

## Pengaruh Kompetensi, Independensi, dan Motivasi Auditor Internal terhadap Efektivitas Struktur Pengendalian Internal Pada Kalla Group

Nurbayani<sup>1</sup>  
Muliana<sup>2</sup>

Universitas Fajar<sup>1,2</sup>  
e-mail: [nurrahman260114@gmail.com](mailto:nurrahman260114@gmail.com)

---

### Abstract

---

*This research aims to analyze and prove the effect of competency, independency and motivation intern auditor on the effectiveness structure of internal control on the group kalla. The sample of research consists of 30 respondens they are intern auditor of kalla group. The research data uses kuesioner. The analysis technique of research data uses multiple regretion analysis. The empirical results find that kompetence, can determine effectiveness of internal control, but independece and motivation can't determine effectiveness of internal control on the group kalla.*

---

### Keywords:

*kompetence, independence, motivation, internal control*

---

---

### Abstrak

---

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh kompetensi, independensi dan motivasi auditor terhadap struktur pengendalian internal pada Kalla Group. Sampel penelitian terdiri dari 30 orang responden yang merupakan auditor internal pada Kalla Group. Data penelitian menggunakan kuesioner. Teknik analisis data penelitian menggunakan analisis regresi berganda. Hasil empiris menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap struktur pengendalian internal pada kalla group, sedangkan independensi dan motivasi tidak berpengaruh terhadap struktur pengendalian internal pada kalla group.

---

### Kata Kunci:

kompetensi, independensi, motivasi, pengendalian internal.

---

## PENDAHULUAN

Proses bisnis yang dijalankan oleh manusia biasanya dihadapkan oleh berbagai permasalahan, kendala ataupun rintangan, padahal setiap bisnis diharapkan untuk dapat bertahan sesuai dengan tujuan perusahaan dalam persaingan di era globalisasi. Kadaan tersebut menuntut para pimpinan atau manajemen perusahaan untuk dapat mengelola kegiatan perusahaannya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Luasnya ruang lingkup perusahaan mengakibatkan pimpinan dan pihak manajemen tidak dapat secara langsung mengawasi semua aktivitas perusahaan baik aktivitas internal maupun aktivitas ekternal yang terjadi pada perusahaan tersebut. Oleh karena itu, pimpinan dan pihak manajemen memerlukan pengawas atau pemeriksa internal dalam usaha meningkatkan pengendalian internal perusahaan yang efektif dan efisien. Pengendalian internal perusahaan didesain sebaik mungkin supaya aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan efektif dan efisien.

Auditing internal diharapkan untuk dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan dengan menggunakan pendekatan yang sistematis dan berdisiplin untuk mengevaluasi serta meningkatkan efektivitas proses manajemen risiko, pengendalian, dan pengelolaan. Oleh karena itu, ruang lingkup audit internal tidak hanya menyangkut kebenaran dan kewajaran perhitungan matematis, namun mencakup seluruh aspek organisasi perusahaan. Fungsi audit internal adalah melakukan kegiatan bebas dan memberikan saran-saran kepada manajemen untuk mengukur dan meneliti aktivitas perusahaan diantaranya adalah efektivitas pelaksanaan pengendalian internal.

Hasil penelitian Kasdiarto, (2015), mengenai pengaruh independensi dan profesionalisme auditor internal terhadap efektivitas penerapan struktur pengendalian internal perusahaan, (Studi kasus PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen) Hasil penelitian menunjukkan Independensi dan profesionalisme auditor internal secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas penerapan pengendalian internal.

Berdasarkan ketentuan yang dimuat dalam buku Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) Standar Auditing (SA) Seksi 220, Pernyataan Standar Auditing (PSA) No. 4, seorang auditor internal haruslah bersikap independen yang berarti tidak mudah dipengaruhi. Pentingnya peranan auditor internal dalam struktur pengendalian internal menuntut mereka untuk memiliki sikap independensi. Karena auditor internal bekerja untuk kepentingan umum perusahaan serta mereka bekerja dalam perusahaan yang sama sehingga sikap independen sangat dibutuhkan untuk kemajuan perusahaan lewat keputusan-keputusan yang disarankan melalui manajer perusahaan.

Kompetensi dan Independensi merupakan standar yang harus dimiliki oleh seorang auditor baik auditor eksternal maupun auditor internal perusahaan, untuk dapat melakukan audit dengan baik. Namun tidak ada jaminan bahwa auditor yang memiliki kedua hal tersebut akan memiliki komitmen untuk melakukan audit dengan baik. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Goleman (2011), bahwa hanya dengan adanya motivasi maka seseorang akan mempunyai semangat juang yang tinggi untuk meraih tujuan dan memenuhi standar yang ada. Dengan kata lain, motivasi akan mendorong seseorang, termasuk auditor untuk berprestasi, berkomitmen terhadap organisasi serta memiliki inisiatif dan optimisme yang tinggi. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan, dalam wujud keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawab dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2008)

Kompetensi, independensi dan motivasi yang dimiliki auditor internal dalam melaksanakan tugasnya, akan dapat mempengaruhi hasil evaluasi, kesimpulan dan saran yang diberikan kepada perusahaan, demikian pula jika seorang auditor melaksanakan tugasnya bukan hanya sekedar memiliki kompetensi, independensi, dan motivasi akan tetapi disertai dengan kecerdasan spiritual di dalamnya maka memungkinkan akan memperoleh hasil audit yang berbeda.

