

ANALISIS PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA AUDITOR INTERNAL

Trie Sartika Pratiwi *)
Padriyansyah,)**
Dewi Kharisma Putri

ABSTRACT

The purpose of this research is to identify organizational commitment, organizational culture and leadership style which affect internal auditor's performance. This research uses 35 internal auditors of PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, as respondents. Purposive sampling and multiple regression model are used in the research. The result show that organizational commitment and leadership style didn't have significant effect on internal auditor's performance, while organizational culture have significant effect on internal auditor's performance and significant. All variables are simultaneously affected to internal auditor's performance.

Keywords: organizational commitment, organizational culture, leadership style, internal auditor's performance.

A. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Menurut Gibson (Muchsin, 2003) (dalam Zainuddin dkk, 2012), menyatakan bahwa terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor individu yang berasal dari dalam diri seseorang, faktor organisasi, dan faktor psikologis. Faktor individu dapat berupa motivasi, kemampuan pengetahuan dan ketrampilan, pengalaman dan sikap. Faktor organisasi dapat berupa struktur organisasi, pemimpin, rekan sejawat, beban pekerjaan, rancangan kerja, kondisi kerja. Faktor ini tidak dapat berdiri sendiri namun

merupakan suatu kesatuan yang saling terkait satu dengan yang lain, sehingga dapat dikatakan kinerja seorang auditor tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja.

Terkait dengan faktor psikologi yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang, komitmen organisasi merupakan sikap suka atau tidak suka terhadap organisasi tempat ia bekerja (Bunga Julianingtyas, 2012). Yusef, (2000) menyatakan bahwa komitmen organisasi memediasi hubungan antara perilaku kepemimpinan dengan kinerja, dimana anggota organisasi lebih puas dengan

*) Dosen Fakultas Ekonomi UIGM

***) Dosen Fakultas Ekonomi UTP

pekerjaannya dan kinerja mereka menjadi tinggi. Gunawan Cahyasumirat (2006), di dalam penelitiannya menyatakan tidak ada pengaruh positif antara komitmen organisasi terhadap kinerja auditor internal. Sementara penelitian Trisnaningsih (2007) dan Josina dkk (2010) menyebutkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Budaya organisasi diyakini juga merupakan faktor penentu terhadap kesuksesan kinerja ekonomi suatu organisasi, karena budaya organisasi merupakan keyakinan dasar yang melandasi visi, misi, tujuan dan nilai-nilai yang dianut oleh anggota organisasi mulai dari pemimpin hingga karyawan pada level terendah (Josina dkk, 2010). Trisnaningsih (2007), di dalam penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja auditor internal, melainkan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Namun, penelitian Josina dkk (2010) menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Penelitian ini

didukung oleh hasil penelitian Lok dan Crawford (2004) (dalam Trisnaningsih, 2007) yang menguji pengaruh budaya organisasional dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional pada para manajer Australia dan Hongkong. Secara statistik terdapat perbedaan yang signifikan antara kedua sampel untuk mengukur dukungan dan perkembangan budaya organisasional, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional, dengan sampel Australia mempunyai nilai rata-rata lebih tinggi pada semua variabel. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif pada kepuasan kerja dan komitmen untuk sampel kombinasi. Gaya kepemimpinan berpengaruh lebih kuat pada komitmen pada sampel Australia. Gaya kepemimpinan berpengaruh negatif pada kepuasan kerja dan berpengaruh positif pada komitmen pada manajer Hongkong.

Terkait dengan komitmen organisasi dan budaya organisasi, gaya kepemimpinan (*leadership style*) dapat mempengaruhi kinerja.

Gaya kepemimpinan (*leadership style*) merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi (Luthans, 2002 dalam Trisnaningsih, 2007). Marganingsih (2009) menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Namun, menurut Alberto *et al.* (2005) dalam Trisnaningsih (2007) bahwa kepemimpinan berpengaruh positif kuat terhadap kinerja, juga berpengaruh signifikan terhadap *learning* organisasi. Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Trisnaningsih (2007) dan Wibowo (2009) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor. Temuan ini memberikan indikasi bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja bawahannya, disamping itu untuk mendapatkan kinerja yang baik diperlukan juga

adanya pemberian pelajaran terhadap bawahannya (Elya dkk, 2010).

