

Pengaruh Profesionalisme, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Internal Auditor, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderator

Langgeng Prayitno Utomo
STIE PGRI Dewantara Jombang
Korespondensi: lan99en9.pu36@gmail.com

Dikirim: 1 Mei 2020, Direvisi: 22 Mei 2020, Diterima: 22 Juni 2020

Abstract

The purpose of this study is to examine and analyze the effect of the interaction of work culture on the auditor's internal performance with job satisfaction as a moderating variable. This type of research is explanatory research with a qualitative approach, the population in this study there are two groups, namely all internal auditors of this group are respondents who will answer the questionnaire for variables of professionalism and job satisfaction, groups of managers at the top, middle and lower management at the division all divisions, using a saturated sample technique with 65 respondents, The Moderator Regression Analysis (MRA) framework consists of three stratified regression equations and compares the changes in R² among the three that determine exactly the type of moderator effect that occurs. The results of testing the first hypothesis are known that the level of significance of the partial effect of the variables can be mentioned that each independent variable or partially influences the dependent variable. The results of the second hypothesis testing from the interaction test obtained the significance level of moderating variables that address the variable job satisfaction is a variable the moderation, at the residual test stage with a positive value of the coefficient shows that the job satisfaction variable moderates strongly on the influence of professional variable on the auditor's internal performance that the job satisfaction variable moderates strongly on the influence of work culture variable on the auditor's internal performance
Keywords: professionalism, work culture, job satisfaction, performance.

Abstrak

Tujuan penelitian ini menguji dan menganalisis pengaruh efek interaksi budaya kerja terhadap kinerja internal auditor dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderator. Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanasi dengan pendekatan kualitatif, Populasi dalam penelitian ini ada dua kelompok yaitu seluruh internal auditor kelompok ini adalah responden yang akan menjawab kuestioner untuk variabel profesionalisme dan kepuasan kerja, kelompok yaitu para manajer di tingkat *top, middle* maupun *lower management* pada divisi semua divisi, menggunakan teknik sampel jenuh dengan 65 orang responden, Kerangka kerja *Moderator Regression Analysis* (MRA) terdiri dari tiga persamaan regresi bertingkat dan membandingkan perubahan R² diantara ketiganya yang menentukan secara tepat tipe efek moderator yang terjadi. Hasil pengujian hipotesis pertama diketahui bahwa tingkat signifikansi dari pengaruh secara parsial dari variabel maka dapat disebutkan bahwa masing-masing variabel bebas atau secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat Hasil pengujian hipotesis kedua dari uji interaksi diperoleh nilai tingkat signifikansi variabel moderating yang menunjukan variabel kepuasan kerja merupakan variabel yang moderasi, pada tahap uji residual dengan nilai positif dari koefisien tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memoderasi kuat pada pengaruh variabel profesionalisme terhadap kinerja internal auditor bahwa variabel kepuasan kerja memoderasi kuat pada pengaruh variabel budaya kerja terhadap kinerja internal auditor

Keywords : profesionalisme, budaya kerja, kepuasan kerja, kinerja.

A. Pendahuluan

Audit internal merupakan suatu aktivitas yang detail, kritis dan menghendaki adanya pengungkapan ,yang mungkin akan dianggap sebagai ancaman oleh pihak yang kebetulan diperiksa. Pemahaman tersebut memang benar adanya karena pengungkapan dan kritik

sangatlah tepat dijadikan nama permainan dimana internal auditor dibatasi hanya area akuntansi dan laporan dibuat jarang sekali terkait dengan pihak yang berkedudukan lebih tinggi dari auditor atau pengawas internal itu sendiri ((Huda, 2016)).

Menurut (Putri & Suput, 2017) hal yang dibutuhkan oleh internal auditor adalah pandangan yang luas serta pemahaman terhadap proses manajerial dan yang berkaitan dengan manusia, yang mendasari fungsi internal auditor. Yang dibutuhkan oleh internal auditor dalam melakukan audit adalah pendekatan holistik yang menyadari bahwa manajer dan pihak yang diaudit merupakan pribadi yang kompleks yang berjuang dalam lingkungan yang menghasilkan berbagai macam tekanan profesional. Oleh karena itu internal auditor harus bertindak profesional dalam segala hal, agar internal auditor tidak dipandang negatif yang tidak dapat diduga tingkah laku dan tabiatnya. Internal auditor mempunyai tugas menentukan apakah kebijakan dan prosedur yang ditetapkan manajemen puncak telah dipatuhi, menentukan baik atau tidaknya penjagaan terhadap kekayaan organisasi, menentukan efisiensi dan efektifitas prosedur kegiatan organisasi, serta menentukan keandalan informasi yang dihasilkan oleh berbagai bagian organisasi. Temuan internal auditor di PT. Bank ABC berupa pelanggaran ketentuan peraturan perundang-undangan, temuan kasus yang merugikan perusahaan, temuan kasus penyalahgunaan wewenang, ketidaktaatan penyelesaian tindak lanjut temuan. Fungsi dan peran internal auditor hanya sekedar menjadi slogan apabila pimpinan dan pelaksana kegiatan perusahaan tidak memberi dukungan dalam bentuk komitmen dan tindakan yang mendorong pelaksanaan fungsi internal auditor perusahaan,

Profesionalisme auditor mempengaruhi kinerja internal auditor, hal ini dapat diukur dengan lima dimensi, yaitu pengabdian terhadap profesi, kewajiban sosial, kemandirian, keyakinan terhadap peraturan profesi dan hubungan sesama profesi, namun terdapat faktor lain yang mempengaruhi yaitu budaya perusahaan yang merupakan nilai dan falsafah yang telah disepakati dan diyakini oleh seluruh karyawan. Faktorf ini diindikasikan melalui : komitmen, professional individu, pelayanan, disiplin, kerja keras dan integritas (Cahyan, 2017).

Budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku SDM yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Manfaat dari penerapan budaya kerja yang baik : meningkatkan jiwa gotong royong, meningkatkan kebersamaan, saling terbuka satu sama lain, meningkatkan jiwa kekeluargaan, meningkatkan rasa kekeluargaan, membangun komunikasi yang lebih baik, meningkatkan produktivitas kerja, tanggap dengan perkembangan dunia luar (Alfianto & Dhini, 2015)

Dalam studi lain yang berkaitan dengan topik, yaitu penelitian dari (Avianda, 2017), tentang “Pengaruh Profesionalisme Auditor, Independensi Auditor, Etika Profesi, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor”, Profesionalisme auditor berpengaruh positif pada kinerja auditor. Sikap profesionalisme yang tinggi akan menghasilkan kinerja auditor yang lebih baik. Budaya organisasi berpengaruh positif pada kinerja auditor. Temuan ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja auditor jika auditor memahami dan meyakini nilai serta loyal dan komitmen terhadap organisasinya. (Day & Lindsey, 2018)

Penelitian tentang Profesionalise, motifasi dan kepuasan kerja sebagai variabel moderator dari kinerja internal auditor dilakukan oleh (Ritchie, 2000), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja memoderasi secara kuat pada pengaruh variabel profesionalisme terhadap kinerja internal auditor. Dijelaskan bahwa indikator dari variabel profesionalisme memang secara empiris tercermin dari dimensi : pengabdian terhadap profesi,

kewajiban sosial, kemandirian, keyakinan terhadap peraturan profesi dan hubungan sesama profesi, yang mana kondisi tersebut ketika diaplikasikan dalam kondisi yang sebenarnya secara otomatis dapat mengilustrasikan kepuasan kerja yang terdapat dalam pribadi individu karyawan, tujuan penelitian ini adalah menguji dan menganalisis pengaruh efek interaksi budaya kerja terhadap kinerja internal auditor dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderator.

B. Tinjauan Teori

Pengertian *Internal Auditing*

The Institute of Internal Auditors yang terdapat dalam *Standard for Professional Practice of Internal Auditing*, menyatakan bahwa: “*Internal auditing is an independent appraisal function established within an organization to examine and evaluate as a service to the organization*” Dari pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa internal audit memiliki enam elemen, yaitu Internal, *Independent Appraisal*, *Established*, *Examine and Evaluate*, *Organization’s Activities* dan *Service to the Organization*. Menurut Messier *et.al* yang dialih bahasakan oleh (Kwon, et al., 2017) bahwa standar kinerja internal auditor dapat dilihat dari : 1) Pengelolaan aktivitas audit internal, 2) Sifat pekerjaan, 3) Perencanaan Penugasan, 4) Pelaksanaan Penugasan, dan 5) Komunikasi hasil penugasan.

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Auditor Internal

Kinerja berkaitan erat dengan tujuan, sebagai suatu hasil perilaku kerja seseorang. Perilaku kinerja dapat ditelusuri hingga ke faktor-faktor spesifik seperti kemampuan, upaya dan kesulitan tugas. Menurut (Öberg & Louise, 2015), istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Faktor penentu kinerja karyawan dapat dijelaskan dengan menggunakan pendekatan teori atribusi yang menyatakan bahwa dua kategori dasar atribusi yang melekat pada diri seorang karyawan yang akan menentukan kinerjanya, yaitu atribusi yang bersifat internal atau *dispositional* (dihubungkan dengan sifat-sifat orang), dan yang bersifat eksternal atau *situasional* (yang dapat dihubungkan dengan lingkungan seseorang (Fournier, 1999) Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan ditentukan oleh dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal karyawan. Sumber internal seperti bakat, kemampuan, kemauan dan upaya. Sedangkan sumber eksternal terdiri atas lingkungan kerja, rekan kerja, dan pimpinan (Kwon, 2010).

Pengertian Dan Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan sejahtera yang dihasilkan dari beberapa aspek pekerjaan dan bisa mempengaruhi hubungan antara pekerja dengan organisasi, klien, dan keluarga, serta menjadi hal yang penting untuk kualitas pelayanan keperawatan ((Taylor & Robert, 2013)). Kepuasan kerja adalah penilaian individu terhadap pekerjaannya dimana kepuasan atau ketidakpuasan kerja bukan hanya bergantung pada kondisi kerja namun bergantung juga pada harapan yang dimiliki individu tersebut (Caiden, 2013). Kepuasan kerja mengacu kepada sikap yang direfleksikan berdasarkan penilaian seseorang terhadap pekerjaan atau pengalaman pada waktu tertentu, kepuasan kerja adalah fungsi yang membedakan antara harapan dan kenyataan (Melkers & Katherine, 2015)

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Auditor Internal

Peran auditor internal sebagai konsultan lebih kepada upaya pencegahan atau *preventive*, yaitu apabila ditemukan masalah maka auditor internal memberikan rekomendasi perbaikan. Auditor internal merupakan elemen monitoring dari struktur pengendalian intern dalam suatu organisasi, yang dibuat untuk memantau efektivitas dari elemen-elemen struktur

pengendalian intern lainnya yang ditunjuk oleh para pemegang saham sebagai pemilik perusahaan dan akan diminta pertanggungjawabannya (Caiden, 2013)