Kalla Group merupakan perusahaan perseroan terbatas yang memiliki beberapa jenis kegiatan usaha, untuk melayani masyarakat. Sama halnya dengan perusahaan lain pada umumnya, Kalla Group harus dikelola secara efektif dan efisien. Pengelolaan secara efektif dan efisien yang dilakukan oleh perusahaan dimaksudkan agar tujuan perusahaan bisa tercapai, dan hal tersebut dapat terlaksana jika pengendalian internal berjalan secara efektif. Pengendalian internal pada Kalla Group pada dasarnya telah dilaksanakan, akan tetapi beberapa pengendalian internal tersebut seringkali tidak tepat sasaran atau tidak berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Beberapa pengendalian yang dimaksud seperti, kurang berfungsinya kartu presensi kehadiran karyawan karena setelah presensi karyawan tidak sedikit yang langsung keluar dari kantor untuk melakukan kepentingan pribadi saat jam kerja, atau setelah melaksanakan sholat terkadang sebagian karyawan tidak segera kembali ke ruangan masing-masing, padahal kartu presensi tersebut dimaksudkan untuk mengetahui berapa jumlah karyawan yang sedang berada dalam kantor untuk melakukan tugas. Pengelolaan tersebut tidak bisa dilakukan oleh manajemen seorang diri, karena mengingat semakin luas lingkup dan ukuran Kalla Group yang mengakibatkan di dalam banyak hal manajemen tidak dapat melakukan pengendalian secara langsung atau secara pribadi terhadap jalannya operasi perusahaan. Oleh karena itu dalam usaha menciptakan struktur pengendalian internal yang efektif, Kalla Group memerlukan staf auditor internal, pada perusahaan disebut dengan nama Satuan Pengawas Internal. Hal tersebut sesuai dengan pedoman audit internal yang dimiliki oleh BUMD (Widia Endang, 2009: 4). Selain itu berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 3 tahun 1983, yaitu mengenai tata cara pembinaan dan pengawasan perusahaan jawatan (Perjan), perusahaan umum (Perum), dan perusahaan perseroan, pada dasarnya SPI memiliki fungsi yang sama dengan auditor internal.

Kecenderungan mengenai auditor internal yang tidak kompeten dan independen dibidang audit sangat mungkin untuk terjadi, mengingat auditor internal yang biasanya berada pada perusahaan dipilih secara langsung oleh direktur utama atau pimpinan perusahaan tanpa melihat jenjang pendidikan dan karir minimal apabila seseorang berminat untuk menjadi seorang auditor internal.

Penelitian ini merupakan penelitian lanjutan dan pengembangan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kasdiarto, (2015), meneliti mengenai pengaruh independensi dan profesionalisme auditor internal terhadap efektivitas penerapan struktur pengendalian internal perusahaan, (Studi kasus PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen). Namun dalam penelitian ini dikembangkan dengan menambah variabel independensinya yaitu motivasi karena variabel motivasi tersebut memungkinkan dapat mempengaruhi efektivitas struktur pengendalian internal.

Perbedaan dalam penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian ini melihat apakah kompetensi, independensi, dan motivasi terhadap efektivitas struktur pengendalian internal pada Kalla Group. Berdasarkan hal tersebut, maka hasil penelitian ini membahas tentang “Pengaruh Kompetensi, Independensi, dan Motivasi terhadap Efektivitas Struktur Pengendalian Internal (Studi Kasus Pada Kalla Group).

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Teori Sikap dan Prilaku**

Teori pertama yang mendukung penelitian ini adalah teori sikap dan perilaku. Teori sikap dan perilaku merupakan teori yang membahas tentang apa yang orang-orang ingin lakukan yang terdiri dari keyakinan mengenai konsekuensi dari melakukan perilaku, aturan-aturan sosial yang terkait dengan apa yang mereka pikirkan akan mereka, dan kebiasaan yang terkait dengan apa yang mereka biasa lakukan menentukan perilaku seseorang (Chandra dan Ramantha, 2013). Teori sikap dan perilaku dapat membantu auditor dalam mengelola faktor personalnya dimana dalam hal ini dapat memengaruhi auditor untuk selalu bersikap jujur, tidak memihak kepada siapapun,

berpikir secara rasional, harus tetap bertahan walaupun dalam keadaan tertekan, berperilaku etis dan untuk selalu melakukan suatu pekerjaannya dengan norma-norma profesi serta norma moral yang berlaku dimana dengan hal tersebut tentu akan menghasilkan kinerja yang lebih baik (Chandra dan Ramantha, 2013).

### **Teori Atribusi**

Teori kedua yang mendukung penelitian ini adalah atribusi teori. Dalam kerangka teori atribusi, menurut Fritz Heider merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Atribusi adalah sebuah teori yang membahas tentang upaya-upaya yang dilakukan untuk memahami penyebab-penyebab perilaku kita dan orang lain. Definisi formalnya, atribusi berarti upaya untuk memahami penyebab dibalik perilaku orang lain, dan dalam beberapa kasus juga penyebab di balik perilaku kita sendiri.

Teori ini merupakan gabungan dari dua bidang minat utama dalam teori psikologi yakni motivasi dan penelitian atribusi. Teori ini mengacu tentang bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri yang disebabkan pihak internal maupun eksternal. Pada dasarnya karakteristik personal seorang auditor merupakan salah satu penentu terhadap kualitas pemeriksaan yang dilakukan karena merupakan suatu faktor internal yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas.

Kedua teori tersebut menjadi dasar dalam penelitian ini yakni, pengaruh kompetensi, independensi dan motivasi terhadap efektivitas struktur pengendalian internal. Dalam perilaku organisasi, pemahaman atas sikap itu penting, karena sikap akan mempengaruhi etos kerja. Berbagai masalah dan tantangan yang harus dihadapi dalam dunia kerja auditor seperti persaingan yang ketat, tuntutan tugas, suasana kerja yang tidak nyaman dan masalah hubungan dengan orang lain (Choiriah, 2013).

