

**PROFESIONALISME, MOTIVASI, DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI  
PREDIKTOR KINERJA INTERNAL AUDITOR  
(TOYOTA ASTRA MOTOR WILAYAH BALI)**

**I Wayan Sudiksa<sup>1</sup>  
I Made Karya Utama<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia  
e-mail: Iwsudiksa@yahoo.com/ telp: +6281805451093

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

**ABSTRAK**

Keberadaan internal auditor dalam tatanan dunia usaha dan persaingan di era global ini memiliki peran yang sangat penting. Seorang internal auditor dalam paradigma yang baru perannya semakin dibutuhkan, karena tugasnya yang tidak hanya untuk mengawasi tetapi juga sebagai konsultasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis profesionalisme, motivasi kerja, dan kepuasan kerja sebagai prediktor kinerja internal auditor di Toyota Astra Motor Wilayah Bali. Penelitian ini dilakukan di seluruh main dealer Toyota Astra Motor yang terdapat pada Wilayah Bali tahun 2014 dengan menjadikan auditor sebanyak 43 orang sebagai sampel. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dan teknik analisisnya menggunakan regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa profesionalisme, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja internal auditor pada main dealer Toyota Astra Motor dan berkontribusi sebanyak 75,3 persen pada kinerja internal auditor, sedangkan sisanya 24,7 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian.

**Kata kunci:** *Profesionalisme, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja internal auditor*

**ABSTRACT**

*The existence of internal auditor is becoming more important nowadays. As an internal auditor, their main job is now shifting, from internal controller into internal consultant. The objective of this study is to analyze professionalism, work motivation, and work satisfaction as the predictor of internal auditor's working satisfaction. The research was conducted in all Toyota Astra Motor main dealers in Bali at the year of 2014 and 43 company's internal auditor were used as samples. The data was collected using questionnaires and multiple regression analysis was used to analysed data. It shows that professionalism, work motivation, and work satisfaction have positive impact toward the internal auditors performance. Specifically, 75,3% of those variables affected the internal auditors performance while the rest is affected by other variables does not use in this research.*

**Keywords:** *Professionalism, work motivation, work satisfaction and performance*

## **PENDAHULUAN**

Perkembangan dunia usaha yang semakin pesat saat ini, mengakibatkan persaingan antar perusahaan semakin meningkat dan masalah yang dihadapi semakin kompleks. Hal ini membuat informasi akuntansi mengenai tingkat kelayakan, keandalan informasi serta laporan keuangan yang dibuat tersaji khususnya internal audit sangat diperlukan. Auditor adalah pihak yang diyakini berperan sebagai pengontrol dan penjaga kepentingan publik dibidang yang terkait dengan keuangan. Auditor bertanggung jawab untuk merencanakan dan melaksanakan audit untuk memperoleh keyakinan memadai tentang apakah laporan keuangan bebas dari salah saji material baik yang disebabkan oleh kekeliruan atau kecurangan (Aprianti, 2010).

Di setiap perusahaan, baik perusahaan negara maupun perusahaan swasta terdapat suatu bagian yang dikenal dengan audit internal dan orang yang bekerja di bagian tersebut disebut auditor internal. Auditor internal merupakan orang yang bekerja dalam perusahaan yang bertugas membantu manajemen dalam mencapai tujuan perusahaan tempat di mana ia bekerja. Pada dasarnya tujuan audit internal adalah membantu semua tingkatan manajemen agar tanggungjawab tersebut dapat dilaksanakan secara efektif. Untuk maksud tersebut audit internal menyajikan analisis-analisis, penilaian-penilaian, saran-saran, bimbingan-bimbingan dan informasi yang berhubungan dengan kegiatan-kegiatan yang telah dipelajari, ditelaah, dan dinilainya.

Auditor mutlak diperlukan perusahaan sebagai pendukung utama bagi operasional perusahaan khususnya bagi komisaris, komite audit, direksi, dan

manajemen senior dalam membentuk fondasi pengembangan perusahaan (Febrianty, 2012). Karenanya fungsi internal audit harus memberikan nilai tambah bagi perusahaan dengan memahami kebutuhan manajemen dan perusahaan dengan baik. Seorang internal auditor dalam paradigma yang baru peranannya semakin dibutuhkan, karena tugasnya yang hanya bukan untuk mengawasi tetapi juga konsultasi dan katalisator (Sawyer *et al.*, 2003:15).

Peran auditor internal sebagai konsultan lebih kepada upaya pencegahan atau *preventive*, yaitu apabila ditemukan masalah maka auditor internal memberikan rekomendasi perbaikan. Auditor internal merupakan elemen monitoring dari struktur pengendalian intern dalam suatu organisasi, yang dibuat untuk memantau efektivitas dari elemen-elemen struktur pengendalian intern lainnya yang ditunjuk oleh para pemegang saham sebagai pemilik perusahaan dan akan diminta pertanggungjawabannya (Gunawan,2006).

