

---

## **PENGARUH ETIKA PROFESI, PROFESIONALISME, INDEPENDENSI, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA AUDITOR INTERNAL**

**Ahmad Panji Bhaskoro<sup>1</sup>, I Gusti Ketut Agung Ulupui<sup>2</sup>, Ayatulloh Michael Musyaffi<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta

Email: [panjibhaskoro@gmail.com](mailto:panjibhaskoro@gmail.com), [igka-ulupui@unj.ac.id](mailto:igka-ulupui@unj.ac.id), [musyaffi@unj.ac.id](mailto:musyaffi@unj.ac.id)

### **Abstrak**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui Pengaruh Etika Profesi, Profesionalisme, Independensi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Internal. Penelitian ini menggunakan data primer dengan menggunakan instrumen penelitiannya berupa kuesioner. Responden dalam penelitian ini adalah Auditor Inspektorat Utama Badan Narkotika Nasional (BNN) Pusat Jakarta. Teknik sampling menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah responden sebanyak 60 auditor. Analisis yang digunakan adalah Analisis Statistik Deskriptif dan Analisis Statistik Inferensial dengan menggunakan program SmartPLS 4.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Profesionalisme dan Komitmen Organisasi memiliki berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor Internal, sedangkan Etika Profesi dan Independensi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Auditor Internal.

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

### **Abstract**

*This research was conducted with the aim of determining the influence of professional ethics, professionalism, independence and organizational commitment on the performance of internal auditors. This research uses primary data using a research instrument in the form of a questionnaire. The respondents in this research were the Auditors of the Main Inspectorate of the Central Jakarta National Narcotics Agency (BNN). The sampling technique uses a saturated sampling technique with a total of 60 auditors as respondents. The analysis used is Descriptive Statistical Analysis and Inferential Statistical Analysis using the SmartPLS 4.0 program. The results of this research show that Professionalism and Organizational Commitment have a positive effect on Internal Auditor Performance, while Professional Ethics and Independence have no effect on Internal Auditor Performance.*

**Keywords:** *Professional Ethics, Professionalism, Independence, Organizational Commitment, Internal Auditor Performance.*

## **PENDAHULUAN**

Instansi pemerintah maupun perusahaan yang ada dalam suatu negara membutuhkan informasi keuangan yang baik dan berkualitas. Dalam hal ini dibutuhkan adanya seseorang yang dapat dipercaya dan juga handal dalam meyakinkan pihak luar yang akan memiliki dasar untuk melakukan penyaluran dana-dana mereka ke dalam usaha-usaha yang beroperasi secara efisien dan juga memiliki posisi keuangan yang sehat. Auditor bertugas mengumpulkan dana dan



memeriksa bukti audit dalam memastikan kesesuaian antara informasi dengan kriteria yang telah ditetapkan dan selanjutnya akan dikomunikasikan dengan user terkait (Andini et al., 2019).

Kinerja auditor merupakan hasil dari kerja yang dicapai oleh seorang auditor dalam melakukan pemeriksaan laporan keuangan, dan akan menjadi suatu standar hasil kerja auditor tersebut baik ataupun buruk. Hasil kerja tersebut bertujuan untuk memberikan hasil sesuai dengan tanggungjawab yang dilakukan oleh seseorang atau kelompok dalam melakukan kegiatannya (Hakim et al., 2020).

Dalam hal ini kinerja auditor pemerintah diatur oleh Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah. Sistem Pengendalian Internal Pemerintah tersebut adalah sebuah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi tertentu melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan dalam pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, serta ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Sistem Pengendalian Internal tersebut tentunya diselenggarakan secara menyeluruh di lingkungan Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah.

Dalam hal pelaksanaan pengendalian internal tersebut dilaksanakan oleh Aparat Pengawas Internal Pemerintah (APIP). Aparat Pengawas Internal Pemerintah (APIP) adalah unit kerja di lingkungan Badan Narkotika Nasional (BNN) yang memiliki tugas dan fungsi dalam melakukan pengawasan internal terhadap penyelenggaraan kegiatan audit. Dalam hal ini sesuai dengan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/05/M.PAN/03/2008 tentang Standar Audit Aparat Pengawasan Intern Pemerintah menyatakan bahwa APIP tersebut memiliki kriteria atau ukuran mutu minimal dalam melakukan kegiatan audit yang wajib dipedomani yang disebut dengan standar audit. Dalam hal ini standar audit yang ada di lingkungan Badan Narkotika Nasional (BNN) sesuai Peraturan Kepala Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2018 tentang Pedoman Audit Internal di Lingkungan Badan Narkotika Nasional yang dimana dalam penyebutannya adalah pedoman audit.

Auditor dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya harus berpedoman terhadap pedoman audit yang sudah diatur dan ditetapkan. Namun, masih ada beberapa fenomena yang terjadi akibat adanya penyimpangan kinerja seorang auditor terhadap pedoman audit yang sudah ditetapkan dengan tidak mengikuti pedoman ataupun aturan yang sudah ada dalam pelaksanaan audit.

Berikut merupakan kasus dugaan suap pengurusan laporan keuangan Pemerintah Kabupaten (Pemkab) Bogor tahun anggaran 2021 yang dilakukan KPK. Dalam hal ini kasus korupsi jual beli predikat WTP (wajar tanpa pengecualian) yang melibatkan internal BPK terjadi berulang kali, dikarenakan pengawasan internal yang dimiliki oleh BPK gagal dalam menjalankan fungsinya. Kasus dugaan suap laporan keuangan Pemkab Bogor tahun 2021 ini menyeret empat anggota BPK Perwakilan Jawa Barat. Dengan adanya temuan tersebut, menandakan bahwa kinerja auditor internal BPK Perwakilan Jawa Barat masih relatif rendah (Suwarno, 2022).

Dalam kasus lainnya, temuan auditor BPK saat melakukan audit terhadap laporan keuangan Pemerintah Kabupaten Bogor, diduga tim auditor BPK perwakilan Jawa Barat menerima suap dari Bupati Bogor terkait proyek peningkatan jalan yang dimana tim yang melakukan audit hanya mengaudit SKPD tertentu tidak semuanya berdasarkan arahan Kasub Auditorat Jabar III BPK Jawa Barat agar tidak ada laporan keuangan yang jelek sehingga bupati Bogor meraih



predikat wajar tanpa pengecualian (WTP). Hal ini menandakan bahwa kinerja auditor BPK Perwakilan Jawa Barat masih relatif rendah (Kamil, 2022).

Adanya beberapa fenomena terkait kinerja auditor tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti di Inspektorat Utama Badan Narkotika Nasional (Ittama BNN) Republik Indonesia dikarenakan peran inspektorat dalam fungsi pengawasan tidak hanya sebagai auditor, evaluator maupun pemantauan tetapi berperan juga dalam melakukan asistensi dan konsultasi bagi seluruh satuan kerja (satker). Misalnya, dalam konteks pengendalian intern aspek yang menjadi temuan adalah belum maksimalnya penggunaan rekening bendahara pengeluaran di beberapa satuan kerja (satker) pusat BNN. Sebagai langkah perbaikan kepala BNN mengeluarkan surat edaran (SE) kepala BNN kepada kepala satuan kerja (satker) BNN perihal pengawasan dan pengendalian uang kas tunai (cash opname) yang berasal dari UPT/TUP/LS BP dan mengoptimalkan fasilitas CMS.

Dalam agenda selanjutnya mengenai laporan hasil pemeriksaan (LHP) atas laporan keuangan kementerian/lembaga tahun 2021 di lingkungan Auditoriat Keuangan Negara I tower BPK, Badan Narkotika Nasional (BNN) RI menerima opini wajar tanpa pengecualian (WTP) dari Badan pemeriksa keuangan (BPK) atas laporan keuangan tahun 2021. Namun pada kesempatan tersebut juga ada sejumlah permasalahan yang ditemukan BPK saat melakukan pemeriksaan keuangan kementerian/lembaga tahun 2021 yaitu catatan dari BPK mengenai sistem pengendalian internal (SPI) dan kepatuhan terhadap ketentuan perundang-undangan. Permasalahan terkait SPI seperti penatausahaan kas, pembebanan belanja barang dan modal yang tidak tepat atau salah dan lain sebagainya. Sementara permasalahan terkait kepatuhan terhadap perundang-undangan salah satunya yaitu realisasi belanja barang dan belanja modal yang tidak sesuai dengan ketentuan. Inspektorat utama berharap tim audit inspektorat utama dapat menindaklanjuti kekurangan tersebut dan dapat memberikan manfaat bagi satker di lingkungan BNN pusat agar profesional, akuntabel dan patuh terhadap peraturan perundang-undangan terkait pengelolaan dan pertanggungjawaban keuangan dan kinerja.

