

## MORAL REASONING INTERNAL AUDITOR, DUKUNGAN MANAJEMEN SENIOR, DAN MOTIVASI TERHADAP EFEKTIVITAS AUDIT INTERNAL DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI

Oleh :

**Dewi Puspa Sari<sup>1</sup>**

Program Studi Akuntansi, Universitas Muhammadiyah  
Palembang, Indonesia  
Email [dewipuspa.1285@gmail.com](mailto:dewipuspa.1285@gmail.com)

**Anggreliia Afrida<sup>2</sup>**

Program Studi Akuntansi, Universitas Muhammadiyah  
Palembang, Indonesia  
Email [angelakbar18@gmail.com](mailto:angelakbar18@gmail.com)

**Info Artikel :**

Diterima : 5 April 2021  
Direview : 15 Mei 2021  
Disetujui : 1 Juni 2021

### ABSTRACT

*The problem of this research is an Effect of Moral Reasoning Internal Auditor, Senior Management Support, and Motivation of the Effectiveness of Internal Audit with Organizational Culture as Moderating Variables (An Empirical Study of State-Owned Enterprise Non Banking at Palembang South Sumatera). This type of research is associative research. The data used are primary and secondary data. The population in this study is an internal auditor in the State-Owned Enterprise total of 40 respondents. Data collection techniques by using interviews and questionnaires. Methods of data analysis used in this research is the analysis of qualitative and quantitative analysis. Results showed that Moral Reasoning of the auditors, Senior Management Support, and Motivations significantly positively influence the effectiveness of Internal Audit. Organizational Culture moderate the moral reasoning internal auditor as a pure moderator of the Effectiveness of Internal Audit, Organizational Culture moderate the Senior Management Support as pure moderate of the Effectiveness of Internal Audit and Organizational Culture moderate Motivation of the Effectiveness of Internal Audit.*

**Keywords** : Reasoning, Management Support, Culture Organizational, Effectiveness, and Motivation.

### ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimanakah Pengaruh *Moral Reasoning* Internal Auditor, Dukungan Manajemen Senior, dan Motivasi Terhadap Efektivitas Audit Internal dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Perusahaan BUMN Non Perbankan di Kota Palembang). Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah internal auditor yang ada di Perusahaan BUMN Non Perbankan Kota Palembang dengan sebanyak 40 responden. Teknik pengumpulan data yaitu dengan menggunakan wawancara dan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan analisis kuantitatif. Hasil menunjukkan bahwa *Moral Reasoning* Internal Auditor dan Dukungan Manajemen Senior, dan Motivasi secara signifikan positif mempengaruhi Efektivitas Audit Internal. Budaya Organisasi memoderasi *moral reasoning* internal auditor secara *pure* moderator terhadap Efektivitas Audit Internal, Budaya Organisasi memoderasi dukungan manajemen senior secara *pure* moderator terhadap Efektivitas Audit Internal, dan Budaya Organisasi memoderasi Motivasi terhadap Efektivitas Audit Internal.

**Kata Kunci :** *Reasoning*, Dukungan Manajemen, Budaya Organisasi, Motivasi, dan Efektivitas.

## PENDAHULUAN

Audit merupakan suatu proses sistematis yang dilakukan untuk mengevaluasi bukti secara objektif atas pernyataan-pernyataan dari kejadian ekonomi (Mulyadi, 2013: 9). Salah satu tujuan audit adalah untuk menentukan tingkat kesesuaian. Audit dapat berupa audit eksternal atau audit Internal. Audit internal dilakukan oleh pihak internal yang disebut internal auditor. Profesi internal auditor memiliki pengaruh yang signifikan terhadap suatu perusahaan maupun lembaga, karena baik di perusahaan maupun lembaga perlu adanya peranan pihak pemeriksa yang bertugas melaksanakan proses audit. Internal auditor menyediakan jasa-jasa yang mencakup pemeriksaan dan penilaian atas kontrol, kinerja, risiko, dan tata kelola (*governance*). Tugas utama dari seorang auditor internal selain melaksanakan audit adalah memberikan opini yang sesuai dengan pedoman yaitu harus didasarkan pada sikap kompetensi dan memiliki sikap *moral reasoning*, selain itu dukungan manajemen senior dan budaya organisasi merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan, yang berarti dalam melaksanakan audit para internal auditor harus berkompoten dan memiliki sikap *moral reasoning* agar menghasilkan kualitas audit yang baik. Tidak hanya dilihat dari kualitas audit, dalam hal melakukan pencegahan kecurangan juga internal auditor dapat dilihat efektivitas auditnya. Maka dengan begitu efektivitas audit internal dapat dikatakan baik apabila internal auditor melaksanakan tugasnya sesuai dengan pedoman atau standar yang berlaku.

*Moral Reasoning* memainkan peran penting dalam seluruh area profesi akuntansi (Arfan, 2019: 522). *Moral reasoning* merupakan suatu proses yang dialami individu atau faktor yang menentukan benar atau salah maupun baik atau buruk yang mempengaruhi dalam menghasilkan keputusan etis. Dukungan manajemen senior merupakan komitmen manajemen untuk mendukung auditor internal dalam melaksanakan audit dan kesadaran manajemen senior sehubungan dengan kebutuhan auditor internal (Ahmad dan Jauhar, 2013: 154). Tanpa dukungan yang kuat dari manajemen senior, fungsi internal auditor akan impoten atau seperti pasukan yang diperintahkan maju ke medan perang tanpa dibekali persenjataan yang memadai (Sukrisno, 2019: 224). Dimana auditor tidak dapat bekerja semestinya jika terdapat batasan dari pihak manajemen. Setiap organisasi dalam prosesnya untuk mencapai tujuan dan penetapan sejauh mana keberhasilan dapat dicapai melalui dukungan dari manajemen khususnya

manajemen puncak (Badara dan Saidin, 2014). Budaya organisasi dapat membantu kinerja auditor internal, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaannya. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan memahami karakteristik budaya suatu organisasi, dan tidak terkait dengan apakah karyawan menyukai karakteristik itu atau tidak. Budaya organisasi berupaya mengukur bagaimana pegawai memandang organisasi mereka (Isnandina, 2016).

Pada PT Semen Baturaja internal auditor perusahaan tersebut menekankan sikap *moral reasoning* dalam melakukan proses audit. Internal auditor PT Semen Baturaja juga mengatakan bahwa seorang internal auditor harus memiliki motivasi dalam dirinya saat menjalankan tugas, karena dengan begitu internal auditor dapat memotivasi dirinya sendiri untuk bekerja sesuai dengan pedoman atau standar yang berlaku. Namun di PT Semen Baturaja proses audit internalnya terhambat karena sering terjadi keterlambatan dalam memberikan data dikarenakan manajer puncak sering dinas di luar kota. Hal tersebut yang menyebabkan terhambatnya proses audit internal yang dilakukan.

