

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN JABATAN FUNGSIONAL AUDITOR TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN DAMPAKNYATERHADAP KINERJA AUDITOR INTERNAL (Studi pada BPKP dan Inspektorat Sumatera Selatan)

Oleh:

Mella Handayani

Dosen Tetap Yayasan Program Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

Email: mellahandayani11@yahoo.co.id. NoTelp. 081368887600

Info Artikel :

Diterima : 05 Maret 2019

Direview : 06 Maret 2019

Disetujui : 19 Maret 2019

ABSTRACT

This study examines the influence of organizational commitment, organizational culture, leadership style, functional position on performance of auditors.. This research uses convenience sampling technique to select the respondent . Data were collected through a survey on 98 government auditors who work at Inspectorate of South Sumatra Province and BPKP representative of South Sumatra. Structural Equation Model (SEM) with Partial Least Square (PLS) was applied to analyzed the data. The result of this research indicate positive influence of organizational culture, leadership style, functional position on performance of auditors. Futhermore, it was found that there were no significant influence on organizational culture, leadership style, functional position on performance of auditors with organizational commitment as antecedent

Keywords : Performance Of Auditors, Organizational Commitment, Organizational Culture, Leadership Style, Functional Position

ABSTRAK

Penelitian ini menguji pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, posisi fungsional terhadap kinerja auditor. Penelitian ini menggunakan teknik convenience sampling untuk memilih responden. Data dikumpulkan melalui survei terhadap 98 auditor pemerintah yang bekerja di Inspektorat Provinsi Sumatera Selatan dan perwakilan BPKP Sumatera Selatan. Structural Equation Model (SEM) dengan Partial Least Square (PLS) diterapkan untuk menganalisis data. Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh positif budaya organisasi, gaya kepemimpinan, posisi fungsional terhadap kinerja auditor. Lebih lanjut, ditemukan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap budaya organisasi, gaya kepemimpinan, posisi fungsional terhadap kinerja auditor dengan komitmen organisasi sebagai anteseden.

Kata kunci : Kinerja Auditor, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Jabatan Fungsional

PENDAHULUAN

Pengawasan keuangan daerah bertujuan untuk menjamin bahwa semua sumber daya ekonomi yang dimiliki daerah telah digunakan untuk kepentingan masyarakat dan telah dipertanggungjawabkan sesuai dengan azas akuntabilitas dan transparansi (Wahyuni *et al*, 2016). Dalam rangka tata pemerintahan yang baik, diperlukan unsur manajemen pemerintah yang penting diantaranya adalah Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) sebagai pengawas intern (Rizkawati *et al*, 2014).

Pengawasan intern yang dilakukan oleh APIP yang terdapat dalam Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) terdiri dari audit, review, evaluasi, pemantauan dan kegiatan pengawasan lainnya. Pengawasan bersifat membantu agar sasaran yang ditetapkan organisasi dapat tercapai, dan secara dini menghindari terjadinya penyimpangan pelaksanaan, penyalahgunaan wewenang, pemborosan dan kebocoran (Samsi *et al*, 2013).

Dalam menjalankan fungsi atau peran APIP (Aparat Pengawasan Intern Pemerintah) yang efektif, APIP bergantung pada kinerja auditornya mengingat auditor memiliki peran penting sebagai penilai kecukupan struktur pengendalian intern, penilai efektifitas struktur pengendalian intern, dan penilai kualitas kerja. Oleh karenanya, seorang auditor harus mempunyai kemampuan atau keahlian untuk menjalankan fungsi tersebut. Namun, fungsi pengawasan akan lebih efektif dan optimum apabila didukung dengan sikap auditornya (Marganingsih dan Martani, 2010).

Pemeriksaan yang dilakukan APIP terkadang menemui kendala dalam pelaksanaan, misalnya adanya rasa kekeluargaan, kebersamaan dan pertimbangan manusiawi yang terlalu menonjol. Masalah lain yang dihadapi dalam peningkatan kualitas APIP adalah bagaimana meningkatkan sikap atau perilaku, kemampuan aparat pengawasan dalam melaksanakan pemeriksaan, sehingga pengawasan yang dilaksanakan dapat berjalan secara wajar, efektif dan efisien (Samsi *et al*, 2013). Dalam peraturan pemerintah No. 60 tahun 2008 tentang sistem pengendalian intern pemerintah, pelaksanaan pengendalian intern tersebut dilaksanakan oleh APIP, diantaranya adalah Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) dan Inspektorat.