### **Teori Motivasi**

Dalam kehidupannya, seseorang mempunyai banyak jenis kebutuhan. Kebutuhan-kebutuhan ini menjadi dorongan internal yang memotivasi perilaku tertentu dalam usaha untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Kebutuhan-kebutuhan kita seperti sebuah daftar tersembunyi yang berisi hal-hal yang kita inginkan dan akan kita usahakan untuk mendapatkannya. Hal ini seperti yang tercantum dalam teori Hierarki Kebutuhan yang dikembangkan oleh Abraham Maslow yang mengemukakan bahwa seseorang dimotivasi oleh beberapa tingkat kebutuhan seperti :

#### **a. Kebutuhan Fisiologis**

Kebutuhan fisiologis adalah semua kebutuhan dasar fisik manusia termasuk makanan, air dan oksigen. Jika direfleksikan dalam ruang lingkup perusahaan, hal ini termasuk kebutuhan-kebutuhan seperti kenyamanan suhu udara di tempat kerja dan gaji minimum untuk kebutuhan pokok.

#### **b. Kebutuhan akan rasa aman**

Kebutuhan akan rasa aman mencakup semua kebutuhan terhadap lingkungan yang aman dan terlindungi baik secara fisik maupun emosi. Dalam lingkup dunia kerja, kebutuhan ini terefleksikan menjadi keamanan kerja, pungutan liar dan jenis pekerjaan yang aman

#### **c. Kebutuhan untuk diterima**

Kebutuhan ini mencerminkan hasrat untuk diterima oleh lingkungan, hasrat untuk bersahabat, menjadi bagian dari sebuah kelompok. Dalam lingkup kerja, hal ini terefleksikan dalam hal ingin memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja, berpartisipasi dalam kelompok kerj dan memiliki hubungan yang baik dengan supervisor.

**d. Kebutuhan untuk dihargai**

Kebutuhan ini berhubungan dengan hasrat untuk memiliki citra positif dan menerima perhatian, pengakuan, dan apresiasi dari orang lain. Dalam organisasi, kebutuhan untuk dihargai menunjukkan motivasi untuk diakui, tanggungjawab yang besar, status yang tinggi dan pengakuan atas kontribusi pada organisasi.

**e. Kebutuhan aktualisasi-diri**

Kebutuhan ini diantaranya adalah kebutuhan untuk mengembangkan potensi diri secara menyeluruh, meningkatkan kemampuan diri dan menjadi orang yang lebih baik. Dalam organisasi, hal ini berarti memberikan kesempatan bagi orang-orang untuk tumbuh, mengembangkan kreativitas dan mendapatkan pelatihan untuk dapat mengerjakan tugas yang menantang serta melakukan pencapaian.

### **Struktur Pengendalian Internal**

Arens (2008), SOA mengharuskan manajemen untuk meyakinkan bahwa mereka telah merancang pengendalian dan prosedur pengungkapan untuk memastikan bahwa informasi yang material mengenai risiko bisnis telah disampaikan pada manajemen. Prosedur tersebut mencakup rentang informasi yang lebih luas ketimbang yang dicakup oleh penerbit pengendalian internal atas pelaporan keuangan. Prosedur itu harus menangkap semua informasi yang relevan untuk menilai kebutuhan akan pengembangan pengungkapan dan risiko yang bersangkutan dengan bisnis perusahaan. SOA juga wajibkan manajemen untuk meyakinkan bahwa mereka telah memberitahu auditor dan komite audit tentang setiap definisi yang signifikan dalam pengendalian internal, termasuk kelemahan yang material. Informasi tersebut bisa menjadi bahan pertimbangan auditor untuk mengevaluasi dengan baik bagaimana pengendalian internal dapat mempengaruhi kemungkinan salah saji yang material. Pada dasarnya pengendalian adalah suatu kegiatan dalam pelaksanaan dan perencanaan, sehingga apabila terdapat penyimpangan dapat segera diatasi atau dikembalikan sesuai dengan rencana yang diinginkan.

Struktur pengendalian yang diterapkan dalam perusahaan merupakan faktor yang sangat menentukan bagi efektivitas kegiatan yang dilakukan dalam perusahaan. Tujuan yang pertama dan kedua dari struktur pengendalian internal yaitu mengamankan kekayaan dan menguji ketepatan dapat dipenuhi dengan pengendalian akuntansi yang baik. Sedangkan tujuan ketiga dan keempat yaitu menggalakan efisiensi dan mendorong ditaatinya kebijakan pimpinan dapat diatasi dengan pengendalian administrasi yang baik.

### **Penilaian Efektivitas Struktur Pengendalian Internal**

Evaluasi struktur pengendalian internal dalam suatu sistem pada dasarnya dilakukan oleh auditor untuk mengetahui berbagai kelemahan pengendalian material dalam sebuah system dan dampak akibat oleh kelemahan yang ditimbulkan. Evaluasi terhadap struktur pengendalian internal sangat penting untuk dilakukan karena pengendalian internal merupakan salah satu kunci utama dalam memastikan keandalan laporan keuangan.