Pada PT Pembangkit Listrik Negara (PLN) sering terjadi kecurangan yang melibatkan para karyawan perusahaan dan hal tersebut dapat memengaruhi kinerja auditor dalam melaksanakan tugasnya dengan begitu kurangnya kesadaran akan budaya organisasi rentan membuat internal auditor melakukan kesalahan. Maka dari itu, Internal auditor perusahaan tersebut lebih mengedepankan kompetensi dan sikap *moral reasoning* internal auditor itu sendiri. Karena, jika internal auditor memiliki kompetensi yang tinggi dan sikap *moral reasoning* yg baik maka kualitas akan hasil audit juga akan baik. Internal auditor PT PLN juga mengatakan bahwa terdapat kurangnya motivasi dari pihak perusahaan dalam mendukung internal auditor pada saat melaksanakan tugasnya seperti memberikan pelatihan untuk menambah kompetensi internal auditor itu sendiri. Karena bagi internal auditor motivasi dari perusahaan dapat meningkatkan kinerja internal auditor dalam menjalankan tugasnya.

Pada PT Pertamina, internal auditornya mengatakan bahwa pentingnya pemahaman seorang auditor dengan standar pedoman yang berlaku dan menerapkan sikap penalaran moral sangat memengaruhi untuk mendukung efektivitas audit

internal yang akan dilakukan. Internal auditor PT Pertamina juga mengatakan bahwa memiliki motivasi dalam menjalankan tugas sangatlah penting, karena dengan adanya motivasi internal auditor dapat menjalankan tugasnya dengan baik guna mencapai tujuan perusahaan. Tapi karena kurangnya dukungan manajemen senior dalam menunjang proses audit internal pada PT Pertamina dapat menyebabkan terhambatnya proses audit yang dilakukan oleh internal auditor.

Efektivitas audit internal akan tinggi apabila keinginan dan kebutuhan auditor yang menjadikan motivasi kerjanya dapat terpenuhi. Motivasi itu sendiri merupakan stimulus agar seseorang mau untuk bekerja sesuai kemampuannya bahkan lebih (Suantara dkk, 2014), selain itu kompensasi dari organisasi berupa penghargaan (*reward*) sesuai profesinya, akan menimbulkan kualitas audit karena mereka merasa bahwa organisasi telah memperhatikan kebutuhan dan pengharapan kerja mereka (Hartania dan Aris, 2104).

Penelitian yang dilakukan Drogalas, dkk (2015), Syarhayuti dan Faidul (2016), Hamzah (2018), Pratama (2014) mengatakan *moral reasoning* internal auditor juga berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit. Badara dan Saidin (2014), Tabandeh Salehi (2016), Arles dkk (2017), Baharud-din dkk (2014), Sari dan Haryanto (2016), Dellai dan Omri (2016) dukungan manajemen berpengaruh signifikan terhadap penentu efektifnya audit internal. Riri dan Lili (2015), Jamaluddin (2017), Isnandia (2016), Rindu (2015) Budaya Organisasi berpengaruh signifikan dalam efektivitas kinerja audit internal. Penelitian yang dilakukan oleh Suantara dkk (2014), Hartania dan Aris (2014) bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kualitas audit karena motivasi yang tinggi dari auditor maka akan semakin baik kualitas auditnya.

Berdasarkan dari uraian tersebut, maka permasalahan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh *moral reasoning* internal auditor, dukungan manajemen senior, dan motivasi terhadap efektivitas audit internal dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi?

## KAJIAN PUSTAKA

### Teori Kontijensi dan Teori Atribusi

Teori kontijensi merupakan sesuatu pendekatan yang mempelajari perilaku organisasi. Efektivitas suatu organisasi juga bergantung pada kecocokan atau kesesuaian diantara jenis teknologi, lingkungan, ukuran organisasi, fitur organisasi, dan

sistem informasinya (Arfan, 2019: 546). Teori atribusi mempelajari proses bagaimana seseorang menginterpretasikan sesuatu, peristiwa, alasan atau sebab perilakunya. Teori ini dikembangkan oleh Fritz Heider yang berargumentasi bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal (*internal forces*), yaitu faktor-faktor yang berasal dari dalam diri seseorang, seperti kemampuan atau usaha, dan kekuatan eksternal (*external forces*), yaitu faktor-faktor berasal dari luar, seperti kesulitan dalam pekerjaan atau keberuntungan.

### Efektivitas Audit Internal

Efektivitas pada dasarnya berhubungan dengan pencapaian tujuan atau target kebijakan (hasil guna). Efektivitas merupakan indikator dari tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan (Betri, 2019: 34). Berdasarkan definisi diatas, efektivitas adalah hubungan antar variabel satu dengan yang lainnya yang saling berkaitan dan berpengaruh untuk mencapai tujuan atau hasil akhir sasaran. Audit internal menurut *institute of internal auditors* adalah suatu aktivitas *assurance* dan konsultasi yang independen dan objektif yang didesain untuk menambah nilai dan meningkatkan operasi suatu organisasi. Dia membantu suatu organisasi mencapai tujuannya dengan membawa pendekatan sistematis, disiplin untuk mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas proses manajemen risiko, pengendalian, dan tata kelola (Messier, 2014: 318).

Indikator efektivitas audit internal dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya merupakan pengukuran dimana suatu target telah tercapai sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Beckmerhagen, et. al (2004), efektivitas auditor internal diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut:

- a. Berpedoman dan paham pada standar audit yang berlaku  
Audit internal meninjau kepatuhan pihak-pihak terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku dan meninjau kepatuhan terhadap kebijakan dan prosedur yang ada.
- b. Perencanaan yang matang dan pengidentifikasian tujuan  
Audit internal tentunya mempunyai program dan kegiatan yang direncanakan untuk memastikan bahwa hasil kerja konsisten berdasarkan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

- c. Penilaian kemampuan auditor sebelum menerima tugas  
Auditor internal tentunya harus memiliki kemampuan dalam menjalankan tugas-tugasnya, hal tersebut dinilai oleh manajemen apakah auditor tersebut mampu untuk melaksanakan tugas dalam meningkatkan produktifitas kinerja.
- d. Penilaian kemampuan auditor untuk menemukan kesalahan  
Audit internal mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas manajemen risiko dan meninjau kesesuaian pelaksanaan program terhadap program yang direncanakan.

### **Moral Reasoning Internal Auditor**

*Moral reasoning* merupakan analisis dari keadaan pikiran individu ketika membuat keputusan. Tingkat *moral reasoning* yang lebih tinggi dapat melakukan tindakan moral yang benar. Akuntan yang secara kontinu dihadapkan pada dilema atau konflik etika, harus mempertimbangkan konsekuensi informasi yang berlawanan tentang klien, maka dari itu, *Moral Reasoning* memainkan peran penting dalam seluruh area profesi akuntansi (Arfan, 2019: 522).

*Moral reasoning* dapat diukur menggunakan *Multidimensional Ethics Scale*. Secara spesifik MES mengidentifikasi rasionalitas dibalik alasan moral dan suatu tindakan etis. Terdapat 2 indikator *moral reasoning* yang tercermin dalam MES, yaitu:

- a. *Egoism* (Egoisme)  
Indikator ini menyatakan bahwa dalam memaksimalkan kesejahteraan, setiap individu akan akan selalu berusaha dan memandang sebuah tindakan adalah etis jika memberikan keuntungan pribadi. Konstruk ini dicerminkan dalam tindakan seseorang menunjukkan promosi (tidak) dari si pelaku dan menunjukkan personal yang memuaskan atau tidak memuaskan si pelaku.
- b. *Utilitarianism* (Utilitarianisme)  
Penalaran moral merupakan salah satu dari filosofi konsekuensi, hal ini merupakan inti dari indikator *utilitarianism*. Konsekuensi adalah cara memaksimalkan manfaat dan meminimalkan biaya. Indikator ini dicerminkan dalam tindakan tertentu seseorang apakah menghasilkan manfaat yang besar atau kecil dan tindakan tersebut meminimalkan kerugian atau memaksimalkan keuntungan (Ratna, 2018: 304).