Melihat dari penelitian-penelitian sebelumnya, masih terlihat adanya perbedaan kesimpulan yang didapat. Hal itu bisa saja terjadi karena terdapat perbedaan pengambilan objek, lokasi dan riset gap serta perbedaan dalam metodologi statistik yang digunakan. Penelitian akuntansi keperilakuan tentang komitmen organisasi, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pada perusahaan non manufaktur, seperti KAP nyatanyasudah sering dilakukan. Seperti penelitian Trisnaningsih (2007) yang melakukan penelitian pada KAP Jawa Timur, Josina dkk (2010) yang dilakukan pada KAP Makassar, Julianingtyas (2012) yang melakukan penelitian pada KAP di kota Semarang dan Elya dkk (2010) yang dilakukan pada auditor pemerintah di BPKP Perwakilan Bengkulu.

Untuk itulah, peneliti ingin mencoba mengubah objek penelitiannya yaitu pada perusahaan manufaktur, dan sampel diambil dari auditor internal yang bekerja

didalamnya. Hal itulah yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Penelitian ini ingin membuktikan secara empiris apakah komitmen organisasi, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor. Penulisinginmembuktikan apakah hasil penelitian ini akan mendapatkan hasil yang sama atau berbeda apabila dilakukan dengan adanya perbedaan lokasi dan lingkungan kerja, yaitu dengan mengambil sampel auditor internal pada perusahaan Manufaktur.

Perumusan Masalah

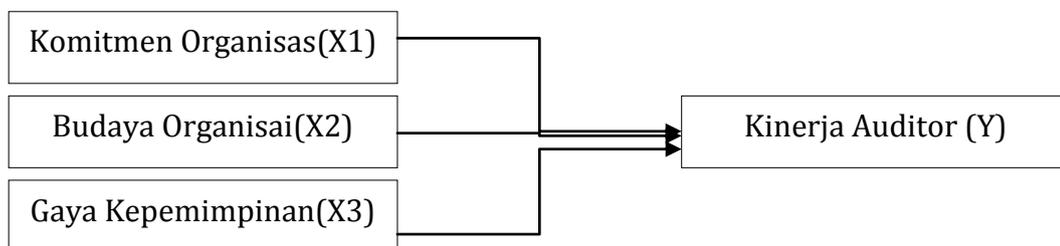
Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka rumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh secara parsial antara komitmen organisasi, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor internal?
2. Apakah terdapat pengaruh secara simultan antara komitmen organisasi, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor internal?

Kerangka Pemikiran

Penelitian ini akan menguji faktor organisasi dan faktor psikologis yang mempengaruhi kinerja auditor internal dengan variabel bebasnya yaitu, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, dapat digambarkan dengan model kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 1.1 Model Kerangka Pemikiran

B. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kausal. Menurut Jogiyanto (2004), *explanatory hypothesis* (hipotesis penjas) atau *causal hypothesis* (hipotesis kausal) adalah hipotesis yang menyatakan hubungan satu variabel menyebabkan perubahan variabel yang lainnya. Yang dipengaruhi variabel *dependent* dan yang mempengaruhi adalah variabel *independent*.

Dalam penelitian ini, penelitian kausal berguna untuk mengukur hubungan sebab akibat antara Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan sebagai variabel independen (X) mempengaruhi Kinerja Organisasi sebagai variabel dependent (Y).

Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penyusunan ini adalah pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor internal, sedangkan subjek penelitiannya

adalah auditor internal PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor internal pada Divisi Audit Internal PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk yang berjumlah 50 orang. Sedangkan Sampel dalam penelitian ini adalah auditor internal pada Divisi Audit Internal PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk yang berjumlah 35 orang.

Teknik Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

- Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Komitmen Organisasi (X_1) Budaya Organisasi (X_2) dan Gaya Kepemimpinan (X_3) terhadap Kinerja Auditor Internal (Y). Dari hasil uji regresi akan diketahui apakah variabel Komitmen Organisasi (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan Gaya Kepemimpinan (X_3) secara signifikan dapat menjadi prediktor bagi variabel Kinerja Auditor Internal (Y). Persamaan

regresi berganda yang digunakan yaitu sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Auditor Internal

X₁ = Komitmen Organisasi

X₂ = Budaya Organisasi

X₃ =Gaya Kepemimpinan

a = Bilangan konstanta

b_{1,2} = Koefisien regresi

e = error

Rancangan Pengujian Hipotesis

- Uji F (Uji Simultan)

Uji F dilakukan untuk menguji apakah secara simultan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen dengan tingkat keyakinan 95 % ($\alpha = 0,05$).