Kinerja yang baik sangat dibutuhkan oleh profesi ini karena profesi auditor mempunyai peranan penting dalam penyediaan informasi keuangan yang handal diantaranya bagi pemerintah. (Julianingtyas, 2012). Peran auditor pemerintah sangat besar dalam pemberantasan korupsi yang pada akhirnya terciptanya *good governance*/ tata kelola yang baik (Wulandari dan Tjahjono, 2011).

Penelitian-penelitian terdahulu (Hanna dan Finanti, 2013; Larasati dan Laksito, 2013; Rizkawati *et al*, 2014; Nopita *et al*, 2015; Safitri, 2015; Sanjiwani dan Wisadha, 2016; Pratiwi *et al*, 2017) menunjukkan ada berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja, di antaranya adalah komitmen organisasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, jabatan fungsional. Penelitian-penelitian tersebut menghasilkan hasil yang beragam.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Auditor Intern

Menurut Mahmudi (2015), Kinerja Auditor adalah suatu proses yang sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti secara objektif atas kinerja suatu organisasi, program, fungsi, atau aktivitas/kegiatan. Penelitian Libby (1995), mengemukakan kinerja dapat diukur dengan kemampuan (*ability*), Pengetahuan (*knowledge*), dan Pengalaman (*experience*). Kemampuan (*ability*) merupakan skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

Semakin memiliki kemampuan maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. pegawai yang memiliki kemampuan yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik, demikian sebaliknya pegawai yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik. Dengan demikian kemampuan akan mempengaruhi kinerja seseorang (Kasmir, 2016).

Komitmen Organisasi

Menurut Wibowo (2014), komitmen organisasi adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. komitmen organisasi merupakan ukuran tentang keinginan pekerja untuk tetap dalam organisasi

di masa depan. Mencerminkan keyakinan pegawai dalam misi dan tujuan organisasi.

Robbins (2003) mengemukakan komitmen organisasi merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka terhadap organisasi tempat bekerja. Adanya tiga macam tipe komitmen, yaitu: (1) *affective commitment*, adalah sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena keterikatan emosional pada, dan keterlibatan dengan organisasi, berupa perasaan persahabatan, budaya organisasi; (2) *continuance commitment*, adalah sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena kepedulian atas biaya yang berkaitan apabila meninggalkannya. Mereka tinggal karena merasa memerlukannya, termasuk masalah gaji, tunjangan dan promosi; (3) *normative commitment*, adalah sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena merasa sebagai kewajiban. Mereka tetap tinggal karena memang seharusnya. (Wibowo, 2015).

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin yang didukung adanya rasa komitmen terhadap organisasinya, maka akan sangat berpengaruh terhadap kinerja mereka. Budaya organisasi sebagai suatu sistem nilai-nilai, keyakinan dan norma-norma yang unik dimiliki secara bersama oleh anggota suatu organisasi, pada dasarnya diperlukan komitmen organisasi dan komitmen profesional untuk mendapatkan kinerja setinggi-tingginya (Trisaningsih, 2007). Keinginan karyawan untuk bekerja dalam suatu organisasi yang didasarkan pada tingkat identifikasi individual dan keselaran tujuan merupakan komitmen organisasi yang merupakan aspek penting bagi auditor internal yang dapat meningkatkan kinerjanya melalui jabatan fungsional auditor (Nopita *et al*, 2015)

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan kebiasaan, tradisi, dan tata cara umum dalam melakukan sesuatu dan sebagian besar berasal dari pendiri organisasi. hal ini memiliki pengaruh yang besar pada suatu organisasi (Sunyoto, 2015). Menurut Sutrisno (2010), Budaya organisasi merupakan suatu perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman

perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Aparat pengawasan intern pemerintah diatur dalam suatu kode etik. Kode etik APIP (Aparat Pengawasan Intern Pemerintah) merupakan pegangan atau pedoman bagi para pejabat dan auditor APIP dalam bersikap dan berperilaku agar dapat memberikan citra APIP yang baik serta menumbuhkan kepercayaan masyarakat terhadap APIP (Pusdiklatwas BPKP, 2008). Kode etik APIP ditetapkan oleh peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/04/M.PAN/03/2008. Seorang karyawan memahami budaya dalam perusahaannya sebagai sesuatu yang bermakna positif, maka tidak diragukan bahwa akan melakukan tindakan-tindakan yang lebih produktif (Pratiwi *et al*, 2017)