### **Dukungan Manajemen Senior**

Dukungan manajemen senior adalah kegiatan yang berdampak, mengarah dan menjaga perilaku manusia yang ditujukan oleh, direktur presiden, kepada divisi dan sebagainya dalam organisasi. Teori siklus-kehidupan dari Hersey dan Blanchard mengatakan salah satu definisi teorinya adalah perilaku hubungan, berkenaan dengan hubungan pribadi pemimpin dengan individu atau para anggotanya. Ini mencakup besarnya dukungan yang disediakan oleh pemimpin dan tingkat mana pemimpin menggunakan komunikasi antar pribadi atau pelayanan (Hani, 2011: 313). Ada empat peranan manajemen yang harus dilaksanakan oleh manajer jika organisasi yang dipimpinnya bisa berjalan secara efektif yaitu peranan hubungan antar-pribadi, peran informasional, dan peran memutuskan (Amirullah, 2015:14). Ada beberapa indikator dukungan yang berbeda, seperti:

- a. Dukungan emosional: adanya seseorang mendengarkan perasaan anda, menyenangkan hati anda, atau memberikan dorongan.
- b. Dukungan informal: adanya seseorang mengajarkan anda sesuatu, memberikan informasi atau nasihat, atau membantu anda membuat suatu keputusan utama.
- c. Dukungan konkret: adanya seseorang membantu anda dengan cara yang kasat mata, meminjamkan anda sesuatu, memberikan anda informasi, membantu anda melakukan tugas atau mengambilkan pesanan anda (Ahmad dan Jauhar, 2013: 154-157).

### **Motivasi**

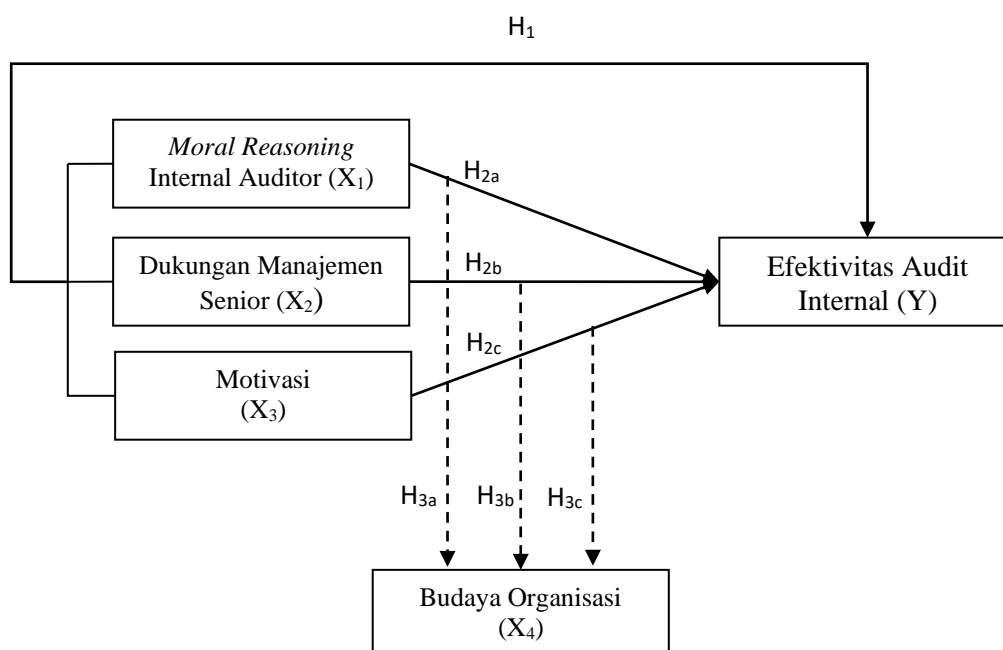
Motivasi sering diartikan sebagai sesuatu yang ada pada diri seseorang yang dapat mendorong, mengaktifkan, menggerakkan dan mengarahkan perilaku seseorang. Dengan kata lain, motivasi itu ada dalam diri seorang dalam wujud niat, harapan, keinginan, dan tujuan yang ingin dicapai. (Arfan, 2019: 119). Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan (Fahmi, 2016: 160). Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk memotivasi para karyawan yaitu faktor pemuas dan faktor pemeliharaan (Stephen dan Timothy, 2019:130-131).

### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu sehingga persepsi tersebut menjadi suatu sistem dan makna bersama di antara para anggotanya. Budaya organisasi merupakan himpunan nilai – nilai bersama, seringkali diterima begitu saja,

yang dianggap dapat diterima dan mana yang dianggap tidak dapat diterima. Seringkali nilai – nilai ini dikomunikasikan melalui cerita dan sarana simbolik lainnya (Griffin dan Gregory, 2014: 497). Terdapat 4 indikator budaya organisasi, adalah sebagai berikut:

- Memperhatikan Detail
- Orientasi Pada Hasil
- Keagresifan
- Motivasi



Sumber: Penulis (2020)

Gambar 1. Kerangka Pemikiran

### Pengaruh *Moral Reasoning* Internal Auditor, Dukungan Manajemen Senior, dan Motivasi Secara Bersama Terhadap Efektivitas Audit Internal

Auditor harus mempunyai *moral reasoning* dalam menjalankan pekerjaan. Mempunyai pengetahuan dan pengalaman serta keahlian dapat mendukung efektivitas dalam bekerja. Auditor yang memiliki pengetahuan, pelatihan, keterampilan, dan pengalaman yang memadai agar bisa berhasil menyelesaikan pekerjaan auditnya (Mathius, 2016: 172). *Moral reasoning* yang lebih tinggi agar lebih mendukung kompetensi yang sudah ada namun dengan peningkatan yang lebih tinggi agar dalam menyelesaikan tugasnya secara efektif dan dapat menghasilkan kualitas audit yang baik.

Dukungan manajemen juga dapat mendukung efektivitas audit internal, karena auditor tidak dapat bekerja semestinya jika terdapat batasan dari pihak manajemen. Setiap organisasi dalam prosesnya untuk mencapai tujuan dan penetapan sejauh mana keberhasilan dapat dicapai melalui dukungan dari manajemen khususnya manajemen

puncak (Badara dan Saidin, 2014). Oleh karena itu dukungan manajemen sangat diperlukan.

**H1** : Pengaruh *Moral Reasoning* Internal Auditor, Dukungan Manajemen Senior, dan Motivasi Secara Bersama Terhadap Efektivitas Audit Internal

### Pengaruh *Moral Reasoning* Internal Auditor Terhadap Efektivitas Audit Internal

*Moral Reasoning* internal auditor adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. *Moral reasoning* berpengaruh terhadap kualitas audit yang dihasilkan oleh auditor dimana jika auditor memiliki *moral reasoning* maka auditor akan memelihara nilai-nilai profesionalnya sehingga dapat memberikan opini audit yang terpercaya (Naibaho dkk, 2014). Dalam penelitian Drogalas, dkk (2015), Syarhayuti dan Faidul (2016), Hamzah (2018), Sari dan Haryanto (2016) juga mengatakan bahwa *moral reasoning* internal auditor juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas audit.

