

**ANALISIS VARIABEL ANTESEDEN
PERILAKU AUDITOR INTERNAL DAN
KONSEKUENSINYA TERHADAP KINERJA**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Diponegoro

Disusun oleh :

HANNY LARASATI

NIM. C2C009247

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPENOGORO
SEMARANG**

2013

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Hanny Larasati

Nomor Induk Mahasiswa : C2C009247

Fakultas / Jurusan : Ekonomika dan Bisnis / Akuntansi

Judul Skripsi : **ANALISIS VARIABEL ANTESEDEN
PERILAKU AUDITOR INTERNAL
DAN KONSEKUENSINYA TERHADAP
KINERJA**

Dosen Pembimbing : Herry Laksito, S.E., M.Adv. Acc., Akt.

Semarang, 13 Juni 2013

Dosen Pembimbing,

(Herry Laksito, S.E., M.Adv. Acc., Akt.)

NIP. 19690506 199903 1002

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : Hanny Larasati

Nomor Induk Mahasiswa : C2C009247

Fakultas / Jurusan : Ekonomika dan Bisnis / Akuntansi

Judul Skripsi : **ANALISIS VARIABEL ANTESEDEN
PERILAKU AUDITOR INTERNAL
DAN KONSEKUENSINYA TERHADAP
KINERJA**

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 19 September 2013

Tim Penguji :

1. Herry Laksito, S.E., M.Adv. Acc., Akt (.....)
2. Aditya Septiani, S.E., M.Si., Akt (.....)
3. Dr. Hj. Zulaikha, M.Si., Akt. (.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Hanny Larasati menyatakan bahwa skripsi dengan judul, **ANALISIS VARIABEL ANTESEDEN PERILAKU AUDITOR INTERNAL DAN KONSEKUENSINYA TERHADAP KINERJA** adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik sengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang,

Yang membuat pernyataan,

(Hanny Larasati)

NIM : C2C009247

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

*“Hai orang-orang yang beriman, Jadikanlah sabar dan shalatmu
Sebagai penolongmu, sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang
sabar”
(Al-Baqarah: 153)*

*"Do not waste your time to think in a long time. Act immediately and
prioritize for goodness."*

Skripsi ini kupersembahkan untuk :

- Papa dan Mama yang selalu mendoakan dengan tulus
- Adik – adik, eyang putri, dan sahabat yang tercinta
- Almamater tercinta

ABSTRACT

This study aims to analyze and provide empirical evidence of influence organizational culture, leadership style, and monetary incentive as antecedent of organizational commitments, while time budget pressure, task complexity, and discussion of audit review as antecedent of motivation. This study is also examine the consequence of commitment organizational and motivation on the performance of internal auditor. The sample of this research is the auditor employed in state-owned business entities. this research was conducted with methods of survey of auditors who are in state-owned enterprises Semarang.

Samples taken with uses the technique purposive judgment of sampling. The criteria is an auditor who work on the state in the city of semarang, registered in the Compartments IAI Directory Public Accountant in 2012, and having experience working at least one year. The data conducted using a questionnaire propagated as much as 90 and only 58 a questionnaire that can be processed. Analysis of data analysis using methods path.

This research using program SPSS version 16.0 stating that organizational culture, leadership style, monetary incentive have positive effect on organizational commitment . Time budget pressure and discussion of audit review impact on motivation while task complexity have negative effect on motivation. Organizational commitment and motivation have positive effect on performance, while organizational culture, monetaryincentive, and time budget pressure have no effect on the performance of auditors.

Keywords: Motivation, Performance, Organizational Commitment, Organizational Culture, Leadership Style, Monetary Incentive, Time Budget Pressure, Task Complexity, Discussion of Audit Review.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan memberikan bukti empiris pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan imbalan moneter sebagai faktor anteseden dari komitmen organisasi, sementara tekanan anggaran waktu, kompleksitas tugas, dan diskusi revidi audit sebagai faktor anteseden dari motivasi. Penelitian ini juga meneliti konsekuensi dari komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja auditor internal. Sampel penelitian ini adalah auditor yang bekerja di Badan Usaha Milik Negara. Penelitian ini dilakukan dengan metode survei terhadap auditor yang berada di BUMN Kota Semarang.

Sampel diambil dengan menggunakan teknik *purposive judgment sampling*. Kriteria- kriterianya adalah auditor yang bekerja pada BUMN di kota Semarang, terdaftar di Directory IAI Departemen Akuntan Publik tahun 2012, dan memiliki pengalaman bekerja minimal 1 tahun. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disebarkan sebanyak 90 dan hanya 58 kuesioner yang dapat diolah. Analisis data menggunakan metode path analysis.

Penelitian ini menggunakan program SPSS versi 16.0 yang menyatakan bahwa budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan imbalan moneter masing-masing berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Tekanan anggaran waktu dan pengaruh diskusi revidi audit berpengaruh terhadap motivasi sedangkan kompleksitas tugas memiliki konsekuensi negatif terhadap motivasi. Komitmen organisasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, sedangkan budaya organisasi, imbalan moneter, dan tekanan anggaran waktu ditemukan tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Kata Kunci: Komitmen, Motivasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Imbalan Moneter, Tekanan Anggaran Waktu, Kompleksitas Tugas, Diskusi Anggaran Waktu dan Kinerja Auditor

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah robbil ‘alamin, puji syukur senantiasa penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **ANALISIS VARIABEL ANTESEDEN PERILAKU AUDITOR INTERNAL DAN KONSEKUENSINYA TERHADAP KINERJA**. Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan program Sarjana (S-1) pada Fakultas Ekonomi Fakultas Akuntansi Universitas Diponegoro Semarang.

Selama proses penyusunan skripsi ini penulis mendapatkan bimbingan, arahan, bantuan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua saya yang tercinta, Ayahanda Amirudin S.E dan Ibunda Teten Wulansari yang selalu memberikan kasih sayang, doa yang tiada hentinya, semangat, dukungan moral maupun materiil, yang senantiasa memberikan saran-saran yang membangun untuk penulis dan selalu menguatkan diri penulis dalam kondisi terburuk maupun terbaik.
2. Bapak Herry Laksito, S.E., M.Adv. Acc., Akt selaku dosen pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu dan dengan sabar membimbing, memberikan saran dan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Prof. Drs. Mohamad Nasir, MSi., Akt., Ph.D, selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Dipenogoro.

4. Bapak Prof. Dr. Muchamad Syafruddin, M.Si., Akt, selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomika dan Bisns yang telah memberikan arahan, saran dan kritik dalam studi dan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Drs. Sudarno, M.Si., Akt., Ph.D. selaku dosen wali yang telah membantu dan memberikan bimbingannya selama penulis menempuh studi di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
6. Para dosen dan karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Dipenogoro yang telah memberikan banyak ilmu pengetahuan kepada penulis selama kuliah.
7. Adik penulis yang penulis sangat sayangi, Galih Bayu Prakoso dan Aura Pancar Nirmala, yang selalu mendengarkan keluhan, memberikan semangat, doa, dan motivasi kepada penulis.
8. Eyang putri Leony Smith yang telah memberikan semangat dan doa yang tulus kepada penulis.
9. Sahabat penulis yang terbaik dan tersayang Dian Ayu Martia dan Diana Dwi Cahya, yang telah memberikan motivasi, semangat, serta doa yang tulus kepada penulis. *I love you guys.*
10. Keluarga kedua penulis yang telah memberi semangat, saran, kritik dan doa yang tiada henti kepada penulis my sailormoon Alfiyani N Hidayanti, Pritta Amina Putri, Kurnia Putri Pratiwi, Ardina Nuresa, Riske Meitha, Martantya, Pradesta. *If you have good friends, no matter how much life is sucking , they can make you laugh.*

11. Sahabat penulis Ershita Wulandarie dan Yosua Nainggolan yang telah banyak membantu dan berjuang bersama-sama dalam menyelesaikan skripsi ini. *Thank you.*
12. Teman-teman akuntansi reguler 2 kelas A angkatan 2009 yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terima kasih atas pengalaman suka maupun duka, support dan doa yang kalian berikan kepada penulis.
13. Para responden yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner.
14. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah memberikan pengetahuan dan pengalaman kepada penulis, yang telah memberikan doa, motivasi dan yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, dengan segala kerendahan hati, penulis berterima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Penulis sadar masih banyaknya kekurangan pada penelitian ini, akan tetapi penulis berharap dapat berguna bagi pembaca.

Semarang,

Hanny Larasati

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.5 Sistematika Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Landasan Teori	11
2.1.1 Teori Motivasi.....	11
2.1.2 Akuntansi Keprilakuan.....	14
2.1.3 Komitmen Organisasional	15
2.1.3.1 Budaya Organisasi	17
2.1.3.2 Gaya Kepemimpinan.....	18
2.1.3.3 Imbalan Moneter	19

2.1.4	Motivasi.....	19
2.1.4.1	Tekanan Anggaran Waktu.....	22
2.1.4.2	Kompleksitas Tugas.....	23
2.1.4.3	Diskusi Reviu Audit.....	24
2.1.5	Kinerja Auditor.....	25
2.2	Penelitian Terdahulu.....	26
2.3	Kerangka Teoritis.....	28
2.4	Hipotesis.....	29
BAB III	METODE PENELITIAN.....	40
3.1	Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional.....	40
3.1.1	Variabel Dependen.....	40
3.1.2	Variabel Independen.....	41
3.1.2.1	Motivasi.....	41
3.1.2.2	Komitmen Organisasi.....	41
3.1.2.3	Budaya Organisasi.....	42
3.1.2.4	Imbalan Moneter.....	42
3.1.2.5	Gaya Kepemimpinan.....	43
3.1.2.6	Tekanan Anggaran Waktu.....	43
3.1.2.7	Kompleksitas Tugas.....	44
3.1.2.8	Diskusi Reviu Audit.....	44
3.2	Populasi dan Sampel.....	45
3.3	Jenis dan Sumber Data.....	47
3.4	Metode Pengumpulan Data.....	47
3.5	Metode Analisis.....	48
3.5.1	Statistik Deskriptif.....	48
3.5.2	Uji Kualitas Data.....	48
3.5.2.1	Uji Validitas.....	49

