

PENGARUH KOMPETENSI DAN PROFESIONALISME AUDITOR INTERNAL TEHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN INTERNAR KONTROL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Muh. Akob¹, Ansir Launtu², Irwan AS³,

PPS. Magister Manajemen STIEM Bongaya Makassar^{1,2,3}
akob.kadir@gmail.com, asirwan83@gmail.com,

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of competence and professionalism of internal auditors on the performance of Employees with Internal Control as Intervening Variables. The research sample consisted of 96 Kalla Group employees who were directly involved in the finance department. The questionnaire was tested for validity and reliability test before research. The analysis prerequisite tests used were normality test, linearity test, multikolonieritas test and heteroscedasticity test. Analysis of the data used is simple regression analysis and multiple regression analysis. The results showed (1) There was a significant positive effect on internal auditor competency on employee performance; (2) There is a significant positive effect of internal auditor professionalism on performance; (3) There is a significant positive effect of internal control on employee performance (4) There is a significant positive effect on internal auditor competence on internal control; (5) There is a significant positive effect on the professionalism of internal auditors on internal control; (6) There is a significant positive effect of internal auditor competence on employee performance through Internal control as an intervening variable; (7) There is a significant positive effect of internal auditor professionalism on employee performance through Internal Control as an Intervening variable.

Keywords: Competence, Professionalism, Internal Control, Performance.

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu penugasan audit bukan dari berapa jumlah temuan yang dihasilkan namun dilihat dari kualitas rekomendasi yang diberikan dapat ditindaklanjuti oleh manajemen perusahaan yang diaudit dan mampu menghilangkan akar permasalahan dengan tuntas sehingga tidak terjadi temuan berulang. Semakin berkembang dan semakin kompleksnya sistem usaha dan profit perusahaan, tidak memungkinkan bagi eksekutif untuk mengawasi semua kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya. Tetap saja ada hal-hal yang luput dari perhatian para eksekutif tersebut sehingga kegiatan yang tidak diawasi akan kehilangan efisiensi dan efektivitas. Oleh karena itu, dibutuhkan suatu audit internal untuk memenuhi kebutuhan manajemen perusahaan. Audit internal adalah sebuah penilaian yang sistematis dan objektif yang dilakukan auditor internal terhadap operasi dan kontrol yang berbeda-beda dalam organisasi (*The Institute of Internal Auditors*, 2014).

Dalam perkembangannya, peran dan citra internal auditor sedikit demi sedikit mengalami pergeseran paradigma dari yang sebelumnya dikenal sebagai *watchdog* terkait perannya sebagai “penjaga” asset organisasi hingga saat ini berkembang menjadi konsultan bagi organisasi yang mampu memberikan nilai (*add values*) dan sebagai katalisator bagi suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Keberadaan auditor internal pada suatu perusahaan ini seharusnya dapat membantu manajemen dalam pertanggungjawabkan pengelolaannya dalam fungsi pengawasannya dan seharusnya mampu membantu perusahaan dalam mencapai suatu sistem tata kelola yang baik (*good corporate governance*), sayangnya hal ini belum lepas dari beberapa kasus yang melibatkan karyawan (*auditee*) secara tidak langsung dapat merugikan perusahaan.

Faktor-faktor penentu Kualitas Audit diantaranya adalah Kompetensi dan Profesionalisme Auditor Internal. Kompetensi Auditor Internal adalah sebuah hubungan cara-cara setiap auditor memanfaatkan pengetahuan, keahlian dan pengalaman. Auditor internal perusahaan dituntut untuk mempunyai kompetensi di bidang auditing baik dalam pengetahuan, keterampilan, dan sikap auditor sehingga diharapkan akan tercapai audit yang berkualitas dan pada akhirnya dapat tercapai *good corporate governance*. Auditor yang tidak kompeten tidak akan bisa membantu manajemen dalam memecahkan masalah-masalah yang mengandung resiko. Selain diharapkan mempunyai kompetensi di bidangnya, para auditor internal juga diharapkan mempunyai Profesionalisme yang tinggi dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Profesionalisme adalah sikap atau semangat mempertahankan suatu profesi dan memelihara citra publik terhadapnya serta menekuni ilmu dan

substansi pekerjaan dalam bidang tersebut.

