesi

Etika profesi merupakan tingkah laku dan nilai yang telah disepakati untuk bekerja sesuai norma atau kode etik guna mencapai tujuan organisasi. Pengukuran variabel menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh Meylinda *et al.*, (2015). Alat ukur yang digunakan adalah kepribadian, obyektivitas, kehati-hatian dan kerahasiaan.

#### Independensi

Independensi merupakan sikap yang harus dimiliki oleh seorang akuntan publik untuk tidak memiliki kepentingan pribadi dalam melaksanakan tugas yang bertentangan dengan prinsip integritas dan obyektivitas. Alat ukur yang digunakan adalah independensi investigative dan independensi pelaporan.

#### Motivasi

Motivasi merupakan respon seseorang terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri auditor agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki oleh auditor tercapai. Pengukuran variabel menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh Meylinda *et al.*, (2015). Alat ukur yang digunakan adalah

kerjasama dan kenyamanan dalam bekerja.

### **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi merupakan kekuatan dari individu seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam organisasi. Pengukuran variabel menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh Meylinda *et al.*, (2015). Alat ukur yang digunakan adalah komitmen kerja, dan komitmen dengan organisasi.

### **Kinerja Auditor**

Kinerja auditor merupakan pelaksanaan tugas pemeriksaan yang dilakukan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Pengukuran variabel menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh Meylinda *et al.*, (2015). Alat ukur yang digunakan adalah pemeriksaan dan merekomendasikan.

### **3.3 Teknik Analisis Data**

Menurut Santoso (2011) analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + e$$

Dimana :

Y : kinerja auditor internal

$\alpha$  : Konstanta

$X_1$  : Profesionalisme

$X_2$  : Etika Profesi

$X_3$  : Independensi

$X_4$  : Motivasi

$X_5$  : Komitmen Organisasi

e : Error

## **4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Hasil statistik deskriptif data penelitian yang menunjukkan bahwa jumlah data yang digunakan dalam penelitian adalah 30 responden. Dari 30 kuesioner yang disebar, kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 30 kuesioner (100%). Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin dan lama bekerja. Berdasarkan jenis kelamin, responden dalam penelitian ini sebagian besar berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 9 responden (30%) dan responden laki-laki berjumlah 21 responden (70%). Berdasarkan lama bekerja yang dimiliki responden, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden yang berjumlah 0 orang (0%) memiliki masa kerja <1 tahun, 0 orang (0%) menempati masa kerja 1-3 tahun dan masa kerja >3 tahun berjumlah 30 orang (100%).



#### 4.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, *sum*, *range*, *kurtosis* dan *skewness* atau kemencengan distribusi (Ghozali, 2013). Namun dalam penelitian ini hanya menggunakan nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, maksimum dan minimum. Statistik deskriptif variabel-variabel penelitian ini ditampilkan untuk mempermudah dalam mengetahui tanggapan umum responden terhadap variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini yaitu pengalaman auditor, kompleksitas tugas, tekanan ketaata dan *gender*.

**Tabel 1.** Uji Statistik Deskriptif  
Descriptive Statistics

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
PO	30	3	5	4.0497	.47612
EP	30	3	5	4.0197	.40195
IN	30	3	5	3.8833	.60077
MO	30	3	5	4.0583	.30572
KO	30	4	5	4.1010	.38505
KJ	30	3	5	3.9733	.39908
Valid N (listwise)	30				

Sumber: Data primer diolah, 2017

#### 4.2 Uji Validitas

Berdasarkan uji sebelum pengolahan data dengan menggunakan 30 responden diperoleh hasil validitas yaitu dengan signifikansi  $< 0,05$ . Uji validitas digunakan

untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Menurut (Ghozali, 2011), suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Nilai probabilitas dikatakan signifikan apabila *Pearson Correlation* yang didapat memiliki nilai dibawah 0,05 berarti data yang diperoleh adalah valid. Hasil uji validitas semua pernyataan dalam variabel penelitian ini dinyatakan valid karena memiliki nilai signifikansi  $< 0,05$ .