Terlepas dari profesi auditor, untuk menunjang keberhasilan dalam menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik, sangatlah diperlukan kinerja internal auditor yang baik dan berkualitas. Kinerja internal auditor merupakan pekerjaan penilaian yang bebas (*independen*) di dalam suatu organisasi untuk meninjau kegiatan-kegiatan perusahaan guna memenuhi kebutuhan pimpinan. Sasaran auditor adalah guna membantu semua anggota pimpinan untuk melaksanakan hal-hal yang menjadi tanggung jawabnya, dengan menyiapkan analisis, penilaian, rekomendasi dan komentar yang tepat mengenai kegiatan-kegiatan yang diperiksa (Nasrullah *et al.*, 2013). Istilah kinerja sering di gunakan

untuk menyebutkan prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu.

Kinerja yang baik tentunya tidak terbentuk begitu saja, namun ditentukan oleh banyak faktor. Profesionalisme yang meliputi kemampuan penguasaan baik secara teknis, maupun secara teoritis bidang keilmuan dan ketrampilan yang berhubungan dengan tugasnya sebagai pemeriksa, tingkat profesionalisme mempengaruhi secara tidak langsung terhadap kinerja auditor (Asri *et al.*, 2014). Adanya keahlian dan kemampuan dalam melaksanakan pemeriksaan akan dapat mengetahui kekeliruan serta penyimpangan yang merupakan salah satu bagian kompetensi seorang internal auditor. Perlu adanya perhatian yang lebih terhadap indikator profesionalisme terhadap internal auditor yang akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan penting fungsi internal auditor, adapun dimensi-dimensi itu terdiri dari empat dimensi yaitu; kepentingan perusahaan, integritas, tanggung jawab dan kewajiban sosial (Gunawan, 2006).

Profesionalisme dapat dikatakan salah satu syarat utama bagi seseorang yang menjadi internal auditor, sebab dengan profesionalisme yang tinggi, hasil pekerjaan internal auditor akan semakin baik. Internal auditor yang memiliki profesionalisme yang tinggi akan memberikan kontribusi yang dapat dipercaya oleh para pengambil keputusan. Untuk menjalankan perannya dituntut tanggung jawab yang semakin besar dan harus mempunyai wawasan yang luas tentang bidang yang digelutinya. Gambaran tentang profesionalisme seorang auditor, tercermin dalam lima hal, yaitu: pengabdian pada profesi, kewajiban sosial,

kemandirian, kepercayaan terhadap peraturan profesi, dan hubungan dengan rekan seprofesi (Hery dan Merrina, 2007).

Motivasi dapat dikatakan sebagai kekuatan pendorong seorang yang dapat menimbulkan dan menggerakkan perilaku. Motivasi adalah faktor yang berpengaruh dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Perbedaan motivasi membuat setiap orang berperilaku dan bereaksi berbeda pada suatu jenis pekerjaan. Disamping itu tinggi rendahnya motivasi seseorang juga berpengaruh pada kinerja. Motivasi merupakan suatu pembentukan perilaku yang ditandai bentuk-bentuk aktivitas atau kegiatan melalui proses psikologis, baik yang dipengaruhi oleh faktor intrinsik maupun ekstrinsik yang dapat mengarahkannya dalam mencapai apa yang diinginkannya yaitu tujuan (Kamaliah *et al.*, 2009). Seseorang melakukan pekerjaan maksimal apabila memiliki motivasi yang akan memberikan hasil yang lebih baik daripada mereka yang tidak memiliki motivasi dalam bekerja (Sulton, 2010). Fungsi dan peran internal auditor hanya sekedar menjadi slogan apabila pimpinan dan pelaksana kegiatan perusahaan tidak memberi dukungan dalam bentuk motivasi dan tindakan yang mendorong pelaksanaan fungsi internal auditor pada perusahaan (Gunawan, 2006). Oleh karena itu, motivasi kerja juga merupakan faktor penting dalam memprediksi dan menilai kinerja auditor.

Variabel lain yang mempengaruhi kinerja internal auditor adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan keinginan mendasar setiap orang dalam melaksanakan pekerjaannya. Seseorang yang merasa puas pada saat bekerja akan memberikan pengaruh positif baik bagi dirinya sendiri maupun bagi

organisasi tempatnya bekerja. Septiani dan Juliarsa (2014) mendefinisikan kepuasan kerja ialah suatu rasa positif seseorang atas karakteristiknya yang dievaluasi. Maka dari itu bila seorang internal auditor memiliki kepuasan kerja yang bagus, akan mampu bekerja lebih baik sehingga menghasilkan kualitas audit yang baik juga.