Hipotesis penelitian secara simultan sebagai berikut :

H₀ : b₁..b₃= 0, artinya Komitmen Organisasi (X₁) Budaya Organisasi (X₂) dan Gaya Kepemimpinan (X₃) berpengaruh negatif secara bersama-sama terhadap Kinerja Auditor Internal (Y).

H₁ : b₁..b₃≠ 0, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Komitmen Organisasi (X₁) Budaya Organisasi (X₂) dan Gaya Kepemimpinan (X₃) secara bersama-sama terhadap Kinerja Auditor Internal (Y).

Selanjutnya untuk menguji hipotesis, F_{hitung} dihitung menggunakan rumus:

$$F = \frac{JK_{regresi} / k}{J_{residu} / (n - (k + 1))}$$

Dimana :

JK regresi = Koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel bebas (independent)

n = jumlah anggota sampel

F = F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

Apabila pengujian telah dilakukan hasil F_{hitung} , maka langkah selanjutnya hasil pengujian tersebut dibandingkan dengan F_{tabel} untuk menentukan daerah hipotesis tersebut dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

- jika $F_{hitung} > F_{Tabel}$, maka H_0 ditolak
- jika $F_{hitung} < F_{Tabel}$, maka H_0 diterima

- Uji t (Uji Parsial)

Uji parsial (uji t) dilakukan dengan maksud untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan dengan tingkat keyakinan 95 % ($\alpha = 0,05$).

Hipotesis penelitian secara parsial sebagai berikut :

1. $H_0 : b_1 = 0$; artinya Komitmen Organisasi (X_1) berpengaruh negatif terhadap Kinerja Auditor Internal (Y);
 $H_1 : b_1 \neq 0$; artinya Komitmen Organisasi (X_1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor Internal (Y).
2. $H_0 : b_2 = 0$; artinya Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh

negatif terhadap Kinerja Auditor Internal (Y);
 $H_1 : b_2 \neq 0$; artinya Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor Internal (Y).

3. $H_0 : b_3 = 0$; artinya Budaya Organisasi (X_3) berpengaruh negatif terhadap Kinerja Auditor Internal (Y);
 $H_1 : b_3 \neq 0$; artinya Budaya Organisasi (X_3) berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor Internal (Y).

Selanjutnya untuk menguji hipotesis, t_{hitung} dihitung menggunakan rumus :

$$t_1 = \frac{\beta_1}{\sqrt{RJK_{residu} C_{ii}}}$$

Dimana :

- β_1 = koefisien regresi ke - i
 - RJK_{residu} = rata - rata jumlah kuadrat residu = $JK_{residu} / (n - (k + 1))$
 - C_{ii} = nilai matrik invers ke -ii
- Apabila pengujian telah dilakukan maka hasil pengujian

tersebut t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

- jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak
- jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima

- Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X (Komitmen Organisasi (X_1) Budaya Organisasi (X_2) dan Gaya Kepemimpinan (X_3)) terhadap variabel Y (Kinerja Auditor Internal)

maka digunakan analisis koefisien determinasi ganda dengan rumus sebagai berikut (Sugiyono : 286) :

$$KD = R^2_{xy} \times 100\%$$

Dimana:

- KD = Koefisien determinasi
- R^2_{xy} = Kuadrat koefisien korelasi ganda

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis

- Uji Parsial (Uji t)

Hasil perhitungan pengujian parsial adalah sebagai berikut :

Tabel 1

Pengujian Hipotesis Parsial (Uji-t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,777	,425		1,828	,077
	Komitmen Organisasi (X1)	,075	,150	,089	,496	,624
	Budaya Organisasi (X2)	,600	,238	,487	2,527	,017
	Gaya Kepemimpinan (X3)	,231	,114	,330	2,029	,051

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor (Y)

1. Pengujian hipotesis parsial variabel Komitmen Organisasi (X_1)

H_{01} : Komitmen Organisasi (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor (Y);