#### 4.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama. Menurut Ghozali (2013), reliabilitas sebenarnya adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,70$ . Hasil uji reliabilitas terhadap instrumen penelitian dapat dilihat pada Tabel 2 sebagai berikut:

**Tabel 2.** Uji Reliabilitas

Instrumen Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Profesionalisme ( $X_1$ )	0,957	0,70	Reliabel
Etika Profesi ( $X_2$ )	0,911	0,70	Reliabel
Independensi ( $X_3$ )	0,925	0,70	Reliabel
Motivasi ( $X_4$ )	0,936	0,70	Reliabel
Komitmen Organisasi ( $X_5$ )	0,857	0,70	Reliabel
Kinerja Auditor (Y)	0,848	0,70	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2017

### 4.3 Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 3.** Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>				T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-1.196	.454			-2.632	.015
PO	.230	.060	.274		3.814	.001
EP	.222	.080	.224		2.785	.010
IN	.280	.049	.422		5.688	.000
MO	.279	.088	.213		3.165	.004
KO	.271	.065	.262		4.156	.000

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 3 dapat diperoleh persamaan regresi hasil estimasi adalah sebagai berikut:

$$Y = -1,196 + 0,230X_1 + 0,222X_2 + 0,280X_3 + 0,279X_4 + 0,271X_5$$

#### Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

Koefisien korelasi berganda biasanya diberi simbol  $R^2$ . Dalam persamaan regresi yang menggunakan lebih dari satu variabel independen, maka  $R^2$  (*coefficient of determination*) yang baik untuk digunakan dalam menjelaskan persamaan regresi adalah koefisien determinasi yang sesuai karena telah memperhitungkan jumlah variabel independen dalam suatu model regresi. Nilai koefisien determinasi  $R^2$  untuk menunjukkan persentase tingkat kebenaran suatu prediksi dari pengujian regresi yang dilakukan.

**Tabel 4.** Hasil Koefisien Determinasi

Model	Model Summary			
	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.962 <sup>a</sup>	.925	.909	.12009

a. Predictors: (Constant), KO, MO, PO, IN, ED

Sumber: Data primer diolah, 2017

Tabel 4 menunjukkan tampilan output spss model summary besarnya adjusted  $R^2$  adalah 0,909. Hal ini berarti 90,9% variabel kinerja auditor dapat dijelaskan oleh kelima variabel profesionalisme, etika profesi, independensi, motivasi dan komitmen organisasi, sedangkan sisanya (100% - 90,9% = 9,1%) dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model.

#### Uji F

Menggunakan uji F, yaitu untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh secara bersama-sama atau simultan variable pengalaman auditor, kompleksitas tugas, tekanan ketaatan dan gender terhadap *audit judgement*.

Pengujian melalui uji F adalah dengan membandingkan probabilitas signifikansi yaitu lebih kecil dari 0,05.

**Tabel 5.** Hasil Pengujian Simultan (Uji F) ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4.273	5	.855	59.248	.000 <sup>a</sup>
Residual	.346	24	.014		
Total	4.619	29			

a. Predictors: (Constant), KO, MO, PO, ED, IN

b. Dependent Variable: KJ

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat hasil perhitungan diperoleh F hitung sebesar 59.248 dengan taraf signifikansi F sebesar 0,000. Karena probabilitas signifikansi <0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel profesionalisme, etika profesi, independensi, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja auditor. Model regresi layak dan dapat digunakan untuk memprediksi variabel kinerja auditor. Hal tersebut berarti jika profesionalisme (X<sub>1</sub>), etika profesi (X<sub>2</sub>), independensi(X<sub>3</sub>), motivasi (X<sub>4</sub>), dan komitmen organisasi (X<sub>5</sub>) secara bersama-sama mengalami kenaikan akan berdampak pada kinerja auditor (Y).

**Uji t**

Uji t digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh secara

parsial variabel profesionalisme, etika profesi, independensi, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor. Pengujian melalui uji t adalah dengan membandingkan tingkat signifikansi t hitung dengan  $\alpha = 0,05$ .