Sistem yang baik adalah sistem informasi akuntansi yang mempunyai pengendalian internal yang memadai. Arens dan Loebbecke (2009), Manajemen dalam merancang struktur pengendalian internal mempunyai kepentingan-kepentingan yaitu keandalan laporan keuangan, mendorong efektivitas dan efisiensi operasional, dan ketataan pada hukum dan peraturan. Dalam audit, prosedur pemeriksaan ditentukan oleh efektif atau tidaknya struktur pengendalian internal. Penilaian atas struktur pengendalian internal dilakukan untuk menentukan baik atau buruknya serta efektif tidaknya suatu struktur pengendalian internal. Vina (2011) tujuan dilakukannya penilaian struktur pengendalian internal adalah:

- a. Mengimplementasi standar pekerjaan lapangan kedua yang menyatakan bahwa: pemahaman memadai atas pengendalian internal harus diperoleh untuk merencanakan audit dan menentukan sikap, saat, dan lingkup pengujian yang akan dilakukan.
- b. Aspek fundamental dan tanggung jawab pengelolaan manajemen.  
Manajemen harus memberikan informasi untuk memastikan perusahaan telah dikelola dengan baik, dan struktur pengendalian internal merupakan salah satu alat yang dapat dipakai untuk menilai bahwa perusahaan telah dikelola dengan tepat oleh manajemen.
- c. Struktur pengendalian manajemen yang memadai dapat memberikan  
keyakinan kepada auditor untuk meyakini bukti-bukti yang dimiliki serta merancang pemeriksaan yang akan dilakukan.

### **Kompetensi**

Adrini (2010) mendefinisikan bahwa seorang yang berkompeten adalah orang yang dengan ketrampilannya mengerjakan pekerjaan dengan mudah, cepat, intuitif dan sangat jarang atau tidak pernah membuat kesalahan. Adrini (2010) kompetensi adalah ketrampilan dari seorang ahli. Dimana ahli didefinisikan sebagai seseorang yang memiliki tingkat keterampilan tertentu atau pengetahuan yang tinggi dalam subyek tertentu yang diperoleh dari pelatihan dan pengalaman. Pengalaman menumbuhkan kemampuan auditor untuk mengolah informasi, membuat perbandingan-perbandingan mental berbagai solusi alternatif dan mengambil tindakan-tindakan yang diperlukan (Ayu, 2011).

Pernyataan standar umum pertama dalam SPKN adalah: "Pemeriksa secara kolektif harus memiliki kecakapan profesional yang memadai untuk melaksanakan tugas pemeriksaan". Dengan Pernyataan Standar Pemeriksaan ini semua organisasi pemeriksa bertanggung jawab untuk memastikan bahwa setiap pemeriksaan dilaksanakan oleh para pemeriksa yang secara kolektif memiliki pengetahuan, keahlian, dan pengalaman yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas tersebut. Oleh karena itu, organisasi pemeriksa harus memiliki prosedur rekrutmen, pengangkatan, pengembangan berkelanjutan, dan evaluasi atas pemeriksa untuk membantu organisasi pemeriksa dalam mempertahankan pemeriksa yang memiliki kompetensi yang memadai.

### **Independensi**

Arens, *et al.* (2011), menyatakan independensi dalam audit berarti cara pandang yang tidak memihak didalam pelaksanaan pengujian, evaluasi hasil pemeriksaan, dan penyusunan laporan audit. Sikap mental independen tersebut harus meliputi *independence in fact* dan *independence in appearance*. Mulyadi (2011), independensi berarti sikap mental yang bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan oleh pihak lain, tidak tergantung pada orang lain. Auditor independen tidak hanya berkewajiban mempertahankan fakta bahwa ia independen, namun auditor juga harus menghindari keadaan yang dapat menyebabkan pihak luar meragukan sikap independensinya.

Arens, *et al.* (2014) mendefinisikan independensi dalam pengauditan sebagai "Penggunaan cara pandang yang tidak bias dalam pelaksanaan pengujian audit, evaluasi hasil pengeujian tersebut, dan pelaporan hasil temuan audit". Dan Mulyadi (2011) mendefinisikan independensi sebagai "keadaan bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan oleh pihak lain, tidak tergantung pada orang lain" Auditor tidak hanya berkewajiban mempertahankan sikap mental independen, tetapi ia harus pula menghindari keadaan-keadaan yang dapat mengakibatkan masyarakat meragukan independensinya. Dengan demikian, disamping auditor harus benar-benar independen, ia masih juga harus menimbulkan persepsi di kalangan masyarakat bahwa ia benar-benar independen. Auditor harus dapat mengumpulkan setiap informasi yang dibutuhkan dalam pengambilan keputusan audit dimana hal tersebut harus didukung dengan sikap.

## **METODE**

### **Teori Sikap dan Prilaku**

Teori pertama yang mendukung penelitian ini adalah teori sikap dan perilaku. Teori sikap dan perilaku merupakan teori yang membahas tentang apa yang orang-orang ingin lakukan yang terdiri dari keyakinan mengenai konsekuensi dari melakukan perilaku, aturan-aturan sosial yang terkait dengan apa yang mereka pikirkan akan mereka, dan kebiasaan yang terkait dengan apa yang mereka biasa lakukan menentukan perilaku seseorang (Chandra dan Ramantha, 2013). Teori sikap dan perilaku dapat membantu auditor dalam mengelola faktor personalnya dimana dalam hal ini dapat memengaruhi auditor untuk selalu bersikap jujur, tidak memihak kepada siapapun, berpikir secara rasional, harus tetap bertahan walaupun dalam keadaan tertekan, berperilaku etis dan untuk selalu melakukan suatu pekerjaannya dengan norma-norma profesi serta norma moral yang berlaku dimana dengan hal tersebut tentu akan menghasilkan kinerja yang lebih baik (Chandra dan Ramantha, 2013).