**H2<sub>a</sub>** : Pengaruh *Moral Reasoning* Auditor Internal Terhadap Efektivitas Audit Internal

### **Pengaruh Dukungan Manajemen Senior Terhadap Efektivitas Audit Internal**

Dalam mewujudkan terciptanya efektivitas audit internal, tidak mungkin hanya salah satu pihak saja yang berupaya untuk mewujudkan hal tersebut, namun harus ada dukungan dan komitmen yang kuat dari lingkungan internal dan eksternal (Rahadhitya dan Darsono, 2015). Maka dapat dikatakan bahwa dukungan manajemen sangat berpengaruh untuk membantu auditor dalam melakukan tugasnya. Dalam penelitian Tabandeh Salehi (2016), Arles dkk (2017), Baharud-din dkk (2014), Sari dan Haryanto (2016), Dellai dan Omri (2016) mengatakan bahwa dukungan manajemen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap penentu efektifnya audit internal.

**H2<sub>b</sub>** : Pengaruh Dukungan Manajemen Senior Terhadap Efektivitas Audit Internal

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Efektivitas Audit Internal**

Motivasi inilah yang memiliki kontribusi dalam membentuk perilaku pegawai seperti menanamkan nilai-nilai dan sikap para pegawai dalam mencapai tujuan organisasi, organisasi mampu beroperasi ketika ada nilai yang diyakini bersama. Motivasi itu sendiri merupakan stimulus agar seseorang mau untuk bekerja sesuai kemampuannya bahkan lebih (Suantara dkk, 2014)

**H2<sub>c</sub>** : Pengaruh Motivasi Terhadap Efektivitas Audit Internal

### **Pengaruh *Moral Reasoning* Internal Auditor Terhadap Efektivitas Audit Internal yang Dimoderasi Budaya Organisasi**

Motivasi timbul karena yakin bahwa auditor bisa melakukan audit tersebut, disamping karena adanya permintaan dari perusahaan dan adanya kebutuhan komersil. Efektivitas audit internal akan tinggi apabila keinginan dan kebutuhan auditor yang menjadikan motivasi kerjanya dapat terpenuhi. Motivasi itu sendiri merupakan stimulus agar seseorang mau untuk bekerja sesuai kemampuannya bahkan lebih (Suantara dkk, 2014). *Moral Reasoning* yang lebih tinggi agar lebih mendukung kompetensi yang sudah ada namun dengan peningkatan yang lebih tinggi agar dalam menyelesaikan tugasnya secara efektif dan dapat menghasilkan kualitas audit yang baik.

**H3<sub>a</sub>** : Pengaruh *Moral Reasoning* Internal Auditor Terhadap Efektivitas Audit Internal yang Dimoderasi Budaya Organisasi

### **Pengaruh Dukungan Manajemen Senior Terhadap Efektivitas Audit Internal yang Dimoderasi Budaya Organisasi**

Motivasi timbul karena yakin bahwa auditor bisa melakukan audit tersebut, disamping karena adanya permintaan dari perusahaan dan adanya kebutuhan komersil. Efektivitas audit internal akan tinggi apabila keinginan dan kebutuhan auditor yang menjadikan motivasi kerjanya dapat terpenuhi. Motivasi itu sendiri merupakan stimulus agar seseorang mau untuk bekerja sesuai kemampuannya bahkan lebih (Suantara dkk, 2014). Dukungan manajemen juga dapat mendukung efektivitas audit internal, karena auditor tidak dapat bekerja semestinya jika terdapat batasan dari pihak manajemen. Setiap organisasi dalam prosesnya untuk mencapai tujuan dan penetapan sejauh mana keberhasilan dapat dicapai melalui dukungan dari manajemen khususnya manajemen puncak (Badara dan Saidin, 2014).

**H3<sub>b</sub>** : Pengaruh Dukungan Manajemen Senior Terhadap Efektivitas Audit Internal yang Dimoderasi Budaya Organisasi

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Efektivitas Audit Internal yang Dimoderasi Budaya Organisasi**

Motivasi timbul karena yakin bahwa auditor bisa melakukan audit tersebut, disamping karena adanya permintaan dari perusahaan dan adanya kebutuhan komersil. Efektivitas audit internal akan tinggi apabila keinginan dan kebutuhan auditor yang menjadikan motivasi kerjanya dapat terpenuhi. Motivasi itu sendiri merupakan stimulus agar seseorang mau untuk bekerja sesuai kemampuannya bahkan lebih (Suantara dkk, 2014). Budaya organisasi inilah yang memiliki kontribusi dalam membentuk perilaku pegawai seperti menanamkan nilai-nilai dan sikap para pegawai dalam mencapai tujuan organisasi, organisasi mampu beroperasi ketika ada nilai yang diyakini bersama. Nilai-nilai itu akan membimbing perilakunya di setiap proses aktivitasnya (Isnaindia, 2016).

**H3<sub>c</sub>** : Pengaruh Motivasi Terhadap Efektivitas Audit Internal yang Dimoderasi Budaya Organisasi

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif. Lokasi penelitian ini dilakukan di 15 BUMN Non Perbankan di Kota

Palembang (PT Pupuk Sriwijaya, PT. Pos Indonesia, PT. Semen Baturaja, PT. Hutama Karya, PT. Perusahaan Gas Negara, PT. Kereta Api Indonesia, PT. PLN, PT. Dok Kodja Bahari, PT. Telkom Indonesia, PT. Bukit Asam, PT. Pelabuhan Indonesia II, PT. Kimia Farma, PT. Pegadaian, PT. Pertamina, dan PT. Garuda Indonesia). Populasi dalam penelitian ini adalah semua auditor yang bekerja di 15 BUMN Non Perbankan di Kota Palembang.

Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data melalui wawancara dan kuisioner. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan model analisis regresi linear berganda dan MRA, selanjutnya dilakukan uji hipotesis (uji t dan uji f) dan yang terakhir adalah menghitung koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebelum melakukan analisis, sesuai dengan syarat metode OLS (*Ordinary Least Square*) maka terlebih dahulu harus melakukan uji validitas, uji reliabilitas, dan asumsi klasik.