3.5.2.2 Uji Reliabilitas	49
3.5.3 Uji Asumsi Klasik.....	50
3.5.3.1 Uji Normalitas.....	50
3.5.3.2 Uji Multikolinearitas	50
3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas	51
3.5.4 Metode Path Analysis	52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	55
4.1 Deskripsi Subjek Penelitian.....	55
4.2 Analisis Data	57
4.2.1 Uji Kualitas Data.....	57
4.2.1.1 Uji Validitas	57
4.2.1.2 Uji Reliabilitas	60
4.2.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian	61
4.2.2 Uji Asumsi Klasik.....	64
4.2.2.1 Uji Normalitas.....	65
4.2.2.2 Uji Multikolinearitas	67
4.2.2.3 Uji Heteroskedastisitas	67
4.2.3 Metode Path Analysis.....	69
4.2.3.1 Uji F.....	73
4.2.3.2 Koefisien Determinasi.....	74
4.2.3.3 Uji T	76
4.3 Pembahasan	82
4.3.1 Budaya Organisasi Terhadap Komitmen.....	82
4.3.2 Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen.....	83
4.3.3 Imbalan Moneter Terhadap Komitmen	83
4.3.4 Tekanan Anggaran Waktu Terhadap Motivasi.....	84
4.3.5 Kompleksitas Tugas Terhadap Motivasi.....	84

4.3.6	Diskusi dalam Reviu Audit Terhadap Motivasi.....	85
4.3.7	Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor.....	85
4.3.8	Motivasi Terhadap Kinerja Auditor	85
4.3.9	Budaya organisasi Terhadap Kinerja Auditor	85
4.3.10	Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor	86
4.3.11	Imbalan Moneter Terhadap Kinerja Auditor	86
4.3.12	Tekanan Waktu Terhadap Kinerja Auditor	87
4.3.13	Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Auditor	87
4.3.14	Diskusi Reviu Audit Terhadap Kinerja Auditor	88
4.3.15	Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi.....	88
BAB V	PENUTUP.....	89
5.1	Kesimpulan.....	89
5.2	Keterbatasan	89
5.3	Saran	90
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN-LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	27
Tabel 3.1 Daftar Badan Usaha Milik Negara.....	45
Tabel 4.1 Data Pengembalian Kuesioner.....	55
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas.....	57
Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas.....	60
Tabel 4.4 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian.....	61
Tabel 4.5 Uji Normalitas.....	66
Tabel 4.6 Uji Multikolinearitas.....	67
Tabel 4.7 Persamaan Regresi Model 1.....	70
Tabel 4.8 Persamaan Regresi Model 2.....	71
Tabel 4.9 Persamaan Regresi Model 3.....	72
Tabel 4.10 Hasil Uji Model Regresi.....	73
Tabel 4.11 Keofisien Determinasi.....	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Teoritis	29
Gambar 4.1 Uji Normalitas	65
Gambar 4.2 Uji Heterokedastisitas	68

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A	Surat Ijin Penelitian.....	96
LAMPIRAN B	Surat Bukti Penelitian.....	97
LAMPIRAN C	Kuesioner Penelitian	107
LAMPIRAN D	Hasil Analisis.....	116

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Internal auditor merupakan salah satu profesi yang berkembang dan menyesuaikan dengan perubahan pada lingkungan organisasi atau perusahaan, dan aktivitas serta standar atau peraturan yang berlaku. Fungsi internal auditor juga mengalami perubahan yang signifikan, dari sebelumnya hanya difokuskan pada pemeriksaan keuangan dan akuntansi, pada saat ini internal auditor dituntut turut berperan dalam perbaikan kualitas operasi serta memberikan nilai tambah bagi perusahaan. Perubahan fungsi dimaksud terlihat pada defenisi internal auditing dan revisi standar serta kode etik yang dirumuskan oleh *The Institute of Internal Auditor (IIA)*, organisasi yang secara khusus dibentuk untuk menyusun standar internal auditing.

Dalam menjalankan fungsi audit internal, maka perlu didukung oleh kinerja auditornya. Auditor internal memiliki peran penting dalam menjalankan fungsi pengawasan, sebagai penilai kecukupan struktur pengendalian intern, penilai efektivitas struktur pengendalian intern, dan penilai kualitas kerja. Oleh karena itu seorang auditor internal harus menerapkan kemampuan, pengetahuan, dan pengalaman (Libby, 1995; Meyer, 2003) disamping independensi yang dibutuhkan dalam menghasilkan audit yang berkualitas. Fungsi audit internal akan efektif dan optimum apabila kinerja auditor ditentukan oleh perilaku auditor

tersebut. Perilaku auditor tersebut dapat terlihat dari komitmennya pada organisasi dan motivasinya untuk meningkatkan kinerjanya.

Dampak dari perubahan lingkungan organisasi/perusahaan membawa pengaruh pada sikap dan perilaku para auditor internal dan hal ini telah lama menjadi perhatian para peneliti yang mempelajari tentang akuntansi keprilakuan. Komitmen organisasi telah menjadi sebuah bahasan pada berbagai sektor seperti sektor publik, pemerintah, sector non-profit, dan juga di internasional. Penelitian terhadap komitmen organisasi telah melibatkan banyak profesi seperti pendidikan, teologi, kesehatan, perhotelan, pekerja sosial dan kedokteran (Boehman, 2006; maxwell dan Steele, 2003; Savery dan Syme, 1996; Trimble, 2006 dalam Kalbers dan Cenker, 2007).

Perubahan lingkungan kerja profesional di organisasi/perusahaan mempengaruhi komitmen organisasi suatu auditor profesional. Sebagaimana yang telah dikemukakan oleh Kalbers dan Cenker (2007), dalam penelitiannya tentang komitmen organisasional, perubahan ini meliputi perubahan pada profesi yang menyangkut pada hubungan perubahan lingkungan dengan komitmen organisasional di tempat kerja dan juga kepuasan kerja. Karyawan yang loyal terhadap organisasi akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif terhadap lembaganya, memiliki jiwa untuk tetap membela organisasinya, berusaha meningkatkan prestasi, dan memiliki keyakinan yang pasti untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi. Seperti yang dikemukakan Angel dan Perry (1981); Porter *et al.*(1974) dalam Sumarno (2005), komitmen organisasi yang kuat akan mendorong individu berusaha keras mencapai tujuan organisasi. Selain itu,

komitmen organisasi yang tinggi meningkatkan kinerja yang tinggi pula Sumarno (2005). Komitmen auditor terhadap organisasinya adalah kesetiaan auditor dalam mengambil beberapa keputusan. Oleh karenanya komitmen akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi auditor terhadap organisasi.

Dalam penelitian Trisnaningsih (2003) dinyatakan bahwa seorang individu harus mempunyai komitmen organisasi yang tinggi agar dapat bekerja sama dan berprestasi dengan baik. Komitmen organisasional dapat tumbuh manakala harapan kerja dapat dipenuhi dengan baik oleh organisasi dimana mereka bekerja. Selanjutnya dengan terpenuhi harapan kerja akan menimbulkan kepuasan kerja. Motivasi yang ada pada diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan untuk mencapai sasaran akhir yaitu kepuasan kerja.

Suatu komitmen profesional pada dasarnya merupakan persepsi yang berintikan loyalitas, tekad dan harapan seseorang dengan dituntut oleh sistem nilai atau norma yang akan mengarahkan orang tersebut untuk bertindak atau bekerja sesuai prosedur-prosedur tertentu dalam upaya menjalankan tugasnya dengan tingkat keberhasilan yang tinggi, adapun dalam penelitian ini ada beberapa elemen yang dapat mempengaruhi komitmen dari auditor internal dalam menjalankan tugasnya yaitu budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan imbalan moneter.

Budaya organisasi merupakan norma-norma, keyakinan, prinsip-prinsip dan cara perilaku yang dikombinasikan untuk memberikan setiap organisasi karakter yang berbeda dan komitmen yang dimiliki auditor internal menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi (Mowday *et al.* 1979). Sedangkan gaya kepemimpinan, dijelaskan

dalam teori kepemimpinan perilaku, mengatakan bahwa gaya kepemimpinan seorang manajer akan berpengaruh langsung terhadap efektivitas kelompok kerja (Kreitner dan Kinichi, 2005) dan ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi karena komitmen organisasi merupakan suatu kondisi dimana anggota organisasi merasa terikat oleh tindakan dan keyakinan mereka yang mempertahankan kegiatan mereka dan keterlibatan mereka dalam organisasi (Miller dan Lee, 2001). Elemen terakhir yang mempengaruhi komitmen auditor internal adalah imbalan moneter. Imbalan moneter merupakan salah satu faktor yang mungkin dapat menentukan komitmen seseorang terhadap organisasinya. Imbalan moneter merupakan salah satu sistem penghargaan yang diberikan organisasi kepada anggotanya. Sedangkan komitmen organisasi merupakan tingkat sampai dimana seorang pegawai meyakini dan menerima tujuan organisasi, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut (Mathis dan Jackson, 2004).

Komitmen profesional pada dasarnya dapat dijadikan gagasan yang mendorong motivasi seseorang dalam bekerja. Gibson *et al* (1993 : 94) mengutarakan bahwa motivasi adalah suatu konsep yang kita gunakan jika kita menguraikan kekuatan-kekuatan yang bekerja terhadap atau di dalam diri individu untuk memulai dan mengarahkan perilaku. Motivasi juga dapat di artikan sebagai dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu atau usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaknya atau mendapat

kepuasan dengan perbuatannya. Meskipun bukan satu-satunya determinan tetapi motivasi dapat dikatakan sebagai determinan yang penting bagi prestasi seorang individu. Komitmen profesional akan mengarahkan pada motivasi kerja yang profesional juga. Seorang profesional yang secara konsisten dapat bekerja secara profesional dan dari upayanya tersebut mendapatkan penghargaan yang sesuai, tentunya akan mendapatkan kepuasan kerja dalam dirinya. Oleh karena itu, motivasi tidak dapat dipisahkan dengan kepuasan kerja yang seringkali merupakan harapan seseorang.

Pengertian motivasi menurut Fred Luthans (2006 : 270) adalah proses yang dimulai dengan *defisiensi fisiologis* atau *psikologis* yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif. Perilaku seseorang pada hakikatnya ditentukan oleh motivasi atau keinginan. Motivasi sangat penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai tujuan atau hasil yang optimal. David C. Mc Clelland menyatakan bahwa manusia itu pada hakikatnya mempunyai kemampuan untuk berprestasi diatas kemampuan orang lain. Seseorang dianggap mempunyai motivasi untuk berprestasi jika ia mempunyai keinginan untuk melaksanakan suatu karya yang berprestasi lebih baik dari prestasi karya orang lain. Ada tiga kebutuhan manusia menurut Mc Clelland, yakni : kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk *berafiliasi*, dan kebutuhan untuk kekuasaan.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang mendorong sumber daya manusia dalam sebuah organisasi terlibat dalam membentuk goal congruence.

Motivasi yang membuat sumber daya manusia melakukan pekerjaannya sebaik mungkin. Adapun beberapa elemen yang dapat mempengaruhi motivasi auditor internal dalam melaksanakan tugasnya dalam penelitian ini adalah tekanan anggaran waktu, kompleksitas tugas dan diskusi revidi audit.