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan dengan pendekatan baru sangat dibutuhkan untuk menghadapi suatu perubahan dalam lingkungan organisasi. gaya kepemimpinan diantaranya adalah gaya kepemimpinan Transaksional (Bass, 1990). Gaya kepemimpinan transaksional yaitu memotivasi pengikutnya dengan cara menukar imbalan untuk pekerjaan atau tugas yang telah dilaksanakan misalnya dengan penghargaan, menaikkan upah terhadap pengikutnya yang melakukan kinerja yang tinggi dan sebaliknya akan memberi penalti terhadap pengikutnya yang mempunyai kinerja rendah atau dibawah target (Bass, 1990).

Semakin baik cara memimpin seorang pimpinan dimana auditor bekerja maka akan semakin mempengaruhi kinerja auditor. Adanya hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja auditor, bahwa seorang auditor yang dipimpin oleh seorang pimpinan yang memiliki cara memimpin dengan baik dan disukai oleh bawahannya maka dia akan merasa senang dalam bekerja sehingga kinerjanya akan meningkat (Sanjiwani dan Wisadha, 2016)

Jabatan Fungsional

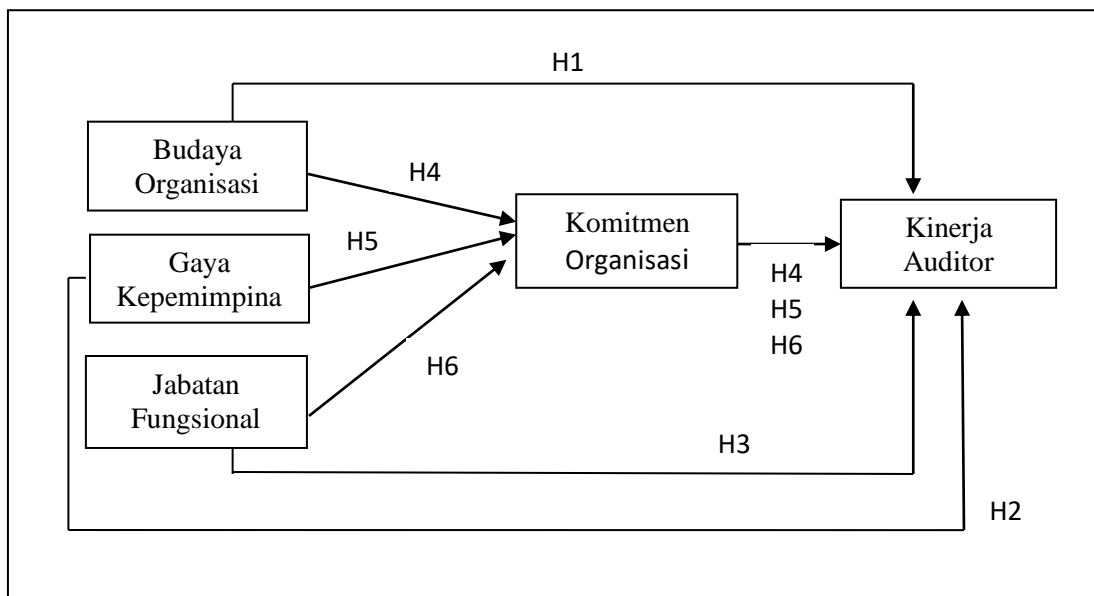
Undang-undang Nomor 8 tahun 1974 pasal 17 ayat 1 menyatakan bahwa: Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas dan tanggung jawab seseorang pegawai negeri sipil yang memangku jabatan tersebut (Simanjutak, 2011). Indikator yang digunakan jabatan fungsional auditor berdasarkan pada peraturan menteri Negara pendayagunaan aparatur Negara Nomor: PER/220/M.PAN/7/2008 yang terdiri dari: 1) jenjang

jabatan dan pangkat; 2) peran dalam penugasan; 3) kompensasi.