Sejalan dengan konsep awal yang telah dikemukakan, penulis melakukan observasi (pengamatan langsung) pada perusahaan Kalla Group, kompetensi dan profesionalisme seorang auditor internal dianggap perlu untuk meningkatkan efektivitas pengendalian internal (internal control) agar dapat memberikan nilai tambah (*add values*) serta menciptakan paradigma positif terhadap tugas auditor internal sehingga kinerja karyawan (auditee) dapat meningkat.

Dalam hal auditor internal melaksanakan tugasnya harus selalu berhubungan dengan karyawan lain. Seringkali dijumpai adanya fenomena kinerja karyawan (auditee) yang berbeda-beda, seperti (1) Karyawan yang telah diaudit mampu meningkatkan kinerjanya.(2) Karyawan yang telah diaudit tidak meningkatkan kinerjanya. (3) Karyawan tidak pernah diaudit namun mampu meningkatkan kinerjanya.

Kondisi ini tentunya tidak lepas dari sistem pengendalian internal yang dibangun berdasarkan hasil rekomendasi audit. Rekomendasi audit tentunya dihasilkan melalui karakteristik seorang auditor yang didalamnya memerlukan kompetensi dan profesionalisme.

Alasan pemilihan perusahaan Kalla Group karena perusahaan ini berskala nasional dan sekarang ini Kalla Group dipimpin oleh generasi ke 3 dan masih tetap menjadi yang terbaik di Indonesia Timur.

Alasan menggunakan kompetensi dan profesionalisme auditor internal sebagai variabel indeviden, internal *control* sebagai variabel *intervening* dan satu variabel devenden yaitu kinerja karyawan karena pada penelitian-penelitian terdahulu rata-rata hanya meneliti tentang pengaruh *internal control* terhadap kinerja karyawan. Disini peneliti mencoba untuk mengkombinasikan pengaruh kompetensi dan profesionalisme auditor internal terhadap kinerja karyawan dimana pengaruh tersebut melibatkan *internal control* didalamnya.

KAJIAN PUSTAKA

Kompetensi Auditor

Kompetensi auditor adalah kualifikasi yang dibutuhkan oleh auditor untuk melaksanakan audit dengan benar. Untuk memperoleh kompetensi tersebut, dibutuhkan pendidikan dan pelatiha bagi auditor yang dikenal dengan nama pendidikan professional berkelanjutan (*continuing professional education*). Ada beberapa komponen dari “kompetensi auditor”, yakni mutu personal, pengetahuan umum, dan keahlian khusus. (I Gusti Agung Rai, 2010)

Amin Widjaja Tunggal (2013) mendefinisikan kompetensi adalah pengetahuan dan keahlian yang diperlukan untuk mencapai tugas yang menentukan pekerjaan individual. Pengertian lain mengenai kompetensi menurut Rendal J.Elder, etc dalam Amir Abadi Jusuf (2016) mendefinisikan kompetensi adalah pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan yang bertujuan mencapai

tugas-tugas yang mendefinisikan tugas setiap orang”.

Agoes (2013) mendefinisikan kompetensi adalah kecakapan, kemampuan, kewenangan dan penugasan. Dengan demikian kompetensi dapat diartikan sebagai penugasan dan kemampuan yang dimiliki dalam menjalankan profesinya, sehingga menumbuhkan kepercayaan publik. Dalam praktek audit kompetensi merupakan hal penting yang harus dimiliki oleh auditor sehingga dalam pengerjaan audit bisa menghasilkan kualitas yang baik”. Sedangkan menurut Mulyadi (2014) mendefinisikan kompetensi menunjukkan terdapatnya pencapaian dan pemeliharaan sesuatu tingkatan pemahaman dan pengetahuan yang memungkinkan seseorang anggota untuk memberikan jasa dengan kemudahan dan kecerdikan”.