Auditor seringkali dihadapkan pada keterbatasan anggaran waktu audit. Tekanan anggaran waktu audit terjadi pada saat satuan kerja audit mengalokasikan sejumlah waktu audit yang sedikit untuk digunakan oleh auditor untuk menyelesaikan prosedur audit tertentu. Berikutnya adalah kompleksitas tugas, kompleksitas tugas merupakan proses dari suatu tugas yang membutuhkan sejumlah struktur dan kejelasan tugas yang diberikan, sehingga kompleksitas tugas akan meningkat disebabkan meningkatnya sejumlah proses dan berkurangnya tingkat struktur. Elemen terakhir yang mempengaruhi motivasi auditor internal dalam melaksanakan tugasnya adalah diskusi revidi audit. Diskusi dalam revidi atas kertas kerja auditor perlu dilakukan karena diskusi dapat menyampaikan informasi mengenai alasan mengapa tugas dan prosedur audit menjadi penting. Diskusi dalam revidi kertas kerja audit memberikan lebih banyak penjelasan mengenai tugas audit, yang sebaliknya dapat menurunkan ketidakpastian tugas dan meningkatkan pemahaman akan kinerja penugasan (Earley, 1988; Sullivan. 1988).

Penelitian ini bertujuan menganalisa variabel-variabel anteseden dari perilaku auditor dan mengetahui konsekuensinya terhadap kinerja auditor tersebut. Komitmen organisasional pada auditor yang meliputi faktor anteseden yaitu budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan imbalan moneter. Motivasi kerja

pada auditor yang meliputi faktor anteseden yaitu tekanan anggaran waktu, kompleksitas tugas, dan diskusi review audit.

Penggunaan sampel pada penelitian ini yaitu pada auditor yang bekerja dalam Badan Usaha Milik Negara di Kota Semarang karena kota ini merupakan kota besar dan ibukota Jawa Tengah dimana relatif cukup banyak kantor wilayah BUMN. Semakin banyak BUMN yang berada dalam suatu kota, maka semakin banyak faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku auditor internal dalam melakukan kinerjanya.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian terdahulu, perbedaannya ialah sampel, waktu penelitian dan tempat yang diteliti. Berdasarkan uraian di atas maka penulis memberikan judul pada penelitian ini yaitu **“Analisis Variabel Anteseden Perilaku Auditor Internal dan Konsekuensinya Terhadap Kinerja” (Studi Empiris Pada BUMN Kota Semarang)**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Bagaimana pengaruh variabel anteseden (budaya organisasi, gaya kepemimpinan, imbalan moneter, tekanan anggaran waktu, kompleksitas tugas dan diskusi review audit) dari perilaku auditor (komitmen organisasi dan motivasi) terhadap konsekuensi kinerja auditor yang bekerja di lingkungan BUMN Kota Semarang.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk meneliti secara empiris faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi dan motivasi auditor terhadap kinerja auditor internal.

1. Apakah budaya organisasi dapat mempengaruhi komitmen organisasi auditor ?
2. Apakah gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi komitmen organisasi auditor ?
3. Apakah imbalan moneter dapat mempengaruhi komitmen organisasi auditor ?
4. Apakah tekanan anggaran waktu dapat mempengaruhi motivasi auditor ?
5. Apakah kompleksitas tugas dapat mempengaruhi motivasi auditor ?
6. Apakah diskusi review audit dapat mempengaruhi motivasi auditor ?
7. Apakah komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja auditor ?
8. Apakah motivasi dapat mempengaruhi kinerja auditor ?
9. Apakah budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja auditor ?
10. Apakah gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja auditor ?
11. Apakah imbalan moneter dapat mempengaruhi kinerja auditor ?
12. Apakah tekanan anggaran waktu dapat mempengaruhi kinerja auditor ?
13. Apakah kompleksitas penugasan audit dapat mempengaruhi kinerja auditor ?
14. Apakah diskusi dalam review kertas kerja audit dapat mempengaruhi kinerja auditor ?

15. Apakah komitmen pada organisasi dapat berpengaruh pada motivasi auditor ?

1.4 Kegunaan Penelitian

Dari hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak.

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembang teori, terutama yang berkaitan dengan akuntansi keprilakuan (*behaviour accounting*) dan manajemen.
2. Memberikan masukan yang bermanfaat bagi profesi auditor internal untuk mengetahui kekurangan, kelemahan, dan kendala yang dihadapi dalam upaya meningkatkan profesionalisme auditor internal.
3. Memberikan tambahan bukti empiris pada literatur akuntansi, khususnya mengenai pengaruh komitmen dan motivasi auditor terhadap kinerja auditor.
4. Dapat dijadikan referensi bagi para peneliti yang akan melakukan penelitian lebih lanjut berkaitan dengan masalah ini.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini terbagi menjadi lima bab yang tersusun sebagai berikut:

Bab I : Pendahuluan

Pada bab ini dikemukakan mengenai latar belakang, rumusan masalah yang menjadi dasar penelitian, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan skripsi.

Bab II : Tinjauan Pustaka

Dalam bagian ini akan diuraikan teori motivasi, akuntansi keprilakuan, serta penjelasan mengenai variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Pada bagian ini juga akan memaparkan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya. selanjutnya akan diuraikan pula kerangka pemikiran sesuai dengan teori yang relevan dan hipotesis.

Bab III: Metode Penelitian

Pada bab ini dikemukakan mengenai pendekatan yang digunakan dalam penelitian, identifikasi, dan defenisi operasional variabel, jenis dan sumber data, prosedur pengumpulan data dan uji statistik yang digunakan.

Bab IV: Hasil dan Pembahasan

Pada bab ini akan diuraikan tentang deskripsi objek penelitian, analisis data dan pembahasan yang berupa interpretasi output pengolahan data.

Bab V : Kesimpulan dan Saran

Pada bab ini dikemukakan kesimpulan penelitian sesuai dengan hasil yang ditemukan dari pembahasan serta saran yang diharapkan berguna bagi penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Motivasi

Istilah motivasi awalnya berasal dari kata lain “*movere*” yang berarti “bergerak”. Definisi ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Luthan (2006) bahwa motivasi adalah sebuah proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologi atau psikologis, yaitu adanya kekurangan kebutuhan dari segi fisiologi dan psikologi, yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan organisasi atau insentif. Dari definisi diatas dapat dijabarkan bahwa motivasi dimulai dengan adanya defisiensi fisiologi atau psikologi yang akhirnya mendorong untuk melakukan sesuatu yang nantinya akan memenuhi tujuan yaitu menghilangkan defisiensi tersebut.

Dengan demikian untuk memahami motivasi lebih dalam Luthan (2006), menyatakan ada tiga hal yang harus dipahami dalam memahami proses motivasi yaitu kebutuhan, dorongan dan insentif. Kebutuhan tercipta ketika seseorang merasa terjadi ketidakseimbangan antara fisiologi dan psikologi. Dorongan adalah suatu usaha yang dilakukan oleh seseorang individu untuk meraih insentif. Sementara insentif adalah segala hal yang dianggap dapat mengurangi kebutuhan ataupun dorongan seseorang, jika seseorang memperoleh insentif maka tidak akan terjadi defisiensi lagi.

Motivasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi seseorang dalam lingkungan kerjanya. Motivasi juga merupakan faktor yang bisa menjaga seseorang untuk tetap bekerja sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Seseorang yang mempunyai motivasi yang tinggi akan cenderung untuk melakukan usaha sekuat tenaga untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi. Dan sebaliknya, orang ataupun individu dengan motivasi yang rendah akan cenderung lebih menunjukkan kinerja yang tidak bagus di dalam organisasinya.

Sampai saat ini banyak teori motivasi yang sudah dikembangkan. Salah satu teori motivasi yang pertama kali dikenalkan adalah teori hierarki kebutuhan Maslow. Teori hierarki kebutuhan Maslow menjadi teori sangat klasik, teori ini juga merupakan teori motivasi yang sangat dikenal. Abraham Maslow menyatakan bahwa kebutuhan motivasi seseorang tersebut dapat disusun berdasarkan sebuah hierarki. Maslow menyusun lima tingkat hierarki kebutuhan manusia yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan yang paling mendasar dari tingkatan hierarki individu. Kebutuhan ini menyangkut kebutuhan primer manusia seperti makanan, tidur, seks dan lainnya.

2. Kebutuhan Keamanan

Kebutuhan ini lebih menekankan kepada kebutuhan akan rasa aman baik secara emosi dan fisik

3. Kebutuhan Cinta

Kebutuhan ini berkaitan dengan afeksi dan afiliasi dengan orang lain.

4. Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan ini digambarkan oleh Maslow sebagai sebuah kebutuhan akan kekuasaan, prestasi dan status.

5. Aktualisasi diri

Ini adalah tingkat kebutuhan yang paling tinggi menurut Maslow. Pada tingkat ini seorang individu sudah menyadari semua potensi yang dimiliki.

Pada teori ini, Maslow menganggap bahwa manusia mempunyai kebutuhan yang berdasarkan hierarki tersebut. Teori ini sangat klasik tetapi mempunyai dampak yang besar terhadap pendekatan manajemen modern pada motivasi.

Teori motivasi dua faktor Herzberg dikembangkan oleh F. Herzberg (1966) dalam Gibbo (2010). Teori ini merupakan perluasan karya Maslow dengan mengembangkan teori kepuasan dari motivasi kerja. Herzberg menyimpulkan bahwa individu dalam bekerja, perasaan individu tersebut sangat berhubungan dengan kepuasan kerjanya. Herzberg membagi individu dalam dua tipe yaitu orang motivator yaitu orang yang senang dengan pekerjaannya dan akhirnya menyebabkan kepuasan kerja dan *hygiene* yaitu orang yang tidak senang dengan pekerjaannya yang akhirnya menyebabkan ketidakpuasan kerja.

Teori ERG Alderfer juga merupakan teori yang setuju dengan teori Maslow (1972) dalam Sudrajat (2008). Teori ini mengelompokkan kebutuhan individu dalam tiga kelompok besar. Kelompok kebutuhan itu adalah : *existence* (eksistensi) yaitu kebutuhan yang berkaitan dengan kebutuhan fisik, *relatedness*

(hubungan) yaitu kebutuhan individu dimana seseorang membutuhkan waktu untuk melakukan asosiasi dan *growth* (pertumbuhan) yaitu kebutuhan seseorang untuk mengembangkan potensi dirinya.

David Mc. Clelland juga membuat sebuah teori tentang motivasi yang dikenal dengan teori Mc. Clelland (1961) dalam Gibbo (2010). Teori ini membahas membagi tiga kebutuhan besar yang mendorong orang untuk mempunyai motivasi. Tiga kebutuhan tersebut meliputi *achievement* (prestasi), *affiliation* (afiliasi), dan *power* (kekuasaan), *achievement* (prestasi) adalah kebutuhan seseorang untuk memenuhi kebutuhan yang sulit dicapai. *Affiliation* (afiliasi) adalah kebutuhan seorang individu untuk bersosialisasi. *Power* (kekuasaan) adalah kebutuhan seseorang untuk mampu mempengaruhi orang lain atau kebutuhan seseorang agar orang lain mau mengikuti keinginannya.