Dalam sebuah pekerjaan etika sangat dibutuhkan untuk semua profesi agar pekerjaan yang dilakukan mendapat hasil yang diinginkan dan maksimal. Sebuah keadilan dalam bersikap dapat memberikan pelayanan profesional kepada masyarakat dalam rangka melaksanakan tugas dengan penuh ketertiban dan keahlian (Agustiningasih et al., 2017). Standar penting bagi seorang auditor salah satunya tentang profesionalisme, jika tingkat profesionalisme yang dimiliki baik dan tinggi maka dunia auditor akan maju serta seorang auditor profesional harus memiliki kemandirian dalam memberikan opening objektif dan pelaporan masalah yang ada sesuai dengan fakta bukan atas dasar keinginan organisasi (Hakim et al., 2020). Selain itu faktor yang tidak kalah penting adalah independensi, dalam melaksanakan tugasnya auditor dituntut untuk tidak dipengaruhi oleh siapapun dan apapun, agar dapat menghasilkan kepercayaan yang baik karena telah menunjukkan informasi secara jujur dan dapat menghasilkan kinerja audit yang baik (Diana & Setiawan, 2022). Komitmen organisasi dapat menimbulkan rasa memiliki bagi pekerja, yang dimana jika pekerja memiliki dan terikat dengan nilai-nilai organisasional maka akan senang dalam bekerja dan memberikan hasil dan pelayanan terbaik bagi organisasi yang dinaunginya (Andini et al., 2019).

Penelitian yang dilakukan (Agustiningasih et al., 2017), (Candra & Badera, 2017), dan (I. G. A. P. Dewi & Tenaya, 2017) menyatakan etika profesi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hal tersebut menandakan apabila seorang auditor memiliki atau mematuhi etika profesi maka dapat menghasilkan kinerja yang memuaskan bagi dirinya sendiri dan kliennya. Penelitian yang



digarap (Akbar et al., 2015), (Devi & Putra, 2019), (Dwiyanto & Rufaedah, 2020), dan (Istiariani, 2018) menyatakan profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hal tersebut menandakan apabila auditor memiliki sikap profesionalisme maka akan menghasilkan kinerja yang berkualitas. Penelitian yang digarap (Istiariani, 2018), (Marita & Gultom, 2018), (Devi & Putra, 2019), dan (Diana & Setiawan, 2022) menyatakan independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hal tersebut menandakan jika auditor memiliki independensi yang baik maka hasil audit laporan keuangan tersebut memiliki integritas dan objektivitas yang tinggi. Penelitian yang digarap (Akbar et al., 2015), (Andini et al., 2019), (Candra & Badera, 2017), (Marita & Gultom, 2018), dan (Diana & Setiawan, 2022) menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hal tersebut menandakan jika pekerja merasa jiwanya terikat dengan nilai-nilai organisasi yang ada maka dia akan merasa senang dalam bekerja dan dapat memberikan prestasi dan pelayanan terbaik untuk organisasi yang dinaunginya.

Namun terdapat penelitian yang mengungkapkan etika profesi, profesionalisme, independensi dan komitmen organisasi menghasilkan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor. Penelitian yang dilakukan (Hakim et al., 2020) kepada auditor di Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Sumatera Utara, memperoleh hasil etika profesi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor. Penelitian selanjutnya mengenai profesionalisme yang dilakukan oleh (Ramadhani, 2021) kepada auditor internal di Inspektorat Kabupaten Siak memperoleh hasil bahwa profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Penelitian mengenai independensi yang dilakukan oleh (Widhi & Setyawati, 2015) kepada auditor internal di perwakilan BPKP Jawa Tengah, dan (Rangkuti & Fachruddin, 2019) kepada auditor di kantor akuntan publik di Medan, memperoleh hasil bahwa independensi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor. Penelitian mengenai komitmen organisasi yang dilakukan oleh (Widhi & Setyawati, 2015) kepada auditor internal di perwakilan BPKP Jawa Tengah, memperoleh hasil komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor.

Berdasarkan penjelasan di atas juga terdapat kesenjangan dan perbedaan hasil penelitian terdahulu mengenai etika profesi, profesionalisme, independensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor. Dengan demikian, perumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh antara etika profesi, profesionalisme, independensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Utama Badan Narkotika Nasional (BNN) Republik Indonesia.

## **TINJAUAN LITERATUR**

### **Teori Atribusi (*Attribution Theory*)**

Teori Atribusi dikembangkan Fritz Heider (1958) dijelaskan dalam (Riwukore et al., 2022) tentang perilaku seseorang yang dipengaruhi dari faktor internal yaitu yang berasal dari dalam diri, dan juga faktor lain nya dari eksternal yang berasal dari luar diri seseorang. Maka dari itu, teori atribusi ini menjelaskan tentang cara menentukan motif ataupun penyebab dari perilaku seseorang. Selain penjelasan diatas, teori atribusi ini juga mendefinisikan peristiwa ataupun alasan sebab dari perilakunya dan membentuk suatu ide mengenai orang lain berdasarkan situasi sekitar seseorang tersebut serta dapat menyebabkan perilaku dari orang tersebut masuk dalam persepsi sosial. Penyebab perilaku yang ada dalam persepsi sosial dapat dijelaskan dengan penyebab internal yang mengacu kepada perilaku individu seseorang dan kemampuan dalam motivasi yang muncul dari sifat pribadi yaitu persepsi diri. Sedangkan penyebab eksternal bisa



dilihat dari lingkungan sekitar yang dapat mempengaruhi perilaku yaitu kondisi dan nilai sosial serta pandangan masyarakat (Ramadhani, 2021).

### **Teori Sikap dan Perilaku (*Attitude and Behavior Theory*)**

Teori sikap dan perilaku yang dikemukakan oleh Triandis (1971) dalam (Mentari et al., 2019) menyatakan perilaku ditujukan untuk apa yang ingin orang-orang lakukan dalam hal ini sikap, lalu hal yang mereka pikirkan akan dilakukan seperti aturan sosial, dan suatu hal yang biasa mereka lakukan dengan konsekuensi perilaku yang sudah mereka pikirkan. Dalam teori ini dijelaskan kepribadian seseorang dapat dibentuk dari lingkungan dan budaya serta organisasi supaya kepribadian yang dimiliki menuju pada sikap serta perilaku yang baik. Kecenderungan dalam berperilaku yang dimiliki seseorang juga berkaitan dengan objek yang sedang dihadapinya seperti orang yang menunjukkan sikap positif mengenai situasi atau suatu objek maka orang tersebut akan menampilkan kesukaan ataupun kesenangan begitupun sebaliknya. Teori sikap dan perilaku yang digunakan ini dapat dijadikan dasar untuk meninjau ataupun menjelaskan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja auditor, karena sikap seorang auditor berkaitan dengan teori ini yang dimana tugas seorang auditor akan banyak melakukan interaksi langsung dengan manusia dan lingkungan sekitarnya dengan begitu auditor harus memiliki keinginan yang positif dalam dirinya untuk melaksanakan dan menjalankan tugas yang dikerjakannya untuk tercapainya tujuan serta apa yang diinginkan (N. M. E. C. Dewi & Suardikha, 2019).