Standar umum pertama (SA Seksi 210 SPAP : 2015) menyebutkan bahwa Audit harus dilaksanakan oleh seorang atau lebih yang memiliki keahlian dan pelatihan teknis yang cukup sebagai auditor”.

Berdasarkan definisi tersebut dapat diartikan bahwa kompetensi auditor adalah auditor yang dengan pengetahuan, pengalaman, pendidikan dan penelitian yang cukup dapat melakukan audit secara objektif, cermat dan seksama akan menghasilkan audit yang berkualitas tinggi

Profesionalisme Auditor

Profesionalisme auditor merupakan tanggung jawab untuk bertindak lebih dari sekedar memenuhi tanggung jawab diri sendiri maupun ketentuan hukum dan peraturan

masyarakat, akuntan public sebagai professional mengakui adanya tanggungjawab kepada masyarakat, klien serta praktisi termasuk perilaku yang terhormat meskipun itu berarti pengorbanan diri. (Alvin A.arens,etc Hermawan Wibowo (2012)

Adapun persyaratan profesionalisme auditor menurut Standar Profesi Akuntan Publik (SPAP: 2015) bahwa Persyaratan professional yang dituntut dari auditor adalah orang yang memiliki pendidikan dan pengalaman berpaktik sebagai auditor independen. Mereka tidak termasuk orang yang terlatih untuk atau berkeahlian dalam profesi atau jabatan lain. Sebagai contoh, dalam hal pengamatan terhadap penghitungan fisik sediaan, auditor tidak bertindak sebagai ahli penilai, penaksir atau pengenalan barang.

Seseorang dikatakan memiliki profesionalisme yang tinggi jika didasari oleh beberapa hal yaitu: 1). Dedikasi terhadap Profesi (*sense of calling*) ,2). Percaya pada tanggung jawab (*Belief in publik service*) 3). Tuntutan otonomi (*Pernceirved autonomy in work*) 4). Percaya pada pengaturan sendiri (*Belief in self-regulation*) 5). Dukungan terhadap organisasi (*Use of profesional organization as reference*) (Febryanti (2013)

Internal Control

Internal Control biasa juga disebut dengan pengendalian internal. Internal control mempunyai peranan yang cukup penting dalam suatu organisasi. Organisasi pada umumnya menggunakan internal control untuk mengarahkan operasi organisasi dan

mencegah terjadinya kecurangan. *Internal control* adalah suatu proses yang dipengaruhi oleh dewan direksi, manajemen dan personal lain dalam suatu entitas, yang dirancang untuk memberikan keyakinan yang wajar (*reasonable assurance*) tentang pencapaian tujuan yang akan tercapai yaitu efektivitas dan efisiensi operasi, keandalan pelaporan keuangan, dan ketaatan terhadap hukum yang berlaku dan peraturan yang ditetapkan. *Internal control* bukan hanya sebagai tambahan dari infrastruktur organisasi, namun suatu rangkaian tindakan yang menjadi bagian tidak terpisahkan dalam organisasi (Feggy triani pratiwi, 2014).

Internal Control Adalah suatu proses yang dipengaruhi oleh dewan direksi, manajemen dan personal lain dalam suatu entitas, yang dirancang untuk memberikan keyakinan yang wajar (*reasonable assurance*) tentang pencapaian tujuan yang akan tercapai yaitu: efektivitas dan efisiensi operasi, keandalan pelaporan keuangan, dan ketaatan terhadap hukum yang berlaku dan peraturan yang ditetapkan. (SPAP : 2015)