#### Uji Analisis Regresi Linear Berganda

$$\text{Persamaan I} \quad = \quad Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

#### Uji Moderated Regression Analysis (MRA)

$$\text{Persamaan II} \quad = \quad Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_1X_2 + e$$

$$\text{Persamaan III} \quad = \quad Y = a + b_2X_2 + b_2X_4 + b_3X_2X_4 + e$$

$$\text{Persamaan IV} \quad = \quad Y = a + b_2X_3 + b_2X_4 + b_4X_3X_4 + e$$

Keterangan:

- Y = Efektivitas Audit Internal
- X<sub>1</sub> = *Moral Reasoning* Internal Auditor
- X<sub>2</sub> = Dukungan Manajemen Senior
- X<sub>3</sub> = Motivasi
- X<sub>4</sub> = Budaya Organisasi
- X<sub>1</sub>X<sub>4</sub> = Interaksi Penerapan *Moral Reasoning* Internal Auditor dan Budaya Organisasi
- X<sub>2</sub>X<sub>4</sub> = Interaksi Penerapan Dukungan Manajemen Senior dan Budaya Organisasi
- X<sub>3</sub>X<sub>4</sub> = Interaksi Penerapan Motivasi dan Budaya Organisasi
- a = Nilai Konstanta
- b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub> = Koefisien regresi variabel X

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana item-item yang membentuk konsep yang telah disusun dapat mewakili variabel penelitian. Sebuah konsep dikatakan dapat mewakili variabel apabila tingkat signifikannya dibawah 0.05 atau  $r_{hitung}$  dari pernyataan lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  yaitu 0,3120. Semua pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan valid. Pengujian reliabilitas dilakukan terhadap pernyataan-pernyataan yang sudah valid untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang pada kelompok yang sama dengan alat pengukuran yang sama. Secara umum suatu instrumen dikatakan reliabel jika memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* > 0,6. Semua pernyataan dalam masing-masing variabel dinyatakan reliabel. Uji normalitas data digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak.

### Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil uji normalitas dapat disimpulkan bahwa grafik *normal P-P plot* terlihat titik menyebar disekitar garis diagonal, maka grafik menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas. Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik. Berdasarkan hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini tolerance tiap variabel > 0.10 nilai VIF < 10.00, maka dapat disimpulkan tidak terjadi persoalan multikolinieritas antar variabel bebas dalam penelitian ini. Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya diperoleh hasil tidak adanya pola yang jelas dan titik-titik di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Koefisien Determinasi

Uji ini bertujuan untuk menentukan proporsi atau presentasi total variasi dalam variabel terkait yang diterangkan oleh variabel bebas. Berdasarkan hasil perhitungan *R<sub>2</sub> Square* menunjukkan bahwa variabel efektivitas audit internal dapat dijelaskan oleh

tingkat pendidikan auditor, komitmen organisasi, dan dukungan manajemen adalah sebesar, 40,6% sedangkan sisanya 59,4% dijelaskan oleh faktor-

faktor lainnya seperti kompetensi, Objektivitas dan lain-lain.

## Uji Hipotesis

### Uji F

Tabel 1. Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	195.396	3	81.379	10.194	.000 <sup>b</sup>
	Residual	148.411	36	6.112		
	Total	301.795	39			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2020)

Hasil uji hipotesis pada tabel 1 menunjukkan bahwa diketahui nilai  $F_{hitung}$  adalah sebesar 10,194 sedangkan  $F_{tabel}$  untuk taraf nyata ( $\alpha$ ) sebesar 5% serta pembilang ( $k=3$ ), jadi  $k-1=2$  dan  $df$  penyebut =  $n-k-1 = (40-3-1)=36$  adalah sebesar 2,866 dengan kata lain  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $10,194 > 2,866$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa *moral reasoning* internal auditor, dukungan manajemen senior, dan Motivasi berpengaruh terhadap efektivitas audit internal secara bersama. Hasil uji F juga bahwa signifikansi (Sig) yang

muncul adalah sebesar 0,000, yang berarti Sig F ( $0,000 < \alpha$  0,05), hal tersebut menggambarkan bahwa terdapat signifikansi yang kuat terjadi pada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis penelitian ini menunjukkan bahwa  $H_{a1}$  diterimakan  $H_{01}$  ditolak artinya *moral reasoning* internal auditor, dukungan manajemen senior, dan motivasi secara signifikan memengaruhi terhadap efektivitas audit internal.

### Uji T (Secara Parsial)

Tabel 2. Hasil Uji t

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	Std. Error	Beta	Std. Error		
(Constant)	15.965	6.415		5.951	.025
X1	.219	.272	.261	2.306	.000
X2	.255	.261	.179	2.918	.004
X3	.314	.385	.623	3.710	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2020)

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa diketahui nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel *moral reasoning* internal auditor ( $X_1$ ) sebesar 2,306 sedangkan  $t_{tabel}$  dengan taraf nyata ( $\alpha$ ) sebesar 5% (0,05) serta  $df = n-k-1 = 36$  adalah 2,028 jadi dapat disimpulkan bahwa  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2a}$  diterima. Hasil uji hipotesis individual untuk variabel *moral reasoning* internal auditor ( $X_1$ ) menunjukkan bahwa variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel efektivitas audit internal (Y).

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa diketahui nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel dukungan

manajemen senior ( $X_2$ ) sebesar 2,918 sedangkan  $t_{tabel}$  dengan taraf nyata ( $\alpha$ ) sebesar 5% (0,05) serta  $df = n-k-1 = 36$  adalah 2,028 jadi dapat disimpulkan bahwa  $H_{02b}$  ditolak dan  $H_{a2b}$  diterima.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa diketahui nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel motivasi ( $X_3$ ) sebesar 3,710 sedangkan  $t_{tabel}$  dengan taraf nyata ( $\alpha$ ) sebesar 5% (0,05) serta  $df = n-k-1 = 36$  adalah 2,028 jadi dapat disimpulkan bahwa  $H_{a2b}$  diterima dan  $H_{02b}$  ditolak



## Uji Moderasi

Tabel 3. Hasil Uji *Moderated Regression Analysis (MRA)* Pengaruh *Moral Reasoning* Internal Auditor Terhadap Efektivitas Audit Internal Yang Dimoderasi Budaya Organisasi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15.881	4.191		5.931	.000
<i>Moral Reasoning</i>	.317	.074	.417	4.276	.000
Budaya Organisasi	.410	.242	.392	3.511	.001
X3M	.554	.326	4.320	2.927	.000

a. Dependent Variable: Efektivitas Audit Internal

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan tabel 3 hasil uji hipotesis pertama antaramoral reasoning dan budaya organisasi terhadap efektivitas audit internal menunjukkan bahwa pada interaksi pertama nilai signifikan dari preferensi klien sebesar  $0,001 < 0,05$ , hal tersebut menyatakan bahwa pada interaksi pertama budaya organisasi memoderasi secara signifikan moral reasoning terhadap efektivitas audit internal. Pada hasil uji hipotesis kedua untuk interaksi antarmoral reasoning dengan budaya organisasi dan interaksi moral reasoning dengan budaya organisasi terhadap efektivitas audit internal menghasilkan nilai interaksi sebesar  $0,000 < 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa pada interaksi kedua terdapat moderasi yang signifikan moral reasoning terhadap efektivitas audit internal

oleh budaya organisasi. Berdasarkan hasil dari kedua interaksi menunjukkan bahwa interaksi pertama dan interaksi kedua terdapat pemoderasi secara signifikan berarti kesimpulannya adalah moral reasoning adalah quasi moderation bagi budaya organisasi terhadap efektivitas audit internal.

Hasil uji hipotesis penelitian ini menunjukkan bahwa  $H_{a3c}$  diterima dan  $H_{03c}$  ditolak, maka budaya organisasi merupakan moderasi moral reasoning terhadap efektivitas audit internal. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi memperkuat hubungan keduanya. Tingginya moral reasoning terhadap auditor internal ditambah dengan budaya organisasi, maka akan meningkatnya suatu efektivitas audit internal yang baik guna menghasilkan suatu kualitas audit yang diharapkan membantu guna pertimbangan suatu perusahaan.