PT. Toyota Astra Motor atau biasa disingkat dengan TAM merupakan agen tunggal pemegang merk (ATPM) Mobil Toyota dan Lexus di Indonesia. TAM merupakan perusahaan *joint venture* antara PT. Astra International Tbk dengan persentase saham 51% dan Toyota Motor Corporation, Jepang dengan persentase saham 49%. Mean Dealer Toyota Astra Motor adalah perusahaan yang menangani penjualan, dan pembelian, serta melayani jasa servis kendaraan roda empat khusus merk Toyota. Fenomena permasalahan yang terjadi selama ini pada Dealer Toyota Astra Motor dimana adanya permasalahan mengenai system kebijakan pemberian bonus kepada konsumen yang dilakukan oleh perusahaan dimana terdapat sistem penjualan dan pembelian yang memberikan *cash back* dan *revan* asuransi yang seharusnya menjadi hak konsumen apabila melakukan pembelian kendaraan pada perusahaan, namun saat ini masih adanya penyimpangan dalam penerapan sistem tersebut dimana konsumen belum sepenuhnya menerima apa yang telah di tentukan oleh perusahaan, dan juga pada setiap bagian operasional masih melibatkan beberapa jumlah staf dan belum dapat menghasilkan laporan penjualan, laporan pembelian, laporan stok kendaraan dan laporan servis secara cepat dan tepat. Disinilah peran internal auditor diperlukan

oleh perusahaan untuk memberikan rekomendasi perbaikan jika terdapat indikasi kecurangan.

Bali dipilih sebagai lokasi penelitian, mengingat dengan banyaknya penduduk yang berdampak pula pada perkembangan dunia otomotif dan Toyota Astra Motor sebagai salah satu perusahaan yang mendukung dunia otomotif khususnya kendaraan roda empat sekarang ini memerlukan fungsi internal audit yang efektif sehingga mampu memberikan sumbangan penting dalam meningkatkan proses pengelolaan risiko, dan pengendalian manajemen. Internal Audit Toyota Astra Motor dibentuk untuk membantu pengawasan pengendalian intern perusahaan yang bertugas untuk melakukan evaluasi, penelaahan dan analisa atas semua kegiatan di lingkungan Toyota Astra Motor.

Gunawan (2006) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh profesionalisme dan komitmen organisasi terhadap kinerja internal auditor dengan variabel kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*”. Menunjukkan hasil bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja internal auditor. Mayasari (2011) menemukan dalam hasil penelitiannya bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Penelitian yang dilakukan oleh Aprianti (2010) membuktikan bahwa profesionalisme memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor. Berdasarkan hasil-hasil penelitian sebelumnya, maka dapat ditentukan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja internal auditor di Toyota Astra Motor Wilayah Bali.

Sulton (2010) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan

Publik di DKI Jakarta”, menunjukkan hasil penelitian bahwa secara simultan dan parsial motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang menunjang efektifitas organisasi, motivasi kerja merupakan dorongan dan kemauan yang kuat untuk menghasilkan prestasi kerja yang baik (Kamaliah *et al.*, 2009). Darlisman (2009) dalam penelitiannya menemukan pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja auditor. Sehingga dapat dikatakan kinerja auditor sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja. Berdasarkan hasil-hasil penelitian sebelumnya, maka dapat ditentukan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>2</sub>: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja internal auditor pada Toyota Astra Motor Wilayah Bali

Gunawan (2006) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh profesionalisme dan komitmen organisasi terhadap kinerja internal auditor dengan variabel kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*”, menunjukkan hasil penelitian bahwa secara simultan dan parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja internal auditor.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan keinginan mendasar setiap auditor (Septiani dan Juliarsa, 2014). Dari pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan hal mutlak yang harus dimiliki oleh auditor. Aditya dan Wirakusuma (2014) dalam penelitiannya membuktikan secara empiris kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja seorang auditor. Sehingga dapat dikatakan kinerja auditor sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Berdasarkan hasil-hasil penelitian sebelumnya, maka dapat ditentukan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>3</sub>: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja internal auditor pada Toyota Astra Motor Wilayah Bali.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan pada seluruh Mean Dealer Toyota Astra Motor Wilayah Bali yang terdapat pada wilayah Bali. Objek dalam penelitian ini adalah profesionalisme, motivasi kerja dan kepuasan kerja sebagai prediktor kinerja internal auditor di Toyota Astra Motor Wilayah Bali. Jenis data kuantitatif disini adalah jumlah internal auditor di Toyota Astra Motor Wilayah Bali dengan sumber data primer yaitu jawaban-jawaban yang diberikan oleh responden atas pernyataan-pernyataan dalam kuesioner yang berhubungan dengan penelitian, yang terdiri dari enam pernyataan tentang profesionalisme, empat pernyataan motivasi kerja, enam pernyataan kepuasan kerja dan lima pernyataan kinerja internal auditor .