### **Kinerja Auditor Internal**

Menurut (Hakim et al., 2020) menyatakan bahwa kinerja auditor adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seorang auditor dalam pemeriksaan laporan keuangan dan menghasilkan catatan hasil kerja yang sesuai dengan tanggung jawabnya dan disesuaikan dengan pengukuran kinerja seperti 1) kualitas, yang dapat dilihat dari mutu suatu pekerjaan yang telah dilakukan tersebut meliputi tingkat kesalahan, kecermatan, maupun kerusakan; 2) kuantitas, yang dapat dilihat dari jumlah suatu pekerjaan yang telah dihasilkan dalam kurun waktu tertentu dan juga tanggung jawab auditor tersebut; 3) penggunaan waktu dalam bekerja, yang dapat dilihat dari ketepatan dalam penyelesaian suatu pekerjaan sesuai dengan jangka waktu yang telah diberikan. Ketepatan waktu yang dimaksud dapat berupa ketidakhadiran, keterlambatan, serta waktu bekerja efektif maupun jam yang hilang. Dalam penjelasan lain mengenai kinerja auditor dijelaskan juga bahwa kinerja auditor merupakan hasil pencapaian pekerjaan yang dikerjakan oleh auditor dalam pelaksanaan pemeriksaan atas laporan keuangan sesuai dengan tanggung jawab yang diamanahkan kepadanya (Rangkuti & Fachruddin, 2019). Oleh karena itu, indikator dalam penelitian ini untuk mengukur kinerja auditor internal menggunakan indikator yang dikembangkan oleh Agus (2003) dalam penelitian (Rangkuti & Fachruddin, 2019) yaitu kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

### **Etika Profesi**

Etika dapat diartikan sebagai gambaran dari sikap hidup seseorang atau karyawan yang mendasar pada saat bekerja dan ketentuan tata pergaulan yang baik antara manusia terhadap orang dan lingkungan sekitar (Riwukore et al., 2022). Penjelasan lain adalah etika profesi dalam hal ini merupakan nilai dari tingkah laku yang diterima dan dipakai oleh profesi salah satunya sebagai auditor antara lain adalah kepribadian, kecakapan profesional, tanggung jawab, pelaksanaan kode etik dan juga penafsiran pelengkapan dalam kode etik. Auditor yang mampu menjalankan



etika profesinya dengan baik dalam tugas sesuai nilai etika dan kode etik yang sudah ditentukan maka dengan mudah dapat meningkatkan kinerjanya dan mendapat kepercayaan masyarakat dan perusahaan (Hakim et al., 2020). Oleh karena itu, indikator dalam penelitian ini untuk mengukur etika profesi menggunakan indikator dari (Hakim et al., 2020) yaitu kepribadian, kecakapan professional, pelaksanaan kode etik, serta penafsiran dan penyempurnaan kode etik.

H<sub>1</sub>: Etika Profesi Memiliki Pengaruh Positif Terhadap Kinerja Auditor Internal.

### **Profesionalisme**

Profesionalisme adalah bentuk tanggung jawab seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Konsep profesionalisme yang dikembangkan J. A. Hall & Singleton (2007) dalam penelitian (Rangkuti & Fachruddin, 2019) adalah konsep untuk menguji profesionalisme akuntan yang meliputi lima ukuran, yaitu ; 1) pengabdian pada profesi, 2) kewajiban sosial, 3) kemandirian, 4) keyakinan terhadap peraturan profesi dan 5) hubungan dengan sesama profesi. Pendapat lain, yaitu menurut (Prambowo, 2020) profesionalisme adalah wujud dari cara yang optimal dalam memenuhi suatu tindakan tanpa merugikan suatu pihak lain dan dapat diterima semua pihak yang berhubungan. Setiap profesi dalam bidang apapun salah satunya profesi auditor sangat penting memiliki sikap profesionalisme karena untuk menentukan pengambilan keputusan suatu proses dalam bekerja dan diharapkan selama menjalankan proses audit nantinya bisa menghasilkan audit yang sesuai standar yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, indikator dalam penelitian ini untuk mengukur profesionalisme menggunakan indikator yang dikembangkan oleh J. A. Hall & Singleton (2007) dalam penelitian (Rangkuti & Fachruddin, 2019) yaitu pengabdian pada profesi, kewajiban sosial, kemandirian, keyakinan terhadap profesi, hubungan dengan sesama profesi.

H<sub>2</sub>: Profesionalisme Memiliki Pengaruh Positif Terhadap Kinerja Auditor Internal.

### **Independensi**

Menurut (Diana & Setiawan, 2022) independensi merupakan perilaku moral seorang auditor yang terbebas dari kontrol pihak manapun atau tidak mudah diperbaharui. Dalam hal ini, independensi penting dimiliki oleh seorang auditor dalam memberikan pendapat atau kesimpulan, sehingga pendapat yang diberikan terhadap hasil audit laporan tersebut memiliki integritas dan objektivitas yang tinggi. Dengan demikian, sikap independensi ini tentunya menuntut seorang auditor tersebut untuk tidak dipengaruhi oleh siapapun dan apapun itu, karena jika tidak mempunyai sikap independensi tersebut maka rasa kepercayaan di dalam diri auditor terhadap penggunaan audit akan berkurang. Sehingga, dalam hal ini independensi harus dimiliki oleh seorang auditor untuk menghilangkan suatu keraguan dari pengguna jasa audit dan dapat menghasilkan kepercayaan dikarenakan telah menunjukkan informasi yang jujur dan akan menjadikan kinerja audit yang lebih baik lagi. Independensi merupakan suatu sikap mental yang terbebas dari pengaruh ataupun tidak dikendalikan oleh pihak lain serta tidak tergantung pada orang lain. Seorang auditor yang memiliki sikap terbebas dari pengaruh pihak manapun dan sikap jujur, maka auditor tersebut telah menjalankan tugasnya sesuai dengan Standar Profesional Akuntansi Publik (SPAP). Dalam hal ini, seorang auditor akan dapat menghasilkan laporan audit yang berkualitas sehingga akan meningkatkan kinerja auditor, jika auditor tersebut telah menjalankan tugasnya sesuai dengan peraturan yang berlaku (Rangkuti & Fachruddin, 2019). Oleh karena itu, indikator dalam mengukur independensi menggunakan indikator dari (Rangkuti

& Fachruddin, 2019) yaitu independensi penyusunan program, independensi pelaksanaan pekerjaan dan independensi pelaporan.

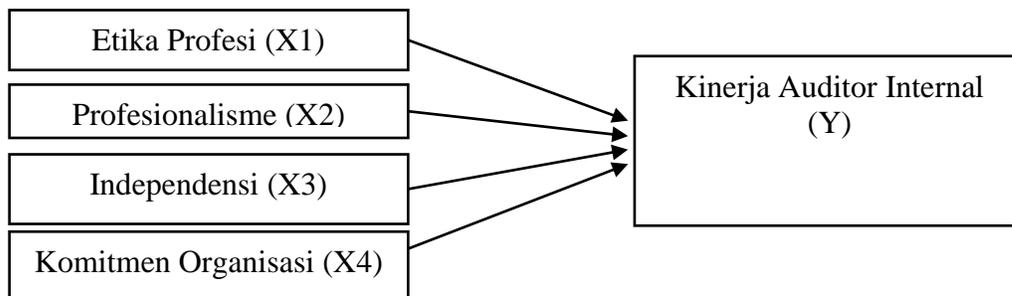
H<sub>3</sub>: Independensi Memiliki Pengaruh Positif Terhadap Kinerja Auditor Internal.

### Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi juga merupakan sebuah pencerminan tingkatan dimana seseorang dapat mengenali sebuah organisasi dan juga terikat dalam tujuan-tujuan yang ada dalam organisasi tersebut. Dalam hal ini, komitmen merupakan sikap kerja yang penting dimiliki oleh setiap individu, diharapkan nantinya akan dapat menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih giat demi mencapai tujuan dari organisasi, serta juga memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu organisasi yang ditempatinya (Diana & Setiawan, 2022). Menurut (Rangkuti & Fachruddin, 2019) juga menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap suka atau tidak suka dari seseorang di dalam organisasi serta ikut terlibat juga dalam upaya pencapaian dari tujuan suatu organisasi tersebut. Oleh karena itu, indikator dalam mengukur independensi menggunakan indikator dari (Rangkuti & Fachruddin, 2019) yaitu komitmen afektif, komitmen kontinu dan komitmen normatif.

H<sub>4</sub>: Komitmen Organisasi Memiliki Pengaruh Positif Terhadap Kinerja Auditor Internal.