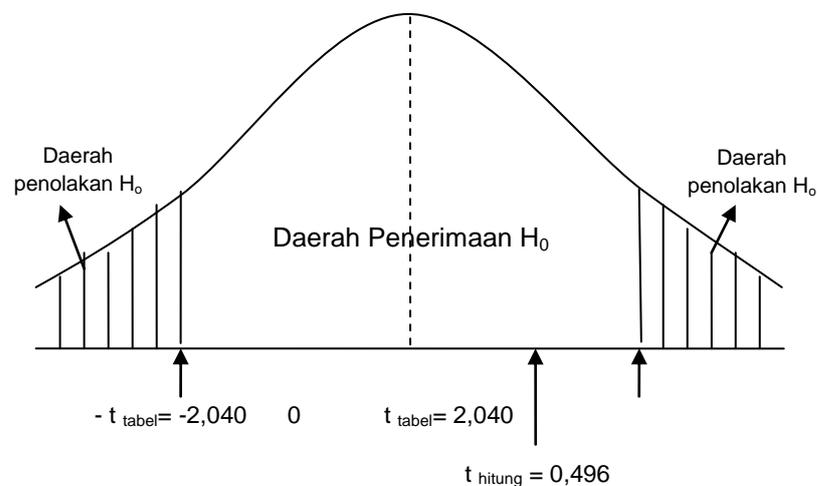
H_{a1} : Komitmen Organisasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor (Y).

Kriteria pengujian:

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$, maka H_0 ditolak.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$, maka H_0 diterima.

Tingkat signifikan (α) sebesar 5%, dan derajat kebebasan (v) = 31 ($n - (k+1)$) didapat nilai t_{tabel} 2,040.



Gambar 2. Kurva Pengujian Hipotesis Parsial Variabel Komitmen Organisasi (X_1)

Dari perhitungan diatas dan H_{a1} ditolak, artinya Komitmen Organisasi (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor (Y).
 Diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Komitmen Organisasi (X_1) sebesar 0,496 dan t_{tabel} 2,040. Dikarenakan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_{01} diterima

2. Pengujian hipotesis parsial variabel Budaya Organisasi (X_2)

H_{02} : Budaya Organisasi (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor (Y);

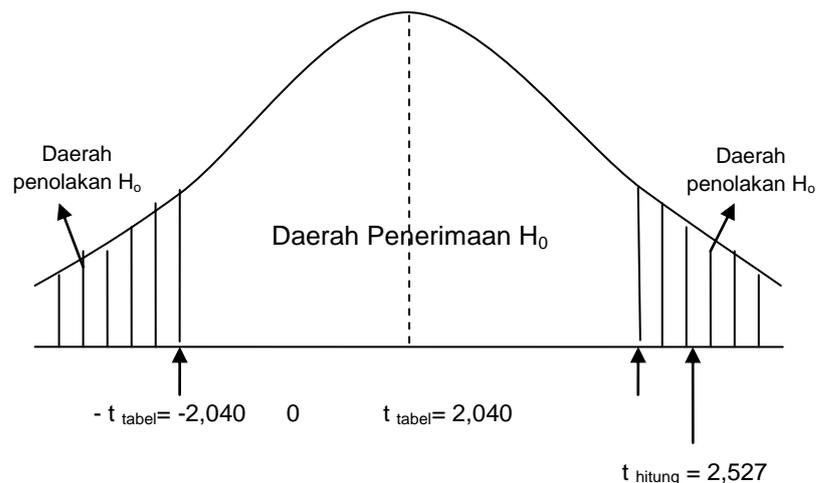
H_{a2} : Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor (Y).

Kriteria pengujian:

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$, maka H_0 ditolak.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$, maka H_0 diterima.

Tingkat signifikan (α) sebesar 5%, dan derajat kebebasan (v) = 31 ($n - (k+1)$) didapat nilai $t_{tabel} 2,040$.



Gambar .3 Kurva Pengujian Hipotesis Parsial Variabel

Budaya Organisasi (X_2)

Dari perhitungan diatas diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Budaya Organisasi (X_2) sebesar 2,527 dan $t_{tabel} 2,040$. Dikarenakan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, artinya Budaya Organisasi berpengaruh signifikan (X_2) terhadap Kinerja Auditor (Y).