### **Teori Atribusi**

Teori kedua yang mendukung penelitian ini adalah atribusi teori. Dalam kerangka teori atribusi, menurut Fritz Heider merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Atribusi adalah sebuah teori yang membahas tentang upaya-upaya yang dilakukan untuk memahami penyebab-penyebab perilaku kita dan orang lain. Definisi formalnya, atribusi berarti upaya untuk memahami penyebab dibalik perilaku orang lain, dan dalam beberapa kasus juga penyebab di balik perilaku kita sendiri.

Teori ini merupakan gabungan dari dua bidang minat utama dalam teori psikologi yakni motivasi dan penelitian atribusi. Teori ini mengacu tentang bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri yang disebabkan pihak internal maupun eksternal. Pada dasarnya karakteristik personal seorang auditor merupakan salah satu penentu terhadap kualitas pemeriksaan yang dilakukan karena merupakan suatu faktor internal yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas.

Kedua teori tersebut menjadi dasar dalam penelitian ini yakni, pengaruh kompetensi, independensi dan motivasi terhadap efektivitas struktur pengendalian internal. Dalam perilaku organisasi, pemahaman atas sikap itu penting, karena sikap akan mempengaruhi etos kerja. Berbagai masalah dan tantangan yang harus dihadapi dalam dunia kerja auditor seperti persaingan yang ketat, tuntutan tugas, suasana kerja yang tidak nyaman dan masalah hubungan dengan orang lain (Choiriah, 2013).

### **Teori Motivasi**

Dalam kehidupannya, seseorang mempunyai banyak jenis kebutuhan. Kebutuhan-kebutuhan ini menjadi dorongan internal yang memotivasi perilaku tertentu dalam usaha untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Kebutuhan-kebutuhan kita seperti sebuah daftar tersembunyi yang berisi hal-hal yang kita inginkan dan akan kita usahakan untuk mendapatkannya. Hal ini seperti yang tercantum dalam teori Hierarki Kebutuhan yang dikembangkan oleh Abraham Maslow yang mengemukakan bahwa seseorang dimotivasi oleh beberapa tingkat kebutuhan seperti :

#### **f. Kebutuhan Fisiologis**

Kebutuhan fisiologis adalah semua kebutuhan dasar fisik manusia termasuk makanan, air dan oksigen. Jika direfleksikan dalam ruang lingkup perusahaan, hal ini termasuk kebutuhan-kebutuhan seperti kenyamanan suhu udara di tempat kerja dan gaji minimum untuk kebutuhan pokok.

#### **g. Kebutuhan akan rasa aman**

Kebutuhan akan rasa aman mencakup semua kebutuhan terhadap lingkungan yang aman dan terlindungi baik secara fisik maupun emosi. Dalam lingkup dunia kerja,

kebutuhan ini terefleksikan menjadi keamanan kerja, pungutan liar dan jenis pekerjaan yang aman

**h. Kebutuhan untuk diterima**

Kebutuhan ini mencerminkan hasrat untuk diterima oleh lingkungan, hasrat untuk bersahabat, menjadi bagian dari sebuah kelompok. Dalam lingkup kerja, hal ini terefleksikan dalam hal ingin memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja, berpartisipasi dalam kelompok kerja dan memiliki hubungan yang baik dengan supervisor.

**i. Kebutuhan untuk dihargai**

Kebutuhan ini berhubungan dengan hasrat untuk memiliki citra positif dan menerima perhatian, pengakuan, dan apresiasi dari orang lain. Dalam organisasi, kebutuhan untuk dihargai menunjukkan motivasi untuk diakui, tanggungjawab yang besar, status yang tinggi dan pengakuan atas kontribusi pada organisasi.

**j. Kebutuhan aktualisasi-diri**

Kebutuhan ini diantaranya adalah kebutuhan untuk mengembangkan potensi diri secara menyeluruh, meningkatkan kemampuan diri dan menjadi orang yang lebih baik. Dalam organisasi, hal ini berarti memberikan kesempatan bagi orang-orang untuk tumbuh, mengembangkan kreativitas dan mendapatkan pelatihan untuk dapat mengerjakan tugas yang menantang serta melakukan pencapaian.

### **Struktur Pengendalian Internal**

Arens (2008), SOA mengharuskan manajemen untuk meyakinkan bahwa mereka telah merancang pengendalian dan prosedur pengungkapan untuk memastikan bahwa informasi yang material mengenai risiko bisnis telah disampaikan pada manajemen. Prosedur tersebut mencakup rentang informasi yang lebih luas ketimbang yang dicakup oleh penerbit pengendalian internal atas pelaporan keuangan. Prosedur itu harus menangkap semua informasi yang relevan untuk menilai kebutuhan akan pengembangan pengungkapan dan risiko yang bersangkutan dengan bisnis perusahaan. SOA juga wajibkan manajemen untuk meyakinkan bahwa mereka telah memberitahu auditor dan komite audit tentang setiap definisi yang signifikan dalam pengendalian internal, termasuk kelemahan yang material. Informasi tersebut bisa menjadi bahan pertimbangan auditor untuk mengevaluasi dengan baik bagaimana pengendalian internal dapat mempengaruhi kemungkinan salah saji yang material. Pada dasarnya pengendalian adalah suatu kegiatan dalam pelaksanaan dan perencanaan, sehingga apabila terdapat penyimpangan dapat segera diatasi atau dikembalikan sesuai dengan rencana yang diinginkan.

Struktur pengendalian yang diterapkan dalam perusahaan merupakan faktor yang sangat menentukan bagi efektivitas kegiatan yang dilakukan dalam perusahaan. Tujuan yang pertama dan kedua dari struktur pengendalian internal yaitu mengamankan kekayaan dan menguji ketepatan dapat dipenuhi dengan pengendalian akuntansi yang baik. Sedangkan tujuan ketiga dan keempat yaitu menggalakan efisiensi dan mendirong ditaatinya kebijakan pimpinan dapat diatasi dengan pengendalian administrasi yang baik.