**Tabel 6.** Hasil Analisis Uji t Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.196	.454		-2.632	.015
PO	.230	.060	.274	3.814	.001
EP	.222	.080	.224	2.785	.010
IN	.280	.049	.422	5.688	.000
MO	.279	.088	.213	3.165	.004
KO	.271	.065	.262	4.156	.000

a. Dependent Variable: KJ

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 6 dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel profesionalisme (X<sub>1</sub>) mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari  $\alpha$  (0,001<0,05). Jadi, penelitian ini mendukung hipotesis pertama yaitu profesionalisme berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja auditor internal.
2. Variabel etika profesi (X<sub>2</sub>) mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,010 yang lebih kecil dari  $\alpha$  (0,010<0,05). Jadi, penelitian ini mendukung hipotesis kedua yaitu motivasi berpengaruh terhadap kinerja auditor internal.

3. Variabel independensi ( $X_3$ ) mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ). Jadi, penelitian ini mendukung hipotesis ketiga yaitu independensi berpengaruh terhadap kinerja auditor internal.
4. Variabel motivasi ( $X_4$ ) mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,004 yang lebih kecil dari  $\alpha$  ( $0,004 < 0,05$ ). Jadi, penelitian ini mendukung hipotesis keempat yaitu motivasi berpengaruh terhadap kinerja auditor.
5. Variabel komitmen organisasi ( $X_5$ ) mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ). Jadi, penelitian ini mendukung hipotesis kelima yaitu komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor.

#### 4.4 Pembahasan

##### **Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor Internal**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan uji t diperoleh tingkat signifikansi sebesar 0,001, dapat dinyatakan bahwa ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Y, artinya profesionalisme berpengaruh terhadap Kinerja Auditor. Hipotesis pertama ( $H_1$ ) tentang

Profesionalisme memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor terbukti bahwa semakin tinggi Profesionalisme dapat meningkatkan kinerja. Seorang auditor selalu melihat dirinya sudah cukup profesional apa belum dengan selalu mengasah pengetahuannya, menerima penilaian dari sesama rekan profesinya. Dengan menjaga keprofesionalnya akan dipercaya oleh publik. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Meylinda (2016) dimana profesionalisme memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini membuktikan apabila profesionalisme semakin baik, maka kinerja auditor juga akan semakin baik, dan sebaliknya. Sedangkan penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Fuad (2015) yang menyatakan bahwa profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hal ini dikarenakan kurangnya rasa percaya diri akan pentingnya pekerjaan maupun dikarenakan kurangnya hubungan dengan rekan seprofesi sehingga kurang bisa membangun kesadaran profesional.

### **Pengaruh Etika Profesi terhadap Kinerja Auditor Internal**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan uji t diperoleh tingkat signifikansi sebesar 0,010, dapat dinyatakan bahwa ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Y, artinya Etika Profesi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor Internal. Hipotesis kedua ( $H_2$ ) tentang Perilaku Etis memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor terbukti bahwa semakin tinggi Perilaku etis dapat meningkatkan kinerja. Sebab seorang auditor selalu menjaga perilakunya dalam bekerja dibuktikan dengan menjunjung tinggi independennya dan tidak terpengaruh dari lingkungan dalam mengambil keputusan dan seorang auditor tidak akan membocorkan rahasia klien untuk kepentingan dirinya. Etika profesi sangat penting dalam menjalankan profesi auditor internal. Dengan etika profesi yang tinggi auditor merefleksikan sikapnya sebagai individu yang independen, berintegritas dan berobjektivitas tinggi serta bertanggung jawab, sehingga dapat diberikan kepercayaan dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Meylinda *et al.*, (2016) yang menyatakan bahwa etika profesi

berpengaruh terhadap kinerja auditor internal. Sedangkan penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Gustia (2014) yang menyatakan bahwa etika profesi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Etika profesi merupakan karakteristik suatu profesi yang membedakan suatu profesi dengan profesi lain, yang berfungsi untuk mengatur tingkah laku para anggotanya (Herawaty dan Susanto, 2009 dalam Cahyani, 2015). Etika profesi khusus berlaku dalam kelompok profesi yang bersangkutan, yang mana dalam penelitian ini adalah auditor dimana motivasi seseorang akan timbul apabila pengembangan karir yang ada di perusahaan sudah ada dan jelas untuk dilaksanakan.