Latar belakang mengapa pengawasan harus dilakukan melalui JFA yaitu: 1). Adanya jaminan peningkatan profesionalisme melalui pembinaan, pengembangan profesi, pendidikan dan pelatihan yang terencana, berjenjang dan berkelanjutan. Peningkatan profesionalisme juga dikembangkan melalui penugasan yang didasarkan pada kompetensi (keterampilan dan keahlian). 2). Kenaikan pangkat dan jabatan yang berorientasi pada penilaian prestasi kerja yang obyektif melalui sistem penilaian angka

kredit. PFA (Pejabat Fungsional Auditor) dapat menduduki pangkat dan jabatan maksimal sesuai dengan kompetensi dan prestasi kerja yang dimiliki. 3). Adanya kepercayaan untuk menghitung sendiri (*self assesment*) perolehan angka kredit berdasarkan pada pelaksanaan penugasan. 4). Adanya pemberian tunjangan sesuai jenjang jabatannya (Permen. No 51 Tahun 2012). Menurut Nopita *et al* (2015), semakin tinggi jabatan fungsional auditor yang dimiliki auditor internal maka akan semakin tinggi kinerja yang ditunjukkan auditor internal.

Kerangka Pemikiran



Gambar. 1
Kerangka Pemikiran

Hipotesis yang terbentuk dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja
- H2: Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja
- H3: Jabatan Fungsional berpengaruh positif terhadap kinerja
- H4: Budaya Organisasi sebagai antesenden berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi sehingga menyebabkan pengaruh positif terhadap kinerja
- H5: Gaya Kepemimpinan sebagai antesenden berpengaruh positif terhadap komitmen

organisasi sehingga menyebabkan pengaruh positif terhadap kinerja

- H6: Jabatan Fungsional sebagai antesenden berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi sehingga menyebabkan pengaruh positif terhadap kinerja

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini mengambil objek auditor yang bekerja di BPKP perwakilan provinsi Sumatera Selatan dan Inspektorat provinsi Sumatera Selatan. Pemilihan sebagai objek penelitian adalah kesamaan wilayah antar instansi dan merupakan APIP.

Kinerja Auditor (KA)

Kinerja adalah suatu evaluasi kerja yang dicapai oleh auditor atas tugas-tugas yang dikerjakannya. Variabel ini diukur dengan 8 pertanyaan yang digunakan Nopita *et al* (2015). Variabel ini dapat diukur dengan indikator yaitu Kemampuan (*ability*), pengetahuan (*knowledge*), dan pengalaman (*experience*).

Komitmen organisasi (KO)

Komitmen organisasi adalah loyalitas yang ditunjukkan oleh seorang auditor terhadap organisasinya untuk memajukan organisasi tersebut. Variabel ini diukur dengan 9 pertanyaan yang digunakan Nopita *et al* (2015). Variabel ini terdapat tiga komponen komitmen organisasi yaitu *affective commitment* (komitmen afektif), *continuance commitment* (komitmen berkelanjutan), dan *normative commitment* (komitmen normatif).

Budaya organisasi (BO)

Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan dalam suatu organisasi yang maknanya dirasakan oleh seluruh orang didalam organisasi dan dapat menjadi suatu landasan Bergeraknya organisasi tersebut. Variabel ini diukur dengan 8 pertanyaan yang digunakan Nopita *et al* (2015). Variabel ini indikator yang digunakan untuk mengukur budaya organisasi didasarkan pada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/04/M.PAN/03/2008 yang mencakup yaitu integritas, obyektivitas dan kerahasiaan.

Gaya kepemimpinan (GK)

Gaya kepemimpinan adalah bagaimana cara pimpinan untuk mempengaruhi dan memajemen bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi, meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi. Variabel ini diukur dengan 6 pertanyaan yang digunakan Nopita *et al* (2015). Variabel ini indikatornya yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional.

Jabatan fungsional (JF)

Jabatan fungsional adalah jabatan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab wewenang dan hak seseorang PNS dalam suatu organisasi pengawasan instansi pemerintah/APIP yang dalam pelaksanaan tugasnya

didasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu serta bersifat mandiri. Variabel ini diukur dengan 7 pertanyaan yang digunakan Nopita *et al* (2015). Variabel ini indikatornya yaitu jenjang jabatan dan pangkat, peran dalam penugasan dan kompensasi.