Terlepas dari profesi auditor, untuk menunjang keberhasilan dalam menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik, sangatlah diperlukan kinerja internal auditor yang baik dan berkualitas. Kinerja internal auditor merupakan pekerjaan penilaian yang bebas (independen) di dalam suatu organisasi untuk meninjau kegiatan-kegiatan perusahaan guna memenuhi kebutuhan pimpinan. Sasaran auditor adalah guna membantu semua anggota pimpinan untuk melaksanakan hal-hal yang menjadi tanggung jawabnya, dengan menyiapkan analisis, penilaian, rekomendasi dan komentar yang tepat mengenai kegiatan-kegiatan yang diperiksa (Day & Lindsey, 2018). Istilah kinerja sering di gunakan untuk menyebutkan prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu.

Kinerja yang baik tentunya tidak terbentuk begitu saja, namun ditentukan oleh banyak faktor. Profesionalisme yang meliputi kemampuan penguasaan baik secara teknis, maupun secara teoritis bidang keilmuan dan ketrampilan yang berhubungan dengan tugasnya sebagai pemeriksa, tingkat profesionalisme mempengaruhi secara tidak langsung terhadap kinerja auditor (Ritchie, 2000). Adanya keahlian dan kemampuan dalam melaksanakan pemeriksaan akan dapat mengetahui kekeliruan serta penyimpangan yang merupakan salah satu bagian kompetensi seorang internal auditor. Perlu adanya perhatian yang lebih terhadap indikator profesionalisme terhadap internal auditor yang akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan penting fungsi internal auditor, adapun dimensi-dimensi itu terdiri dari empat dimensi yaitu; kepentingan perusahaan, integritas, tanggung jawab dan kewajiban sosial (Cahyan, 2017)

Pengaruh Profesionalisme Terhadap kinerja Auditor Internal, Kepuasan Kerja Sebagai variabel Moderating

Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. (Brown & Ken, 2014) mendeskripsikan bahwa kepuasan kerja sebagai sikap positif karyawan dalam menghadapi suatu pekerjaan Perbedaan tingkat kepuasan antar individu dalam organisasi disebabkan adanya perbedaan pada sifat atau karakter dan budaya masing-masing individu, semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dan cocok dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan oleh individu dalam organisasi dan begitu juga sebaliknya. Kebutuhan dan keinginan auditor yang dapat terpenuhi melalui pekerjaan yang dilakukannya akan menimbulkan suatu bentuk keterkaitan atau komitmen tertentu terhadap organisasi. Kebutuhan dan harapan auditor yang dipenuhi oleh organisasi KAP akan memberikan pengaruh besar terhadap kepuasan kerja auditor terhadap kelangsungan hidup organisasi. Kondisi ini tidak hanya tergantung pada auditor yang berpotensi saja tetapi organisasi yang ingin berkembang membutuhkan karyawan atau staf yang bersedia bekerja semaksimal mungkin bagi organisasi. Setiap organisasi membutuhkan karyawan yang bersedia terlibat secara penuh dalam upaya mencapai tujuan dan kelangsungan organisasi..

Hasil penelitian (Caiden, 2013) profesionalisme dan komitmen organisasi berpengaruh pada kepuasan kerja, profesional dan komitmen organisasi berpengaruh pada motivasi, motivasi berpengaruh pada kepuasan kerja, komitmen organisasi dan profesional berpengaruh pada kepuasan kerja melalui motivasi yang pada akhirnya meningkatkan kinerja auditor.

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap kinerja Auditor Internal, Kepuasan Kerja Sebagai variabel Moderating

Budaya kerja merupakan kondisi dan iklim kerja yang diciptakan oleh pimpinan dan diberlakukan dalam organisasi untuk dijadikan pedoman sikap dan perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas. Jadi dalam rangka mengaktualisasikan budaya kerja sebagai ukuran sistem nilai dalam bekerja yang pertama kali harus diupayakan adalah penanaman dalam sikap mental karyawan yang meliputi pemahaman dan pelaksanaan dalam sikap dan pelaksanaan pekerjaannya sehari-hari. Selain itu perilaku pemimpin merupakan faktor yang mempengaruhi pelaksanaan budaya kerja dalam suatu organisasi. Dalam hal ini diperlukan keteladanan sikap untuk dapat dijadikan contoh dan panutan oleh semua karyawan, juga kebijakan dalam menentukan arah, tujuan serta visi dan misi suatu organisasi yang akan juga dijadikan landasan dalam pelaksanaan budaya kerja (Brown & Ken, 2014).

Budaya kerja yang tepat membuat usaha akan memiliki karakter yang menarik untuk menciptakan branding yang kuat di mata pelanggan. Budaya kerja yang kondusif juga akan mendukung cara kerja karyawan yang efektif dalam pencapaian target usaha. Budaya kerja perlu ditentukan dan didefinisikan sehingga semua elemen dari usaha mendukung budaya tersebut. Karyawan perlu paham mengenai budaya kerja, budaya perusahaan sebaiknya relevan dengan produk/jasa dan karakter karyawan. Budaya perusahaan akan lebih mudah diadaptasi oleh karyawan bila pemilik atau pemimpin menjadi role model, maka semua pihak "responsive" terhadap kebutuhan karyawan. (Aarons & Angelina, 2017)

Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian serta tinjauan teori dan penelitian terdahulu maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H1 Profesionalisme, budaya kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja auditor internal pada Bank Jatim Cabang Jombang.