2.1.2 Akuntansi Keprilakuan

Akuntansi keprilakuan melengkapi data keuangan dan mengintegrasikan dimensi perilaku manusia dengan akuntansi tradisional. Konsep perilaku (*behavioral concept*) awalnya merupakan kajian utama dalam psikologi dan sosial psikologi. Namun faktor-faktor dalam psikologi dan sosial seperti faktor sikap, motivasi, persepsi dan personalitas juga relevan dengan akuntansi. Akuntansi keprilakuan mempertimbangkan antara perilaku manusia dan sistem akuntansi, menggambarkan dimensi-dimensi sosial dan budaya pada suatu organisasi sehingga menjadi pelengkap untuk informasi keuangan yang dilaporkan oleh para akuntan.

Awal perkembangan akuntansi keperilakuan menekankan pada aspek akuntansi manajemen, khususnya pada pembuatan anggaran. Tetapi domain dalam hal ini terus berkembang dan bergeser ke arah akuntansi keuangan, sistem informasi akuntansi, dan audit. Perkembangan yang pesat dari akuntansi keperilakuan disebabkan karena akuntansi secara simultan dihadapkan pada ilmu ilmu sosial menyeluruh mengenai bagaimana perilaku manusia dihadapkan pada data akuntansi dan keputusan bisnis, serta bagaimana akuntansi mempengaruhi keputusan bisnis dan perilaku manusia.

Penelitian ini mengkaji aspek perilaku manusia dalam organisasi seperti komitmen *affective*, komitmen *continuence*, pengalaman, ambiguitas peran, dan kepuasan kerja di lingkungan auditor internal. Sehingga penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam bidang akuntansi terutama terhadap pengembangan teori akuntansi keperilakuan.

2.1.3 Komitmen Organisasional

Konsep komitmen dimulai dengan konsep komitmen organisasional yang didasarkan pada premis bahwa individual membentuk suatu keterikatan (*attachment*) terhadap suatu organisasi (Ketchand dan Strawser, 1998 dalam Utami, 2006). Konsep mengenai komitmen organisasional karyawan telah mendapat perhatian yang luas dalam penelitian-penelitian organisasional belakangan ini. Aranya dan Ferris (1984) dalam Kalbers dan Cenker (2007) menyatakan beberapa alasan yang menyebabkan meningkatnya ketertarikan untuk menghubungkan konstruk ini, yaitu : 1) tingginya komitmen mendorong karyawan untuk melakukan sesuatu yang terbaik bagi organisasi daripada

rendahnya komitmen, 2) komitmen organisasi menjadi prediktor yang lebih baik mengenai *turnover* karyawan daripada kepuasan kerja, 3) komitmen organisasional dapat digunakan sebagai indikator efektivitas dari keseluruhan organisasi.

Komitmen organisasi merupakan tingkat sampai sejauh mana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan- tujuannya serta berniat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi itu (Blau, 1986 dalam Utami, 2006). Komitmen organisasi merupakan nilai personal yang kadang- kadang mengacu pada sikap loyal pada perusahaan atau komitmen pada perusahaan. Sering kali komitmen organisasional diartikan secara individu dan berhubungan dengan keterlibatan orang tersebut pada organisasi. Komitmen karyawan pada organisasi merupakan salah satu sikap yang mencerminkan perasaan suka atau tidak suka seorang karyawan terhadap organisasi tempat dia bekerja.

Komitmen yang kuat dalam diri individu akan menyebabkan individu berusaha keras mencapai tujuan organisasi sesuai dengan tujuan dan keputusan organisasi serta akan memiliki pandangan positif dan berusaha berbuat yang terbaik demi kepentingan organisasi.

Menurut Modway *et al* (1979) dalam Kalbers dan Cenker (2007), individual dengan komitmen organisasional yang tinggi dikarakteristikan dengan 1) adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi dan atau profesi, 2) kesediaan untuk melakukan usaha yang sungguh

sungguh guna kepentingan organisasi dan atau profesi, 3) adanya keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi dan atau profesi.

Definisi komitmen organisasi tersebut telah dikembangkan oleh Modway *et al* (1979) dalam Sinhu (2010) instrumen komitmen organisasional dan digunakan dalam bentuk *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ). OCQ ini dipakai untuk mengukur komitmen organisasional dalam berbagai penelitian misalnya Aranya dan Ferris (1984), McGregor (1989), dan Ketchand dan Strawser (1998).

Suatu komitmen profesional pada dasarnya merupakan persepsi yang berintikan loyalitas, tekad dan harapan seseorang dengan dituntut oleh sistem nilai atau norma yang akan mengarahkan orang tersebut untuk bertindak atau bekerja sesuai prosedur-prosedur tertentu dalam upaya menjalankan tugasnya dengan tingkat keberhasilan yang tinggi, adapun dalam penelitian ini ada beberapa elemen yang dapat mempengaruhi komitmen dari auditor internal dalam menjalankan tugasnya yaitu budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan imbalan moneter.

2.1.3.1 Budaya Organisasi

Vijay Sathe (1985), mendefenisikan budaya sebagai perangkat asumsi penting yang dimiliki bersama anggota masyarakat. Yaitu asumsi dasar tentang dunia dan bagaimana dunia berjalan. Menurut Robbins (1996) ada tujuh karakteristik primer berikut yang bersama sama menangkap hakikat dari budaya suatu organisasi.

1. Inovasi dan pengambilan resiko. Sejauh mana para karyawan didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko.

2. *Perhatian ke hal yang rinci*. Sejauh mana para karyawan diharapkan memperlihatkan presisi (kecermatan), analisis dan perhatian kepada rincian.
3. *Orientasi hasil*. Sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.
4. *Orientasi orang*. Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada orang-orang didalam organisasi itu.
5. *Orientasi tim*. Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan dalam tim-tim kerja, bukannya individu-individu.
6. *Keagresifan*. Sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif dan bukannya bersantai.
7. *Kemantapan*. Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo sebagai lawan dari pertumbuhan atau inovasi.

2.1.3.2 Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses memberikan tujuan (arahan yang berarti) ke usaha kolektif, yang menyebabkan adanya usaha yang dikeluarkan untuk mencapai tujuan (Gary Yukl, 2001). Hersey & Blanchard (1998) membagi gaya kepemimpinan kedalam tiga kelompok yaitu gaya kepemimpinan *Autocratic*, *Democratic* dan *Laissez Faire*. Gaya kepemimpinan *otokratik* adalah memusatkan kuasa dan pengambilan keputusan bagi dirinya sendiri. Mereka menata situasi kerja yang rumit bagi para pegawai dan melakukan apa saja yang diperintahkannya. Kepemimpinan *demokratik* adalah mensentralisasi wewenang. Keputusan partisipatif tidak berpihak sepihak, seperti pemimpin otokratik, karena keputusan ini timbul dari upaya konsultasi dengan para pengikut dan

keikutsertaan pengikut. Pemimpin bebas kendali (*laisser faire*) cenderung menghindari kuasa dan tanggung jawab. Mereka sebagian besar bergantung pada kelompok untuk menetapkan tujuan dan menanggulangi masalah sendiri.

2.1.3.3 Imbalan Moneter

Imbalan moneter adalah bentuk kompensasi langsung yang bersifat umum, yang meliputi gaji, bonus, dan tunjangan lainnya. Imbalan moneter merupakan salah satu faktor yang mungkin dapat menentukan komitmen seseorang terhadap organisasinya. Imbalan moneter merupakan salah satu sistem penghargaan yang diberikan organisasi kepada anggotanya.

2.1.4 Motivasi

Motivasi dalam manajemen ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Menurut Terry dan Rue dalam Suharto dan Budi Cahyono (2005) mengatakan bahwa motivasi adalah “...*getting a person to exert a high degree of effort...*” yang artinya adalah “motivasi membuat seseorang untuk bekerja lebih berprestasi”.

Menurut Luthans (2006) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau

dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu.

Menurut Gibson dalam Suharto dan Budi Cahyono (2005) teori motivasi terdiri dari, pertama *content theories* atau teori kepuasan yang memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilaku. Kedua adalah *process theory* atau teori proses yaitu menguraikan dan menganalisis bagaimana perilaku itu dikuatkan, diarahkan, didukung, dan dihentikan. Kedua kategori tersebut mempunyai pengaruh penting bagi para manajer untuk memotivasi karyawan. Beberapa teori tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Intisari dari teori keadilan ini adalah bahwa karyawan membandingkan usaha dan imbalan karyawan dengan usaha dan imbalan yang diterima oleh orang lain dalam situasi kerja yang serupa, (Gibson dalam Suharto dan Budi Cahyono, 2005). Selanjutnya dijelaskan bahwa teori motivasi ini didasarkan pada suatu asumsi bahwa individu itu dimotivasi oleh keinginan untuk diperlakukan adil dalam pekerjaan dan orang bekerja untuk mendapatkan imbalan dari organisasi.

2. Teori Penguatan (*Reinforcement Theory*)

Teori ini tidak menggunakan konsep suatu motif atau proses motivasi. Sebaliknya teori ini menjelaskan bagaimana konsekuensi perilaku di masa lalu mempengaruhi tindakan dimasa yang akan datang. Menurut Gibson dalam

Suharto dan Budi Cahyono, (2005) dalam pandangan teori ini individu bertindak laku tertentu karena dimasa lalu mereka belajar bahwa perilaku tertentu akan berhubungan dengan hasil yang menyenangkan dan berperilaku tertentu akan menghasilkan akibat yang tidak menyenangkan karena pada umumnya individu lebih suka akibat yang menyenangkan, mereka umumnya akan mengulangi perilaku yang akan mengakibatkan konsekuensi yang menyenangkan.

3. Pencapaian Tujuan (*Goal Setting*)

Tujuan adalah apa yang ingin dicapai oleh seseorang dan tujuan merupakan suatu obyek dalam suatu tindakan, (Gibson dalam Suharto dan Budi Cahyono, 2005), selanjutnya dijelaskan bahwa langkah-langkah dalam penetapan tujuan mencakup: 1). Menentukan apakah orang, organisasi, dan teknologi cocok untuk penetapan tujuan. 2). Mempersiapkan karyawan lewat bertambahnya interaksi interpersonal, komunikasi, pelatihan, dan rencana kegiatan untuk bagi penetapan tujuan. 3). Menekankan sifat-sifat dalam tujuan yang harus dimengerti oleh pimpinan dan bawahan. 4). Melakukan pemeriksaan lanjutan untuk mengadakan penyesuaian yang perlu dalam tujuan yang telah ditetapkan, dimodifikasi dan dicapai.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang mendorong sumber daya manusia dalam sebuah organisasi terlibat dalam membentuk goal congruence. Motivasi yang membuat sumber daya manusia melakukan pekerjaannya sebaik mungkin. Adapun beberapa elemen yang dapat mempengaruhi motivasi auditor

internal dalam melaksanakan tugasnya dalam penelitian ini adalah tekanan anggaran waktu, kompleksitas tugas dan diskusi revidi audit.