Populasi penelitian ini adalah auditor pemerintah yang bekerja pada Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP) perwakilan provinsi Sumatera Selatan dan inspektorat provinsi Sumatera Selatan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 165 auditor yang terdiri dari, 117 auditor pada Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP) perwakilan Sumatera Selatan dan 48 auditor Inspektorat provinsi Sumatera Selatan.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *convenience sampling*. Teknik sampel ini berdasarkan kemudahan peneliti dalam mendapatkan data, yaitu dengan menggunakan seluruh jumlah kuesioner yang kembali. Dari 165 orang auditor BPKP dan Inspektorat yang dipilih menjadi populasi dalam penelitian ini, kuesioner yang kembali berjumlah 110 kuesioner. Dari 110 kuesioner yang kembali, terdapat 12 kuesioner yang tidak dapat dianalisis karena kuesioner tidak terisi lengkap sehingga tidak diperhitungkan sebagai data penelitian. Kuesioner yang dapat dianalisis berjumlah 98 kuesioner.

Kuesioner yang telah diisi oleh responden dikuantitatifkan terlebih dahulu sehingga menghasilkan keluaran - keluaran berupa angka yang selanjutnya dianalisis menggunakan *Structural Equation Model* (SEM). Penelitian ini menggunakan statistik deskriptif untuk memberikan gambaran atau deskripsi empiris suatu data mengenai demografi responden. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) dengan teknik Menilai *Outer Model* dengan *Convergent Validity*, *Composite reliability*, *cronbachs Alpha*, dan Evaluasi *Inner Model* atau *Structural Model*. Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} .

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik deskriptif variable dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1
Statistik Deskriptif

Variabel	Teoritis		Sesungguhnya		Standar Deviasi
	Kisaran	Median	Kisaran	Mean	
KA	8 s/d 40	24	8 s/d 40	32,63	3,69
KO	9 s/d 45	27	9 s/d 45	35,32	4,43
BO	8 s/d 40	24	8 s/d 40	32,58	3,54
GK	6 s/d 30	18	6 s/d 30	23,52	3,04
JF	7 s/d 35	21	7 s/d 35	26,21	3,45

Sumber Data: Data Olahan

Penilaian Outer Model dengan Convergent Validity

Convergent validity dari model dengan indikator reflektif dapat dilihat dari korelasi antara indikator dengan score konstruk. Konstruk dengan nilai loading factor > 0,5 yang berarti bahwa semua indikator konstruk adalah valid. (Ghozali dan Latan, 2014). Berdasarkan hasil pengujian loading factor, terdapat indikator yang memiliki nilai dibawah 0,5, sehingga perlu dire-estimasi ulang hingga semua indikator memiliki nilai diatas 0,5

Outer model dilihat dari composite reliability dan cronbachs Alpha

Outer model juga dilihat dari *composite reliability* dan *cronbachs alphas* dari blok indikator yang mengukur konstruk atau variable dapat dilihat pada tabel 6. Setelah re-estimasi dengan mengeliminasi indikator yang tidak valid dan reliable, semua variable memiliki nilai *composite reliability* dan *cronbachs alpha* diatas 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator konstruk adalah reliable atau memenuhi uji reliabilitas.

Tabel 3
composite reliability dan cronbachs Alpha

	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbachs Alpha</i>
KA	0.882	0.849
KO	0.906	0.876
BO	0.866	0.820
GK	0.875	0.837
JF	0.910	0.881

Sumber Data: Data Olahan

Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Untuk menguji hipotesis yang diajukan, dapat dilihat nilai t-statistik setelah dilakukan pengolahan data. Batas untuk menolak dan menerima

hipotesis yang diajukan adalah apabila nilai t melebihi nilai t-tabel ($\alpha=0,05$) sebesar 1,96 dan kesesuaian pengaruh hipotesis (negatif atau positif), maka hipotesis akan diterima atau menolak hipotesis nol (H_0).

Tabel 4
Estimasi Parameter dan Uji Signifikansi Path

Variabel	Original Sample	Sample Mean	Standar Error	T-Statistic	Hipotesis	Terima/Tolak
BO→KA	0.390	0.396	0.102	3.844	H ₁	Terima
BO→KO	0.317	0.319	0.132	2.402	H ₄	Terima
GK→KA	0.259	0.251	0.074	3.514	H ₂	Terima
GK→KO	0.230	0.238	0.174	1.318	H ₅	Tolak
JF→KA	0.209	0.211	0.092	2.258	H ₃	Terima

JF→KO	0.259	0.265	0.104	2.484	H ₆	Terima
KO→KA	0.111	0.109	0.083	1.337	H ₄ , H ₅ , H ₆	Tolak