H2 Kepuasan kerja memiliki interaksi kuat pada pengaruh variable profesionalisme terhadap kinerja auditor internal.

H3 Kepuasan kerja memiliki interaksi lemah pada pengaruh variable budaya kerja terhadap kinerja auditor internal.

C. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanasi, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguji suatu teori atau hipotesis guna memperkuat atau bahkan menolak teori atau hipotesis hasil penelitian yang sudah ada sebelumnya dengan pendekatan kualitatif, Populasi dalam penelitian ini ada dua (2) kelompok yaitu (1) seluruh internal auditor pada Divisi Audit Internal Bank Jatim Cabang Jombang, kelompok ini adalah responden yang akan menjawab kuesioner untuk variabel profesionalisme dan kepuasan kerja, kelompok (2) yaitu para manajer di tingkat *top*, *middle* maupun *lower management* pada divisi semua divisi, menggunakan teknik sampel jenuh dengan 65 orang responden. Alat analisis ini digunakan untuk mengetahui efek interaksi antara variabel profesionalisme organisasi terhadap kinerja internal auditor dengan variabel kepuasan sebagai variabel moderator. Kerangka kerja *Moderator Regression Analysis* (MRA) terdiri dari tiga persamaan regresi bertingkat dan membandingkan perubahan R^2 diantara ketiganya yang menentukan secara tepat tipe efek moderator yang terjadi.

D. Hasil dan Pembahasan

Analisis Regresi Linier Berganda

Pada sub bab ini dilakukan analisa hasil penelitian terkait dengan rumusan masalah pertama yang diajukan yaitu “Apakah profesionalisme (X1), budaya kerja (X2), dan kepuasan kerja (M) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja internal auditor (Y) pada Bank Jatim Cabang Jombang ?” pada tahap ini dilakukan analisis regresi linier berganda, model ini merupakan perangkat statistik untuk melihat adanya pengaruh variabel-variabel bebas (lebih dari satu variabel bebas) terhadap satu variabel terikat. Pada penelitian ini variabel Y adalah kinerja internal auditor sedangkan variabel X1 (profesionalisme), X2 (budaya kerja) dan dan kepuasan kerja (M). Setelah dilakukan analisis data dengan program SPSS version 14 atas data yang telah ditentukan dalam penelitian maka ringkasan hasil olahan data dapat disajikan pada tabel berikut :

Tabel 1. Hasil Perhitungan Regresi Berganda

Variabel Tak Bebas (Y)	Variabel Bebas (X _n)	Koefisien Regresi	t hitung	r (Korelasi Parsial)	Probabilitas
kinerja internal auditor (Y)	Profesionalisme (X1)	0,566	5,733	0,623	0,002
	Budaya kerja (X2)	0,148	4,368	0,133	0,004
	Kepuasan kerja(M)	0,688	6,471	0,698	0,001
R Square (R ² determinasi simultan) : 0,725			Fhitung : 14,757		
Adjusted R Square : 0,742			Probabilitas : 0,000		
R (R Korelasi simultan) : 0,844					
Konstanta / constant : 3,158			DW = 1,714		

Regresi parsial memberikan analisis yang lebih mendalam karena aspek kajiannya menekankan pada setiap variabel bebas dalam model yang diuji. Berdasarkan tabel 1, maka persamaan regresi yang diperoleh dapat disusun sebagai berikut : $Y = 3,158 + 0,566X_1 + 0,148X_2 + 0,688M$

- $\beta_0 = 3,158$ yang berarti bahwa nilai konstanta yang merupakan intersep garis Y sebesar 3,158 berarti bahwa di saat X1, X2 dan M bernilai nol maka nilai Y sebesar 3,158. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja internal auditor pada Bank JATIM Cabang Jombang cukup tinggi di atas 0, untuk itu ketiga faktor yang mempengaruhi peningkatan bahwa kinerja internal auditor pada Bank JATIM Cabang Jombang perlu ditingkatkan agar kinerja perusahaan dapat dimaksimalkan.
- $\beta_1 = 0,566$ berarti bahwa untuk nilai koefisien regresi variabel X1 (profesionalisme), berdasarkan hasil analisis data sebesar 0,566 dan bertanda positif. Hal itu berarti bahwa apabila variabel X1 (profesionalisme) naik satu satuan maka kinerja internal auditor akan naik 0,566 satuan, dimana variabel lain dianggap tidak berubah atau konstan.
- $\beta_2 = 0,148$ berarti bahwa untuk nilai koefisien regresi variabel X2 (budaya kerja), berdasarkan hasil analisis data sebesar 0,148 dan bertanda positif. Hal itu berarti bahwa apabila variabel X2 (budaya kerja) naik satu satuan maka loyalitas pelanggan akan naik 0,148 satuan, dimana variabel-variabel lain dianggap konstant atau tidak berubah.
- $\beta_3 = 0,688$ berarti bahwa untuk nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja (M), berdasarkan hasil olahan data sebesar 0,688 dan bertanda positif. Hal itu berarti bahwa apabila variabel

kepuasan kerja (M) naik satu satuan, maka loyalitas pelanggan akan naik 0,688 satuan. dimana variabel-variabel lain dianggap konstant atau tidak berubah.