Tabel 4. Hasil Uji *Moderated Regression Analysis (MRA)* Pengaruh Dukungan Manajemen Senior Terhadap Efektivitas Audit Internal Yang Dimoderasi Budaya Organisasi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12.981	4.211		6.361	.000
Dukungan Manajemen Senior	.517	.194	.497	4.276	.000
Budaya Organisasi	.440	.224	.412	3.541	.001
X3M	.372	.186	3.729	3.045	.000

a. Dependent Variable: Efektivitas Audit Internal

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan tabel 4 hasil uji hipotesis pertama antara dukungan manajemen senior dan budaya organisasi terhadap efektivitas audit internal menunjukkan bahwa pada interaksi pertama nilai signifikan dari preferensi klien sebesar  $0,001 < 0,05$ , hal tersebut menyatakan bahwa pada interaksi pertama budaya

organisasi memoderasi secara signifikan dukungan manajemen senior terhadap efektivitas audit internal. Pada hasil uji hipotesis kedua untuk interaksi antara dukungan manajemen senior dengan budaya organisasi dan interaksi dukungan manajemen senior dengan budaya organisasi terhadap efektivitas audit internal menghasilkan nilai interaksi sebesar  $0,000 >$

tingkat signifikan 5% yaitu  $0,000 > 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa pada interaksi kedua budaya organisasi memoderasi secara signifikan dukungan manajemen senior terhadap efektivitas audit internal oleh budaya organisasi.

Hasil uji hipotesis penelitian ini menunjukkan bahwa  $H_{a3b}$  diterima dan  $H_{03b}$  ditolak, maka budaya organisasi merupakan moderasi dukungan

manajemen senior terhadap efektivitas audit internal. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memperkuat hubungan keduanya, dimana jika tinggi budaya organisasi yang timbul melalui faktor-faktor internal dan eksternal akan meningkatkan dukungan manajemen senior yang akan membuat kinerja seorang auditor lebih baik.

**Tabel 5. Hasil Uji Moderated Regression Analysis (MRA) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Audit Internal Yang Dimoderasi Motivasi**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13.481	3.091		4.361	.000
Motivasi	.317	.074	.497	4.276	.000
Budaya Organisasi	.440	.124	.412	3.541	.001
X3M	-.054	.026	-3.020	-2.040	.049

a. Dependent Variable: Efektivitas Audit Internal

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan tabel 5 hasil uji hipotesis pertama antara budaya organisasi dan motivasi terhadap efektivitas audit internal menunjukkan bahwa pada interaksi pertama nilai signifikan dari preferensi klien sebesar  $0,001 < \text{tingkat signifikan } 5\% \text{ yaitu } 0,001 < 0,05$ , hal tersebut menyatakan bahwa pada interaksi pertama motivasi memoderasi secara signifikan budaya organisasi terhadap efektivitas audit internal. Pada hasil uji hipotesis kedua untuk interaksi antara budaya organisasi dengan motivasi dan interaksi budaya organisasi dengan motivasi terhadap efektivitas audit internal menghasilkan nilai interaksi sebesar  $0,049 < \text{tingkat signifikan } 5\% \text{ yaitu } 0,049 < 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa pada interaksi kedua terdapat moderasi yang signifikan budaya organisasi terhadap efektivitas audit internal oleh motivasi. Berdasarkan hasil dari kedua interaksi menunjukkan bahwa interaksi pertama dan interaksi kedua terdapat pemoderasi secara signifikan berarti kesimpulannya adalah motivasi adalah *quasi moderation* bagi budaya organisasi terhadap efektivitas audit internal.

Hasil uji hipotesis penelitian ini menunjukkan bahwa  $H_{a3c}$  diterima dan  $H_{03c}$  ditolak, maka motivasi merupakan moderasi budaya organisasi terhadap efektivitas audit internal. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi memperkuat hubungan keduanya. Tingginya budaya organisasi terhadap auditor internal ditambah dengan motivasi, maka akan meningkatnya suatu efektivitas audit internal yang baik guna menghasilkan suatu kualitas audit yang diharapkan membantu guna pertimbangan suatu perusahaan.

#### Hasil Uji Pengaruh *Moral Reasoning* Internal Auditor, Dukungan Manajemen Senior, dan Motivasi Terhadap Efektivitas Audit Internal

##### $H_1$ : Terdapat Pengaruh *Moral Reasoning* Internal Auditor, Dukungan Manajemen Senior, dan Motivasi Terhadap Efektivitas Audit Internal

Hasil uji hipotesis penelitian ini menunjukkan bahwa  $H_{a1}$  diterima dan  $H_{01}$  ditolak artinya *moral reasoning* internal auditor, dukungan manajemen senior dan motivasi secara signifikan memengaruhi terhadap efektivitas audit internal. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Syarhayuti dan Faidul (2016) yang mengatakan pentingnya *moral reasoning* internal auditor untuk menunjang efektivitas audit internal dalam suatu perusahaan.

Hasil penelitian ini juga didukung penelitian Cohen dan Sayag (2010) yang menjelaskan dukungan manajemen sangat penting bagi operasi dan audit internal, karena semua faktor penentu efektivitas audit internal berasal dari dukungan manajemen puncak. Dengan mengingat bahwa mempekerjakan staf audit internal yang mahir, mengembangkan karir bagi staf audit internal, dan memberikan kemerdekaan berpendapat untuk staf audit internal adalah hasil dari keputusan yang dibuat oleh manajemen puncak.

#### Hasil Uji Pengaruh *Moral Reasoning* Internal Auditor Berpengaruh Terhadap Efektivitas Audit Internal

**H<sub>2a</sub> : Terdapat Pengaruh *Moral Reasoning* Internal Auditor Berpengaruh Terhadap Efektivitas Audit Internal**

Hasil uji hipotesis penelitian ini menunjukkan bahwa ditolaknya H<sub>2a</sub> dan diterimanya H<sub>02a</sub> berarti *moral reasoning* internal auditor secara parsial memengaruhi efektivitas audit internal secara signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan dengan penelitian Syarhayuti dan Faidul (2016) yang mengatakan seorang auditor memiliki *moral reasoning* yang baik maka akan sangat berpengaruh dalam pengambilan keputusan hasil audit sehingga dapat dikatakan bahwa auditor akan memiliki kualitas yang baik. Intensitas terjadinya penyelewengan yang dilakukan oleh auditor dan audit akan terminimalisis oleh faktor tersebut sehingga akan terjaga kualitas audit.

**Hasil Uji Pengaruh Dukungan Manajemen Senior Terhadap Efektivitas Audit Internal**

**H<sub>2b</sub> : Terdapat Pengaruh Dukungan Manajemen Senior Berpengaruh Terhadap Efektivitas Audit Internal**

Hasil uji hipotesis untuk variabel dukungan manajemen senior (X<sub>2</sub>) menunjukkan bahwa variabel tersebut tidak mempengaruhi secara parsial terhadap variabel efektivitas audit internal (Y). Hal ini digambarkan dengan ditolaknya H<sub>02b</sub> dan diterimanya H<sub>2b</sub> berarti berpengaruh positif, maka kesimpulannya dukungan manajemen senior secara parsial memengaruhi efektivitas audit internal, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik dukungan manajemen senior dalam membantu proses audit maka semakin tinggi juga tingkat efektivitas audit internal. Penelitian Dellai dan Omri (2016) juga menunjukkan bahwa manajemen senior memberikan tingkat dukungan yang moderat untuk fungsi audit internal.