### **Penilaian Efektivitas Struktur Pengendalian Internal**

Evaluasi struktur pengendalian internal dalam suatu sistem pada dasarnya dilakukan oleh auditor untuk mengetahui berbagai kelemahan pengendalian material dalam sebuah sistem dan dampak akibat oleh kelemahan yang ditimbulkan. Evaluasi terhadap struktur pengendalian internal sangat penting untuk dilakukan karena pengendalian internal merupakan salah satu kunci utama dalam memastikan keandalan laporan keuangan.

Sistem yang baik adalah sistem informasi akuntansi yang mempunyai pengendalian internal yang memadai. Arens dan Loebbecke (2009), Manajemen dalam merancang struktur

pengendalian internal mempunyai kepentingan-kepentingan yaitu keandalan laporan keuangan, mendorong efektivitas dan efisiensi operasional, dan ketataan pada hukum dan peraturan. Dalam audit, prosedur pemeriksaan ditentukan oleh efektif atau tidaknya struktur pengendalian internal. Penilaian atas struktur pengendalian internal dilakukan untuk menentukan baik atau buruknya serta efektif tidaknya suatu struktur pengendalian internal. Vina (2011) tujuan dilakukannya penilaian struktur pengendalian internal adalah:

- a. Mengimplementasi standar pekerjaan lapangan kedua yang menyatakan bahwa: pemahaman memadai atas pengendalian internal harus diperoleh untuk merencanakan audit dan menentukan sikap, saat, dan lingkup pengujian yang akan dilakukan.
- b. Aspek fundamental dan tanggung jawab pengelolaan manajemen.

Manajemen harus memberikan informasi untuk memastikan perusahaan telah dikelola dengan baik, dan struktur pengendalian internal merupakan salah satu alat yang dapat dipakai untuk menilai bahwa perusahaan telah dikelola dengan tepat oleh manajemen.

- c. Struktur pengendalian manajemen yang memadai dapat memberikan keyakinan kepada auditor untuk meyakini bukti-bukti yang dimiliki serta merancang pemeriksaan yang akan dilakukan.

### **Kompetensi**

Adrini (2010) mendefinisikan bahwa seorang yang berkompeten adalah orang yang dengan ketrampilannya mengerjakan pekerjaan dengan mudah, cepat, intuitif dan sangat jarang atau tidak pernah membuat kesalahan. Adrini (2010) kompetensi adalah ketrampilan dari seorang ahli. Dimana ahli didefinisikan sebagai seseorang yang memiliki tingkat keterampilan tertentu atau pengetahuan yang tinggi dalam subyek tertentu yang diperoleh dari pelatihan dan pengalaman. Pengalaman menumbuhkan kemampuan auditor untuk mengolah informasi, membuat perbandingan-perbandingan mental berbagai solusi alternatif dan mengambil tindakan-tindakan yang diperlukan (Ayu, 2011).

Pernyataan standar umum pertama dalam SPKN adalah: "Pemeriksa secara kolektif harus memiliki kecakapan profesional yang memadai untuk melaksanakan tugas pemeriksaan". Dengan Pernyataan Standar Pemeriksaan ini semua organisasi pemeriksa bertanggung jawab untuk memastikan bahwa setiap pemeriksaan dilaksanakan oleh para pemeriksa yang secara kolektif memiliki pengetahuan, keahlian, dan pengalaman yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas tersebut. Oleh karena itu, organisasi pemeriksa harus memiliki prosedur rekrutmen, pengangkatan, pengembangan berkelanjutan, dan evaluasi atas pemeriksa untuk membantu organisasi pemeriksa dalam mempertahankan pemeriksa yang memiliki kompetensi yang memadai.

### **Independensi**

Arens, *et al.* (2011), menyatakan independensi dalam audit berarti cara pandang yang tidak memihak didalam pelaksanaan pengujian, evaluasi hasil pemeriksaan, dan penyusunan laporan audit. Sikap mental independen tersebut harus meliputi *independence in fact* dan *independence in appearance*. Mulyadi (2011), independensi berarti sikap mental yang bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan oleh pihak lain, tidak tergantung pada orang lain. Auditor independen tidak hanya berkewajiban mempertahankan fakta bahwa ia independen, namun auditor juga harus menghindari keadaan yang dapat menyebabkan pihak luar meragukan sikap independensinya.

Arens, *et al.* (2014) mendefinisikan independensi dalam pengauditan sebagai "Penggunaan cara pandang yang tidak bias dalam pelaksanaan pengujian audit, evaluasi hasil pengeujian tersebut, dan pelaporan hasil temuan audit". Dan Mulyadi (2011) mendefinisikan independensi sebagai "keadaan bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan oleh pihak lain, tidak tergantung pada orang lain" Auditor tidak hanya berkewajiban mempertahankan sikap mental independen, tetapi ia harus pula menghindari keadaan-keadaan yang dapat mengakibatkan masyarakat meragukan

independensnya. Dengan demikian, disamping auditor harus benar-benar independen, ia masih juga harus menimbulkan persepsi di kalangan masyarakat bahwa ia benar-benar independen. Auditor harus dapat mengumpulkan setiap informasi yang dibutuhkan dalam pengambilan keputusan audit dimana hal tersebut harus didukung dengan sikap.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