Analisis Determinasi dan Korelasi Simultan

Hasil analisis diketahui bahwa Berdasarkan Tabel 1. dapat diketahui hasil analisis diperoleh nilai R Square (R^2 determinasi simultan) : 0,725 dengan nilai F hitung sebesar : 14,757 berarti bahwa variabel X1 (profesionalisme), X2 (budaya kerja) dan M (kepuasan kerja) secara simultan memiliki pengaruh yang cukup kuat karena mendekati nilai satu (1). Dapat diartikan bahwa 72,5% variasi naik turunnya variabel kinerja internal auditor (Y) dijelaskan oleh ke-3 variabel bebas dalam model sebesar 72,5 % dan sisanya sebesar 27,5 % dijelaskan oleh variabel-variabel bebas di luar model. Korelasi simultan dilakukan dengan menganalisa koefisien Multiple R yaitu sebesar = 0,844 berarti bahwa variabel X1 (profesionalisme), X2 (budaya kerja) dan M (kepuasan kerja) secara simultan memiliki hubungan yang cukup kuat karena mendekati nilai satu.

Moderator Regression Analysis (MRA) dan Pengujian Hipotesis Kedua

Pada sub bab ini dilakukan analisis MRA untuk melihat interksi dari variabel kepuasan kerja (M) dalam memoderasi variabel profesionalisme (X1) terhadap variabel kinerja internal auditor (Y). Pada tahap ini dilakukan pengolahan data dari hasil analisis Regresi Linier Berganda dengan cara melakukan proses compute data dalam program SPSS untuk menentukan besarnya nilai interaksi variabel moderator, proses ini dilakukan untuk menemukan nilai koefisien β_3 yang merupakan nilai perkalian dari koefisien β_{x1} dan koefisien β_M . Hasil penelitian dari bentuk model yang diolah dengan metode *Moderator Regression Analysis* (MRA) dapat disajikan pada tabel berikut :

Tabel 2. Hasil Analisis MRA Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Internal Auditor Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderator

Variabel Terikat (Y)	Variabel Bebas (X_n)	Koefisien Regresi	t hitung	r (determinasi Parsial)	probabilitas
Kinerja internal auditor (Y)	Profesionalisme	1,725	2,483	0,338	0,006
	kepuasan kerja	1,446	2,416	0,300	0,007
	Moderat	2,532	2,556	0,316	0,001
R Square (R^2 determinasi simultan) : 0,675			Fhitung : 7,245		
Adjusted R Square : 0,651			Probabilitas : 0,001		
Multiple R (R Korelasi simultan) : 0,759					
Konstanta / constant : 8,853			DWT = 1,759		

Berdasarkan hasil analisa pada tabel di atas, maka persamaan regresi yang dihasilkan adalah :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 M + \beta_3 X_1 \times \beta_2 M + e$$

$$Y = 8,853 + 1,725 X_1 + 1,446 X_2 + 2,532 M$$

Hasil analisa data setelah proses compute data variabel moderating dapat disimpulkan melalui :

1. Uji interksi

Uji ini dimaksudkan untuk menguji interaksi antara kombinasi variabel X1 dan M (variabel moderator) yang berpengaruh terhadap variabel dependen. Kombinasi tersebut diharapkan dapat berpengaruh terhadap kinerja internal auditor yang meningkat. Menurut Ghazali, (2009

:200) bahwa untuk melihat apakah benar suatu variabel dapat dinyatakan sebagai variabel moderating dapat dilihat dari nilai tingkat signifikansi variabel moderating tersebut yaitu $\leq 0,05$ atau 5 %. Dalam penelitian ini hasil analisis data SPSS diperoleh hasil bahwa tingkat signifikansi variabel moderating sebesar 0,001 atau di bawah 5 %.. Dengan demikian terdapat kecocokan dalam interaksi tersebut sehingga variabel kepuasan kerja memang benar jika diposisikan sebagai variabel moderating dengan nilai koefisien beta (β) sebesar 2,532 dengan tingkat probabilitas sebesar 0,001 atau di bawah 5 %. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja merupakan variabel yang memoderasi pengaruh antara profesionalisme terhadap kinerja internal auditor pada Bank JATIM Cabang Jombang.

2. Uji residual

Pada penelitian ini dikembangkan ke dalam uji residual, teknik ini ditempuh untuk menguji pengaruh deviasi (penyimpangan) dari suatu model yang terfokus pada ketidakcocokan yang dihasilkan dari deviasi hubungan antar variabel bebas. Hasil uji residual dapat ditunjukkan oleh nilai beta (β) yang positif pada hasil perkalian antara data dari variabel profesionalisme dengan variabel kepuasan kerja atau variabel M sebesar 2,532, hasil data yang telah diproses melalui compute program SPSS menunjukkan nilai beta (β) dengan nilai positif, disamping itu nilai beta (β) dari variabel profesionalisme sebesar 1,725 dan variabel kepuasan kerja sebesar 1,446 keduanya menunjukkan nilai positif, Nilai dari koefisien beta (β) tersebut menggambarkan bahwa variabel kepuasan kerja merupakan variabel moderating, hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien profesionalisme yang positif dan signifikan diikuti oleh nilai koefisien variabel kepuasan kerja yang bernilai positif dan signifikan, artinya jika tingkat profesionalisme pada Bank JATIM Cabang Jombang tinggi maka kepuasan kerja akan tinggi sehingga kinerja internal auditor juga akan tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai positif dari koefisien tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memoderasi kuat pada pengaruh variabel profesionalisme terhadap kinerja internal auditor. Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini “Kepuasan kerja (M) memiliki interaksi kuat pada pengaruh variabel profesionalisme terhadap kinerja auditor internal (Y)” terbukti benar / hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