3. Pengujian hipotesis parsial variabel Gaya Kepemimpinan (X_3)

H_{03} : Gaya Kepemimpinan (X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor (Y);

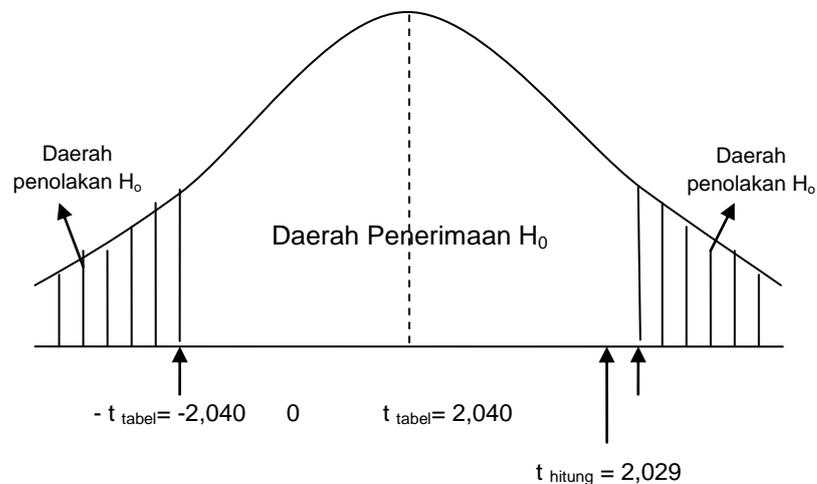
H_{a3} : Gaya Kepemimpinan (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor (Y).

Kriteria pengujian:

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$, maka H_0 ditolak.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$, maka H_0 diterima.

Tingkat signifikan (α) sebesar 5%, dan derajat kebebasan (v) = 31 ($n - (k+1)$) didapat nilai $t_{tabel} 2,040$.



Gambar 4. Kurva Pengujian Hipotesis Parsial Variabel

Gaya Kepemimpinan (X_3)

Dari perhitungan diatas diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X_3) sebesar 2,029 dan $t_{tabel} 2,040$. Dikarenakan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_{02} diterima dan H_{a2} ditolak, artinya Gaya Kepemimpinan (X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor (Y).

- Uji Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis secara simultan adalah suatu pengujian hipotesis yang bertujuan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama atau simultan variabel bebas (independen) berpengaruh signifikan atau tidak

berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (dependen).

Hipotesis:

H₀₄ : Komitmen Organisasi (X₁), Budaya Organisasi (X₂), dan Gaya Kepemimpinan (X₃), secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor (Y);

H_{a4} : Komitmen Organisasi (X₁), Budaya Organisasi (X₂), dan

Gaya Kepemimpinan (X₃) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor (Y).

Tingkat signifikan (α) sebesar 5%

Kriteria Pengujian :

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H₀₃ ditolak.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H₀₃ diterima.

Hasil pengujian hipotesis secara simultan adalah sebagai berikut :

Tabel 2

Pengujian Hipotesis Simultan (Uji-F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,368	3	,456	27,757	,000 ^a
	Residual	,509	31	,016		
	Total	1,877	34			

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X3), Komitmen Organisasi (X1), Budaya Organisasi (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Auditor (Y)

Berdasarkan output di atas diketahui nilai F_{hitung} sebesar 27,757 dengan p-value (sig) 0,000. Dengan $\alpha=0,05$ serta derajat kebebasan $v_1 = 3$ dan $v_2 = 31$ ($n-(k+1)$), maka di dapat $F_{tabel} = 2,822$. Dikarenakan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($27,757 > 2,911$) maka H_{04} ditolak, artinya variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor (Y).

Pembahasan

- Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor Internal

Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor (H_{a1}) ditolak. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja auditor internal. Hal ini disebabkan persepsi dari responden tentang hasil yang didapatkan pada saat melakukan pemeriksaan, baik dari penugasan maupun dalam membuat laporan dan keberhasilannya kepada atasan serta mendapat kepuasan tersendiri

(Dalmy, 2009). Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Trisnaningsih (2007) dan Gunawan Cahyasumirat (2006) yang menyimpulkan bahwa auditor yang komitmen terhadap organisasinya tidak mempengaruhi kinerjanya.

- Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor Internal

Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasiterhadap kinerja auditor (H_{02}) ditolak. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikanbudaya organisasi terhadap kinerja auditor internal. Hal ini dikarenakan apabila seorang karyawan memahami budaya dalam perusahaannya sebagai sesuatu yang bermakna positif, maka tidak diragukan bahwa akan melakukan tindakan-tindakan yang lebih produktif (Adolf Henry, 2009). Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Flamholtz dan Naraziman (2005) dalam Trisnaningsih (2007) bahwa beberapa elemen budaya

organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja.

- Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor Internal

Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor (H_{a3}) ditolak. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor internal. Hal tersebut dapat disebabkan oleh kombinasi gaya kepemimpinan konsiderasi dan struktur inisiatif belum cukup efektif dalam meningkatkan kinerja auditor. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Marganingsih dan Dwi (2009) yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja.

- Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor Internal

Hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen organisasi, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja auditor internal telah terbukti melalui pengujian. Melalui uji-f dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha=0.05$), diperoleh hasil bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh positif komitmen organisasi, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan, secara bersama-sama terhadap kinerja auditor (H_{04}) ditolak. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa variabel bebas secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

D. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari hasil analisa dan perhitungan yang telah dilakukan tentang “Pengaruh Komitmen Organisasi (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Gaya Kepemimpinan (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor (Y)”, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Secara partial Komitmen Organisasi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor (Y), dengan persentase pengaruh sebesar 6,67%, Budaya Organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor (Y), dengan persentase pengaruh sebesar 40,23%, Gaya Kepemimpinan (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor (Y), dengan persentase pengaruh sebesar 26,00%;
2. Secara simultan, Komitmen Organisasi (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Gaya Kepemimpinan (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor (Y), dengan total persentase pengaruh sebesar 72,9%, sedangkan sisanya sebesar 27,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati di dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan temuan dan kesimpulan yang dihasilkan, maka diajukan saran antara lain :

1. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja auditor internal melalui budaya organisasi. Diharapkan perusahaan memberikan dan mampu menerapkan secara penuh visi, misi dan nilai-nilai baik kedalam setiap karyawannya. Dengan budaya organisasi yang baik, akan memotivasi dan mendorong karyawan untuk memberikan kemampuannya secara penuh kepada organisasi.
2. Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk mengukur faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja auditor internal misalnya seperti pemberian reward, profesionalisme, motivasi kerja, independensi maupun kompetensi auditor.
3. Penelitian mendatang diharapkan dapat memperluas sampel penelitian, dimana dapat dicari perusahaan yang memiliki auditor internal dalam jumlah yang cukup banyak untuk dijadikan sampel. Sumber daripada

sampel penelitian ini hanya diambil dari PT. Telkom (Tbk) saja, mungkin bisa dikembangkan dengan mengambil lebih dari satu perusahaan yang bergerak dalam bidang yang sama dan memiliki auditor internal didalamnya, hal ini bertujuan untuk membandingkan pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan, apakah terdapat perbedaan hasil yang didapat.

DAFTAR RUJUKAN

- (1) Cahyasumirat, Gunawan. 2006. *Pengaruh Professionalisme Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Internal Auditor*. Tesis. Universitas Diponegoro. Semarang
- (2) Elya, Lismawati dan Nila Aprilla. 2010. *Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Dan Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah (Studi Pada Auditor Pemerintah di BPKP Perwakilan Bengkulu)*. Simposium Nasional Akuntansi XIII Purwokerto 2010
- (3) Henry, Adolf. 2009. *Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Produktivitas Karyawan*. Jurnal Psikologi Volume 2 No. 2 Juni 2009
- (4) Julianingtyas, Bunga Nur. 2012. *Pengaruh Locus Of Control, Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada KAP Kota Semarang)*. Jurnal Analisis Akuntansi. Vol. 1 No. 1 Agustus 2012
- (5) Josina Dalmy, 2009. *Pengaruh Sumber Daya Manusia, Komitmen, Motivasi Terhadap Kinerja Auditor dan Reward Sebagai Variabel Moderating Pada Inspektorat Provinsi Jambi*. Tesis Manajemen Akuntansi, Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara. Medan
- (6) Marganingsih, Arywanti dan Dwi Martani (2009). *Analisis Variabel Anteseden Perilaku Auditor Internal dan Konsekuensinya Terhadap Kinerja: Studi Empiris pada Auditor di Lingkungan Aparat Pengawasan Intern Pemerintah – Lembaga Pemerintah Non Departemen*. SNA XII Palembang
- (7) Trisnaningsih (2007). *Independensi Auditor Dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor*. Simposium Nasional Akuntansi X Unhas Makassar 26-28 Juli 2007.

- (8) Wibowo, 2009. *Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada KAP di Daerah Istimewa Yogyakarta)*. Skripsi tidak dipublikasikan. Universitas Islam Indonesia
- (9) Yousef, A. Davish. 2000. *Organizational Commitment: A Mediator of The Relationship*. Ivey Business Journal
- (10) Zainuddin, Darwanis dan Basri Zein. 2012. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Auditor Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Auditor Intern Di Pemerintah Provinsi Aceh*. Jurnal Akuntansi dan Keuangan. Vol. 2 No. 1 November 2012