1. Uji Asumsi Klasik
  - a. Uji Normalitas

Tabel 1 Hasil Uji *Kolmogorov-Smirnov Test*

### **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

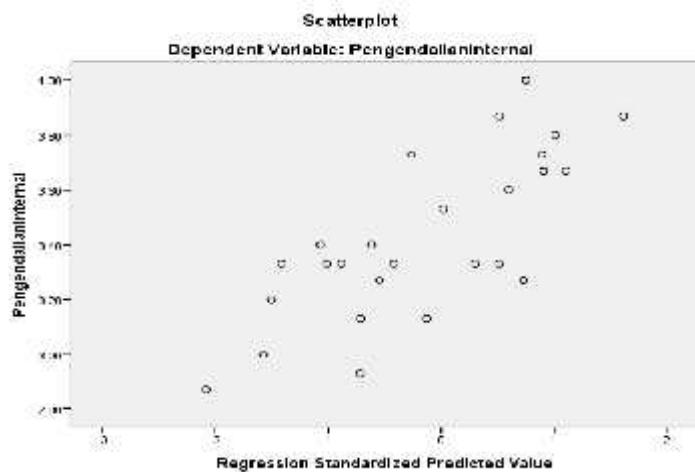
Standardized Residual		
N		30
Normal	Mean	0
Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation	0,94686415
Most	Absolute	0,101
Extreme	Positive	0,101
Differences	Negative	-0,087
Test Statistic		0,101
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan analisis uji normalitas dengan menggunakan uji Kolmogrov-Smirnov test menunjukkan nilai asymp. (2-tailed) lebih besar dari taraf signifikan yang ditetapkan sebesar 0.05 atau 5 % yaitu 0.200. jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas



Gambar 1 Hasil Grafik Scatterplot

Berdasarkan gambar 1 di atas menunjukkan bahwa hasil grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tidak menunjukkan pola tertentu, tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Koefisien Determinasi**

**Tabel 2. Koefisien determinasi  
Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Error of the Estimata	Std. Durbin-Watson
1	,755 <sup>a</sup>	0,57	0,52	0,21716	2,056

b. Dependent Variable: Pengendalianinternal

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat dilihat Besarnya kompetensi, independensi dan motivasi auditor terhadap struktur pengendalian internal dapat diketahui dari nilai koefisien determinasi *Adjusted R<sup>2</sup>* berdasarkan hasil analisis pada tabel 2 sebelumnya diperoleh nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,520 atau 52%. Dengan demikian kompetensi, independensi dan motivasi auditor menjelaskan struktur pengendalian internal sebesar 52% dan sisanya sebesar 48% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

## Pengujian Hipotesis

### Uji t (Uji Parsial)

Tabel 3 Hasil Uji t (Parsial)

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	-0,143	0,793	-0,18	0,859
	Kompetensi	0,706	0,16	4,417	0
	Independensi	0,134	0,137	0,978	0,337
	Motivasi	0,199	0,198	1,004	0,325

a. Dependent Variable: Pengendalian internal

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 23 dalam tabel 3 di atas diperoleh nilai signifikan variabel kompetensi adalah 0,000. Hal ini menunjukkan nilai signifikan uji t variabel kompetensi lebih kecil dari 0,05 yang berarti kompetensi berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap struktur pengendalian internal. Dan nilai signifikan variabel independensi adalah 0,337. Hal ini menunjukkan nilai signifikan uji t variabel independensi lebih besar dari 0,05 yang berarti independensi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap struktur pengendalian internal. Serta nilai signifikan variabel motivasi adalah 0,325, Hal ini menunjukkan nilai signifikan uji t variabel motivasi lebih besar dari 0,05 yang berarti motivasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap struktur pengendalian internal.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Kompetensi Auditor Internal terhadap Efektivitas Struktrur Pengendalian Internal

Hipotesis pertama diperoleh bahwa kompetensi auditor berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas struktur pengendalian internal pada Kalla Group. Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel kompetensi auditor adalah 0,706. Nilai ini signifikan pada tingkat signifikansi 0,05 dengan *p value* 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap struktur pengendalian internal. Dari hasil penelitian di atas dapat dilihat pengaruh kompetensi auditor terhadap efektivitas struktur pengendalian internal sangat tinggi.

Penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan Efendy, (2010) bahwa kemungkinan (*probability*) dimana auditor dapat menemukan salah saji tergantung pada kualitas pemahaman auditor (kompetensi). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki seorang auditor internal maka dapat semakin meningkatkan efektivitas struktur pengendalian internal pada suatu perusahaan.

### Pengaruh Independensi Auditor Internal terhadap Efektivitas Struktrur Pengendalian Internal

Hipotesis kedua yang diajukan pada penelitian ini adalah independensi berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas struktur pengendalian internal pada Kalla Group. Berdasarkan tabel 4 di atas diperoleh hasil pengujian statistik yang menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi

variabel independensi auditor adalah 0,134. Nilai ini signifikan pada tingkat signifikansi 0,05 dengan *p value* 0,337. Sehingga  $H_2$ . Hal ini menunjukkan bahwa independensi auditor internal tidak berpengaruh signifikan terhadap struktur pengendalian internal, artinya sikap independensi yang dimiliki oleh auditor internal tidak mempengaruhi efektif tidaknya struktur pengendalian internal pada kalla group.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kasdiarto (2015) yang menyatakan bahwa Independensi Auditor Internal memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Efektivitas Penerapan Struktur Pengendalian Internal. Independensi merupakan sikap seseorang untuk bertindak jujur, tidak memihak, dan bertanggung jawab serta melaporkan temuan-temuan hanya berdasarkan bukti yang ada. Dalam tugasnya dalam melakukan penilaian terhadap Efektivitas Penerapan Struktur Pengendalian Internal Perusahaan, auditor internal dituntut untuk mempunyai sikap independensi yang tinggi. Evaluasi struktur pengendalian internal dalam suatu sistem pada dasarnya dilakukan oleh auditor untuk mengetahui berbagai kelemahan pengendalian material dalam sebuah sistem dan dampak akibat oleh kelemahan itu, namun auditor internal merupakan staf dari dalam perusahaan dan mereka memeriksa teman sejawat mereka sendiri, sehingga sering terjadi pengalihfungsian pada saat akan mengaudit. Selain itu auditor internal juga bekerja untuk manajemen atau bekerja untuk perusahaan yang sama, hal ini juga menyebabkan independensi auditor masih sering dipertanyakan.