### **Pengaruh Independensi terhadap Kinerja Auditor Internal**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan uji t diperoleh tingkat signifikansi sebesar 0,000, dapat dinyatakan bahwa ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap Y, artinya Independensi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor Internal. Maka hipotesis ketiga ( $H_3$ ) tentang Independensi memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor terbukti bahwa semakin tinggi Independensi dapat meningkatkan kinerja. Dapat

disimpulkan adanya hubungan antara independensi auditor dengan kinerja, bahwa seorang auditor yang memiliki independensi yang tinggi maka dia tidak akan mudah terpengaruh dan tidak mudah dikendalikan oleh pihak lain dalam mempertimbangkan fakta yang dijumpai dalam pemeriksaan dan dalam merumuskan dan menyatakan pendapatnya sehingga akan mempengaruhi tingkat pencapaian pelaksanaan suatu pekerjaan yang semakin baik atau dengan kata lain kinerjanya akan menjadi lebih baik. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Meylinda (2016) yang menyatakan bahwa independensi berpengaruh terhadap kinerja auditor internal. Sedangkan penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Efendy (2010) dan Rismawati (2014) yang menyatakan bahwa independensi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor hal ini dikarenakan sering kali auditor dapat menyebabkan salah saji laporan audit. Artinya pada saat penyusunan program pemeriksaan masih ada intervensi pimpinan untuk menentukan, mengeliminasi atau memodifikasi bagian-bagian tertentu yang akan

diperiksa serta intervensi atas prosedur-prosedur yang dipilih auditor.

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Auditor Internal**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan uji t diperoleh tingkat signifikansi sebesar 0,004, dapat dinyatakan bahwa ( $X_4$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Y. Hipotesis keempat ( $H_4$ ) tentang Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor terbukti bahwa semakin tinggi Motivasi dapat meningkatkan kinerja. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai kemauan untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya dalam memenuhi kebutuhan individual. Motivasi merupakan salah satu alasan yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi sebagai penentu dalam mencapai tujuan organisasi dengan menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Secara teori, motivasi yang mendukung merupakan situasi dimana kinerja akan meningkatkan dan menghasilkan produk kerja yang meningkat pula. Oleh karena itu dengan mempunyai motivasi yang tinggi dapat mendukung kinerja yang meningkat. Hasil penelitian ini mendukung

penelitian yang dilakukan oleh Meylinda (2016) dan I Wayan (2016) yang menyatakan bahwa bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hal ini membuktikan apabila motivasi meningkat, maka kinerja auditor juga akan semakin baik, dan sebaliknya. Motivasi merupakan hasrat dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seorang sering melakukan tindakan untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan.

#### **Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan uji t diperoleh tingkat signifikansi sebesar 0,000, dapat dinyatakan bahwa ( $X_5$ ) berpengaruh terhadap Y, artinya komitmen organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor Internal. Hipotesis kelima ( $H_5$ ) tentang komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor terbukti bahwa semakin tinggi rasa komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja. Dengan menumbuhkan rasa nyaman di dalam organisasinya akan membuat senang dia berada dalam organisasinya terbukti dalam penelitian ini point dimana rasa

menyelesaikan tugas dengan senang hati, diakui, dan rasa memiliki nilai yang tinggi. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Rikha et al (2013), dan Chairul et al (2013) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor internal. Hal ini membuktikan apabila komitmen organisasi semakin baik, maka kinerja auditor juga akan semakin baik, dan sebaliknya.