Tujuan *internal control* adalah membantu manajemen agar tujuan suatu organisasi dapat tercapai, Committee of Sponsoring Organization of the Tread-way Commission (COSO : 2015) dalam kerangka kerja (framework) terbarunya menyatakan mengenai tujuan-tujuan *internal control* untuk mencapai tiga kategori tujuan yang memungkinkan organisasi untuk fokus pada aspek *internal control* yang berbeda. Tujuan *internal control* tersebut untuk membantu organisasi/ instansi dalam aspek operasi, pelaporan

dan ketaatan. Lima tujuan *internal control* yang sesuai dengan *General standar 300 standards for the profesional practice of internal auditing, the institute of internal auditor (IIA)* seperti dikutip oleh Hiro Tugiman (2012) yaitu: 1).Dapat dipercaya dan intergritas informasi.2).Ketaatan pada kebijakan, rencana, prosedur undang-undang dan peraturan.3).Pengamanan Aktiva.4). Ekonomi dan efisiensi pemanfaatan sumber daya. 5). Efektivitas pencapaian tujuan yang telah ditetapkan atas program dan kegiatan.

Kinerja Karyawan.

Dalam dunia usaha perusahaan memerlukan kinerja tinggi. Pada saat yang bersamaan pula, karyawan memerlukan umpan balik atas hasil kerja mereka sebagai panduan bagi perilaku mereka di masa yang akan datang. Berbicara tentang kinerja, erat kaitannya dengan suatu pendapat bahwa untuk mengetahui hasil kinerja yang dicapai dalam suatu perusahaan maka hal pertama yang harus dilakukan pimpinan adalah melaksanakan penilaian kinerja. Kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan. (Wibowo, 2018).

Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan

terlebih dahulu dan disepakati bersama. (Rivai, 2015)

Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu Kualitas, Kuantitas, dan Ketepatan waktu, Efektivitas. (Robbins, Stephen P, 2015.)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kausal komparatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kompetensi auditor internal (X_1) dan profesionalisme auditor internal (X_2) sebagai variabel independen, Internal Control (Y_1) sebagai variabel intervening dan kinerja karyawan keuangan (Y_2) sebagai variabel dependen. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif pada subjek tertentu untuk selanjutnya diolah dan diinterpretasikan menggunakan teknik analisis kuantitatif.

Populasi dalam penelitian ini yakni seluruh karyawan pada perusahaan Kalla Group area Makassar sebanyak 1.300 orang. Dalam menentukan besarnya sampel, diguna-

kan rumus slovin dengan demikian jumlah sampel sebanyak 96.

masing-masing Unit Bisnis bagian keuangan Kalla Group hanya diberikan rata-rata 10 kuesioner. Hal ini didasarkan atas perbedaan jumlah masing-masing pengelola keuangan yang terdapat di bagian keuangan tersebut. Cara yang digunakan untuk menentukan sampel, yakni dengan menggunakan non probability sampling. Menurut Sugiyono (2013) non probability sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan yang sama untuk populasi. Sedangkan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah convenience sampling. Teknik ini digunakan atas pengambilan sampel yang didasarkan pada pertimbangan tertentu. Adapun pertimbangan yang digunakan sebagai syarat dalam penentuan sampel adalah sebagai berikut: (a) tercatat sebagai pengelola keuangan (b) subjek penelitian berkenan untuk mengisi kuesioner penelitian.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber primer. Menurut pendapat Sugiyono (2013) sumber primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada responden yang menjadi subjek penelitian. Sedangkan teknik pengambilan data peneliti menggunakan kuesioner.. Pada penelitian ini terdiri atas dua variabel independen, yakni Kompetensi dan Profesionalisme Auditor Internal, pengendalian internal sebagai Variabel Intervening . Sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN.

Analisis Deskriptif Variabel Kompetensi Auditor Internal (X1)

Audit harus dilaksanakan oleh seorang atau lebih yang memiliki keahlian dan pelatihan teknis yang cukup sebagai auditor. Kompetensi merupakan kualifikasi yang dibutuhkan oleh auditor untuk melaksanakan audit dengan benar.

Dari hasil analisis yang diolah dengan SPSS dapat diketahui bahwa persepsi responden terhadap Kompetensi Auditor Internal Kalla Group memberikan nilai bagus dengan pernyataan indikator yang memberi pengaruh tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 4,76.