2.1.4.1 Τεκαναν Αγγαραν Ωακτυ

Pengertian Anggaran Waktu menurut McGuy, Alderman, dan Winter (1990, h.498) adalah “*Time budget is an element of planning used by auditors, which simply establishes guidelines in number of hours for each section of the audit*”. Secara umum dapat dikatakan bahwa anggaran waktu adalah waktu yang dialokasikan untuk melakukan langkah-langkah dalam program audit. Penyusunan anggaran waktu dilakukan pada tahap awal dari audit, yaitu pada tahap perencanaan. Walaupun banyak penelitian yang mengatakan bahwa anggaran waktu sebagian besar memberikan pengaruh terhadap kualitas audit, namun berguna tidaknya anggaran waktu bergantung kepada profesionalisme auditor yang bersangkutan ketika melakukan audit.

Keuntungan dari anggaran waktu adalah sebagai satu metode yang efisien untuk menyusun jadwal staf, sebagai suatu petunjuk yang penting untuk area audit yang berbeda, sebagai suatu perangsang bagi staf auditor untuk mendapatkan kinerja yang efisien, dan sebagai suatu alat untuk menentukan tagihan bagi client (Hill, 2005). Hal yang sama disampaikan oleh McGuy, Alderman, dan Winter (1990), Anggaran waktu apabila digunakan secara tepat dapat memiliki sejumlah manfaat yaitu memberikan metode yang efisien untuk menjadwalkan staf, memberikan pedoman kepentingan relatif tentang berbagai bidang audit, memberikan insentif kepada staf audit untuk bekerja secara efisien, dan bertindak sebagai alat untuk menentukan honor audit.

Akan tetapi, anggaran waktu yang digunakan secara tidak benar dapat merugikan. Anggaran waktu merupakan suatu pedoman, tetapi tidak absolut. Jika auditor menyimpang dari program audit apabila terjadi perubahan kondisi, auditor mungkin juga terpaksa menyimpang dari anggaran waktu. Auditor kadang merasa mendapat tekanan untuk memenuhi anggaran waktu guna menunjukkan efisiensinya sebagai auditor dan membantu mengevaluasi kinerjanya. Akan tetapi begitu saja mengikuti anggaran waktu juga tidak tepat. Tujuan utama dari audit adalah untuk menyatakan pendapat sesuai dengan standar auditing yang diterima umum, bukan untuk memenuhi anggaran waktu (McGuy, Alderman dan Winter, 1990).

2.1.4.2 Kompleksitas Tugas

Auditor selalu dihadapkan dengan tugas-tugas yang banyak, berbeda-beda, dan saling terkait satu sama lainnya. Kompleksitas tugas dapat didefiniskan sebagai fungsi dari tugas itu sendiri (Wood, 1986). Kompleksitas tugas merupakan tugas yang tidak terstruktur, membingungkan, dan sulit (Sanusi dan Iskandar, 2007). Beberapa tugas audit dipertimbangkan sebagai tugas dengan kompleksitas tinggi dan sulit, sementara yang lain mempersepsikannya sebagai tugas yang mudah (Jiambalvo dan Pratt, 1982). Persepsi ini menimbulkan kemungkinan bahwa suatu tugas audit sulit bagi seseorang, namun mungkin juga mudah bagi orang lain (Restuningdiah dan Indriantoro, 2000). Lebih lanjut, Restuningdiah dan Indriantoro (2000) menyatakan bahwa kompleksitas muncul dari ambiguitas dan struktur yang lemah, baik dalam tugas-tugas utama maupun tugas-tugas lain. Pada tugas-tugas yang membingungkan (ambiguous) dan tidak

terstruktur, alternatif-alternatif yang ada tidak dapat diidentifikasi, sehingga data tidak dapat diperoleh dan outputnya tidak dapat diprediksi. Chung dan Monroe (2001) mengemukakan argumen yang sama, bahwa kompleksitas tugas dalam pengauditan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

1. Banyaknya informasi yang tidak relevan dalam artian informasi tersebut tidak konsisten dengan kejadian yang akan diprediksikan
2. Adanya ambiguitas yang tinggi, yaitu beragamnya outcome (hasil) yang diharapkan oleh klien dari kegiatan pengauditan.

2.1.4.3 Diskusi Reviu audit

Supervisi mencakup pengarahan usaha asisten dalam mencapai tujuan audit dan penentuannya. Supervisi merupakan proses yang berkelanjutan untuk mengawasi atau mengarahkan pekerjaan yang dimulai dengan perencanaan dan diakhiri dengan penyimpulan atas jalannya tugas. Tindakan supervisi dibahas dalam standar auditing yang merupakan pedoman bagi auditor dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Tindakan supervisor diatur di dalam Standar Profesional Akuntan Publik (IAI, 2001) pada Standar Pekerjaan Lapangan yang pertama, yang berbunyi: Pekerjaan harus direncanakan sebaik-baiknya dan jika menggunakan asisten harus disupervisi dengan semestinya.

Unsur supervisi adalah memberikan instruksi kepada asisten, tetap menjaga penyampaian informasi masalah-masalah penting yang dijumpai dalam audit, mereviu pekerjaan yang dilaksanakan, dan menyelesaikan perbedaan pendapat di antara staf audit kantor akuntan. Luasnya supervisi memadai dalam

suatu keadaan tergantung atas banyak faktor, termasuk kompleksitas masalah dan kualifikasi orang yang melaksanakan audit (IAI, 2001).

Diskusi pada saat revidi audit merupakan bagian dari kegiatan supervisi, dimana para asisten harus diberitahu tanggung jawab mereka dan tujuan prosedur yang mereka laksanakan. Mereka harus diberitahu hal-hal yang kemungkinan berpengaruh terhadap sifat, lingkup, dan saat prosedur yang harus dilaksanakan, seperti sifat bisnis entitas yang bersangkutan dengan penugasan dan masalah masalah akuntansi dan audit. Auditor yang bertanggung jawab akhir untuk setiap audit harus mengarahkan asisten untuk mengemukakan pertanyaan akuntansi dan auditing signifikan yang muncul dalam audit, sehingga auditor dapat menetapkan seberapa signifikan masalah tersebut. Pekerjaan yang harus dilaksanakan asisten harus di-revidi untuk menentukan apakah pekerjaan tersebut telah dilaksanakan secara memadai dan auditor harus menilainya apakah hasilnya sejalan dengan kesimpulan yang disajikan dalam laporan auditor.

2.1.5 Kinerja Auditor

Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu (Mahsun, dkk. 2007).

Kalbers dan Forgatty (1995) mengemukakan bahwa kinerja auditor sebagai evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh atasan, rekan kerja, diri sendiri,

dan bawahan langsung. Dalam mengukur kinerja auditor, menurut Larkin (1990) terdapat empat dimensi personalitas, yaitu :

1. Kemampuan (*ability*), yaitu kecakapan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, bidang pekerjaan dan faktor usia.
2. Komitmen Profesional, yaitu tingkat loyalitas individu pada profesinya.
3. Motivasi, yaitu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan.
4. Kepuasan Kerja, yaitu tingkat kepuasan individu dengan posisinya dalam organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja (prestasi kerja) auditor adalah suatu hasil karya yang dicapai oleh seorang auditor dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas, dan ketetapan waktu.

2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian akuntansi mengenai komitmen organisasi telah banyak dilakukan oleh peneliti akuntansi keperilakuan. Penelitian tersebut antara lain :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Tahun	Topik Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Viator	2001	The relevance of transformational leadership to nontraditional accounting service: information system assurance and business consulting	Ditemukannya tren positif antara tingkat pekerjaan dan komitmen <i>Affective</i> , ditemukan pula hubungan positif antara pengalaman terhadap komitmen <i>Continuance</i> . Selain itu juga ditemukannya tren hubungan positif <i>high sacrifice</i> terhadap pengalaman.
2.	Meyer dan Smith	1993	HRM practice and organizational commitment : test of a occupation extension and test of a three-component conceptualization mediation model	Pengalaman berpengaruh positif terhadap komitmen affective, pengalaman berpengaruh positif terhadap komitmen continuance

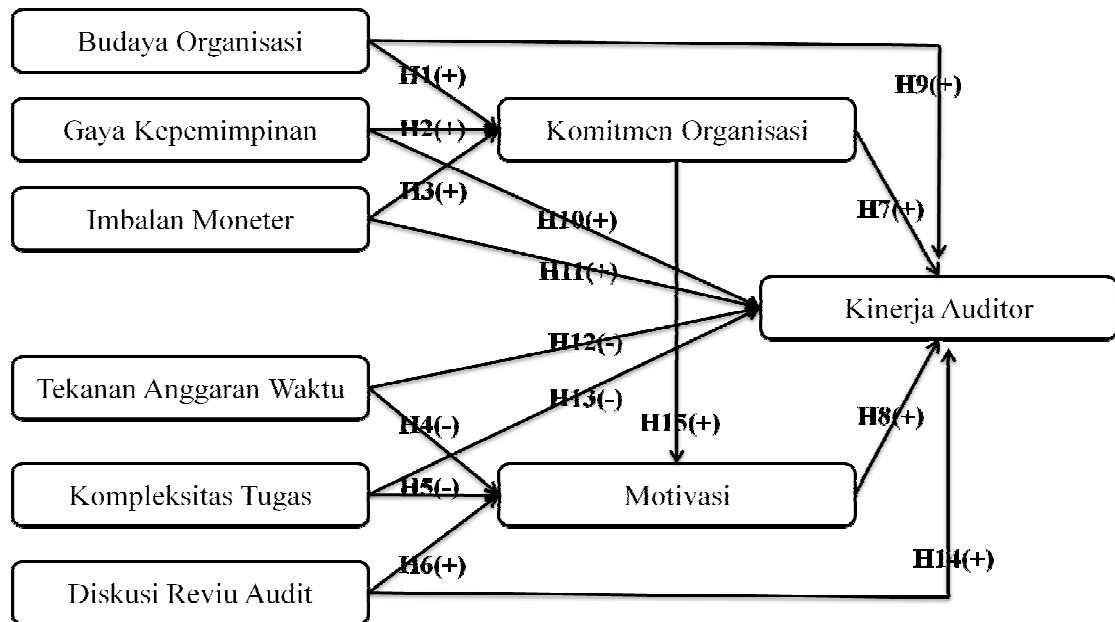
3.	Testa	2001	Organizational commitment, job satisfaction, and effort in the service environment	Menemukan bahwa komitmen afektif sebagai pendahuluan sebelum terjadinya kepuasan kerja para pekerja profesional di suatu lingkungan pelayanan.
4.	Gregson dan Wendell	1990	Role conflict, role ambiguity, job satisfaction and the moderating effect of job related self-esteem: a latent variable analysis	Peneliti menemukan ada hubungan negatif antara peran ambiguitas dengan kepuasan kerja

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini berdasarkan pada hasil telaah teoritis seperti yang telah diuraikan diatas. Untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat dalam gambar 2.1 berikut ini

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran Teoritis



2.4 Hipotesis

2.4.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

Budaya organisasi merupakan norma-norma, keyakinan, prinsip-prinsip, dan cara perilaku yang dikombinasikan untuk memberikan setiap organisasi karakter yang berbeda (Arnold, 2005). Sedangkan komitmen menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi (Mowday *et al.*, 1979).