Pada dasarnya komitmen organisasi merupakan suatu hubungan antara anggota dengan organisasi, misalnya hubungan antara auditor dengan kantor dimana ia bekerja. Komitmen organisasi meliputi baik secara teknis maupun teoritis di bidang keilmuan dan keterampilan yang ada hubungan dengan tugas pemeriksaan. Adanya keahlian dan kemampuan dalam melaksanakan pemeriksaan akan dapat mengetahui kekeliruan serta penyimpangan yang merupakan salah satu bagian kompetensi seorang auditor. Komitmen seorang auditor sangat mendukung dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugasnya. Auditor yang memiliki komitmen yang tinggi akan memberikan kontribusi yang dapat dipercaya oleh para pengambil keputusan.

## 5. PENUTUP

### 5.1 Simpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja auditor internal. Hal ini berarti meningkat atau menurunnya profesionalisme akan mempengaruhi kinerja auditor internal di PT.Perkebunan Nusantara IV Medan.
2. Etika Profesi berpengaruh terhadap kinerja auditor internal. Hal ini berarti meningkat atau menurunnya etika profesi akan mempengaruhi kinerja auditor internal di PT.Perkebunan Nusantara IV Medan.
3. Independensi berpengaruh terhadap kinerja auditor internal. Hal ini berarti meningkat atau menurunnya independensi akan mempengaruhi kinerja auditor internal di PT.Perkebunan Nusantara IV Medan.
4. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja auditor internal. Hal ini berarti meningkat atau menurunnya hubungan motivasi akan mempengaruhi kinerja auditor internal di PT.Perkebunan Nusantara IV Medan.

5. Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor internal. Hal ini berarti meningkat atau menurunnya komitmen organisasi akan mempengaruhi kinerja auditor internal di PT.Perkebunan Nusantara IV Medan

### 5.2 Keterbatasan

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang pertanyaannya masih kurang memadai. Variabel Profesionalisme, Etika Profesi, Independensi, Komitmen organisasi, dan Motivasi kuesioner yang digunakan oleh peneliti masih terbatas, oleh sebab itu pada penelitian selanjutnya dapat menambah dan memperbaiki pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam penelitian ini.

### 5.3 Saran

Penelitian ini di masa mendatang diharapkan dapat menyajikan hasil penelitian yang lebih berkualitas lagi dengan adanya masukan mengenai beberapa hal diantaranya:

1. Untuk mengumpulkan data penelitian secara lengkap dan valid



- diharapkan terjadi hubungan komunikasi dua arah dengan pemberi informasi yaitu dengan metode wawancara langsung, sehingga kekurangan atau kelemahan yang ditemui dengan penggunaan kuesioner dapat diatasi
2. Masa penyebaran kuesioner sebaiknya diperhatikan juga, agar penyebaran kuesioner dapat maksimal dengan responden yang banyak.
  3. Variabel yang digunakan untuk penelitian ini hanya terdapat lima variabel, oleh sebab itu pada penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lainnya yang berhubungan dengan kinerja auditor internal. Sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja auditor internal selain Profesionalisme, Etika profesi, Independensi, Motivasi dan Komitmen Organisasi. Penelitian selanjutnya dapat menambah variabel lain contoh Pengalaman Kerja, karena semakin lama seorang pengawas intern bekerja pada perusahaan tersebut maka ia dapat mengembangkan kemampuannya dalam melakukan tugas audit (Desyani, 2006) dalam Fuad (2014).

4. Bagi auditor internal, hendaknya saelalu meningkatkan semangat kerja dan menumbuhkan rasa puas dalam bekerja sehingga memberikan dampak positif terhadap kinerjanya dalam membuat pelaporan keuangan yang akurat dan tepat guna untuk mencapai tujuan perusahaan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Al Haryono Jusup. (2001). *Auditing*. Yogyakarta: Bagian Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Anita Kusuma Dewi. (2010). *Pengaruh Profesionalisme Auditor terhadap Pertimbangan Tingkat Materialitas dalam Proses Pengauditan Laporan Keuangan (Studi Empiris pada Auditor di KAP Kota Yogyakarta)*. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Aranya, N., J. Pollaock, and J. Amernic. 1981. "An examination of professional commitmen in public accounting". *Accounting, Organization and Society* 6:PP.271 – 282.
- Chairul dan Tiya. 2014. *Pengaruh profesionalisme auditor dan komitmen organisasi terhadap*