Analisis Deskriptif Variabel Profesionalisme Auditor Internal (X2)

Dari hasil analisis yang diolah dengan SPSS diketahui bahwa Profesionalisme Auditor Internal Kalla Group dapat diartikan bahwa responden memberi nilai yang baik, dengan nilai rata – rata 4,00.

Analisis Deskriptif Variabel Internal kontrol (Z)

Distribusi data hasil penilaian responden terhadap tiap item pertanyaan dari indikator Internal Control diketahui bahwa persepsi terhadap Internal Control karyawan Kalla group dapat diartikan bahwa responden memberi nilai bagus dengan nomor item pernyataan indikator yang jumlah nilai rata – ratanya paling tinggi adalah

pada item pernyataan nomor 1 dengan nilai rata – rata 4,07.

Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan Keuangan (Y)

Adapun data distribusi tanggapan responden terhadap variabel Kinerja karyawan Kalla Group, diketahui bahwa persepsi terhadap kinerja dapat diartikan bahwa responden memberi nilai yang baik dengan nomor item pernyataan indikator yang jumlah nilai rata – ratanya paling tinggi adalah pada item pernyataan nomor 3 yang nilai rata – ratanya adalah 4,73.

Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dilakukan pengujian dengan melihat rata – rata nilai variabel yang digunakan. Kuesioner diarahkan untuk jawaban positif dan negative. Interval jawaban terdiri dari 1 - 5, dimana poin 4 dan 5 adalah jawaban positif sedangkan point 1 dan 2 adalah jawaban negative serta poin 3 adalah jawaban kurang setuju. Pengujian hipotesis menggunakan uji t, uji F dan r Square. untuk menguji hipotesis mengenai variabel yang digunakan secara parsial digunakan uji t, untuk menguji hipotesis variabel secara simultan digunakan uji F dan (r square) dapat dipakai untuk mengetahui seberapa besar kontribusi pengaruh variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y).

Analisis Jalur (Path Analysis)

Penelitian menggunakan analisis statistik yaitu analisis jalur (Path Analysis). Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh variable intervening (Z) dimana penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas

antar variable (model casual). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Hubungan langsung terjadi jika satu variabel mempengaruhi variabel lainnya tanpa ada variabel ketiga yang memediasi (intervening) hubungan kedua variabel tersebut. Hubungan tidak langsung adalah jika ada variabel ketiga yang memediasi hubungan kedua variabel ini (Ghozali, 2005). Dengan demikian dalam model hubungan antar variabel tersebut, terdapat variabel independen yang dalam hal ini disebut variabel eksogen (exogenous), dan variabel dependen yang disebut variabel endogen (endogenous). Melalui analisis jalur ini akan dapat ditemukan jalur mana yang paling tepat dan singkat suatu variabel independen menuju variabel dependen yang terakhir (Sugiyono, 2010). Dari data yang diperoleh kemudian diolah melalui SPSS dapat diketahui hasil dari Analisis Path dan model penelitian ini adalah sebagai berikut:

Regresi Model Jalur I.

Pada regresi model jalur pertama ini dilakukan analisis regresi linear berganda dengan program SPSS mengenai pengaruh Kompetensi (x1) dan Profesionalisme (x2) terhadap variabel intervening yaitu Internal Control (z)

Uji Pengaruh Individual (Uji t)

Dari hasil pengolahan data melalui SPSS pada jalur pertama diperoleh hasil:

(1). Hasil regresi variabel kompetensi auditor Internal diperoleh nilai 0,896 artinya apabila kompetensi auditor Internal mengalami kenaikan sebesar 1 point, maka Internal Control akan ikut mengalami kenaikan sebesar 0,896 point. (2). Untuk hasil regresi variabel Profesionalisme auditor Internal diperoleh nilai 0,899 artinya apabila Profesionalisme auditor Internal mengalami kenaikan sebesar 1 point, maka variabel Internal Control akan mengalami juga kenaikan sebesar 0,899 point. (3). Kompetensi auditor Internal dan Profesionalisme auditor Internal mempunyai arah koefisien regresi yang positif atau berbanding lurus terhadap Internal Control dengan nilai konstanta sebesar 31,902, hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi auditor Internal dan Profesionalisme auditor Internal memberikan pengaruh positif. (4). Hasil dari variabel kompetensi auditor Internal (x1) dengan berpedoman pada t tabel dari 60 responden yang dapat diketahui dengan metode dalam penentuan t tabel menggunakan tingkat signifikansi 0,05 yaitu dengan $df = \alpha/2 ; n - k - 1$, (0,05/2 ; 60 - 4 - 1: jumlah sampel, k : jumlah variabel), maka dalam penelitian ini $df = 0,025 ; 60 - 4 - 1 = 55$, sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 2,004, dan diperoleh t hitung sebesar 2,108. Hal ini menunjukkan bahwa t hitung > t tabel atau $2,108 > 2,004$. Dengan hasil uji-t sebesar 0.002, artinya nilai p-value lebih kecil dari tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ (5%) atau $0.002 < 0.05$, maka H_0

ditolak yang berarti kompetensi auditor Internal mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap Internal Control 5. Hasil dari variabel Profesionalisme auditor Internal (x2) dengan berpedoman pada t tabel dari 60 responden yang dapat diketahui dengan metode dalam penentuan t tabel menggunakan tingkat signifikansi 0,05 yaitu dengan $df = \alpha/2 ; n - k - 1$, ($0,05/2 ; 60 - 4 - 1$: jumlah sampel, k : jumlah variabel), maka dalam penelitian ini $df = 0,025 ; 60 - 4 - 1 = 55$, sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 2,004, dan diperoleh t hitung sebesar 2,845. Hal ini menunjukkan bahwa t hitung > t tabel atau $2,845 > 2,004$. Dengan hasil uji-t sebesar 0.000, artinya nilai p-value lebih kecil dari tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ (5%) atau $0.000 < 0.05$, maka H_0 ditolak yang berarti Profesionalisme auditor Internal mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap Internal Control.

Uji Koefisien Determinan (r square).

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel kompetensi auditor Internal terhadap variabel Internal Control (z) digunakan koefisien determinasi berganda (adjusted R square). Hasil koefisien determinasi berganda, diketahui besarnya koefisien determinasi berganda (R^2) sebesar 0,749, hasil tersebut dapat diartikan bahwa 79,4% besarnya Internal Control dipengaruhi oleh kompetensi auditor Internal. Sedangkan sisanya sebesar 20,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Uji F Internal Control.

Untuk membuktikan bahwa variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen digunakan uji F statistik. Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama (serempak) mempengaruhi variabel dependen. Hasil uji secara bersama-sama/serempak (Uji F) untuk kemampuan konsep (Z).

Berpedoman pada $DF = N - k$ yang berarti $DF = 60 - 4 = 56$ maka diperoleh F-tabel yaitu sebesar 2,54, dan diperoleh F-hitung sebesar 12,974. Hal ini menunjukkan bahwa $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ atau $12,974 > 2,45$. Dari Tabel 4.20. menunjukkan nilai p-value dari hasil uji F sebesar 0.000. Nilai p-value lebih kecil dari tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ atau ($0.000 < 0.05$), maka H_0 ditolak, yang berarti kompetensi auditor Internal (x1) dan Profesionalisme auditor Internal (x2) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap Internal Control (Z).

Regresi Model Jalur II.

Pada regresi model jalur kedua ini dilakukan analisis regresi linear berganda sama seperti pada model jalur pertama dengan program SPSS mengenai pengaruh kompetensi auditor Internal (x1), Profesionalisme (x2) serta variabel Internal Control (z) terhadap variabel Kinerja Karyawan (y).