Manetje dan Martins (2009) mengindikasikan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. Beberapa penelitian sebelumnya memberikan bukti bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh

budaya organisasi (Odom *et al.*, 1990; Perry dan Porter, 1982). Sedangkan Boon dan Arumugam (2006) menunjukkan bahwa 4 dimensi budaya organisasi seperti kerja tim, komunikasi, penghargaan dan pengakuan, dan pelatihan dan pengembangan memiliki hubungan positif dengan komitmen pegawai.

Berdasarkan pembahasan tersebut, maka hipotesis penelitian adalah:

H1: Budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasi

2.4.2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi.

Dalam teori kepemimpinan perilaku mengatakan bahwa gaya kepemimpinan seorang manajer akan berpengaruh langsung terhadap efektivitas kelompok kerja (Kreitner dan Kinichi, 2005). Sedangkan, komitmen organisasi merupakan suatu kondisi dimana anggota organisasi merasa terikat oleh tindakan dan keyakinan mereka yang mempertahankan kegiatan mereka dan keterlibatan mereka dalam organisasi (Miller dan Lee, 2001).

Lok dan Crawford (2004) menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang dilakukan pada para manajer Australia dan Hongkong. Hasil penelitiannya memberikan bukti bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif pada kepuasan kerja dan komitmen untuk sampel kombinasi, dan gaya kepemimpinan juga berpengaruh kuat pada komitmen pada sampel manajer Australia dan berpengaruh positif pada komitmen manajer Hongkong. Berdasarkan pembahasan tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H2: Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasi

2.4.3. Pengaruh Imbalan Moneter Terhadap Komitmen Organisasi

Imbalan moneter merupakan salah satu faktor yang mungkin dapat menentukan komitmen seseorang terhadap organisasinya. Imbalan moneter merupakan salah satu sistem penghargaan yang diberikan organisasi kepada anggotanya. Sedangkan komitmen organisasi merupakan tingkat sampai dimana seorang pegawai menyakini dan menerima tujuan organisasi, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut (Mathis dan Jackson, 2004).

Riedel *et al.*, (1988) dalam Breaux (2004) menguji pengaruh imbalan moneter terhadap komitmen dalam rangka mencapai tujuan organisasi dan kinerja kerja. Hasil penelitian mereka mengindikasikan bahwa seseorang yang menerima imbalan moneter akan memiliki komitmen lebih besar daripada individu yang tidak menerima imbalan moneter.

Berdasarkan pembahasan tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H3.: Imbalan moneter mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen auditor terhadap organisasinya

2.4.4. Pengaruh Tekanan Anggaran Waktu Terhadap Motivasi Auditor

Auditor seringkali dihadapkan pada keterbatasan anggaran dan waktu audit. Tekanan anggaran waktu audit terjadi pada saat satuan kerja audit mengalokasikan sejumlah waktu audit yang sedikit yang digunakan oleh auditor untuk menyelesaikan prosedur audit tertentu (Margheim *et al.*, 2005).

Penelitian yang dilakukan oleh Prasita dan Adi (2007) mengindikasikan apabila auditor merasa tertekan akibat terbatasnya waktu yang dialokasikan, maka dapat mendorong auditor melakukan pelanggaran terhadap standar audit dan perilaku-perilaku yang tidak etis yang membuat auditor dapat menghasilkan kinerja buruk yang berakibat pada rendahnya kualitas audit yang dihasilkan. Berdasarkan pembahasan tersebut, penelitian ini menduga bahwa adanya tekanan anggaran waktu dapat menurunkan motivasi auditor untuk meningkatkan kinerjanya.

H4: Tekanan anggaran waktu mempunyai pengaruh negatif terhadap motivasi auditor

2.4.5. Pengaruh Kompleksitas Tugas Terhadap Motivasi Auditor

Kompleksitas tugas merupakan proses dari suatu tugas yang membutuhkan sejumlah struktur dan kejelasan tugas yang diberikan, sehingga kompleksitas tugas akan meningkat disebabkan meningkatnya sejumlah proses dan berkurangnya tingkat struktur (Campbell, 1988; Wood, 1986; Bonner dan Sprinkle, 2002). Sedangkan motivasi merupakan suatu keinginan yang timbul dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak (Mathis dan Jackson, 2004).

Menurut Bonner dan Sprinkle (2002), kompleksitas tugas dapat menurunkan usaha atau motivasi seseorang, dan meningkatkan atau menurunkan usaha yang diarahkan untuk pengembangan strategi, dan juga dapat mengakibatkan menurunnya kinerja jangka pendek atau jangka panjang. Berdasarkan pembahasan tersebut, hipotesis penelitian ini adalah:

H5: Kompleksitas tugas mempunyai pengaruh negatif terhadap motivasi auditor

2.4.6. Pengaruh Diskusi dalam Reviu Audit Terhadap Motivasi Auditor

Diskusi dalam reviu atas kertas kerja auditor perlu dilakukan karena diskusi dapat menyampaikan informasi mengenai alasan mengapa tugas dan prosedur audit menjadi penting. Diskusi dalam reviu kertas kerja audit memberikan lebih banyak penjelasan mengenai tugas audit, yang sebaliknya dapat menurunkan ketidakpastian tugas dan meningkatkan pemahaman akan kinerja penugasan (Earley, 1988; Sullivan, 1988).

Miller *et al.*, 2006 memberikan bukti bahwa reviu atas kertas kerja audit yang dilakukan bersamaan dengan diskusi dan dituangkan dalam catatan reviu audit dapat menambah motivasi auditor untuk meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan pembahasan tersebut, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H6: Diskusi dalam reviu kertas kerja audit mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi auditor.

2.4.7. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor

Mathis dan Jackson (2004) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai tingkat sampai dimana pegawai yakin dan menerima tujuan organisasi, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut.

Hasil studi Ketchand dan Strawser (2001) yang menguji berbagai dimensi dari komitmen organisasi menunjukkan adanya hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja. Studi Siders *et al.* (2001), dan Fernando *et al.* (2005) memberikan kesimpulan yang sama bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian tersebut mendukung penelitian

sebelumnya yang membuktikan bahwa komitmen organisasi mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan kinerja individu (Mayer dan Schoorman, 1992 dalam Breaux, 2004). Berdasarkan pembahasan tersebut, maka hipotesis yang terbentuk dalam penelitian adalah:

H7: Komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja auditor

2.4.8. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Auditor

Motivasi merupakan suatu konsep yang digunakan dalam menguraikan kekuatan-kekuatan yang bekerja terhadap atau di dalam diri individu untuk memulai dan mengarahkan perilaku (Gibson *et al.*, 1993).

Mathis dan Jackson (2004) menyatakan bahwa salah satu dari tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja individu adalah tingkat usaha yang dicurahkan (motivasi). Larkin (1990) yang dikutip dari Trisnaningsih (2007) menyatakan hal serupa bahwa motivasi merupakan salah satu dari empat dimensi personalitas yang digunakan untuk mengukur kinerja auditor. Oleh karena itu, dapat diduga bahwa motivasi dapat meningkatkan kinerja auditor, sehingga hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H8: Motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja auditor

2.4.9. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor

Budaya organisasi merupakan sekumpulan nilai-nilai, keyakinan, dan pola perilaku yang membentuk identitas organisasi dan membantu membentuk perilaku pegawai (Rashid *et al.*, 2003; Lund, 2003; Pool, 2000). Namun, budaya organisasi tidak hanya sebatas pemikiran, nilai-nilai, dan tindakan, namun lebih pada menyatukan pola yang dapat dibagi, dipelajari, disatukan pada tingkat kelompok,

dan diinternalisasikan hanya oleh anggota organisasi (Lawson dan Shen, 1998 dalam Boon dan Arumugam, 2006). Oleh karena itu, beberapa penelitian menyatakan bahwa budaya organisasi mampu mempengaruhi pemikiran, perasaan, interaksi, dan kinerja dalam organisasi (Saeed dan Hassan, 2000). Berdasarkan pembahasan tersebut, hipotesis yang terbentuk dalam penelitian adalah:

H9: Budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja auditor

2.4.10. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seorang pimpinan pada saat pimpinan mempengaruhi perilaku bawahannya. Seseorang yang menjalankan fungsi manajemen berkewajiban mempengaruhi karyawan yang dibawahinya agar mereka tetap melaksanakan tugas dengan baik, memiliki dedikasi terhadap organisasi dan tetap merasa berkewajiban untuk mencapai tujuan organisasi (Sedarmayanti, 2007).

Dalam profesi auditor internal, permasalahan yang muncul dari luar pribadi auditor yang seringkali mengganggu independensinya adalah berasal dari pimpinan auditor. Seorang auditor seringkali tidak dapat berketik menghadapi hal ini, walaupun auditor dapat melakukan tugasnya dengan independen. Namun, menurut Goleman (2004) gaya kepemimpinan seorang manajer dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Alberto *et al* (2005) dalam Trisnaningsih (2007) membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Berdasarkan pembahasan tersebut, hipotesis penelitian adalah:

H10: Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja auditor.

2.4.11. Pengaruh Imbalan Moneter Terhadap Kinerja Auditor

Imbalan moneter seringkali dinyatakan sebagai suatu metode untuk memotivasi dan meningkatkan kinerja seseorang. Allen dan Helms (2001) menyatakan bahwa imbalan mempengaruhi motivasi dan motivasi mempengaruhi kinerja individu yang kemudian mempengaruhi kinerja organisasi.