Populasi pada penelitian ini adalah adalah seluruh internal auditor pada dealer Toyota wilayah Bali. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012:124). Jumlah responden yang akan digunakan dalam penelitian ini sebanyak 43 internal auditor mean dealer Toyota Astra Motor Wilayah Bali. Penggunaan metode ini berlaku jika jumlah populasi yang digunakan relatif kecil dan mudah dijangkau.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner, yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan

dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2012:199). Pada penelitian ini, kuesioner langsung diantarkan ke lokasi penelitian dan diberikan kepada responden. Teknik Analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda dengan menggunakan *SPSS for Windows*.

Sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda terlebih dahulu data ordinal (skor kuesioner) harus terlebih dahulu ditransformasi menjadi data interval dengan *Method Successive of Internal* (MSI) sebelum dilakukan analisis regresi selanjutnya dilakukan pengujian asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* atau K-S, uji multikolinearitas dengan melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dan uji heteroskedastitas yang menggunakan metode *Glejser* (Ghozali, 2007 :105). Setelah semua asumsi terpenuhi maka akan dilanjutkan dengan uji koefisien determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*) uji kelayakan model (uji F), dan uji hipotesis penelitian (uji t).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1**  
**Rincian Pengiriman dan Pengembalian Kuesioner**

<b>Kuesioner</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Kuesioner yang disebar	43	100%
Kuesioner yang tidak kembali	0	0%
Kuesioner yang kembali	43	100%
Kuesioner yang digugurkan	0	0%
Kuesioner yang digunakan	43	100%
<i>Respon rate</i>	43/43 x 100% =	100%
<i>Usable respon rate</i>	43/43 x 100% =	100%

*Sumber:* data diolah, 2015

Tabel 1 menunjukkan bahwa kuesioner yang disebar ke responden sebanyak 43 kuesioner dan yang terkumpul sebanyak 43. Tidak terdapat kuesioner yang digugurkan, sehingga secara keseluruhan jumlah kuesioner yang layak digunakan untuk dianalisis sebanyak 43 kuesioner.

**Tabel 2**  
**Hasil Analisis Deskriptif**

Indikator	Jumlah Skor					Jumlah Skor	Rata-rata	Kategori
	1	2	3	4	5			
X1.1	0	7	15	9	12	155	3.60	Baik
X1.2	0	8	9	16	10	157	3.65	Baik
X1.3	0	5	11	13	14	165	3.84	Baik
X1.4	0	7	14	11	11	155	3.60	Baik
X1.5	0	10	15	9	9	146	3.40	Baik
X1.6	2	10	16	11	4	134	3.12	Kurang Baik
			<b>X1</b>				<b>3.53</b>	
X2.1	0	5	17	12	9	154	3.58	Baik
X2.2	0	5	19	8	11	154	3.58	Baik
X2.3	0	6	14	16	7	153	3.56	Baik
X2.4	0	7	14	12	10	154	3.58	Baik
			<b>X2</b>				<b>3.55</b>	
X3.1	0	4	20	7	12	156	3.63	Baik
X3.2	1	8	15	8	11	149	3.47	Baik
X3.3	0	5	13	18	7	156	3.63	Baik
X3.4	0	7	12	13	11	157	3.65	Baik
X3.5	0	3	13	17	10	163	3.79	Baik
X3.6	0	8	13	13	9	152	3.53	Baik
			<b>X3</b>				<b>3.62</b>	
Y.1	0	6	20	8	9	149	3.47	Baik
Y.2	0	9	14	10	10	150	3.49	Baik
Y.3	0	9	18	8	8	144	3.35	Kurang Baik
Y.4	0	4	14	8	17	167	3.88	Baik
Y.5	0	13	17	6	7	136	3.16	Kurang Baik
			<b>Y</b>				<b>3.47</b>	

Sumber: data diolah, 2015

Tabel 2 menjelaskan bahwa dari keseluruhan sampel auditor internal yang digunakan memberikan jawaban pada indikator pertama pada variabel profesionalisme dimana auditor internal menyelesaikan tugas audit sesuai dengan waktu yang telah ditentukan sebagian besar menjawab cukup setuju. Indikator kedua auditor internal akan tetap teguh pada profesi sebagai auditor meskipun

mendapat tawaran pekerjaan lain dengan imbalan yang lebih besar sebagian besar menjawab setuju. Indikator ketiga auditor internal mau berkerja di atas normal untuk membantu dealer Toyota sebagian besar menjawab setuju. Indikator ke empat internal auditor melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP yang ditetapkan perusahaan sebagian besar menjawab cukup setuju. Indikator ke lima auditor internal dalam menentukan suatu transaksi atau saldo itu material, saya sering menggunakan dasar sesuai petunjuk manajemen sebagian besar menjawab cukup setuju. Indikator ke enam auditor internal memutuskan hasil audit berdasarkan fakta yang ditemui dalam proses pemeriksaan sebagian besar menjawab cukup setuju.