**Hasil Uji Pengaruh Motivasi Terhadap Efektivitas Audit Internal**

**H<sub>2c</sub> : Terdapat Pengaruh Motivasi Berpengaruh Terhadap Efektivitas Audit Internal**

Hasil uji hipotesis penelitian ini menunjukkan bahwa dapat disimpulkan bahwa H<sub>2c</sub> diterima dan H<sub>02c</sub> ditolak, artinya budaya organisasi secara signifikan memengaruhi efektivitas audit internal, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi dalam membantu proses audit maka semakin tinggi juga tingkat efektivitas audit internal. Hasil ini didukung dengan hasil penelitian Isnandia (2016), budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap penentu efektifnya audit internal.

**Hasil Uji Pengaruh *Moral Reasoning* Internal Auditor Terhadap Efektivitas Audit Internal yang dimoderasi Variabel Budaya Organisasi**

**H<sub>3a</sub> : Terdapat Pengaruh *Moral Reasoning* Internal Auditor Terhadap Efektivitas Audit Internal yang dimoderasi Variabel Budaya Organisasi**

Berdasarkan tabel 3 hasil uji hipotesis pertama antara *moral reasoning* internal auditor dan budaya organisasi terhadap efektivitas audit internal menunjukkan bahwa pada interaksi pertama budaya organisasi memoderasi terhadap efektivitas *moral reasoning* internal auditor secara signifikan. Dan hasil interaksi kedua untuk interaksi antara *moral reasoning* internal auditor dengan budaya organisasi terhadap efektivitas audit internal menunjukkan bahwa pada interaksi kedua budaya organisasi memoderasi secara signifikan *moral reasoning* internal auditor terhadap efektivitas audit internal oleh budaya organisasi.

Hasil ini menunjukkan bahwa H<sub>3a</sub> diterima dan H<sub>03a</sub> ditolak, maka budaya organisasi merupakan moderasi *moral reasoning* internal auditor terhadap efektivitas audit internal. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memperkuat hubungan keduanya. Semakin baik *moral reasoning* internal auditor maka semakin tinggi juga tingkat efektivitas audit internal.

**Hasil Uji Pengaruh Dukungan Manajemen Senior Terhadap Efektivitas Audit Internal yang dimoderasi Variabel Budaya Organisasi**

**H<sub>3b</sub> : Terdapat Pengaruh Dukungan Manajemen Senior Terhadap Efektivitas Audit Internal yang dimoderasi Variabel Budaya Organisasi**

Berdasarkan tabel 4 hasil uji hipotesis pertama antara dukungan manajemen senior dan budaya organisasi terhadap efektivitas audit internal menunjukkan bahwa pada interaksi pertama budaya organisasi memoderasi secara signifikan dukungan manajemen senior terhadap efektivitas audit internal. Pada hasil uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa pada interaksi kedua budaya organisasi memoderasi secara signifikan dukungan manajemen senior terhadap efektivitas audit internal oleh budaya organisasi.

Hasil uji hipotesis penelitian ini menunjukkan bahwa H<sub>3b</sub> diterima dan H<sub>03b</sub> ditolak, maka budaya organisasi merupakan moderasi dukungan manajemen senior terhadap efektivitas audit internal.

Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memperkuat hubungan keduanya, dimana jika Tinggi budaya organisasi yang timbul melalui faktor-faktor internal dan eksternal akan meningkatkan dukungan manajemen senior yang akan membuat kinerja seorang auditor lebih baik.

### Hasil Uji Pengaruh Motivasi Terhadap Efektivitas Audit Internal yang dimoderasi Variabel Budaya Organisasi

#### H<sub>3c</sub> : Terdapat Pengaruh Motivasi Terhadap Efektivitas Audit Internal yang dimoderasi Variabel Budaya Organisasi

Berdasarkan tabel 5 hasil uji hipotesis pertama antara budaya organisasi dan motivasi terhadap efektivitas audit internal menunjukkan bahwa pada interaksi pertama motivasi memoderasi secara signifikan budaya organisasi terhadap efektivitas audit internal. Pada hasil uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa pada interaksi kedua terdapat moderasi yang signifikan budaya organisasi terhadap efektivitas audit internal oleh motivasi. Berdasarkan hasil dari kedua interaksi menunjukkan bahwa interaksi pertama dan interaksi kedua terdapat pemoderasi secara signifikan berarti kesimpulannya adalah motivasi adalah *quasi moderation* bagi budaya organisasi terhadap efektivitas audit internal.

Hasil uji hipotesis penelitian ini menunjukkan bahwa H<sub>a3c</sub> diterima dan H<sub>03c</sub> ditolak, maka motivasi merupakan moderasi budaya organisasi terhadap efektivitas audit internal. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi memperkuat hubungan keduanya. Tingginya budaya organisasi terhadap auditor internal ditambah dengan motivasi, maka akan meningkatnya suatu efektivitas audit internal yang baik guna menghasilkan suatu kualitas audit yang diharapkan membantu guna pertimbangan suatu perusahaan.

### KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan, maka ditarik kesimpulan mengenai pengaruh *moral reasoning* internal auditor, dukungan manajemen senior, dan motivasi terhadap efektivitas audit internal dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi. *Moral reasoning* internal auditor, dukungan manajemen senior, dan motivasi berpengaruh terhadap efektivitas audit internal secara bersama. *Moral Reasoning* Internal Auditor, Dukungan Manajemen Senior, dan Motivasi berpengaruh terhadap efektivitas audit internal. Budaya Organisasi memoderasi *moral reasoning* internal auditor, dukungan manajemen senior, dan motivasi terhadap efektivitas audit internal.

### Keterbatasan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, yaitu:

1. Penelitian ini hanya dilakukan BUMN non Perbankan karena beberapa kasus yang terjadi di PT. PLN dan PT. Garuda Indonesia menyebabkan keraguan atas fungsi dari audit internal.
2. Responden hanya 40, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
3. Variabel yang digunakan untuk meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas audit internal hanya tingkat pendidikan auditor, komitmen organisasi dan dukungan manajemen senior

### Rekomendasi

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, untuk penelitian selanjutnya penulis menyarankan :

1. Objek penelitian tidak hanya BUMN non Perbankan namun sebaiknya seluruh BUMN diteliti.
2. Jumlah responden sebaiknya melebihi 60 responden agar dapat menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
3. Diharapkan adanya tambahan variabel lain yang mungkin mempengaruhi efektivitas audit internal, seperti kompetensi, objektivitas dan lain-lain

### DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad S dan M. Jauhar. 2013. *Pengantar Teori dan Perilaku Organisasi*. Presasi Pustaka. Jakarta.
- Alzeban, A., dan Gwilliam, D. 2014. Factors Affecting the Internal Audit Effectiveness: Survey of The Saudi Public Sector. *Journal of International Accounting, Auditing, and Taxation*. Vol. 23 No.2. pp. 74-86.
- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Andreani, H dan Rahardja. 2014. Pengaruh Etika Auditor, Pengalaman Auditor, Fee Audit, dan Motivasi Auditor Terhadap Kualitas Audit (Studi pada Auditor Semarang). *Diponegoro Journal of Accounting*. Vol. 3 No.2. pp. 1-9.
- Afan, Ikhsan Lubis. 2019. *Akuntansi Keperilakuan*. Salemba Empat. Jakarta.