Berdasarkan penjelasan diatas, berikut terlampir model kerangka penelitian



**Gambar 1. Model Kerangka Pemikiran**

Sumber: Data diolah Peneliti (2022)

### METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah Auditor Inspektorat Utama Badan Narkotika Nasional (BNN) Pusat Jakarta. Populasi tersebut nantinya akan lebih difokuskan untuk menjadi sampel agar diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian ini menggunakan data primer dengan instrumen penelitiannya menggunakan kuesioner. Kuesioner tersebut akan disebar melalui aplikasi bernama *google form*. Teknik penelitian yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah Teknik Sampel Jenuh. Sampel jenuh adalah teknik dalam pemilihan sampel yang apabila semua populasi dalam penelitian dijadikan sampel (Sugiyono, 2019). Peneliti menggunakan teknik sampel tersebut dikarenakan jumlah populasi dalam penelitian ini relatif kecil, sehingga jumlah sampel yang digunakan adalah seluruh populasi dengan jumlah responden sebanyak 60 orang. Analisis yang digunakan adalah Analisis Statistik Deskriptif dan Analisis Statistik Inferensial dengan menggunakan program SmartPLS 4.0.



Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Auditor Internal, sedangkan variabel independennya adalah Etika Profesi, Profesionalisme, Independensi, dan Komitmen Organisasi. Variabel dependen dan independennya tersebut diukur dengan menggunakan kuesioner yang didalamnya terdapat beberapa pernyataan yang akan diberikan kepada responden, sehingga responden akan memberikan tanggapan mereka terkait pernyataan tersebut. Dalam kuesioner tersebut, peneliti menggunakan skala likert pada interval 1-5. Skala likert tersebut diantaranya adalah sebagai berikut: 1) sangat tidak setuju; 2) tidak setuju; 3) netral; 4) setuju; 5) sangat setuju.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial. Menurut (Ghozali, 2018) statistik deskriptif adalah suatu teknik analisis yang dapat menggambarkan ataupun mendeskripsikan data penelitian berupa nilai maksimum, minimum, rata-rata (mean), standar deviasi, sum, range, kurtosis, dan kemencengan distribusi. Dalam analisis statistik inferensial terdiri dari evaluasi pengukuran model (*outer model*) yang dimana terdapat beberapa pengujian diantaranya adalah *convergent validity*, *composite reliability* dan *cronbach alpha*, serta *discriminant validity*. Dan, yang kedua adalah evaluasi struktural model (*inner model*) yang dimana terdapat beberapa pengujian juga diantaranya adalah  $R^2$ , *path coefficients*, dan *T-statistics*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif ini memberikan gambaran mengenai fenomena variabel penelitian melalui data yang sudah dikumpulkan oleh peneliti. Berikut adalah hasil dari analisis statistik deskriptif:

**Tabel 1. Hasil Analisis Statistik Deskriptif**

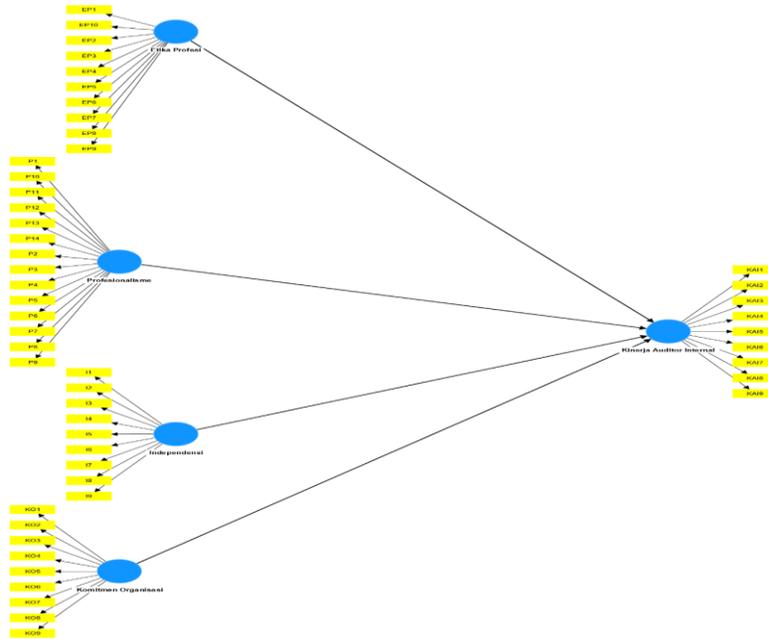
Variabel	N	Minimum	Maksimum	Mean	STDEV
Etika Profesi	60	30	50	43	5,26
Profesionalisme	60	42	70	60	8,88
Independensi	60	27	45	36	5,43
Komitmen Organisasi	60	23	45	34	5,76
Kinerja Auditor Internal	60	27	45	38	5,11

Sumber: SmartPLS 4.0, data diolah peneliti (2023)

### Analisis Statistik Inferensial

#### Evaluasi Pengukuran Model (*Outer Model*)

Pengukuran model (*outer model*) merupakan uji yang dilakukan untuk memastikan bahwa setiap variabel yang digunakan dalam penelitian layak untuk dijadikan pengukuran (*valid* dan *reliabel*) (Ghozali, 2015). Gambar 2 dibawah ini menunjukkan flowcart penelitian ini:



**Gambar 2. Path Diagram**  
 Sumber: Data diolah Peneliti (2023)

*Path diagram* merupakan gabungan dari model pengukuran dan model structural menjadi satu. Dalam hal ini *path diagram* tersebut menghubungkan antar tiap variabel etika profesi, profesionalisme, independensi, dan komitmen organisasi sebagai variabel eksogen, serta kinerja auditor internal sebagai variabel endogen. Sedangkan percabangan dalam gambar di atas merupakan pernyataan-pernyataan yang diajukan di dalam penelitian ini.

### Uji *Convergent Validity*

Dalam menguji validitas konvergen, peneliti menggunakan nilai *outer loadings* dan juga nilai *Average Variance Extracted (AVE)*. Kriteria dalam pengambilan keputusan untuk kedua nilai ini dikatakan valid jika nilai *outer loading*  $\geq 0,7$  serta *Convergent Validity* dapat diterima jika nilai *AVE*  $> 0,5$  (Hair et al., 2016). Hasil uji *Convergent Validity* pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Konvergen Berdasarkan Nilai *Outer Loadings***

	<b>Etika Profesi</b>	<b>Independensi</b>	<b>Kinerja Auditor Internal</b>	<b>Komitmen Organisasi</b>	<b>Profesionalisme</b>	<b>Kesimpulan</b>
EP1	0.845					Valid
EP10	0.729					Valid
EP2	0.737					Valid
EP3	0.725					Valid
EP4	0.766					Valid



	<b>Etika Profesi</b>	<b>Independensi</b>	<b>Kinerja Auditor Internal</b>	<b>Komitmen Organisasi</b>	<b>Profesionalisme</b>	<b>Kesimpulan</b>
EP5	0.850					Valid
EP6	0.787					Valid
EP7	0.775					Valid
EP8	0.793					Valid
EP9	0.756					Valid
I1		0.770				Valid
I2		0.821				Valid
I3		0.728				Valid
I4		0.738				Valid
I5		0.814				Valid
I6		0.766				Valid
I7		0.797				Valid
I8		0.840				Valid
I9		0.783				Valid
KAI1			0.811			Valid
KAI2			0.809			Valid
KAI3			0.746			Valid
KAI4			0.833			Valid
KAI5			0.829			Valid
KAI6			0.764			Valid
KAI7			0.847			Valid
KAI8			0.763			Valid
KAI9			0.831			Valid
KO1				0.757		Valid
KO2				0.767		Valid
KO3				0.744		Valid
KO4				0.810		Valid
KO5				0.792		Valid
KO6				0.752		Valid
KO7				0.757		Valid
KO8				0.730		Valid
KO9				0.806		Valid
P1					0.824	Valid
P10					0.833	Valid
P11					0.844	Valid
P12					0.820	Valid
P13					0.846	Valid
P14					0.851	Valid
P2					0.820	Valid



