



PENGARUH BUDAYA KERJA, DUKUNGAN ORGANISASI DAN PROFESIONALISME TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA AUDITOR INSPEKTORAT DI PROVINSI ACEH

Marthin Verdinan¹, Ibrahim Qamarius^{2*}, Mariyudi³

marthin.191100410067@mhs.unimal.ac.id¹, iqindo@gmail.com², mariyudi@unimal.ac.id³

^{1,2,3} Program Magister Ilmu Manajemen, FEB, Universitas Malikussaleh Lhokseumaw, Indonesia

*corresponden author

Keywords

Work Culture,
Organizational Support,
Auditor Professionalism,
Work Productivity.

Abstract

This study examined the effect of Work Culture and Organizational Support on Auditor Professionalism and Work Productivity of Inspectorate Auditors in Aceh Province. This study used 126 auditors taken proportionally from 23 regencies and cities in Aceh Province. The analytical tool used was Structural Equation Modeling (SEM) using AMOS (Analysis of Moment Structure) tools. The results indicated that work culture did not influence professionalism of Auditors but significantly influenced the work productivity of Auditors. While the Organizational Support factor significantly influenced the Professionalism and Work Productivity of Auditors. Furthermore, Professionalism significantly influenced the work productivity of Auditors. Meanwhile, in the indirect relationship test, Professionalism did not mediate the relationship between Work Culture and Work Productivity of Auditors. However, Professionalism mediated the relationship between Organizational Support and Work Productivity of Inspectorate Auditors in Aceh Province.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi yang melekat keberadaannya pada seseorang meliputi potensi fisik dan potensi non fisik seperti latar belakang pengetahuan, inteligensia, keahlian, keterampilan, *human relations*” (Sunnyoto, 2012). Sumber daya manusia yang berkualitas baik yaitu sumber daya yang dikelola secara profesional dan selalu didorong untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam bekerja sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi. Produktivitas kerja Auditor Inspektorat di Provinsi Aceh dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri (internal) seperti profesionalisme pegawai, tingkat pendidikan, ketrampilan, sikap etika kerja, motivasi kerja, tingkat penghasilan, kondisi kesehatan pegawai, maupun faktor eksternal lain, seperti jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen dan prestasi.

Selain faktor budaya kerja atau budaya organisasi, faktor lain yang dapat mendorong meningkatnya produktivitas kerja para auditor adalah dukungan organisasi. Dukungan organisasi merupakan salah satu kekuatan penting untuk merubah perilaku pegawai (auditor)

dalam menyelesaikan tugas-tugasnya sebagai seorang auditor. Secara empiris Chiang & Hsieh (2012) menjelaskan bahwa dukungan organisasi secara signifikan mampu meningkatkan dan memberikan efektifitas pada peningkatan kinerja pegawai, tentu saja kinerja akan menghasilkan pengaruh yang sangat signifikan terhadap organisasi, dan organisasi akan semakin maju seiring dengan dukungan organisasi terhadap kinerja anggotanya sesuai yang diharapkan organisasi, namun hal ini masih perlu dilakukan penelitian lebih lanjut apakah setiap proses memajukan organisasi juga merupakan bagian dari peningkatan kemampuan personel auditor.

Faktor lain yang dapat meningkatkan produktivitas kerja auditor adalah sikap profesionalisme auditor. Profesionalisme adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi (pasal 1 ayat 4 Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005). Variabel profesionalisme seorang auditor perlu ditingkatkan, karena sangat penting dalam melakukan audit dan pemeriksaan sehingga akan memberikan pengaruh pada kualitas audit (Futri & Juliarsa, 2014). Dari latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut, 1) Apakah budaya kerja, dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme auditor Inspektorat di Provinsi Aceh?, 2) Apakah budaya kerja, dukungan organisasi dan profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja auditor Inspektorat di Provinsi Aceh?, 3) Apakah profesionalisme auditor dapat memediasi pengaruh antara budaya kerja dan dukungan organisasi dengan produktivitas kerja auditor Inspektorat di Provinsi Aceh?

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Hubungan Budaya Kerja dengan Profesionalisme Auditor

Budaya organisasi adalah kemampuan seorang auditor untuk memperoleh temuan atau diyakini menjadi faktor penentu hasil audit dari kegiatan audit atas keberhasilan kinerja organisasi, manajemen dan tanggung jawab keuangan karena budaya organisasi merupakan dasar yang dilaksanakan dalam suatu tim inspeksi (Basri, Muda, & Lumbanraja, 2019). Berdasarkan hasil telaah penelitian sebelumnya, maka hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁: Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Profesionalisme Auditor.

Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Profesionalisme Auditor

Dukungan organisasi adalah variabel penting dapat secara signifikan mempengaruhi profesionalisme auditor. Penelitian Valeau & Paillé (2019), mengatakan bahwa ada keterkaitan yang linear antara kebijakan organisasi yang berhubungan dengan profesionalisme pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi. Persepsi pegawai terhadap dukungan organisasi menjadi variabel penting dalam meningkatkan profesionalisme pegawai. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang diajukan adalah:

H₂: Dukungan Organisasi Berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Auditor