Moderator Regression Analysis (MRA) dan Pengujian Hipotesis Ketiga

Analisa selanjutnya adalah pembahasan dari hipotesis ketiga, tahapan yang dilakukan sebelumnya yaitu dengan menyajikan data hasil penelitian yang merupakan pengolahan hasil data proses compute dalam program SPSS untuk melihat variabel moderasi (kepuasan kerja) diantara pengaruh budaya kerja terhadap kinerja internal auditor, hasil olah data dapat ditunjukkan pada Tabel 3 sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Analisis MRA Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Internal Auditor Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderator

Variabel Terikat (Y)	Variabel Bebas (X_n)	Koefisien Regresi	t hitung	r (determinasi Parsial)	Probabilitas
Kinerja internal auditor (Y)	Budaya kerja	0,974	1,439	0,184	0,000
	kepuasan kerja	0,559	1,059	0,137	0,000
	Moderat	1,237	1,579	0,194	0,000

R Square (R^2 determinasi simultan) : 0,611
Adjusted R Square : 0,597
Multiple R (R Korelasi simultan) : 0,695
Konstanta / constant : 5,650

Fhitung : 11,394
Probabilitas : 0,000

Berdasarkan hasil analisa pada tabel di atas, maka persamaan regresi yang dihasilkan adalah :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 M + \beta_1 X_1 \times \beta_2 M + e_i$$
$$Y = 5,650 + 0,974 X_1 + 0,559 X_2 + 1,237 M$$

Hasil analisa data setelah proses compute data variabel moderating dapat disimpulkan melalui :

1. Uji interksi

Uji ini dimaksudkan untuk menguji interaksi antara kombinasi variabel X_2 dan M (variabel moderator) yang berpengaruh terhadap variabel dependen. Kombinasi tersebut diharapkan dapat berpengaruh terhadap kinerja internal auditor yang meningkat. Menurut Ghazali, (2009 :200) bahwa untuk melihat apakah benar suatu variabel dapat dinyatakan sebagai variabel moderating dapat dilihat dari nilai tingkat signifikansi variabel moderating tersebut yaitu $\leq 0,05$ atau 5 %. Dalam penelitian ini hasil analisis data SPSS diperoleh hasil bahwa tingkat signifikansi variabel moderating sebesar 0,000 atau di bawah 5 %.. Dengan demikian terdapat kecocokan dalam interaksi tersebut sehingga variabel kepuasan kerja memang benar jika diposisikan sebagai variabel moderating dengan nilai koefisien beta (β) sebesar 1,237 dengan tingkat probabilitas sebesar 0,000 atau di bawah 5 %. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja merupakan variabel yang memoderasi pengaruh budaya kerja terhadap kinerja internal auditor pada Bank JATIM Cabang Jombang.

2. Uji residual

Pada penelitian ini dikembangkan ke dalam uji residual, teknik ini ditempuh untuk menguji pengaruh deviasi (penyimpangan) dari suatu model yang terfokus pada ketidakcocokan yang dihasilkan dari deviasi hubungan antar variabel bebas. Hasil uji residual dapat ditunjukkan oleh nilai beta (β) yang positif pada hasil perkalian antara data dari variabel budaya kerja dengan variabel kepuasan kerja atau variabel M sebesar 1,237, hasil data yang telah diproses melalui compute program SPSS menunjukkan nilai beta (β) dengan nilai positif, disamping itu nilai beta (β) dari variabel budaya kerja sebesar 0,974 dan variabel kepuasan kerja sebesar 0,559 keduanya menunjukkan nilai positif, Nilai dari koefisien beta (β) tersebut menggambarkan bahwa variabel kepuasan kerja merupakan variabel moderating, hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien budaya kerja yang positif dan signifikan diikuti oleh nilai koefisien variabel kepuasan kerja yang bernilai positif dan signifikan.

PEMBAHASAN

Pembahasan Dan Uji Hipotesis Pertama

- a. Kuatnya pengaruh ini secara nyata dapat diamati bahwa pihak manajemen pada Bank JATIM Cabang Jombang telah melakukan kebijakan dengan berbagai pertimbangan dalam menempatkan setiap karyawan sesuai dengan kemampuan dan keahlian terutama karyawan yang menduduki posisi sebagai auditor, ketepatan dalam bidang pekerjaan merupakan spesialisasi bagi karyawan dan akan mewujudkan kinerja yang bagus, untuk itu penting bagi pihak manajemen Bank JATIM Cabang Jombang melakukan control yang intensif agar karyawan tersebut semakin meningkatkan profesionalitasnya karena hal ini dapat mencerminkan dan mewujudkan kinerja auditor maupun kinerja perusahaan secara maksimal.