Menurut Jeffrey (2003), seseorang akan memilih imbalan moneter apabila kebutuhan pokoknya belum terpenuhi. Penelitian yang dilakukan Condly *et al.*, (2003) menguji pengaruh imbalan terhadap kinerja dan menemukan bahwa imbalan moneter menambah peningkatan kinerja daripada imbalan non moneter. Oleh karena itu, imbalan moneter akan memotivasi seseorang untuk meningkatkan kinerjanya dalam rangka memenuhi kebutuhannya, maka hipotesis yang terbentuk adalah:

H11: Imbalan moneter mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja auditor

2.4.12. Pengaruh Tekanan Anggaran Waktu Terhadap Kinerja Auditor

De Zoort dan Lord (1997) mendefinisikan tekanan anggaran waktu sebagai kendala waktu yang dan atau mungkin timbul dari keterbatasan sumberdaya yang dialokasikan untuk melaksanakan tugas. Menurut Ahituv dan Igbaria (1998), adanya tekanan anggaran waktu dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Auditor seringkali bekerja dalam keterbatasan waktu, sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya untuk memperoleh hasil audit yang berkualitas.

Liyanarachchi dan McNamara (2007) memberikan pendapat serupa bahwa tekanan anggaran waktu dapat mengakibatkan perilaku menyimpang auditor, yang dapat memberikan implikasi yang serius bagi kualitas audit, etika, dan

kesejahteraan auditor. Dalam hal ini, auditor mengurangi pekerjaan hanya pada prosedur audit tertentu, bergantung pada bukti kualitas yang lebih rendah, melakukan *premature sign-off*, bahkan menghilangkan sebagian prosedur audit yang seharusnya (Alderman dan Deitrick, 1982; Arnold *et al.*, 1997, 2000).

Berdasarkan pembahasan tersebut, maka hipotesis yang terbentuk adalah:

H12: Tekanan anggaran waktu mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

2.4.13 Pengaruh Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Auditor

Kompleksitas penugasan audit merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kualitas audit. Menurut Libby dan Lipe (1992) dan Kennedy (1993) menyatakan bahwa kompleksitas penugasan audit dapat digunakan sebagai alat untuk meningkatkan kualitas kerja. Hal tersebut dapat mempengaruhi usaha auditor untuk mencapai hasil audit yang berkualitas dengan meningkatkan kualitas kerjanya. Namun demikian, beberapa penelitian lain menemukan bahwa kinerja secara umum akan menurun karena meningkatnya kompleksitas tugas (Simnett dan Trotman, 1989; Simnett, 1996 dalam Tan *et al.*, 2002). Restuningtias dan Indriantoro (2000) dan Prasita dan Adi (2007) memberikan kesimpulan yang sama bahwa peningkatan kompleksitas dalam suatu tugas atau sistem dapat menurunkan tingkat keberhasilan tugas itu. Berdasarkan pembahasan tersebut, maka hipotesis yang terbentuk adalah:

H13: Kompleksitas penugasan audit mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja auditor

2.4.14. Pengaruh Diskusi dalam Reviu Audit Terhadap Kinerja Auditor

Tujuan lain melakukan diskusi dalam reviu audit adalah untuk memberikan umpan balik (*feedback*) dan pelatihan kerja (Libby dan Luft, 1993), namun masih sedikit pemahaman akan efektivitas dari diskusi atas temuan dan kinerja audit sebagai bagian dari prosedur reviu (Rich *et al.*, 1997). Sebagai suatu prosedur pengendalian kualitas audit, dokumentasi yang dipersiapkan oleh auditor haruslah selalu direviu oleh pimpinan dengan tujuan menyakinkan bahwa audit telah mengikuti standar audit yang berlaku umum, kebijakan dan prosedur organisasi yang telah ditetapkan (Louwers *et al.*, 2005).

Beberapa penelitian sebelumnya membuktikan bahwa diskusi dalam reviu kertas kerja audit mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja auditor (Campbell dan Illgen, 1976; Paquette dan Kida, 1988 dalam Miller *et al.*, 2006). Demikian pula Miller *et al.* (2006) menemukan bahwa diskusi menghasilkan kinerja yang lebih baik pada auditor yang kurang berpengalaman, namun demikian diskusi dapat pula mengurangi peningkatan kinerja auditor yang telah berpengalaman. Berdasarkan pembahasan di atas, maka hipotesis yang terbentuk adalah:

H14: Diskusi dalam reviu kertas kerja audit mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja auditor

2.4.15. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi Auditor

Menurut Miller dan Lee (2001) komitmen organisasi merupakan suatu kondisi dimana anggota organisasi merasa terikat oleh tindakan dan keyakinan mereka yang mempertahankan kegiatan dan keterlibatan mereka dalam organisasi. Sedangkan motivasi merupakan suatu keinginan yang timbul dalam diri seseorang

yang menyebabkan orang tersebut bertindak (Mathis dan Jackson, 2004). Berdasarkan definisi tersebut, maka dapat diduga bahwa auditor yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya akan mempengaruhi motivasinya untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan organisasinya. Oleh karena itu, hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H15: Komitmen auditor pada organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi auditor.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional

Pada penelitian ini menggunakan variabel dependen dan delapan variabel independen. Penjelasan lebih lanjut mengenai variabel-variabel tersebut akan diuraikan pada subjudul berikutnya.

3.1.1 Variabel Dependen

Terdapat satu variabel dependen dalam penelitian ini yaitu variabel kinerja auditor. Kinerja auditor didefinisikan sebagai suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggungjawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja dari auditor internal dalam menjalankan tugasnya. Indikator variabel ini didasarkan pada penelitian terdahulunya yang terdiri dari 9 indikator yang di modifikasi dari penelitian Trisnaningsih (2007). Penilaian ini menggunakan 5 poin skala Likert dengan poin 1 (sangat tidak setuju) sampai poin 5 (sangat setuju). Responden cukup menjawab dengan memilih angka 1 untuk sangat tidak setuju dan angka 5 untuk sangat setuju.

3.1.2 Variabel Independen

Variabel independen yang digunakan pada penelitian ini sebanyak delapan variabel, yaitu motivasi, komitmen organisasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, imbalan moneter, tekanan anggaran waktu, kompleksitas tugas, dan diskusi revidi audit.

3.1.2.1 Motivasi

Motivasi merupakan keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak (Mathis dan Jackson, 2004). Dalam penelitian ini, motivasi digunakan untuk mengukur kinerja dari auditor internal karena motivasi adalah hal yang menyebabkan dan mendukung perilaku auditor internal agar mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai kinerja yang optimal. Indikator pengukuran untuk motivasi terdiri dari 10 indikator. Penilaian ini menggunakan 5 poin skala Likert dengan poin 1 (sangat tidak setuju) sampai poin 5 (sangat setuju). Responden cukup menjawab dengan memilih angka 1 untuk sangat tidak setuju dan angka 5 untuk sangat setuju.

3.1.2.2 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan identifikasi individual dan keterlibatan individu terhadap suatu organisasi (Crewson, 1997). Dalam penelitian ini komitmen organisasi digunakan untuk mengukur kinerja auditor internal karena auditor yang mempunyai komitmen organisasi yang tinggi dapat bekerja sama dan berprestasi dengan baik. Indikator dari variabel ini terdiri dari 12 indikator. Penilaian ini menggunakan 5 poin skala Likert dengan poin 1 (sangat tidak setuju)

sampai poin 5 (sangat setuju). Responden cukup menjawab dengan memilih angka 1 untuk sangat tidak setuju dan angka 5 untuk sangat setuju.

3.1.2.3 Budaya Organisasi

Budaya organisasi didefinisikan sebagai pola nilai dan keyakinan bersama yang memberikan arti dan peraturan perilaku bagi anggota organisasi (Mathis dan Jackson, 2004). Dalam penelitian ini budaya organisasi digunakan untuk mengukur komitmen organisasi dimana komitmen menunjukkan nilai dan keyakinan untuk memberikan setiap organisasi karakter yang berbeda. Indikator dari variabel ini terdiri dari 8 indikator. Penilaian ini menggunakan 5 poin skala Likert dengan poin 1 (sangat tidak setuju) sampai poin 5 (sangat setuju). Responden cukup menjawab dengan memilih angka 1 untuk sangat tidak setuju dan angka 5 untuk sangat setuju.

3.1.2.4 Imbalan Moneter

Imbalan moneter adalah bentuk kompensasi langsung yang bersifat umum, yang meliputi gaji, bonus, dan tunjangan lainnya. Penelitian ini menggunakan imbalan moneter sebagai variabel untuk mengukur komitmen dari auditor internal terhadap organisasinya. Imbalan moneter merupakan salah satu sistem penghargaan yang diberikan organisasi kepada anggotanya, sedangkan komitmen organisasi merupakan tingkat samapai mana seorang auditor meyakini dana menerima tujuan organisasi, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut. Indikator dari variabel ini terdiri dari 4 indikator. Penilaian ini menggunakan 5 poin skala Likert dengan poin 1 (sangat tidak setuju) sampai poin

5 (sangat setuju). Responden cukup menjawab dengan memilih angka 1 untuk sangat tidak setuju dan angka 5 untuk sangat setuju.

3.1.2.5 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara seorang pimpinan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut bersedia melakukan kehendak pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi (Luthans, 2002). Penelitian ini menggunakan gaya kepemimpinan untuk mengukur komitmen auditor internal terhadap organisasinya, karena gaya kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap efektifitas auditor dan dapat menimbulkan kondisi dimana auditor merasa terikat oleh tindakan dan keyakinan mereka yang mempertahankan kegiatan mereka dan keterlibatan mereka dalam organisasi. Indikator dari variabel ini terdiri dari 9 indikator. Penilaian ini menggunakan 5 poin skala Likert dengan poin 1 (sangat tidak setuju) sampai poin 5 (sangat setuju). Responden cukup menjawab dengan memilih angka 1 untuk sangat tidak setuju dan angka 5 untuk sangat setuju.

3.1.2.6 Tekanan Anggaran Waktu

Tekanan anggaran waktu adalah bentuk tekanan yang muncul dari berbagai keterbatasan sumber daya yang dialokasikan untuk melaksanakan tugas (De Zoort, 1998). Dalam penelitian ini tekanan anggaran waktu digunakan sebagai variabel untuk mengukur motivasi auditor. Tekanan anggaran waktu terjadi pada saat satuan kerja audit mengalokasikan sejumlah waktu audit yang sedikit yang digunakan untuk menyelesaikan prosedur audit tertentu dan

penelitian ini menduga bahwa tekanan anggaran waktu dapat menurunkan motivasi auditor untuk meningkatkan kinerjanya. Indikator dari penelitian ini terdiri dari 4 indikator. Penilaian ini menggunakan 5 poin skala Likert dengan poin 1 (sangat tidak setuju) sampai poin 5 (sangat setuju). Responden cukup menjawab dengan memilih angka 1 untuk sangat tidak setuju dan angka 5 untuk sangat setuju.