Sumber Data: Data Olahan

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja auditor

Hasil uji terhadap koefisien parameter antara budaya organisasi terhadap kinerja auditor menunjukkan ada pengaruh positif sebesar 39,0% (yaitu berdasarkan nilai *original sample* BO→KA dengan nilai 0,390) dan signifikan pada ($\alpha=0,05$) dengan nilai statistik 3,844 (diatas 1,96), sehingga hasil penelitian ini menerima hipotesis alternatif pertama (H₁). Semakin baik budaya organisasi yang berjalan maka akan semakin tinggi kinerja yang auditor. Suatu sistem nilai budaya organisasi yang tumbuh menjadi kuat mampu mengacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik (Robbins, 2003). Inspektorat dan BPKP merupakan instansi pemerintah yang memiliki peraturan dan standar yang jelas, tentunya apa yang akan dikerjakan jelas, tidak mengalami kebingungan dalam mengerjakan tugasnya. Hasil penelitian konsisten dengan penelitian Nopita *et al* (2015), Pratiwi *et al* (2017), Wahyuni *et al* (2016), Hanna dan Firmanti (2013) serta Wirnipin *et al* (2015).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja auditor

Hasil uji terhadap koefisien parameter antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor menunjukkan ada pengaruh positif sebesar 25,9% (yaitu berdasarkan nilai *original sample* GK→KA dengan nilai 0,259) dan signifikan pada ($\alpha=0,05$) dengan nilai statistik 3,514 (diatas 1,96), sehingga hasil penelitian ini menerima hipotesis alternatif kedua (H₂). Setiap dalam pelaksanaan audit ketua tim dapat saja memiliki bidang ilmu non akuntansi, sehingga tentunya dapat mempengaruhi cara memimpin dan mempengaruhi kinerja bawahannya. Seorang auditor yang dipimpin oleh seorang pimpinan yang memiliki cara memimpin dengan baik, maka bawahan akan merasa senang dalam bekerja sehingga kinerjanya akan meningkat. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Nopita *et al* (2015), Larasati dan Laksito (2013), Firmansyah *et al* (2017), Hanna dan Firmanti (2013) serta Sanjiwani dan Wisadha (2016)

Pengaruh Jabatan Fungsional terhadap kinerja auditor

Hasil uji terhadap koefisien parameter antara jabatan fungsional terhadap kinerja auditor menunjukkan ada pengaruh positif sebesar 20,9% (yaitu berdasarkan nilai *original sample* JF→KA dengan nilai 0,209) dan signifikan pada ($\alpha=0,05$) dengan nilai statistik 2,258 (diatas 1,96), sehingga hasil penelitian ini menerima hipotesis alternatif ketiga(H₃). Jabatan fungsional auditor merupakan jabatan fungsional yang diharapkan dalam melaksanakan tugas, tanggung jawab dan wewenang dapat menunjukkan prestasi kinerja yang memuaskan (Nopita *et al*, 2015). Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Nopita *et al* (2015).

Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan jabatan fungsional sebagai antesenden komitmen organisasi terhadap kinerja auditor

Hasil uji terhadap koefisien parameter antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasi menunjukkan ada pengaruh positif sebesar 31,7% (yaitu berdasarkan nilai *original sample* BO→KO dengan nilai 0,317) dan signifikan pada ($\alpha=0,05$) dengan nilai statistik 2,402 (diatas 1,96). Hasil uji terhadap koefisien parameter antara komitmen organisasi terhadap kinerja menunjukkan ada pengaruh positif sebesar 11,1% (yaitu berdasarkan nilai *original sample* KO→KA dengan nilai 0,111) tetapi tidak signifikan pada ($\alpha=0,05$) dengan nilai statistik 1,337 (dibawah 1,96). Hasil pengujian menunjukkan penolakan terhadap hipotesis alternatif keempat (H₄).

Hasil uji terhadap koefisien parameter antara gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi menunjukkan ada pengaruh positif sebesar 23,0% (yaitu berdasarkan nilai *original sample* GK→KO dengan nilai 0,230) tetapi tidak signifikan pada ($\alpha=0,05$) dengan nilai statistik 1,318 (dibawah 1,96). Hasil uji terhadap koefisien parameter antara komitmen organisasi terhadap kinerja menunjukkan ada pengaruh positif sebesar 11,1% (yaitu berdasarkan nilai *original sample* KO→KA dengan nilai 0,111) tetapi tidak signifikan pada ($\alpha=0,05$) dengan nilai statistik 1,337 (dibawah 1,96). Hasil pengujian

menunjukkan penolakan terhadap hipotesis alternatif kelima (H_5).