Variabel motivasi dengan indikator pertama terciptanya hubungan yang baik dan tidak kaku antara bawahan dengan atasan sebagian besar menjawab cukup setuju. Indikator kedua auditor internal dalam menyampaikan pendapat akan diterima positif sebagian besar menjawab cukup setuju. Indikator ketiga auditor internal merasa nyaman dan terjamin dalam bekerja sebagian besar menjawab setuju. Indikator ke empat internal auditor selalu menerima promosi jabatan apabila berprestasi sebagian besar menjawab cukup setuju.

Variabel kepuasan kerja dengan indikator pertama auditor internal memiliki prestasi dalam menjalankan tugas sebagai auditor sebagian besar menjawab cukup setuju. Indikator kedua auditor internal diberikan penghargaan apabila menjalankan tugas dengan hasil yang maksimal sebagian besar menjawab cukup setuju. Indikator ketiga auditor internal selalu mengembangkan hal-hal baru dalam mencari temuan audit sebagian besar menjawab setuju. Indikator ke empat

auditor internal mempelajari variasi keterampilan dibidang audit sehingga bekerja dengan baik sebagian besar menjawab setuju. Indikator ke lima auditor internal selalu menjalankan tugas yang tidak bersifat otonomi sebagian besar menjawab setuju. Indikator ke enam auditor internal mendapatkan *feed back* dalam bekerja untuk mengetahui saya telah bekerja dengan baik atau tidak sebagian besar menjawab setuju.

Variabel kinerja dengan indikator pertama auditor internal melakukan pemeriksaan, saya menyusun program pemeriksaan yang akan dilaksanakan sebagian besar menjawab cukup setuju. Indikator kedua auditor internal secermat mungkin menemukan penyimpangan - penyimpangan yang ada sebagian besar menjawab cukup setuju. Indikator ketiga auditor internal akan meneliti lebih lanjut jika ada indikasi awal yang tidak beres sebagian besar menjawab cukup setuju. Indikator ke empat auditor internal harus dapat menyediakan laporan lengkap dan jelas, serta memberikan saran yang tepat setelah melakukan analisis terhadap informasi yang relevan sebagian besar menjawab sangat setuju. Indikator ke lima auditor internal memperolehinformasi harus cukup kompeten, relevan dan berguna untuk menjadi dasar temuan dan rekomendasi sebagian besar menjawab cukup setuju.

Tabel 3 terlihat variabel kinerja internal audit memiliki *pearson correlation* dari 0,658 – 0,876 ( $> 0,30$ ) , hal ini berarti bahwa pernyataan tersebut valid. Variabel profesionalisme memiliki *pearson correlation* dari 0,725 – 0,862 ( $> 0,30$ ), hal ini berarti bahwa pernyataan dalam kuesioner adalah valid. Variabel motivasi kerja memiliki *pearson correlation* dari 0,726 – 0,878 ( $> 0,30$ ), hal ini

berarti bahwa pernyataan tersebut juga valid. Variabel kepuasan kerja memiliki *pearson correlation* dari 0,773 – 0,886 ( $> 0,30$ ), hal ini berarti bahwa pernyataan dalam kuesioner adalah valid.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Instrumen	<i>Pearson Correlation</i>
Kinerja Internal Audit	Y <sub>1</sub>	0,825
	Y <sub>2</sub>	0,874
	Y <sub>3</sub>	0,876
	Y <sub>4</sub>	0,658
	Y <sub>5</sub>	0,674
Profesionalisme	X <sub>1.1</sub>	0,862
	X <sub>1.2</sub>	0,809
	X <sub>1.3</sub>	0,784
	X <sub>1.4</sub>	0,827
	X <sub>1.5</sub>	0,780
	X <sub>1.6</sub>	0,725
Motivasi kerja	X <sub>2.1</sub>	0,878
	X <sub>2.2</sub>	0,821
	X <sub>2.3</sub>	0,784
	X <sub>2.4</sub>	0,726
Kepuasan kerja	X <sub>3.1</sub>	0,773
	X <sub>3.2</sub>	0,844
	X <sub>3.3</sub>	0,773
	X <sub>3.4</sub>	0,842
	X <sub>3.5</sub>	0,886
	X <sub>3.6</sub>	0,761

*Sumber:* data diolah, 2015

Tabel 4 menjelaskan bahwa nilai *alpha* di hitung masing-masing variabel lebih besar dari R *alpha* tabel yaitu 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner tersebut reliabel.