3.1.2.7 Kompleksitas Tugas

Kompleksitas tugas merupakan bentuk perhatian atau proses dari suatu tugas yang membutuhkan sejumlah struktur dan kejelasan tugas yang diberikan (Campbell, 1988; Wood, 1986; Bonner dan Sprinkle, 2002). Dalam penelitian ini kompleksitas tugas menjadi variabel untuk mengukur motivasi auditor. Penelitian ini menganalisis bahwa kompleksitas tugas dapat menurunkan usaha atau motivasi seseorang, dan meningkatkan atau menurunkan kinerja dari auditor internal. Indikator dari variabel ini terdiri dari 4 indikator. Penilaian ini menggunakan 5 poin skala Likert dengan poin 1 (sangat tidak setuju) sampai poin 5 (sangat setuju). Responden cukup menjawab dengan memilih angka 1 untuk sangat tidak setuju dan angka 5 untuk sangat setuju.

3.1.2.8 Diskusi Reviu Audit

Diskusi reviu audit merupakan suatu mekanisme yang bertujuan memberikan informasi tambahan yang dapat mengakibatkan peningkatan pemahaman akan bagaimana melaksanakan tugas (Ilgen *et al.*, 1979; Early, 1988; Sullivan, 1988 dalam Miller *et al.*, 2006). Dalam penelitian ini diskusi reviu audit digunakan untuk mengukur motivasi auditor. Catatan reviu audit dapat menambah

motivasi auditor untuk meningkatkan kinerjanya. Indikator dari variabel ini terdiri dari 3 indikator. Penilaian ini menggunakan 5 poin skala Likert dengan poin 1 (sangat tidak setuju) sampai poin 5 (sangat setuju). Responden cukup menjawab dengan memilih angka 1 untuk sangat tidak setuju dan angka 5 untuk sangat setuju.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi sebagai objek atau sasaran penelitian adalah himpunan individu atau unit atau unsur atau elemen yang memiliki cara atau karakteristik yang sama. Populasi penelitian ini adalah auditor yang berada di BUMN Jawa tengah, khususnya kota Semarang. Metode pemilihan sampel adalah metode *purposive sampling* yang merupakan metode pengambilan sampel dengan didasarkan pada kriteria tertentu (Sekaran, 2003), yaitu:

- 1) Auditor internal yang melaksanakan pekerjaan di bidang auditing
- 2) Auditor internal yang telah lulus sertifikasi pembentukan auditor maupun belum, namun pernah mengikuti diklat sertifikasi.

Berikut daftar BUMN :

Tabel 3.1

Daftar Badan Usaha Milik Negara

No .	BUMN	Kota
1.	Perum Perhutani	Semarang
2.	PT. Pertani	Semarang
3.	PT. Pertamina	Semarang
4.	PT. Dok dan Perkapalan Kodja Bahari (Persero)	Semarang

5.	Perum Pembangunan Perumahan Nasional	Semarang
6.	PT. Nindya Karya	Semarang
7.	PT. Pembangunan Perumahan	Semarang
8.	PT. Pertanian Nusantara IX	Semarang
9.	PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk	Semarang
10.	PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero)	Semarang
11.	Perum Damri	Semarang
12.	PT. Kereta Api Indonesia (Persero)	Semarang
13.	PT. Kimia Farma (persero) Tbk	Semarang
14.	PT. Bhanda Ghara Reksa (Persero)	Semarang
15.	PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk.	Semarang
16.	PT. Asabri (persero)	Semarang
17.	PT. Pos Indonesia Persero	Semarang
18.	PT. Asuransi Jasa Rahardja (Persero)	Semarang
19.	PT. Asuransi Jiwasraya (Persero)	Semarang
20.	PT. Askes (persero)	Semarang
21.	PT. Biro Klasifikasi Indonesia (Persero)	Semarang
22.	PT. Pegadaian (persero)	Semarang
23.	PT. Taspen (Persero)	Semarang
24.	PT. Jamsostek	Semarang
25.	PT. PLN (Persero)	Semarang

3.3 Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer. Unit analisis dari penelitian ini adalah auditor internal yang bekerja di BUMN Jawa Tengah. Sumber data dalam penelitian ini adalah skor masing-masing indikator variabel yang diperoleh dari pengisian kuesioner yang telah dibagikan kepada responden. Pada penelitian survei, penggunaan kuesioner merupakan hal pokok untuk pengumpulan data. Hasil kuesioner tersebut akan berupa angka-angka, tabel-tabel, analisa statistik, dan uraian serta kesimpulan hasil penelitian. Analisis data kuantitatif dilandaskan pada hasil kuesioner tersebut. Tujuan pokok pembuatan kuesioner adalah untuk memperoleh informasi yang relevan dengan tujuan survei dan untuk memperoleh informasi dengan reliabilitas dan validitas setinggi mungkin.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data primer dilakukan dengan metode *survey* yaitu metode pengumpulan data primer yang menggunakan pertanyaan tertulis. Metode *survey* yang digunakan adalah dengan cara menyebarkan kuisisioner kepada responden dalam bentuk pertanyaan tertulis. Masing – masing BUMN diberikan 10 kuesioner dengan jangka waktu pengembalian 4 minggu terhitung sejak kuesioner diterima oleh responden.

Setiap responden diminta untuk memilih salah satu jawaban dalam kuesioner yang sesuai dengan persepsinya di antara alternatif jawaban yang telah disediakan. Pertanyaan- pertanyaan dalam kuesioner dibuat menggunakan skala 1 sampai dengan 5 untuk mendapatkan rentang jawaban sangat setuju samoi dengan jawaban sangat tidak setuju dengan memberikan tanda cek (√) atau tanda

silang (x) pada kolom yang dipilih. Kuesioner dengan bentuk ini lebih menarik responden karena kemudahannya dalam memberi jawaban dan juga waktu yang digunakan untuk menjawab akan lebih singkat. Seperti contoh berikut :

Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
1	2	3	4	5

3.5 Metode Analisis

3.5.1. Statistik Deskriptif

Analisis data pada penelitian ini dilakukan dalam berbagai cara. Analisis yang pertama yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif. Hal ini dilakukan untuk mengetahui gambaran keadaan demografi responden yaitu antara lain rincian pengembalian kuisisioner, data responden, jenis kelamin responden, latar belakang pendidikan, jabatan atau pangkat responden.

3.5.2. Uji Kualitas Data

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, sehingga kualitas kuesioner, kesungguhan responden dalam menjawab pertanyaan – pertanyaan dan faktor situasional merupakan hal yang sangat penting dalam penelitian ini. Keabsahan suatu hasil penelitian sangat ditentukan oleh alat pengukuran variabel yang akan diteliti. Jika alat yang digunakan dalam proses pengumpulan data tidak andal atau tidak dapat dipercaya, maka hasil penelitian yang diperoleh tidak akan mampu menggambarkan keadaan yang sebenarnya. Oleh karena itu dalam penelitian ini diperlukan uji reliabilitas dan uji validitas :

3.5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner dalam mengukur suatu konstruk, dan apakah dimensi – dimensi yang di ukur secara sungguh-sungguh mampu menjadi item-item dalam pengukuran (Ghozali, 2005; Sekaran, 2000). Uji validitas pada penelitian ini dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor pertanyaan.

Jika koefisien korelasi (r) bernilai positif dan lebih besar dari r tabel (pada taraf signifikan 5% atau 0,05), maka dinyatakan bahwa pertanyaan tersebut valid atau sah. Namun sebaliknya maka bernilai negatif atau positif tetapi lebih kecil dari r tabel (pada taraf signifikansi 5% atau 0,05), maka pertanyaan dinyatakan invalid atau harus dihapus.

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk menguji konsistensi kuesioner dalam mengukur suatu konstruk yang sama (Sekaran, 2000) dan jika dilakukan pengukuran kembali dari waktu ke waktu oleh orang lain (Ghozali, 2005). Pengujian ini dilakukan untuk menghitung koefisien Cronbach alpha dari masing-masing instrumen dalam suatu variabel. Instrumen dapat dikatakan handal (reliable) bila mempunyai koefisien Cronbach alpha $> 0,6$ (Ghozali, 2005). Hasil uji reliabilitas kuesioner sangat tergantung pada kesungguhan responden pada kesungguhan responden dalam menjawab semua item pertanyaan penelitian.

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

3.5.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel dalam penelitian memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*. Pedomannya adalah sebagai berikut:

- a. Nilai Sig. atau signifikansi atau probabilitas < 0.05 , maka distribusi data adalah tidak normal.
- b. Nilai Sig. Atau signifikansi atau probabilitas > 0.05 , maka distribusi data adalah normal.

3.5.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasinya antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2001). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas didalam model regresi akan digunakan dengan menggunakan penilaian "*Variance Inflation Factor*" atau "*Tolerance Value*". Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variable bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variable bebas lainnya.

Dengan kriteria pengambilan keputusan suatu model regresi bebas multikolinieritas adalah sebagai berikut:

1. Mempunyai nilai VIF dibawah 10
2. Mempunyai nilai tolerance diatas 0,10

Jika variable bebas dapat memenuhi kriteria tersebut maka variable bebas tersebut tidak mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variable bebas lainnya.

3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variace dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Imam, 2005). Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heterokesdatisitas. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan melihat Grafik Plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRIED dengan residualnya SRESID. Adapun dasar analisis dari Grafik Plot (Imam, 2006) yaitu jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2006).

3.5.4 Metode Path Analysis

Model path analisis (analisis jalur) merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model causal) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (ghozali, 2007). Path analisis digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variable dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). Manfaat dari path analisis adalah untuk penjelasan terhadap fenomena yang dipelajari atau permasalahan yang diteliti, prediksi dengan path analysis ini bersifat kualitatif, faktor determinan yaitu penentuan variabel bebas mana yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat, serta dapat menelusuri mekanisme pengaruh variable bebas terhadap variabel terikat. variabel intervening merupakan variabel antara atau mediating, fungsinya memediasi antara variabel independen dengan variabel dependen. Untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (*eksogen*) terhadap variabel terikat (*endogen*). Pada dasarnya koefisien jalur adalah koefisien regresi yang distandarkan (*standardized coefficient regresi*).

3.5.5 Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui signifikansi dari hasil penelitian maka perlu dilakukan dengan Uji t (Uji Parsial). Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui pengaruh variabel independen komitmen organisasi dan motivasi terhadap variabel independen kinerja auditor internal melalui budaya organisasi, gaya kepemimpinan, imbalan moneter, tekanan anggaran waktu, kompleksitas tugas dan diskusi revidi audit sebagai variabel antededen.

- a. Jika nilai signifikansinya $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- b. Jika nilai signifikansinya $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

3.5.6 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan dalam menerangkan variasi variabel dependen. nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. nilai r^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. nilai yang mendekati satu berarti dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtut (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (ghozali, 2007). Untuk mengetahui besarnya variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat dapat

diketahui melalui nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *adjusted r square* (R^2). nilai *adjusted r square* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.