Hasil uji terhadap koefisien parameter antara jabatan fungsional terhadap komitmen organisasi menunjukkan ada pengaruh positif sebesar 25,9% (yaitu berdasarkan nilai *original sample* JF→KO dengan nilai 0,259) dan signifikan pada ($\alpha=0,05$) dengan nilai statistik 2,484 (dibawah 1,96). Hasil uji terhadap koefisien parameter antara komitmen organisasi terhadap kinerja menunjukkan ada pengaruh positif sebesar 11,1% (yaitu berdasarkan nilai *original sample* KO→KA dengan nilai 0,111) tetapi tidak signifikan pada ($\alpha=0,05$) dengan nilai statistik 1,337 (dibawah 1,96). Hasil pengujian menunjukkan penolakan terhadap hipotesis alternatif kelima (H_5).

Budaya organisasi merupakan salah satu variabel penting bagi seorang pemimpin, karena budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai yang diakui dan menjadi pedoman bagi pelaku anggota organisasi. Budaya pada organisasi sektor publik seperti APIP LPND dapat mempengaruhi semua aspek dalam organisasi. kemudian dalam profesi audit, budaya dapat mempengaruhi komitmen organisasi auditor yang kedepannya akan menentukan kinerja juga (Marganingsih dan Martani, 2010). Gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, hal ini dapat disebabkan auditor akan tetap berkomitmen terhadap organisasi dikarenakan gaya kepemimpinan akan berubah seiring dengan proses mutasi/perubahan jabatan pimpinan yang diikuti perubahan gaya kepemimpinan.

Kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh fungsi dan kedudukan karyawan dalam organisasi, artinya karyawan yang mempunyai kedudukan lebih besar akan merasa lebih puas karena yang bersangkutan memiliki otonomi yang jauh lebih besar, mempunyai pekerjaan yang lebih bervariasi dan memiliki kebebasan dalam melakukan suatu penilaian, hasil penelitian ini menyatakan jabatan mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasi (Cahyono dan Ghozali, 2002). Komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Auditor, karena auditor hanya menjaga sikap profesionalitas dalam bekerja dan memiliki motivasi dalam melakukan tugas tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Bagi mereka, organisasi bukan berarti

sepenuhnya dan menjadi bagian dari mereka (Hanna dan Firmanti, 2013).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian sebagaimana telah dipaparkan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor
2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor
3. Jabatan Fungsional berpengaruh positif terhadap kinerja auditor
4. Budaya Organisasi, gaya kepemimpinan, jabatan fungsional sebagai antesenden komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor

DAFTAR PUSTAKA

- Bass, B. M. (1990). *From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. Organizational Dynamics*, (Winter). Hal .19-31
- Cahyono, D dan Ghozali, I. (2002). Pengaruh Jabatan, Budaya Organisasi dan Konflik Peran Terhadap Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi (Studi Empiris di KAP). *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, 5 (3) September. Hal. 341-362
- Firmansyah, Angga Harman, Nugroho Mardi Wibowo dan Hidayat. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kinerja Karyawan di PT. Bank Sinarmas Tbk. Cabang Surabaya. *Jurnal Manajerial Bisnis Vol.1, No.2*. Hal.125-137
- Ghozali, Imam dan Hengky Latan. 2014. *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 untuk Penelitian Empiris*. Penerbit: Universitas Diponegoro, Semarang
- Hanna, Elizabeth dan Friska Firmanti. 2013. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