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha
Profesionalisme (X <sub>1</sub> )	0,886
Motivasi kerja (X <sub>2</sub> )	0,809
Kepuasan kerja (X <sub>3</sub> )	0,896
Kinerja internal audit (Y)	0,876

Sumber: data diolah, 2015

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

			Unst. Residual
N			43
Normal Parameters	a, b	Mean	.0240267
		Std. Deviation	.44432532
Most Extreme Differences		Absolute	.106
		Positive	.106
		Negative	-.052
Kolmogorov-Smirnov Z			.696
Asymp. Sig. (2-tailed)			.717

Sumber: data diolah, 2015

Data dikatakan berdistribusi normal jika taraf signifikansi lebih besar dari 0,05. Dari tabel 5 diketahui nilai signifikansi sebesar 0,717 ( $0,717 > 0,05$ ). Hal ini berarti model regresi berdistribusi normal.

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF
Profesionalisme (X <sub>1</sub> )	0,372	2,690
Motivasi kerja (X <sub>2</sub> )	0,442	2,264
Kepuasan kerja (X <sub>3</sub> )	0,420	2,379

Sumber: data diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai *tolerence* masing-masing variabel lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas dan dapat digunakan dalam penelitian.

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.343	.041		8.418	.000
	Profesionalisme	.136	.068	.490	2.012	.051
	Motivasi	-.120	.062	-.433	-1.935	.060
	Kepuasan	.020	.064	.072	.316	.754

a. Dependent Variable: Abs. Unst. Residual

Berdasarkan Tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai sig. masing-masing variabel lebih besar dari 0,05 yang berarti variabel tersebut bebas heteroskedastisitas.

Berikut Tabel 8 menunjukkan hasil analisis regresi berganda. Berdasarkan Tabel 8 dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,000 + 0,340 X_1 + 0,265 X_2 + 0,372 X_3 + e \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan:

- Y = Kinerja internal auditor
- X<sub>1</sub> = Profesionalisme
- X<sub>2</sub> = Motivasi kerja
- X<sub>3</sub> = Kepuasan kerja

**Tabel 8**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel	Koefisien Regresi		Sig	Hasil Uji Hipotesis
	B	Std. Error		
(constant)	.000	.076	-	-
Profesionalisme	.340	.126	0.010	Berpengaruh Positif
Motivasi kerja	.265	.115	0.027	Berpengaruh Positif
Kepuasan kerja	.372	.118	0.003	Berpengaruh Positif
Dependen variabel	: Kinerja Internal Auditor			
F Statistik	: 43,638			
Sig F	: 0,000			
R <sup>2</sup>	: 0,770			
Adjusted R <sup>2</sup>	: 0,753			

Sumber: data diolah, 2015

Analisis koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa besar variabel bebas mampu menjelaskan perubahan variabel terikatnya. Dalam penelitian ini koefisien determinasi dilihat melalui nilai *adjusted R<sup>2</sup>* yang dapat dilihat pada tabel 8. Model *summary* besarnya *Adjusted R<sup>2</sup>* adalah 0,753, ini berarti variasi kinerja internal auditor dapat dijelaskan oleh variabel profesionalisme, motivasi kerja, dan kepuasan kerja sebesar 75,3 persen, sedangkan sisanya sebesar 24,7 persen dijelaskan oleh faktor-faktor lain.

Hasil uji F (*Ftest*) pada tabel 8 menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 43,638 dengan signifikan F atau *P value* 0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , ini berarti model yang digunakan pada penelitian ini adalah layak. Hasil ini memberikan makna bahwa ke tiga variabel independen mampu memprediksi atau menjelaskan fenomena penerapan kinerja internal auditor pada Toyota Astra Motor Wilayah Bali.

Hasil uji hipotesis penelitian (uji t) menunjukkan besar pengaruh variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil pengujian secara parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat ditunjukkan sebagai berikut.

1) Pengujian Hipotesis 1

Pada Tabel 8 dapat dilihat bahwa tingkat signifikansi t pada uji satu sisi untuk variabel profesionalisme adalah 0,010 lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan  $H_1$  diterima, yang berarti bahwa profesionalisme berpengaruh positif pada kinerja internal auditor pada Toyota Astra Motor Wilayah Bali.

2) Pengujian Hipotesis 2

Pada Tabel 8 dapat dilihat bahwa tingkat signifikansi t pada uji satu sisi untuk variabel motivasi kerja adalah 0,027 lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan  $H_2$  diterima, yang berarti bahwa motivasi kerja berpengaruh positif pada kinerja internal auditor pada Toyota Astra Motor Wilayah Bali.

3) Pengujian Hipotesis 3

Pada Tabel 8 dapat dilihat bahwa tingkat signifikansi t pada uji satu sisi untuk variabel kepuasan kerja adalah 0,003 lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan  $H_3$  diterima, yang berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif pada kinerja internal auditor pada Toyota Astra Motor Wilayah Bali.

## SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada sebelumnya, maka dapat ditarik simpulan bahwa profesionalisme berpengaruh positif pada kinerja internal auditor Toyota Astra Motor Wilayah Bali. Hipotesis pertama ( $H_1$ ) yang menyatakan profesionalisme berpengaruh positif pada kinerja internal auditor Toyota Astra Motor Wilayah Bali diterima. Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian dari Putri dan Dharma (2013) yang menyatakan bahwa adanya profesionalisme pada auditor akan meningkatkan kinerjanya dalam melakukan audit laporan keuangan. Hal ini didukung oleh penelitian Asri *et al.*, (2014) yang menemukan dalam penelitiannya sikap profesionalisme seorang auditor mempengaruhi kinerja mereka.

Motivasi kerja berpengaruh positif pada kinerja internal auditor Toyota Astra Motor Wilayah Bali. Hipotesis kedua ( $H_2$ ) yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif pada kinerja internal auditor Toyota Astra Motor Wilayah Bali diterima. Hasil penelitian ini juga didukung oleh Darlisman (2009) yang menyebutkan bahwa auditor yang memiliki motivasi dalam menjalankan tugasnya mampu memberikan hasil yang baik dalam menjalankan pekerjaannya. Motivasi kerja diperlukan dalam kinerja audit untuk memberikan rasa semangat yang akan mempengaruhi kinerja auditor. Pernyataan yang sama diungkapkan oleh Dwilita dan Azhar (2011) dalam penelitiannya menemukan motivasi kerja berperan penting terhadap kinerja seorang auditor.

Kepuasan Kerja berpengaruh positif pada kinerja internal auditor Toyota Astra Motor Wilayah Bali. Hipotesis kedua ( $H_3$ ) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif pada kinerja internal auditor Toyota Astra Motor Wilayah Bali diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh Sulton (2010) yang membuktikan kepuasan kerja dari seorang auditor sangat berdampak positif terhadap kinerja seorang auditor. Hal ini sama dengan pernyataan Nasrullah *et al.*, (2013) menemukan dalam penelitiannya bahwa rasa puas yang dimiliki seorang auditor mampu membangkitkan kinerja mereka.

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan maka saran yang dapat disampaikan saran bagi peneliti selanjutnya dapat memperluas wilayah penelitian hingga keluar Bali atau mungkin bisa dikembangkan pada kantor lainnya sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan. Hal ini dikarenakan hasil penelitian mungkin saja berbeda jika diterapkan pada wilayah penelitian lainnya, sehingga hasil penelitian nantinya dapat dibandingkan dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Peneliti selanjutnya juga dapat menambahkan variabel bebas sebagai moderasi maupun prediktor lainnya dalam menerapkan kinerja internal auditor, seperti *locus of control* dan pemahaman *good governance* yang berhubungan dengan kinerja auditor internal.

Penelitian ini menemukan bahwa adanya profesionalisme, motivasi kerja dan kepuasan kerja sebagai prediktor berpengaruh terhadap kinerja internal auditor. Bagi Toyota Astra Motor Wilayah Bali sebaiknya memperhatikan profesionalisme yang akan mempengaruhi cara kerja internal auditor dalam melakukan proses pemeriksaan sehingga memberikan hasil laporan yang benar untuk mendukung

operasional perusahaan kedepan dalam menghadapi persaingan di Dunia Otomotif. Bagi auditor internal sendiri, hendaknya selalu meningkatkan motivasi kerja dan menumbuhkan rasa puas dalam bekerja sehingga memberikan dampak positif terhadap kinerjanya dalam membuat pelaporan keuangan yang akurat dan tepat guna untuk mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan.

## REFRENSI

- Aditya, A A Gede Dwi dan Made Gede Wirakusuma. 2014. "Pengaruh Komitmen Profesional pada Kepuasan Kerja, dengan Motivasi sebagai Variabel Moderasi." *Jurnal Akuntansi*, 6(2): h: 210 – 222.
- Aprianti, Deva. 2010. "Pengaruh Kompetensi, Independensi, dan Keahlian Profesionalisme Terhadap Kualitas Audit dengan Etika Auditor sebagai Variabel Moderasi." Karya ilmiah UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Agustia, Dian. 2011. "The Influence of Auditor's Professionalism to Turnover Intentions, an Empirical Study on Accounting Firm in Java and Bali, Indonesia." *Journal of Economics and Engineering*, 2 (1): h: 13-17.
- Ardana, Komang., Ni Wayan Mujiati dan A.A Ayu Sriathi. 2009. *Perilaku Keorganisasian*. Edisi II. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arens, Alvin A. dan James K. Loebbecke. 2009. *Auditing: An Integrated Approach*. 7<sup>th</sup> Edition. Prentice Hall Inc.
- Asri, Usman., Made Sudarma, Hamid Habbe, dan Darwis Said. 2014. "Effect of Competence Factor, Independence and Attitude against Professional Auditor Audit Quality Improve Performance in Inspectorate (Inspectorate Empirical Study in South Sulawesi Province)." *Journal of Business and Management*, 16 (1): h: 1-13
- Bastian, Indra. 2001. *Audit Sektor Publik*, Jakarta: Visi Global Media.
- Badara, Mu'azu Saidu dan Siti Zabedah Saidin. 2013. The Relationship between Audit Experience and Internal Audit Effectiveness in the Public Sector Organizations. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 3(3): h: 329-339.