Analisis Regresi Linear Berganda

Model regresi berganda untuk Kinerja karyawan (y) atas faktor-faktor yang mempengaruhi yaitu Kompetensi auditor internal (x1), Profesionalisme (x2) dan Internal Control (z) sebagai berikut:

$$Y = 40,404 + 0,769x_1 + 0,637x_2 + 0,875z + e_2$$

Berdasarkan hasil persamaan yang diperoleh maka dapat dijelaskan bahwa : (1). Nilai konstanta α (b_0) sebesar 40,404 yang berarti bahwa apabila variabel kompetensi auditor Internal , Profesionalisme dan Internal Control tetap (konstan), maka perubahan variabel Kinerja karyawan adalah positif. (2). b_1 (nilai koefisien regresi X_1) = 0,769 mempunyai arti bahwa Kompetensi auditor internal berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan, artinya jika Kompetensi auditor internal mengalami kenaikan sebesar 1 point maka Kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,769 point. (3). b_2 (nilai koefisien regresi X_2) = 0,637 mempunyai arti bahwa Profesionalisme berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja karyawan, artinya apabila profesionalisme mengalami kenaikan sebesar 1 point, maka Kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,637 point. (4). b_3 (nilai koefisien regresi Z) = 0,875 mempunyai arti bahwa Internal Control berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja karyawan, artinya jika Internal Control mengalami kenaikan sebesar 1 point maka Kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,875 point.

Penelitian menggunakan analisis statistik yaitu analisis jalur (path analysis). Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel intervening (Z) dimana penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model casual). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis

regresi linier berganda atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Dalam analisis jalur terdapat hubungan langsung dan hubungan tidak langsung. Hubungan langsung terjadi jika satu variabel mempengaruhi variabel lainnya tanpa ada variabel ketiga yang memediasi (intervening) hubungan kedua variabel tersebut. Hubungan tidak langsung adalah jika ada variabel ketiga yang memediasi hubungan kedua variabel ini (Ghozali, 2005:160).

Dengan demikian dalam model hubungan antar variabel tersebut, terdapat variabel independen yang dalam hal ini disebut variabel eksogen (exogenous), dan variabel dependen yang disebut variabel endogen (endogenous). Melalui analisis jalur ini akan dapat ditemukan jalur mana yang paling tepat dan singkat suatu variabel independen menuju variabel dependen yang terakhir (Sugiyono, 2010).

Berdasarkan analisis model jalur I dan II, secara keseluruhan, maka dapat dijelaskan pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel Kompetensi auditor internal (X_1), Profesionalisme auditor internal (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui Internal Control (Z) sebagai berikut :

- a. Pengaruh langsung (H_3) Kompetensi auditor internal (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0.769 atau 76,9 %.
- b. Pengaruh tidak langsung (H_1 x H_5) Kompetensi auditor internal (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui variabel intervening

Internal Control (Z) adalah sebesar $0.896 \times 0.875 = 0,784$ atau 78,4 %.

- c. Pengaruh langsung (H2) Profesionalisme auditor internal (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,637 atau 63,7 %.
- d. Pengaruh tidak langsung (H2 x H5) Profesionalisme auditor internal (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui variabel intervening Internal Control (Z) adalah sebesar $0,637 \times 0,875 = 0,557$ atau 55,7 %.
- e. Pengaruh total Kompetensi auditor internal (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui Internal Control (Z) sebesar $(0,896 + 0,875) = 1,771$.
- f. Pengaruh total Profesionalisme auditor internal (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui Internal Control (Z) adalah $(0,899 + 0,875) = 0,1,774$.

Berdasarkan uji analisis jalur II, hasil pengaruh langsung lebih rendah dibandingkan pengaruh tidak langsung dari variabel Kompetensi auditor internal (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), dan Profesionalisme auditor internal (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki pengaruh langsung yang lebih tinggi dibandingkan pengaruh tidak langsung.

SIIMPULAN.