- Auditor. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi* Vol.15, No.1, Juni 2013 Hal.13-28
- Julianingtyas, Bunga Nur. 2012. Pengaruh *Locus Of Control*, Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *Accounting Analysis Journal* 1 (1). Hal 7-14.
- Kasmir.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Cetakan ke-1. Penerbit: PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta
- Larasati, Hanny dan Herry Laksito. 2013. Analisis Variabel Anteseden Perilaku Auditor Internal dan Konsekuensinya Terhadap Kinerja (Studi pada di BUMN Kota Semarang). *Diponegoro Journal Of Accounting* Vol. 4 No. 4. Hal. 1-14
- Libby, R dan D.M. Fredrick. 1990. *Experience and the ability to Explain Audit Findings*. *Journal Of Accounting Research*. 28 (2) (Autumn). Hal .348-367
- Mahmudi. 2015. *Manajemen Kinerja Sektor Publik Edisi Ketiga*. Penerbit: Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, Yogyakarta.
- Marganingsih, Arywanti dan Dwi Martani. 2010. Anteseden Komitmen Organisasi Dan Motivasi: Konsekuensinya Terhadap Kinerja Auditor Intern Pemerintah. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia* Volume 7 - No. 1, Hal.79-108
- Nopita, Eka, Hasan Basri dan M.Shabri. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Jabatan Fungsional Auditor terhadap Komitmen Organisasi dan dampaknya pada Kinerja Auditor Internal. *Jurnal Magister Akuntansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*. Vol.4, No. 1.Hal.29-44.
- Pratiwi, Trie Sartika, Padriansyah dan Dewi Kharisma Putri. 2017. Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Internal. *Jurnal Kompetitif* Vol.6 No. 1 Ed. Januari. Hal.40-57
- Republik Indonesia. 2008. *Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2008*. Sekretaris Negara, Jakarta
- Republik Indonesia. 2008. *Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor:04M.PAN/03/2008 Tentang Kode Etik Aparat Pengawasan Intern Pemerintah*. Sekretaris Negara, Jakarta
- Republik Indonesia. 2008. *Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor:PER/220/M.PAN/7/2008 Tentang Jabatan Fungsional Auditor dan Angka Kreditnya*. Sekretaris Negara, Jakarta
- Republik Indonesia. 2012. *Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 51 tahun 2012 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor:PER/220/M.PAN/7/2008 Tentang Jabatan Fungsional Auditor dan Angka Kreditnya*. Sekretaris Negara, Jakarta
- Ridhotullah, Subeki dan Mohammad Jauhar. 2015. *Pengantar Manajemen*. Penerbit: Prestasi Pustaka, Jakarta
- Rizkawati, Hasan Basri dan Muhammad Arfan. 2014. Pengaruh Profesionalisme, Etika Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Auditor Intern Pada Inspektorat Kabupaten/Kota di Provinsi Aceh. *Jurnal Magister akuntansi* Vol.3 No.4 November. Hal. 94-103
- Robbins, Stephen P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta : PT. Indeks
- Safitri, Devi. 2015. Pengaruh Ambiguitas Peran dan Motivasi Terhadap kinerja auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru, Batam dan Medan). *Jurnal*

- Akuntansi*, Vol. 3, No. 2, April 2015. Hal .160 – 173
- Samsi, Nur, Akhmad Riduwan dan Bambang Suryono. 2013. Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, dan Kompetensi Terhadap Kualitas Audit: Etika Auditor Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi* Vol.1 No.2 Maret 2013, Hal 207-226
- Sanjiwani, Desak Made Putri dan I Gede Suparta Wisadha. 2016. Pengaruh *Locus Of Control*, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik. *E-jurnal Akuntansi Udayana*.14.2 Februari, Hal. 920-947
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit: CAPS (Center For Academic Publishing Service), Yogyakarta
- Sutrisno, H. Edy. 2010. *Budaya Organisasi Edisi 1*. Penerbit: Kencana, Jakarta
- Torang, Syamsir. 2013. *Organisasi dan Manajemen*. Penerbit: Alfabeta, Bandung
- Trisnarningsih, Sri. 2007. Independensi Auditor Dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman *Good Governance*, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *Simposium Nasional Akuntansi X*.Hal 1-56
- Wahyuni, Endang Sri, Taufeni Taufik dan Vince Ratnawati. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi, *Locus Of Control*, Stres kerja terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis). *Jurnal Manajemen* Vol. XX, No.2, Juni 2016. Hal. 189-206.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja Edisi 4*. Penerbit: Rajawali Pers, Jakarta
- Wirnipin, Komang Sri, I Made Pradana Adiputra, dan Gede Adi Yuniarta. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Organisasi Publik Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Buleleng. *E-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha* Vol 3 No. 1 Tahun 2015.Hal. 1-12
- Wulandari, Endah dan Heru Kurnianto Tjahjono. 2011. Pengaruh Kompetensi, Independensi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor pada BPKP Perwakilan DIY. *JTBI* Vol.1 No.1 Februari 2011.Hal.27-43