- Cahayu, Dwi Ranti. 2013. "Pengaruh Etika, Pendidikan dan Pengalaman terhadap Profesionalisme Auditor Internal dengan Motivasi sebagai variabel Intervening (Studi Pada Inspektorat Jenderal Kementerian Perdagangan). *Skripsi Ekonomi dan Bisnis UINSH*.
- Darlisman, Dalmy. 2009. "Pengaruh SDM, Komitmen, Motivasi terhadap Kinerja Auditor dan *Reward* Sebagai Variabel *moderating* pada Inspektorat Provinsi Jambi." *Tesis Universitas Sumatera Utara*.
- Davis, Keith, John W. Newstrom. 1994. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta : Erlangga
- Duane, Michael Brandon. 2003. *Three Studies of Auditor Independence. Study of Accounting Public*.
- Dwilita, Handriyani dan Azhar Maksum. 2011. "Analisis Pengaruh Motivasi, Stress, dan Rekan Kerja terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik (KAP). *Jurnal Keuangan dan Bisnis*, 3(1): h:23-36.
- Febrianty. 2012. "Pengaruh Profesionalisme Auditor terhadap Pertimbangan Tingkat Materialitas Audit Atas Laporan Keuangan". *Jurnal Ekonomi dan Informasi Akuntansi*. 2(2): h:159-200.
- Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi ke-2. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, Cahyasumirat. 2006. Pengaruh Professionalisme dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Kerja Internal Auditor dengan Variabel Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. Tesis Magister Sains Akuntansi Universitas Diponegoro.
- Hery dan Merrina Agustiny. 2007. "Pengaruh Pelaksanaan Etika Profesi terhadap Pengambilan Keputusan Akuntan Publik (Auditor)". *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 18(3): h:1-97.
- Ikhsan, Arfan. 2008. *Akuntansi Keperilakuan*. Jakarta: Salemba Empat
- Kamaliah, Ahmad Rifqi, Mitha Elistha. 2009. "Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Akuntan Pemerintah". *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 2(1): h:01-11.
- Keputusan Ketua Badan Pengawas Pasar Modal dan Lembaga Keuangan Nomor : Kep-643/BL/2012
- Locke, E.A., 1976. *What is Job Satisfaction? Organizational Behavior and Human*, 4: 309-336.

- McNeese-Smith, D. 1996. "Increasing Employee Productivity, Job Satisfaction, and Organizational Commitment", *Hospital & Health Services Administration*, Summer, 41, 2; *abi/inform Global*,pg. 160.
- Mayasari, Dian. 2011. "Pengaruh Profesionalisme, Independensi, Kompetensi, Etika profesi, dan Pengetahuan auditor dalam mendeteksi kekeliruan terhadap ketepatan pembelian opini audit oleh auditor." Karya ilmiah UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Mulyadi. 2002. *Auditing*. Edisi ke-6. Jakarta: Salemba Empat.
- Nasrullah, Dali., Armanu., Margono Setiawan dan Solimun. 2013. "Professionalism and Locus of Control Influence On Job Satisfaction Moderated By Spirituality At Work And Its Impact On Performance Auditor". *International Journal of Business and Management Invention*, 2(10): h: 1-11.
- Putri, Kompiang Martina Dinata dan I.D.G Dharma Suputra, 2013. Pengaruh independensi, profesionalisme, dan etika profesi terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik di Bali. *Jurnal Akuntansi*, 4(1): h:39-53
- Rainey, H.G., R.W. Backoff dan C.H Levine. 1976. "Comparing Public and Private Organization. *Public Administration Review*, 36(2): pp: 233-244.
- Riduwan dan Sunarto. 2007. *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Septiani, FitriPutu dan Juliarsa Gede. 2014. Pengaruh independensi, profesionalisme, tingkat pendidikan, etika profesi, pengalaman, dan kepuasan kerja auditor terhadap kualitas audit di Kantor Akuntan Publik di Bali. *Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* 7(2): h: 444-461.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sulton. 2010. Pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta. Karya Ilmiah Ekonomi dan Bisnis.
- Sawyer, Lawrence B., Dittenhofer, Mortimer, A., Scheiner, James H. 2003. *Sawyer's Internal Auidting*, 5th edition. Florida: The Institute of Internal Auditor.