- b. Budaya kerja yang paling menonjol di Bank JATIM Cabang Jombang adalah tingkat kedisiplinan karyawan dalam berbagai bidang, kondisi ini terbentuk sejak karyawan dinyatakan diterima di bank tersebut jadi sudah dikondisikan sebagai komitmen antara karyawan dan perusahaan, selanjutnya sebelum karyawan mulai bekerja pihak perusahaan melakukan training khusus tentang berbagai kedisiplinan. Oleh karena itu hasil penelitian menunjukkan hubungan yang lemah dari pengaruh budaya kerja dengan kinerja internal auditor karena budaya kerja yang terbentuk pada Bank JATIM Cabang Jombang merupakan peraturan yang mutlak harus dipatuhi oleh semua karyawan, namun pengaruh variabel tersebut signifikan karena secara otomatis jika semua peraturan yang ada sudah terbentuk menjadi budaya kerja dalam suatu organisasi dan semua karyawan tunduk pada budaya yang ada maka akan meningkatkan kinerja karyawan maupun kinerja perusahaan. Untuk itu upaya yang harus dilakukan oleh pihak manajemen Bank JATIM Cabang Jombang adalah meningkatkan kedisiplinan kerja yang ada artinya jika ada pihak luar yang melakukan *complain* terhadap kinerja karyawan maka harus direspon secepatnya.
- c. Kuatnya pengaruh tersebut dapat ditunjukkan sesuai kondisi nyata bahwa karyawan memang merasakan adanya kesesuaian antara harapan dalam hal imbalan yang diterima, perlakuan pihak manajemen bank dan image, reputasi maupun prestige sebagai karyawan bank sesuai dengan harapan mereka. Kesesuaian antara harapan dan kenyataan inilah yang menyebabkan pengaruh yang signifikan, untuk itu pihak manajemen Bank JATIM Cabang Jombang sebaiknya komitmen terhadap hal-hal yang terkait dengan tingkat kesejahteraan karyawan baik secara material maupun non material.

Berdasarkan hasil analisis tersebut di atas maka hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Profesionalisme, budaya kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja auditor internal pada Bank Jatim Cabang Jombang” terbukti benar dan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Berdasarkan hasil penelitian (**Ritchie, 2000**) tentang “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Profesionalisme Terhadap Kepuasan Kerja Auditor” hasil penelitian ini memiliki kesamaan yaitu profesionalisme, budaya kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja auditor. Dengan demikian hasil penelitian ini maupun penelitian terdahulu juga seiring dengan kajian teori yang ada.

Pembahasan Dan Uji Hipotesis Kedua

Koefisien beta interaksi signifikan menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel moderator antara profesionalisme dengan kinerja internal auditor. Koefisien beta interaksi positif mengindikasikan bahwa pengaruh positif dari profesionalisme terhadap kinerja internal auditor sangat tinggi ketika kepuasan kerja juga tinggi. Dengan kata lain, kinerja internal auditor tinggi nampak ketika profesionalisme dan penilaian kepuasan kerja tinggi. Profesionalisme adalah cermin dari hasil kinerja yang tinggi dan sesuai dengan bidangnya sehingga kepuasan kerja yang dirasakan juga tinggi, kondisi tersebut secara otomatis mempengaruhi kinerja internal auditor dari Bank JATIM Cabang Jombang.

Profesionalisme yang tinggi berarti dapat meningkatkan kepuasan kerja yang tinggi dan akan mempunyai persepsi positif terhadap kinerja auditor. Ketepatan dalam bidang pekerjaan merupakan spesialisasi bagi karyawan dan akan mewujudkan kinerja yang bagus, kondisi ini akan menciptakan kepuasan kerja yang pada akhirnya akan menciptakan kinerja yang baik pula. Sikap puas yang tinggi dari karyawan selanjutnya akan mempengaruhi kinerja internal auditor. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian (Brown & Ken,

2014) tentang “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Profesionalisme Terhadap Kepuasan Kerja Auditor” disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki interaksi kuat pada pengaruh variabel profesionalisme.

Pembahasan Dan Uji Hipotesis Ketiga

Nilai dari koefisien beta (β) tersebut menggambarkan bahwa variabel kepuasan kerja merupakan variabel moderating, hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien budaya kerja yang positif dan signifikan diikuti oleh nilai koefisien variabel kepuasan kerja yang bernilai positif dan signifikan, artinya jika tingkat budaya kerja pada Bank JATIM Cabang Jombang baik maka kepuasan kerja akan tinggi sehingga kinerja internal auditor juga akan tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai positif dari koefisien tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memoderasi kuat pada pengaruh variabel budaya kerja terhadap kinerja internal auditor. Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini “Kepuasan kerja (M) memiliki interaksi kuat pada pengaruh variabel budaya kerja terhadap kinerja internal auditor (Y)” terbukti benar / hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian (Huda, 2016) tentang “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Profesionalisme Terhadap Kepuasan Kerja Auditor” maupun penelitian yang dilakukan oleh Adiputra *et al.* (2014) dengan topik “Budaya Tri Hita Karana sebagai pemoderasi pengaruh Locus Of Control dan Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Internal Auditor” yang disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki interaksi kuat pada pengaruh variabel budaya kerja (X2).

Budaya kerja pada bank JATIM Cabang Jombang tercermin dalam tingkat kedisiplinan karyawan di berbagai bagian, budaya ini muncul pada saat terjadinya perjanjian kerja antara perusahaan dengan karyawan, budaya ini juga tercermin dalam komitmen. Hal ini mewujudkan etika karyawan dalam mematuhi kedisiplinan sehingga mewujudkan kondisi lingkungan kerja yang kondusif di lingkungan Bank JATIM Cabang Jombang. Dengan demikian budaya tersebut akan mengekspresikan tingkat kepuasan kerja yang tinggi yang pada akhirnya juga mampu mendukung kinerja karyawan yang tinggi khususnya kinerja internal auditor.

E. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang dikemukakan pada bab sebelumnya maka kesimpulan yang dihasilkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dengan melihat tingkat probabilitas dari setiap variabel bebas maka dapat diketahui tingkat signifikansi dari pengaruh secara parsial setiap variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini yang menyatakan ““Profesionalisme, budaya kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja auditor internal pada Bank JATIM Cabang Jombang” terbukti benar dan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.
2. Berdasarkan uji interaksi, diketahui bahwa variabel kepuasan kerja merupakan variabel yang memoderasi pengaruh antara profesionalisme terhadap kinerja internal auditor pada Bank JATIM Cabang Jombang. Selanjutnya pada tahap uji residual dapat ditunjukkan dengan nilai beta (β) yang positif pada hasil perkalian antara data dari variabel profesionalisme dengan variabel kepuasan kerja atau variabel moderasi dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai positif dari koefisien tersebut menunjukkan bahwa

variabel kepuasan kerja memoderasi kuat pada pengaruh variabel profesionalisme terhadap kinerja internal auditor. Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini “Kepuasan kerja memiliki interaksi kuat pada pengaruh variabel profesionalisme terhadap kinerja auditor internal” terbukti benar / hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

3. Hasil uji interaksi menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja merupakan variabel yang memoderasi pengaruh budaya kerja terhadap kinerja internal auditor pada Bank JATIM Cabang Jombang. Selanjutnya pada tahap uji residual. Sedangkan dalam uji residual menunjukkan nilai beta (β) yang positif pada hasil perkalian antara data dari variabel budaya kerja dengan variabel kepuasan kerja atau variabel moderasi, nilai dari koefisien beta (β) tersebut menggambarkan bahwa variabel kepuasan kerja merupakan variabel moderating, hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien budaya kerja yang positif dan signifikan diikuti oleh nilai koefisien variabel kepuasan kerja yang bernilai positif dan signifikan, artinya jika tingkat budaya kerja pada Bank JATIM Cabang Jombang baik maka kepuasan kerja akan tinggi sehingga kinerja internal auditor juga akan tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai positif dari koefisien tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memoderasi kuat pada pengaruh variabel budaya kerja terhadap kinerja internal auditor. Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini “Kepuasan kerja memiliki interaksi kuat pada pengaruh variabel budaya kerja terhadap kinerja internal auditor” terbukti benar / hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

Mengingat masih banyak keterbatasan dan banyak hal yang belum terungkap dalam penelitian ini yang perlu dilakukan pendalaman maka penulis menyarankan bagi penelitian selanjutnya untuk dapat memasukan beberapa variabel baru seperti masa kerja, pelatihan atau gaji dan tunjangan yang di terima.

Daftar Pustaka

- Aarons, . G. & Angelina , S. C., 2017. "Organizational climate partially mediates the effect of culture on work attitudes and staff turnover in mental health services. *Administration and policy in mental health and mental health services research*, 14(2).
- Alfianto, S. & Dhini, S., 2015. Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi dan Struktur Audit terhadap Kinerja Auditor. *Accounting Analysis Journal*, 4(1).
- Avianda, K., 2017. Pengaruh Profesionalisme Pemeriksa Pajak, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Media Riset Akuntansi, Auditing & Informasi*, 14(1), pp. 21-48.
- Brown, A. D. & Ken, S., 2014. The effect of organizational culture on communication and information. *Journal of Management studies*, 31(6), pp. 807-828.
- Cahyan, K. C., 2017. Pengaruh etika profesi auditor, profesionalisme, motivasi, budaya kerja, dan tingkat pendidikan terhadap kinerja auditor junior (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Bali). *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi)*, 5(1).
- Caiden, N., 2013. Public service professionalism for performance measurement and evaluation. *Public Budgeting & Finance*, 18(1), pp. 25-52.
- Day, C. & Lindsey, S., 2018. The effects of reform: Have teachers really lost their sense of professionalism?. *Journal of educational change*, 10(2-3), pp. 141-157.
- Fournier, . V., 1999. The appeal to ‘professionalism’ as a disciplinary mechanism.. *The sociological review*, 47(2), pp. 230-307.

- Huda, K., 2016. Pengaruh profesionalisme auditor, independensi auditor, etika profesi, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik di Bali. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(08).
- Kwon, K. J., 2010. The impact of nursing professionalism on the nursing performance and retention intention among psychiatric mental health nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 16(3), pp. 229-239.
- Kwon, K. J., Min, S. C. & Jung, K. A., 2017. The impact of nursing professionalism on the nursing performance, job satisfaction and retention intention among clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 15(4), pp. 182-192.
- Melkers, J. & Katherine, W., 2015. Oels of performance-measurement use in local governments: Understanding budgeting, communication, and lasting effects. *Public Administration Review*, 65(2), pp. 180-190.
- Öberg, S. A. & Louise, B., 2015. Professionalism and organizational performance in the wake of new managerialism. *European Political Science Review: EPSR*, 7(4), pp. 499-509.
- Putri, K. M. & Suput, I. D., 2017. Pengaruh Independensi, Profesionalisme, dan Etika Profesi terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 4(1), pp. 39-53.
- Ritchie, M., 2000. Organizational culture: An examination of its effect on the internalization process and member performance. *Southern Business Review*, 25(2).
- Taylor, J. C. & Robert, T. L., 2013. Toward measuring safety culture in aviation maintenance: The structure of trust and professionalism. *The International Journal of Aviation Psychology*, 13(4), pp. 321-343.