### **Pengaruh Motivasi Auditor Internal terhadap Efektivitas Struktr Pengendalian Internal**

Hipotesis ketiga yang diajukan pada penelitian ini adalah motivasi kerja auditor internal berpengaruh terhadap efektivitas struktur pengendalian internal. Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel motivasi auditor adalah 0,199. Nilai ini tidak signifikan pada tingkat signifikansi 0,05 dengan *p value* 0,325. sehingga  $H_3$  ditolak, Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja auditor internal tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas struktur pengendalian internal. Artinya tinggi rendahnya motivasi kerja seorang auditor internal tidak mempengaruhi efektiv tidaknya struktur pengendalian internal pada Kalla Group.

Menurut penulis, tidak diterimanya hipotesis ini bisa disebabkan karena ketidaktepatan ukuran yang digunakan dan kurangnya jumlah responden yang dijadikan sampel. Dalam penelitian ini, motivasi yang diukur dengan 8 pernyataan. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Efendy (2010) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kualitas audit.

### **KESIMPULAN dan SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas struktur pengendalian internal pada Kalla Group.
2. Independensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas struktur pengendalian internal pada Kalla Group
3. Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas struktur pengendalian internal pada Kalla Group.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ardini, Lilis. 2010. *Pengaruh Kompetensi, Independensi, Akuntabilitas dan Motivasi Terhadap Kualitas Audit.* Majalah Ekonomi Tahun XX, No.3 Desember 2010, STIESIA Surabaya.
- Arens, Alvin A., dan James L. Loebbecke. 2009. *Auditing Pendekatan Terpadu Buku Dua.* Edisi Indonesia. Jakarta: Salemba Empat.
- Arens, Alvin A., dan James L. Loebbecke. 2014. *Auditing Pendekatan Terpadu Buku Dua.* Edisi Indonesia. Jakarta: Salemba Empat.
- Arens, Alvin A., Elder, Randal J., dan Beasley, Mark S. 2008. *Auditing dan Jasa Assurance.* Jakarta: Erlangga.
- Ayu Seruni, Puti. 2011. *Pengaruh Pengalaman Dan Pertimbangan Profesional Auditor Terhadap Kualitas Bahan Bukt Audit Yang Dikumpulkan.* Akurat Jurnal Ilmiah Akuntansi Nomor 06 Tahun ke-2 September-Desember 2011, Universitas Kristen Maranatha, Bandung.
- Candra, Swari Mitha dan Ramantha, Wayan. 2013. Pengaruh Independensi dan Kecerdasan terhadap Pertimbangan Pemberian Opini Auditor. *EjournalAkuntansi Universitas Udayana* 4 (3), pp: 489-508.
- Daft, Richard L. 2012. *Era Baru Manajemen.* Edisi 9. Jakarta: Salemba Empat
- Efendy, Muh. Taufiq. 2010. Pengaruh Kompetensi, Independensi, dan Motivasi Terhadap Kualitas Audit Aparat Inspektorat Dalam Pengawasan Keuangan Daerah (Studi Empiris pada Pemerintah Kota Gorontalo), Skripsi, Universitas Diponegoro, Semarang
- Eka Desyanti. dan Ratnadi, Dwi. 2008. Pengaruh Independensi, Keahlian Profesional, dan Pengalaman Kerja terhadap Efektivitas Struktur Pengendalian Intern pada Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Bandung. Dalam *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*, 3 (1): h: 1-11.
- Ghozali Imam. 2011. *Applikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*
- Goleman, D. 2011. *Working White Emotional intelligence.* (terjemahan Alex Tri Kantjono W). Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama
- Halim Abdul 2008. *Auditing (Dasar-dasar Audit Laporan Keuangan).* Yogyakarta: UPP YKPN
- Indrianto, Nur., dan Supomo, Bambang. (2014). *Metode Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen.* Yogyakarta: BPFE
- Institut Akuntan Publik Indonesia. 2011. *Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP).* Pernyataan Standar Auditing No. 4, Standar Auditing Seks 220. Per 31 Maret 2011. Jakarta: Salemba Empat.

Kasdiarto Rachmat. 2015. Pengaruh Independensi dan Profesionalisme Auditor Internal terhadap Efektivitas Penerapan Struktur Pengendalian Internal Perusahaan (Studi Kasus PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen) Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

Krisnawati. 2012. Pengaruh Kompetensi, Independensi, dan Etika Auditor terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris pada Auditor Pemerintah di Inspektorat Kabupaten dan Kota Se Pulau Lombok) Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan Vol. 8. No 3 Nopember 2012.

Mulyadi. 2012. *Auditing*. Penerbit Salemba Empat, Yogyakarta.

Siagian, S. P. 2008. Manajemen Sumber Daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Vina Dwipita Putri. 2011 Evaluasi Implementasi Sarbanes Oxley Act (SOA) pada Struktur Pengendalian Internal PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. *Tesis tidak diterbitkan*. Universitas Gadjah Mada Yogyakarta.

Yusuf, Muri . 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Prenada Media Group.