	<b>Etika Profesi</b>	<b>Independensi</b>	<b>Kinerja Auditor Internal</b>	<b>Komitmen Organisasi</b>	<b>Profesionalisme</b>	<b>Kesimpulan</b>
P3					0.832	Valid
P4					0.821	Valid
P5					0.855	Valid
P6					0.824	Valid
P7					0.817	Valid
P8					0.836	Valid
P9					0.852	Valid

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Tabel 2 tersebut merupakan hasil dari uji validitas konvergen dengan melihat nilai *outer loadings* dalam konstruk Etika Profesi, Profesionalisme, Independensi, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Auditor Internal. Berdasarkan Tabel IV.13 dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a) Variabel etika profesi terdiri dari sepuluh pernyataan menunjukkan semua butir pernyataan memiliki nilai *outer loadings* yaitu  $\geq 0.7$  yang artinya dari sepuluh pernyataan ini yaitu EP1, EP2, EP3, EP4, EP5, EP6, EP7, EP8, EP9, dan EP10 valid dan dapat digunakan untuk uji berikutnya.
- b) Variabel profesionalisme terdiri dari empat belas pernyataan menunjukkan semua butir pernyataan memiliki nilai *outer loadings* yaitu  $\geq 0.7$  yang artinya dari empat belas pernyataan ini yaitu P1, P2, P3, P4, P5, P6, P7, P8, P9, P10, P11, P12, P13, dan P14 valid dan dapat digunakan untuk uji berikutnya.
- c) Variabel independensi terdiri dari sembilan pernyataan menunjukkan semua butir pernyataan memiliki nilai *outer loadings* yaitu  $\geq 0.7$  yang artinya dari sembilan pernyataan ini yaitu I1, I2, I3, I4, I5, I6, I7, I8, dan I9 valid dan dapat digunakan untuk uji berikutnya.
- d) Variabel komitmen organisasi terdiri dari sembilan pernyataan menunjukkan semua butir pernyataan memiliki nilai *outer loadings* yaitu  $\geq 0.7$  yang artinya dari sembilan pernyataan ini yaitu KO1, KO2, KO3, KO4, KO5, KO6, KO7, KO8, dan KO9 valid dan dapat digunakan untuk uji berikutnya.
- e) Variabel kinerja auditor internal terdiri dari Sembilan pernyataan menunjukkan semua butir pernyataan memiliki nilai *outer loadings* yaitu  $\geq 0.7$  yang artinya dari sembilan pernyataan ini yaitu KAI1, KAI2, KAI3, KAI4, KAI5, KAI6, KAI7, KAI8, dan KAI9 valid dan dapat digunakan untuk uji berikutnya.

Selain dari nilai *outer loadings*, uji validitas konvergen juga dengan melihat nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Tabel 3 di bawah ini merupakan hasil uji validitas konvergen berdasarkan pada nilai AVE.



**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Konvergen Berdasarkan Nilai Average Variance Extracted (AVE)**

Variabel	Average variance extracted (AVE)
Etika Profesi	0.604
Independensi	0.616
Kinerja Auditor Internal	0.647
Komitmen Organisasi	0.591
Profesionalisme	0.696

Sumber : Data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 3 dijelaskan bahwa nilai AVE untuk kelima variabel pada penelitian ini yaitu  $> 0,5$ , dimana nilai AVE 0,604 untuk variabel Etik Profesi, nilai AVE 0,616 untuk variabel Independensi, nilai AVE 0,647 untuk variabel Kinerja Auditor Internal, nilai AVE 0,591 untuk variabel Komitmen Organisasi dan nilai AVE 0,696 untuk variabel Profesionalisme. Dengan hasil nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel di dalam penelitian ini valid dan dapat diterima.

#### **Uji Composite Reliability dan Cronbach Alpha**

Uji Composite Reliability dan Cronbach Alpha ini dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrument dalam mengukur suatu konstruk. Maka dari itu, nilai composite reliability dan cronbach alpha dapat dikatakan reliabel jika nilainya  $> 0,7$  (Ghozali, 2021). Hasil uji *Composite Reliability dan Cronbach Alpha* pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. Hasil Uji Composite Reliability dan Cronbach Alpha**

	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Etika Profesi	0.927	0.938
Independensi	0.922	0.935
Kinerja Auditor Internal	0.932	0.943
Komitmen Organisasi	0.914	0.929
Profesionalisme	0.966	0.970

Sumber: SmartPLS 4.0, data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan hasil uji *composite reliability* dan *cronbach alpha* diatas dapat dikatakan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha*  $> 0.7$ . Maka, semua indicator memiliki tingkat reliabilitas pada tingkat variabel yang dapat diterima dan dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian ini sudah reliabel dan dapat dilanjutkan uji analisis selanjutnya.



### Uji *Discriminant Validity*

Dalam pengujian validitas diskriminan ini, peneliti menggunakan faktor *fornell lackhker criterion* dan *cross loadings*. *Fornell larchker criterion* yaitu ukuran yang membandingkan square root dari nilai AVE dengan korelasi antar konstruk laten. Maka dari itu nilai square root dari nilai AVE harus lebih besar dari korelasi antar konstruk laten lainnya. Selanjutnya, *Cross loadings* dapat dikatakan sebagai suatu ukuran yang menunjukkan nilai *outer loadings* dalam indikator terkait harus lebih besar dari nilai *cross loadings* pada konstruk lainnya (Hair et al., 2016). Hasil uji *Discriminant Validity* pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 5. Hasil Uji Discriminant Validity Berdasarkan Fornell Larchker Criterion**

Variabel	Etika Profesi	Independensi	Kinerja Auditor Internal	Komitmen Organisasi	Profesionalisme
Etika Profesi	<b>0.777</b>				
Independensi	0.654	<b>0.785</b>			
Kinerja Auditor Internal	0.695	0.709	<b>0.805</b>		
Komitmen Organisasi	0.706	0.717	0.722	<b>0.769</b>	
Profesionalisme	0.749	0.739	0.800	0.709	<b>0.834</b>

Sumber: SmartPLS 4.0, data diolah peneliti (2023)

Tabel 5 merupakan hasil dari uji validitas diskriminan berdasarkan *fornell larchker criterion* untuk konstruk etika profesi, profesionalisme, independensi, komitmen organisasi dan kinerja auditor internal. Berdasarkan table di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai square root AVE dari independensi yaitu sebesar 0,785, dimana nilai ini lebih besar dari nilai korelasi independensi dengan etika profesi sebesar 0,654. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai uji validias diskriminan dapat diterima (valid).
- Nilai square root AVE dari kinerja auditor internal yaitu sebesar 0,805, dimana nilai ini lebih besar dari nilai korelasi kinerja auditor internal dengan independensi sebesar 0,709. Kemudian, nilai korelasi kinerja auditor internal ini juga lebih besar dari nilai korelasi etika profesi sebesar 0,695. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai uji validias diskriminan dapat diterima (valid).
- Nilai square root AVE dari komitmen organisasi yaitu sebesar 0,769, dimana nilai ini lebih besar dari nilai korelasi komitmen organisasi dengan kinerja auditor internal sebesar 0,722. Kemudian, nilai korelasi komitmen organisasi ini juga lebih besar dari nilai korelasi independensi dan etika profesi sebesar 0,717 dan 0,706. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai uji validias diskriminan dapat diterima (valid).
- Nilai square root AVE dari profesionalisme yaitu sebesar 0,834, dimana nilai ini lebih besar dari nilai korelasi profesionalisme dengan komitmen organisasi dan kinerja auditor internal sebesar 0,709 dan 0,800. Kemudian, nilai korelasi profesionalisme ini juga lebih besar dari nilai korelasi independensi dan etika profesi sebesar 0,739 dan 0,749. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai uji validias diskriminan dapat diterima (valid).

Setelah melakukan uji diskriminan validitas berdasarkan *fornell larchker riterion*, selanjutnya peneliti melakukan uji kembali berdasarkan *cross loadings*.