1. Kompetensi auditor internal berpengaruh secara langsung dalam meningkatkan Kinerja Karyawan, nilai p-value lebih kecil dari tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ (5%) atau $0.000 < 0.05$, maka H_0 ditolak yang berarti Kompetensi auditor internal mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.
2. Profesionalisme auditor internal berpengaruh secara langsung dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. Nilai p-value lebih kecil dari tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ (5%) atau $0.002 < 0.05$, maka H_0 ditolak yang berarti Profesionalisme auditor internal mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.
3. Secara tidak langsung Kompetensi auditor internal terhadap variabel Kinerja karyawan melalui variabel intervening *internal control* berpengaruh positif.
4. Dari hasil pengujian hipotesis untuk pengaruh tidak langsung Profesionalisme auditor internal terhadap variabel Kinerja karyawan dengan melalui variabel intervening *internal control* berpengaruh positif. Hasil untuk pengaruh secara tidak langsung dapat diperoleh dari perkalian antara hasil dari koefisien regresi Profesionalisme auditor internal
5. *Internal control* berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja karyawan, artinya jika *internal control* mengalami kenaikan sebesar 1 point maka Kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,857 point.
6. Variabel Kompetensi auditor internal dan Profesionalisme auditor internal serta *internal control* berpengaruh secara serempak terhadap peningkatan Kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA.

- Abdullah Taman, 2018, Kualitas Audit Auditor Internal Pemerintah: Kompetensi, Independensi Dan Profesionalisme, *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, Vol. 6 No. 1, Juli 2018, 35-44 Received May, 2018 E-ISSN : 2548-9836.
- Agoes, Sukrisno. (2013). *Auditing Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan oleh Akuntan Publik*. Edisi 4 Buku 1. Jakarta : Salemba Empat.
- Amin Widjaja Tunggal. (2013). *The Fraud Audit : Mencegah dan Mendeteksi Kecurangan Akuntansi*. Jakarta : Harvarindo.
- Alvin A Arens, et all. (2013). *Jasa Audit & Assurance*. Buku 1, Jakarta: Salemba Empat.
- As'ad, Moh. (2013). *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*, Liberty, Jakarta.
- Biaini Naeli Muna, Lutfi Harris, 2018, Pengaruh Pengendalian Internal Dan Asimetri Informasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi, *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, Vol. 6 No. 1, Juli 2018, 35-44 Received May, 2018 E-ISSN : 2548-9836.
- Bambang Setyobudi. (2018). *Efek Mediasi Kompetensi Dalam Hubungan Independensi dan Pengalaman Dengan Kualitas Audit*.
- Committee of Sponsoring Organization of the Treadway Commision (COSO : 2015) : kerangka kerja (framework).
- Febrianti (2014). Pengaruh Independensi, Due Professional Care dan Akuntabilitas Terhadap Kualitas Audit. *Jurnal Akutansi*. 3 (1). Padang
- Hasibuan, Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- I Gusti Agung Rai, 2010, *Audit Kinerja pada Sektor Publik*, , Jakarta: 2010
- Indriantoro, Nur and Bambang Supomo. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Edisi 1. Cetakan ke-12. Yogyakarta: BPFE.
- Koesmono (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengelahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur*.

- Marshall B. Romney dan Paul John Steinbart. (2014). Sistem Informasi Akuntansi : Accounting Information Systems. Prentice Hall.
- Masrukhin dan Waridin. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. EKOBIS. Vol 7. No 2. Hal: 197-209
- Murtiadi Awaluddin (2017) : Pengaruh Independensi dan Kompetensi Auditor Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor Inspektorat Kota Makassar.
- Mulyadi.(2014). Sistem Akuntansi. Yogyakarta. Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Nursanga, 2019, Pengaruh Supervisi Pendidikan Dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran Melalui Kompetensi Guru Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Sekolah Menengah Kejuruan Di Kabupaten Takalar, Yume : Journal Of Management Volume 2 No. 3 2019
- Rendal J.Elder, etc. (2016). Auditing and Assurance Service An Integrated Approach.
- Robbins, Stephen P (2015). Management, Eleventh Canadian Edition.
- Pratiwi, Feggy Triani, (2014), Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Efektivitas Pembiayaan Mudharabah pada Bank BJB Syariah. Universitas Widyatama.
- Samad (2015) Analisis hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
- Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP : 2015)
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.CV
- The Institute of Internal Auditors. (2014). A New Auditor's Guide to Planning, Performing, and Presenting IT Audits
- Yuwaliatin. (2016). Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Medan Helvetia Kota Medan.