- kinerja internal auditor. *Jurnal akuntansi dan keuangan universitas Bandar Lampung*.
- Deva Aprianti, 2010. Pengaruh kompetensi, independensi, dan keahlian profesionalisme terhadap kualitas audit dengan etika auditor sebagai variabel moderasi. Karya ilmiah UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Diah, Sutjipto, dan Akhmad. 2014. Pengaruh profesionalisme auditor terhadap kualitas kinerja auditor internal. *Jurnal akuntansi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Surabaya*.
- Ghozali, Imam. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS". Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2004. Organisasi dan Motivasi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hall, 1968. "Profesionalization and bureaucratation". *American Sociological Review* 33 PP. 92 – 104.
- Handriyani Dwilita dan Azhar Maksu, 2011. Analisis pengaruh motivasi, stress, dan rekan kerja terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik (KAP). *Jurnal Keuangan dan Bisnis*, 3(1): h: 2336
- Halim, Abdul, 2003. *Auditing 1 (Dasar-Dasar Audit Laporan Keuangan)*, Edisi 3, UPP AMP YKPN, Yogyakarta.
- Istijanto, 2008. *Riset Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, PT. Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Indriantoro, Nur., dan Supomo, Bambang. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Kamaliah, Rifqi, Elistha, 2009. gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja terhadap kinerja akuntan pemerintah. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 2(1): h: 0111
- Karsono (2008), Pengaruh Komitm Organisasi Terhadap Kinerja dengan Motivasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*. Vol 8, No. 2, Agustus 2008.
- Lekatompessy, J.E (2003), Hubungan profesionalisme dengan konsekuensinya ; komitmen organisasional, Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja dan Keinginan

- Berpindah (Studi Empiris di Lingkungan Akuntan Publik). *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. Vol.5 No.1 April 2003 Hlm. 69-84.
- Meyer, J and N. Allen. 1984. Testing the “side bet theory” of organizational commitment and satisfaction. *Journal of Applied Psychology* 76 (5):607-618.
- Meylinda dan ketut, 2015. Pengaruh profesionalisme, etika profesi, independensi, dan motivasi kerja pada kinerja internal auditor. *Jurnal akuntansi dan bisnis*. Universitas Udayana, Bali.
- Mulyadi, 2006. *Sistem Akuntansi*, Edisi 6, Salemba Empat, Jakarta.
- Nasution, Manahan, 2003. *Sekilas Tentang Internal Auditor*, Artikel Tanggal 11 Juli 2003, <http://digilib.usu.ac.id/download/fe/akuntansiManahan2.pdf>.
- Rahmawati.(1997). Hubungan antara profesionalisme internal auditor dengan kinerja, kepuasan kerja, komitmen dan keinginan untuk pindah. Tesis. Fakultas Ekonomi Universitas Gajah Mada
- Rikha dan Yusrawati, 2013. Pengaruh profesionalisme, komitmen organisasi dan budaya kerja terhadap kinerja internal auditor pada Bank Mandiri Medan. *Jurnal akuntansi dan bisnis*. Universitas Islam Riau.
- Robbins, Stephen P dan Timothy. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sawyer, Lawrence B., Dittenhofer, Mortimer A., Scheiner, James H, 2005. *Internal Auditing*, Buku 1 Edisi 5, Salemba Empat, Jakarta.
- Shab Hundal, 2013. Independence, Expertise and Experience of Audit Committees: Some Aspects of Indian Corporate Sector. *American International Journal of Social Science*, 2(5): h: 5875
- Siregar, Ade Rahmawati, 2006. *Motivasi Berprestasi Mahasiswa Ditinjau Dari Pola Asuh*, USU Repository, Sumatera Utara.
- Sopiah.(2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta
- Sri Trinaningih. (2007). Independensi Auditor dan komitmen Organisasi sebagai mediasi pengaruh pemahaman Good Governance, Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap

kinerja. Prosiding Simposium  
Nasional Akuntansi X. Hlm 1-56.  
Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Bisnis*,  
Bandung : Alfabeta.