**Tabel 6. Hasil Uji Validitas Diskriminan Berdasarkan Nilai Cross Loadings**

	<b>Etika Profesi</b>	<b>Independensi</b>	<b>Kinerja Auditor Internal</b>	<b>Komitmen Organisasi</b>	<b>Profesionalisme</b>
EP1	<b>0.845</b>	0.626	0.675	0.634	0.736
EP10	<b>0.729</b>	0.495	0.470	0.545	0.585
EP2	<b>0.737</b>	0.509	0.640	0.563	0.591
EP3	<b>0.725</b>	0.453	0.574	0.552	0.486
EP4	<b>0.766</b>	0.454	0.404	0.515	0.525
EP5	<b>0.850</b>	0.461	0.552	0.582	0.621
EP6	<b>0.787</b>	0.667	0.625	0.544	0.644
EP7	<b>0.775</b>	0.353	0.444	0.590	0.461
EP8	<b>0.793</b>	0.470	0.459	0.479	0.594
EP9	<b>0.756</b>	0.502	0.388	0.421	0.485
I1	0.355	<b>0.770</b>	0.388	0.401	0.496
I2	0.456	<b>0.821</b>	0.618	0.602	0.589
I3	0.539	<b>0.728</b>	0.527	0.496	0.608
I4	0.464	<b>0.738</b>	0.468	0.507	0.539
I5	0.558	<b>0.814</b>	0.589	0.630	0.662
I6	0.414	<b>0.766</b>	0.534	0.510	0.420
I7	0.559	<b>0.797</b>	0.661	0.532	0.600
I8	0.682	<b>0.840</b>	0.588	0.667	0.675
I9	0.533	<b>0.783</b>	0.550	0.666	0.597
KAI1	0.651	0.542	<b>0.811</b>	0.618	0.688
KAI2	0.536	0.494	<b>0.809</b>	0.464	0.622
KAI3	0.423	0.524	<b>0.746</b>	0.626	0.523
KAI4	0.579	0.561	<b>0.833</b>	0.658	0.661
KAI5	0.523	0.563	<b>0.829</b>	0.454	0.648
KAI6	0.648	0.639	<b>0.764</b>	0.622	0.633
KAI7	0.581	0.637	<b>0.847</b>	0.563	0.736
KAI8	0.433	0.516	<b>0.763</b>	0.522	0.583
KAI9	0.619	0.632	<b>0.831</b>	0.671	0.673
KO1	0.619	0.545	0.484	<b>0.757</b>	0.523
KO2	0.471	0.489	0.495	<b>0.767</b>	0.531
KO3	0.531	0.492	0.541	<b>0.744</b>	0.409
KO4	0.648	0.664	0.628	<b>0.810</b>	0.664
KO5	0.502	0.623	0.654	<b>0.792</b>	0.578
KO6	0.597	0.387	0.542	<b>0.752</b>	0.529
KO7	0.559	0.543	0.540	<b>0.757</b>	0.608
KO8	0.497	0.595	0.459	<b>0.730</b>	0.488
KO9	0.469	0.603	0.598	<b>0.806</b>	0.549
P1	0.587	0.499	0.615	0.533	<b>0.824</b>
P10	0.531	0.528	0.568	0.535	<b>0.833</b>
P11	0.678	0.665	0.700	0.531	<b>0.844</b>



	<b>Etika Profesi</b>	<b>Independensi</b>	<b>Kinerja Auditor Internal</b>	<b>Komitmen Organisasi</b>	<b>Profesionalisme</b>
P12	0.487	0.591	0.624	0.635	<b>0.820</b>
P13	0.655	0.664	0.685	0.646	<b>0.846</b>
P14	0.665	0.621	0.667	0.628	<b>0.851</b>
P2	0.597	0.473	0.659	0.581	<b>0.820</b>
P3	0.610	0.489	0.608	0.549	<b>0.832</b>
P4	0.652	0.593	0.744	0.585	<b>0.821</b>
P5	0.670	0.638	0.720	0.552	<b>0.855</b>
P6	0.668	0.652	0.694	0.677	<b>0.824</b>
P7	0.589	0.690	0.616	0.597	<b>0.817</b>
P8	0.653	0.680	0.666	0.630	<b>0.836</b>
P9	0.667	0.802	0.731	0.588	<b>0.852</b>

Sumber : Data diolah peneliti (2023)

Tabel 6 di atas merupakan hasil uji validitas diskriminan berdasarkan nilai *cross loadings*. Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat bahwa semua nilai *cross loadings* pada konstruk yang terkait menunjukkan lebih besar dari nilai *cross loadings* pada konstruk lainnya. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik (Hair et al., 2016). Berdasarkan dari hasil uji Evaluasi Pengukuran Model (*Outer Model*), peneliti dapat menyimpulkan jika pernyataan yang mewakili setiap indikator dari variabel penelitian ini memiliki hasil uji validitas konvergen dan validitas diskriminan yang dapat diterima. Dari hasil tersebut, maka pengujian dapat dilanjutkan ke tahap selanjutnya yaitu evaluasi struktural model (*inner model*).

### Evaluasi Struktural Model (*Inner Model*)

#### Uji R<sup>2</sup>

Nilai R<sup>2</sup> digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah memiliki pengaruh yang sebenarnya. Nilai R<sup>2</sup> dibagi menjadi tiga kriteria, yaitu 0,75 yang memiliki arti bahwa model kuat, lalu 0,50 yang memiliki arti moderat, dan yang terakhir 0,25 yang memiliki arti lemah (Ghozali, 2021). Hasil uji R<sup>2</sup> pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 7. Hasil Uji R<sup>2</sup>**

<b>Variabel</b>	<b>R<sup>2</sup></b>
Kinerja Auditor Internal	0.701

Sumber: SmartPLS 4.0,data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan table 7 diatas dapat dikatakan bawah hasil uji R<sup>2</sup> yaitu sebesar 0,701 menunjukkan bawah semua variabel independen dalam penelitian ini mempengaruhi kinerja auditor internal sebesar 0,701 atau 70,1% atau dapat memiliki arti bahwa model kuat. Sedangkan sisanya sebesar 0,299 atau 29,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.



### Uji Path Coefficients

*Path coefficients* dapat dikatakan sebagai suatu model yang bertujuan untuk melihat suatu arah hubungan dari hipotesis. Model ini memiliki nilai standar, yaitu berkisar -1 sampai dengan +1. Dengan demikian, jika suatu *path coefficients* memiliki nilai yang semakin mendekati +1 maka, akan menunjukkan hubungan positif yang kuat. Sedangkan, jika nilai tersebut semakin menjauh dari +1 maka, akan menunjukkan hubungan yang negatif (Hair et al., 2016). Hasil uji *path coefficients* pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 8. Hasil Uji Path coefficients**

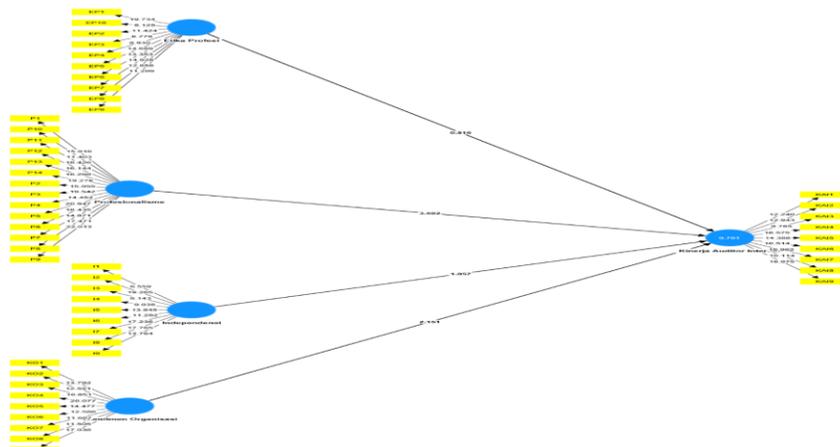
Variabel Eksogen	Variabel Endogen (Kinerja Auditor Internal)	Arah Hubungan
Etika Profesi	0,098	Positif
Independensi	0,142	Positif
Komitmen Organisasi	0,220	Positif
Profesionalisme	0,466	Positif

Sumber: SmartPLS 4.0, data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan hasil uji *path coefficients* diatas, dapat dikatakan bahwa variabel eksogen (etika profesi) terhadap variabel endogen (kinerja auditor internal) memiliki nilai 0,098, variabel eksogen (profesionalisme) terhadap variabel endogen (kinerja auditor internal) memiliki nilai 0,466, variabel eksogen (independensi) terhadap variabel endogen (kinerja auditor internal) memiliki nilai 0,142, variabel eksogen (komitmen organisasi) terhadap variabel endogen (kinerja auditor internal) memiliki nilai 0,220. Dengan hasil tersebut, arah hubungan etika profesi, profesionalisme, independensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor internal yaitu positif.