- Arles, Leardo., Rita Anugrah dan Andreas. 2017. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Audit Internal: Peran Penting Dukungan Manajemen. *Jurnal Akuntansi*. Vol.5 No.2. pp. 125-133.
- Badara, M.A. S., and Siti Zabedah Saidin. 2014. Empirical Evidence of Antecedent of Internal Audit Effectiveness from Nigerian Perspective. *Middle East Journal of Scientific Research*. Vol.19. pp. 460-469.
- Baharud-din, Zulkifli, Alagan Shokiyah, dan Mohd. Serjana Ibrahim. 2014. Factors that Contribute to The Effectiveness of Internal Audit in Public Sector. *International Proceedings of Economics Development and Research*. Vol. 70, No.24. pp. 126 – 132.
- Beckmerhagen, I. A., Heinz Peter Berg, S.V. Karapetrovic, dan W.O. Willborn. 2004. On The Effectiveness of Quality Management System Audits. *The TQM Magazine*. Vol. 16 No. 1. pp. 14 - 25.
- Betri, Sirajudin. 2019. *Pemeriksaan Manajemen*. CV Amanah. Palembang.
- Cohen, Aaron, and Gabriel Sayag. 2010. The Effectiveness of Internal Auditing: An Empirical Examination of Its Determinants in Israeli Organisations. *Australian Accounting Review*. Vol.20 No.3. pp. 296-307.
- Dellai, Hella dan Mohamed Ali Brahim Omri. 2016. Factors Affecting the Internal Audit Effectiveness in Tunisian Organizations. *Research Journal of Finance and Accounting*. Vol.7 No.16. pp. 208 – 221.
- Eko, Budi dan I Made. 2015. Pengaruh Independensi, Etika Profesi, Pengalaman Kerja, dan Tingkat Pendidikan Auditor pada Kualitas Audit. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. Vol.11 No.1. pp. 115-129.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Pengambilan Keputusan – Teori dan Aplikasi*. CV Alfabeta. Bandung.
- Suantara, Gede, Lucy Sri Musmini, dan Nyoman Trisna Herawati. 2014. Pengaruh Independensi, Keahlian Profesional, dan Pengalaman Kerja Auditor Terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Intern dengan Motivasi sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi UNDIKSHA*. Vol. 2 No. 1.
- Griffin, Ricky W., dan Gregory Moorhead. 2014. *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. 11th edition. Cengage Learning, Inc. USA.
- Hamzah, Faid. 2018. Pengaruh Kompetensi, Independensi, dan Moral Reasoning Auditor Terhadap Kualitas Audit (Studi Pada Kantor Inspektorat Daerah Di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta). *Jurnal Nominal*. Vol.7 No.1. pp. 82–95.
- Hani, Handoko. 2011. *Manajemen*. BPFE. Yogyakarta.
- Hartania, I dan Aris, M. 2017. Pengaruh Persepsi Profesi dan Kesadaran Etis Terhadap Komitmen Profesi Akuntan Publik (Studi pada Kantor Akuntan Publik Kota Palembang). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*. Vol.8 No.3. pp. 53-58.
- Hasbullah. 2015. *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Isnandia, Septia Putri. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Samarinda. *eJournal Administrasi Negara*. Vol. 4 No. 4. pp. 4802 – 4816.
- Jamaluddin, Rudi Salam, Harisman Yunus dan Haedar Akib. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ad'ministrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*. Vol. 4, No.1. pp. 25-34.
- Irestanya, Dewi, Magnaz Lestira, dan Pupung Purnamasari. 2017. Pengaruh Tingkat Pendidikan Auditor dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Auditor. *Prosiding Akuntansi*. Vol.3, No.2. pp. 101-108.
- Karoma, Yulsaini, dan Yusron Masduki. 2014. *Pengantar Psikologi Pendidikan dan Pembelajaran*. Penerbit Tunas Gemilang Press. Palembang.
- Made, Wicaksana dan Ketut Budiarta. 2015. Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Komitmen Profesionalisme, dan Disiplin Kerja Auditor Pada Rentang Waktu Penyelesaian Audit. *E-jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. Vol.13 No. 2. pp. 549-563.
- Mathius Tandiontong. 2016. *Kualitas Audit dan Pengukurannya*. CV Alfabeta. Bandung.

- Messier, William F, Steven M Glover and Douglas F Prawitt. 2014. *Jasa Audit dan Assurance; Pendekatan Sistematis*. Edisi 8-Buku 1. Salemba Empat. Jakarta.
- Mulyadi. 2013. *Auditing*. Buku 1. Salemba Empat. Jakarta.
- Mustadin, Tagala. 2018. *Psikologi Industri Organisasi*. Raja Grafindo Persada. Depok.
- Naibaho, Eveline Roirianti, Hardi dan Rheny Afriana Hanif. 2014. Pengaruh Independensi, Kompetensi, Moral Reasoning dan Skeptisme Profesional Auditor Pemerintah terhadap Kualitas Audit Laporan Keuangan Pemerintah Daerah – Studi Empiris pada BPK RI Perwakilan Provinsi Riau. *JOM FEKON*. Vol.1 No.2. pp. 1 – 15.
- Ratna, Candra. 2018. *Akuntansi Keperilakuan – Teori dan Implikasi*. Andi. Yogyakarta.
- Rahadhitya, Reza dan Darsono. 2015. Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Efektivitas Audit Internal (Studi Pada Inspektorat Provinsi Jawa Tengah), *Diponegoro Journal of Accounting*, Vol.4 No.4. pp. 349 – 360.
- Riri, Zelmianti, dan Lili Anita. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi dan Peran Auditor Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan dengan Pelaksanaan Pengendalian Internal sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis*. Vol. 8. pp. 67-76.
- Sari, Dea Nurfika dan Haryanto. 2016. Analisis Determinan Efektivitas Auditor Internal pada Inspektorat Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Akuntansi dan Auditing*. Vol. 13 No. 2. pp. 191-210.
- Stephen, Robbins and Judge Timothy. 2019. *Perilaku Organisasi*. Jakarta ; Salemba Empat.
- Sukrisno, Agus. 2019. *Auditing*. Salemba Empat. Jakarta.
- Syarhayuti, dan Faidul Adziem. 2016. Pengaruh Moral Reasoning, Skeptisme Profesional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kualitas Audit dengan Pengalaman Kerja Auditor sebagai Variabel Moderating pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Peradaban*. Vol. 1, No. 1. pp. 128 – 147.
- Tabandeh, Saleh. 2016. Investigation Factors Affecting the Effectiveness of Internal Audits in The Company : Case Study Iran. *Review of European Studies*. Vol.8 No.2. pp. 224-235.
- Tackie, George, Edward Marfo-Yiadom and Sampson Oduro Achina. 2016. Determinants of Internal Audit Effectiveness in Decentralized Local Government Administrative Systems. *International Journal of Business and Management*. Vol. 11 No. 11. pp. 184-195.
- Tran Thi Lan Huong. 2018. Factor Affecting The Effectiveness of Internal Audit in The Companies Case Study in Vietnam. Paper presented at the *Proceedings of the International Conference on Business Management*. August. Hong Kong.