### Uji T-statistics

*T-Statistics* bertujuan untuk menguji signifikansi pada suatu hipotesis. Uji hipotesis dapat dilihat dari output *bootstrapping*. Berikut merupakan hasil dari uji output *bootstrapping* yaitu sebagai berikut :



**Gambar 3. Bootstrapping**  
Sumber : Data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan gambar diatas jika menggunakan taraf alpha 5% maka, nilai kritis pada *T-Statistics*, yaitu 1,96. Dalam hal ini, jika nilai yang didapatkan berada pada rentang  $-1,96 < T\text{-Statistics} < 1,96$  maka, dapat diartikan bahwa hipotesis tersebut tidak signifikan. Sebaliknya, jika nilai *T-Statistics*  $< -1,96$  atau  $> 1,96$  maka, dapat diartikan bahwa hipotesis tersebut signifikan (Hair et al., 2016). Hasil uji *T-Statistics* pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 9. Hasil Uji T-Statistics Dengan Bootstrapping**

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV))	P values
Etika Profesi -> Kinerja Auditor Internal	0.098	0.099	0.120	0.816	0.415
Independensi -> Kinerja Auditor Internal	0.142	0.154	0.135	1.057	0.291
Komitmen Organisasi -> Kinerja Auditor Internal	0.220	0.234	0.102	2.151	0.032
Profesionalisme -> Kinerja Auditor Internal	0.466	0.444	0.130	3.592	0.000

Sumber: SmartPLS 4.0, data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan hasil uji *T-Statistics* diatas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Etika Profesi **tidak memiliki pengaruh signifikan** terhadap kinerja auditor internal dikarenakan nilai dari *T-statistics*  $< 1,96$  dan P value  $> 0,05$  yang dapat dilihat dari nilai *T-statistics* sebesar 0,816 dan P Value 0,415. Maka **H<sub>1</sub> ditolak**.
2. Profesionalisme **secara signifikan memiliki pengaruh positif** terhadap kinerja auditor internal dikarenakan nilai dari *T-statistics*  $> 1,96$  dan P value  $< 0,05$  yang dapat dilihat dari nilai *T-statistics* sebesar 3,592 dan P Value 0,000. Maka **H<sub>2</sub> diterima**.
3. Independensi **tidak memiliki pengaruh signifikan** terhadap kinerja auditor internal dikarenakan nilai dari *T-statistics*  $< 1,96$  dan P value  $> 0,05$  yang dapat dilihat dari nilai *T-statistics* sebesar 1,057 dan P Value 0,291. Maka **H<sub>3</sub> ditolak**.
4. Komitmen Organisasi **secara signifikan memiliki pengaruh positif** terhadap kinerja auditor internal dikarenakan nilai dari *T-statistics*  $> 1,96$  dan P value  $< 0,05$  yang dapat dilihat dari nilai *T-statistics* sebesar 2,151 dan P Value 0,032. Maka **H<sub>4</sub> diterima**.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Etika Profesi terhadap Kinerja Auditor Internal

Berdasarkan hasil olah data penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa variabel etika profesi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor internal. Memiliki etika profesi yang baik untuk menghasilkan kinerja auditor yang berkualitas adalah hal yang sangat penting. Namun, hal tersebut belum tentu mempengaruhi kinerja auditor internal karena dalam hal ini etika dalam



berprofesi adalah suatu hal yang mendasar yang perlu dicermati, dipahami dan dilaksanakan dalam hal ini setiap pribadi Auditor Inspektorat Utama BNN dalam bekerja dan menjadikan etika dalam berprofesi sebagai pedoman dalam menjalankan tugas dan juga dalam hal ini kode etik sangat berhubungan dengan prinsip seorang auditor. Hal tersebut dikarenakan dalam etika profesi terdapat nilai-nilai tingkah laku ataupun aturan yang dipegang oleh seorang pribadi auditor yang tidak diterapkan sepenuhnya terhadap hasil pekerjaan yang sudah dilaksanakan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hakim et al., 2020) yang menunjukkan hasil etika profesi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor internal. Hal ini mungkin terjadi dikarenakan kepatuhan pada kode etik mengandung prinsip kinerja yang dihasilkan dapat berintervensi ataupun terdapatnya pelanggaran kode etik seperti ucapan, tulisan ataupun perbuatan antara urusan pribadi dan auditee sehingga etika profesi tidak dapat mempengaruhi kinerja auditor.

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

Berdasarkan hasil olah data dalam penelitian ini, bahwa variabel profesionalisme secara signifikan dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja auditor internal. Dimana dapat dilihat dari nilai T-Statistic  $> 1,96$  sebesar 3,592 dan nilai P-Value  $< 0,05$  sebesar 0,000. Hipotesis penelitian ini terbukti (H2 Diterima) artinya semakin tinggi profesionalisme dari seorang auditor dalam bekerja maka akan semakin tinggi kinerja yang dihasilkan. Hal tersebut menunjukkan auditor profesional yang dalam menjalankan tugasnya dengan sungguh-sungguh, menghindari kelalaian dan ketidakjujuran dan juga cermat tentunya akan menghasilkan produk audit yang baik dan hasilnya dapat diandalkan. Hal ini menunjukkan bahwa profesionalisme pada auditor internal Inspektorat Utama Badan Narkotika Nasional (Ittama BNN) dapat dikatakan baik sehingga dalam menjalankan pelaksanaan audit menghasilkan produk audit yang baik dan hasilnya dapat diandalkan.

Hasil dari penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rangkuti & Fachruddin, 2019), (Prambowo, 2020) dan (Diana & Setiawan, 2022) yang menunjukkan hasil profesionalisme memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor internal. Profesionalisme yang tinggi dengan penuh kehati-hatian, tidak mudah percaya tanpa bukti serta mempunyai kemandirian dalam memberikan suatu opening objektif dan bukan melaporkan sesuai dengan keinginan atau kehendak organisasi akan mampu meningkatkan kinerja auditor.

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

Berdasarkan hasil olah data dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa variabel independensi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor internal. Dalam hal ini, berdasarkan pengisian kuesioner oleh responden pada auditor internal di Inspektorat Utama Badan Narkotika Nasional (Ittama BNN) masih terdapat beberapa auditor yang memberikan jawaban kurang tepat terhadap pernyataan penyusunan program audit bebas dari campur tangan pimpinan (inspektur) untuk menentukan, mengeliminasi atau memodifikasi bagian tertentu yang diperiksa, penyusunan program audit bebas dari intervensi pimpinan tentang prosedur yang dipilih auditor, dan pemeriksaan bebas dari kepentingan pribadi maupun pihak lain untuk membatasi segala kegiatan pemeriksaan sehingga memungkinkan adanya keraguan dalam pengambilan keputusan hasil pada pelaksanaan proses audit. Hal tersebut dikarenakan sikap independensi adalah sikap dasar yang sudah ada dalam diri seseorang auditor bahkan sudah ada sebelum seseorang tersebut menjalankan tugasnya.



Hasil dari penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Widhi & Setyawati, 2015) dan (Rangkuti & Fachruddin, 2019) yang menunjukkan hasil independensi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor internal. Hal ini menunjukkan bahwa sikap independensi seorang auditor dalam menjalankan tugas pekerjaannya guna menghasilkan kinerja yang baik berdasar dari dalam diri dan harus lebih dipertegas dengan kesadaran diri auditor dengan menghindari adanya gangguan baik dari internal maupun eksternal terutama hubungan dengan auditee yang alangkah lebih baik dibatasi pada saat pelaksanaan proses audit agar terbebas dari intervensi ataupun gangguan pribadi guna meningkatkan kinerja auditor.

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

Berdasarkan hasil olah data dalam penelitian ini, bahwa variabel komitmen organisasi secara signifikan dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja auditor internal. Dimana dapat dilihat dari nilai T-Statistics  $> 1,96$  sebesar 2,151 dan P-Value  $< 0,05$  sebesar 0,032. Hipotesis penelitian ini terbukti (H4 Diterima) artinya semakin tinggi komitmen organisasi dari seorang auditor dalam bekerja maka akan semakin tinggi kinerja yang dihasilkan. Hal tersebut dapat dijelaskan karena komitmen organisasi merupakan hubungan antara anggota dengan organisasi yang dinaunginya dalam hal ini kantor dimana ia bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi pada auditor internal Inspektorat Utama Badan Narkotika Nasional (Ittama BNN) dapat dikatakan baik karena seorang auditor yang memiliki komitmen terhadap organisasinya adalah orang yang mempunyai loyalitas serta rasa bangga sehingga memiliki keinginan untuk bekerja dan menyelesaikan tugasnya dengan baik sehingga menghasilkan produk audit yang baik dan berkualitas.

Hasil dari penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Marita & Gultom, 2018), (Andini et al., 2019) dan (Diana & Setiawan, 2022) yang menunjukkan hasil komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor internal. Hal tersebut dikarenakan semakin tinggi rasa komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja seorang auditor tersebut.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan oleh peneliti, maka hasil kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Etika Profesi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor internal. Hal ini menunjukkan bahwa kepatuhan pada kode etik mengandung prinsip kinerja yang dihasilkan dapat berintervensi ataupun terdapatnya pelanggaran kode etik seperti ucapan, tulisan ataupun perbuatan antara urusan pribadi dan auditee sehingga etika profesi tidak dapat mempengaruhi kinerja auditor.
2. Profesionalisme secara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor internal. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi profesionalisme dari seorang auditor dalam bekerja maka akan semakin tinggi kinerja yang dihasilkan.
3. Independensi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor internal. Hal ini menunjukkan bahwa sikap independensi adalah sikap dasar yang sudah ada dalam diri seseorang auditor, sehingga belum bisa menjadi tolak ukur untuk menentukan suatu kinerja seorang auditor.
4. Komitmen Organisasi secara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor internal. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi dari seorang auditor dalam bekerja maka akan semakin tinggi kinerja yang dihasilkan.



## REKOMENDASI

Setelah penelitian ini selesai dilakukan, maka peneliti memiliki beberapa saran untuk peneliti selanjutnya yang nantinya akan menggunakan topik yang sama dalam penelitiannya. Beberapa saran tersebut diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Pada penelitian berikutnya, cakupan populasi maupun sampel dapat diperluas dengan melibatkan auditor internal di lingkungan instansi lainnya seperti inspektorat jendral, inspektorat utama, inspektorat kementerian ataupun lembaga pemerintah daerah lainnya sehingga sampel yang didapatkan beragam.
2. Pada penelitian berikutnya disarankan untuk menambahkan wawancara dalam penelitian agar meminimalisir terjadinya bias terkait data yang diperoleh dalam penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agus, D. (2003). *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Raja Grafindo Persada.
- Agustiningih, M., Azlina, N., & Rusli. (2017). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pendidikan Berkelanjutan, Etika Profesi, Budaya Organisasi dan Pemahaman Good Governance terhadap Hasil Kinerja auditor Pemerintah (Studi Kasus Pada Badan Pemeriksa Keuangan/ BPK-RI Perwakilan Provinsi Riau). *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi*, 4(1), 3325–3339.
- Akbar, M. T., Hardi, & L, A. A. (2015). Pengaruh Profesionalisme, Independensi, Komitmen Organisasi, Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Internal Auditor Di BPKP Provinsi Riau. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 2(2), 1–13.
- Andini, N., Sihombing, T. S., Tarigan, E. S. B., & Sipahutar, T. T. U. (2019). Pengaruh Locus Of Control, Gaya Kepemimpinan, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor (Studi Kasus di BPKP Perwakilan Sumatera Utara). *Jurnal Akrab Juara*, 4(2), 160–172.
- Candra, I. W., & Badera, I. D. N. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan Demokratis, Etika Profesi dan Pengalaman Auditor pada Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 21(2), 1206–1234. <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/EJA.2017.v21.i02.p13>
- Devi, N. P. H. C., & Putra, I. M. P. D. (2019). Pengaruh Profesionalisme, Independensi dan Pelatihan Auditor Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 27(2), 1472–1497. <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/EJA.2019.v27.i02.p24>
- Dewi, I. G. A. P., & Tenaya, A. I. (2017). Pengaruh Etika Profesi, Efikasi Diri, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 19(1), 654–682.
- Dewi, N. M. E. C., & Suardikha, I. M. S. (2019). Pengaruh Independensi, Locus of Control dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana ISSN:2302-8556*, 27(2), 847–873. <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/EJA.2019.v27.i02.p01>
- Diana, A. L., & Setiawan, D. A. (2022). Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi dan Independensi terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris: Kantor Akuntan Publik Jakarta Timur). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(10), 3513–3538.
- Dwiyanto, A., & Rufaedah, Y. (2020). Pengaruh Kompetensi, Independensi, dan Profesionalisme



- Auditor Internal terhadap Kinerja Auditor Internal (Studi Kasus pada Inspektorat Pemerintah Kabupaten Bandung Barat). *Prosiding The 11th Industrial Research Workshop and National Seminar Bandung*, 11(1), 936–942.
- Ghozali, I. (2015). *Partial least squares konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.0 untuk penelitian empiris (Ed.2.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.2.9 Untuk Penelitian Empiris (3rd ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringel, C. M., & Sarstedt, M. (2016). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Sage.
- Hakim, K. H., Berutu, E., Lase, M., & Agustinus, J. (2020). Pengaruh Profesionalisme, Etika Profesi dan Pelatihan Auditor terhadap Kinerja Auditor pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Sumatera Utara. *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 4(2), 200–212.
- Istiariani, I. (2018). Pengaruh Independensi, Profesionalisme dan Kompetensi terhadap Kinerja Auditor BPKP (Studi Kasus Pada Auditor BPKP Jateng). *Islamadina, Jurnal Pemikiran Islam*, 19(1), 63–88.
- Kamil, I. (2022). *KPK: Temuan Auditor BPK, Diduga Ada Penyimpangan di Proyek Jalan Pakansari*. Kompas. <https://nasional.kompas.com/read/2022/04/28/05054911/kpk-temuan-auditor-bpk-diduga-ada-penyimpangan-di-proyek-jalan-pakansari>
- Marita, & Gultom, Y. P. S. (2018). Pengaruh Profesionalisme, Etika Profesi, Independensi, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor Internal (studi kasus pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan). *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Akuntansi*, 3(1), 645–664.
- Mentari, T., Irianto, G., & Rosidi. (2019). Pengaruh Independensi dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor Internal dengan Budaya sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 19(2), 141–147.
- Prambowo, E. S. (2020). Pengaruh Independensi, Profesionalisme, dan Etika Profesi Auditor terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 9(11).
- Ramadhani, T. D. (2021). Pengaruh Profesionalisme, Gaya Kepemimpinan, Independensi, dan Peran Supervisi terhadap Kinerja Auditor Internal Inspektorat Kabupaten Siak. *Doctoral Dissertation Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya*.
- Rangkuti, E. R., & Fachruddin, W. (2019). Pengaruh Independensi, Profesionalisme, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan. *Jurnal Akuntansi Bisnis & Publik*, 10(1), 72–86.
- Riwukore, J. R., Habaora, F., & Marnisah, L. (2022). Etika Kerja, Profesionalisme, dan Gaya Kepemimpinan: Hubungannya Terhadap Kinerja Auditor Intern di Badan Inspektorat Kota Kupang. *Jurnal Ekombis Review – Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(2), 783–798.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Suwarno, I. E. (2022). *Pengawas Internal BPK Disoroti Usai Auditor Terkena Suap Bupati*



*Bogor.* Cnnindonesia. <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20220428171718-12-791111/pengawasan-internal-bpk-disorot-usai-auditor-terima-suap-bupati-bogor>

Widhi, S. N., & Setyawati, E. (2015). Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Pemahaman Good Governance terhadap Kinerja Auditor Pemerintah. *BENEFIT Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 19(1), 64–79.