Beberapa penelitian telah dilakukan untuk melihat dampak yang berhubungan dengan produktivitas kerja. Penelitian Irmayani, Wardiah, & Kristiawan (2018) menemukan bahwa

budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Penelitian lainnya juga menemukan, bahwa budaya kerja yang dianut dapat mendorong produktivitas kerja pegawai (Abdullah, 2020), dimana informasi ini dapat menjadi acuan dalam menyusun strategi pengembangan kinerja organisasi. hal yang sama juga disampaikan oleh Wawo et al. (2015), yang membuktikan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja adalah penerapan nilai-nilai budaya yang sesuai dengan kondisi perusahaan. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang diajukan adalah:

H3: Budaya Kerja Berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Produktivitas Kerja

Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Auditor

Dukungan organisasi yang baik akan memotivasi karyawan dalam hal ini para auditor untuk meningkatkan produktivitas kerjanya, sebaliknya jika dukungan dari organisasi buruk maka akan menurunkan kinerjanya. Kajian Eryafdi & Sianturi (2018) menemukan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara dukungan organisasi dengan meningkatnya kinerja. Selanjutnya dalam kajian lainnya juga ditemukan bahwa tingkat produktivitas kerja pegawai cenderung lebih tinggi, jika persepsi pegawai terhadap dukungan organisasi positif (Riantoko, Sudibya, & Sintaasih, 2017). Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang diajukan adalah:

H4: Dukungan Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja

Pengaruh Profesionalisme Terhadap Produktivitas Kerja Auditor

Semakin profesionalnya sumber daya manusia yang mengendalikan kegiatan serta tujuan organisasi, maka tujuan organisasi akan tercapai secara efektif, efisien, dan produktif (Parameswari, Tholok, & Pujiarti, 2020). Sikap profesionalisme seorang auditor sangat berperan penting dalam pemeriksaan laporan keuangan perusahaan. Sementara dalam kajian lain Sjahrudin & Ismail (2018), menemukan pengaruh negatif dan signifikan antara profesionalisme dengan produktivitas kerja guru. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang diajukan adalah:

H5: Profesionalisme Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Auditor

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Profesionalisme Sebagai Variabel Mediasi

Produktivitas kerja pegawai dapat dipengaruhi secara langsung oleh budaya kerja yang berkembang dalam organisasi. Namun dalam beberapa kajian dan kasus berbeda pengaruh antara kedua variabel tersebut dapat juga terjadi melalui keterlibatan variabel lain sebagai variabel mediasi. Seperti halnya Utomo (2020), mengatakan bahwa variabel profesionalitas auditor dapat memediasi hubungan tidak langsung antara budaya kerja dan produktivitas kerja auditor. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang diajukan adalah:

H6: Budaya Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Auditor Melalui Profesionalisme Sebagai Variabel Mediasi

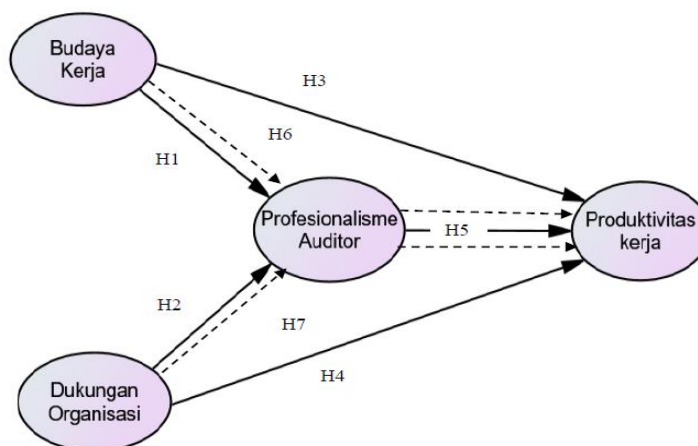
Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Profesionalisme Sebagai Variabel Mediasi

Temuan Suprianto (2017), menjelaskan bahwa produktivitas kinerja auditor secara tidak langsung dipengaruhi oleh variabel dukungan organisasi melalui sikap profesionalitas. Ada

dua dimensi dukungan organisasi yang dipersepsikan oleh auditor (Zheng & Wu, 2018), yaitu dukungan emosional dan dukungan instrumental. Jika dipersepsikan dengan baik, maka para auditor dapat menjaga komitmen profesionalitasnya, sehingga tetap berdampak positif terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang diajukan adalah:

H7: *Dukungan Organisasi Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Profesionalisme Sebagai Variabel Mediasi*

Berdasarkan pengembangan hipotesis diatas, maka model penelitian dapat dibuat sebagai berikut:



Gambar 1 : Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Penelitian ini dilakukan pada Inspektorat Kabupaten/Kota di Provinsi Aceh. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga auditor internal pemerintah yang berada di Inspektorat Kabupaten/Kota di Provinsi Aceh yang berjumlah 398 orang auditor yang tersebar dalam 23 kelompok populasi. Jumlah sampel ditentukan dengan mengalikan jumlah indikator yaitu $18 \times 7 = 126$, sehingga total sampel penelitian ini adalah 126 responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan SEM (*Structural Equation Modeling*) dengan program AMOS (*Analysis of Moment Structure*) versi 22.0.

Tabel 1
Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
1	Budaya Organisasi	Budaya kerja adalah norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi yang kemudian diwariskan kepada anggota baru agar mengikuti sistem yang telah ditetapkan	1. Melaksanakan pekerjaan sesuai tugas 2. Jujur dalam bekerja 3. Tanggung jawab terhadap pekerjaan 4. Mampu kerjasama dengan rekan kerja (Nawawi, 2008 dalam Adha et al. 2019).	Likert
2	Dukungan Organisasi	Dukungan organisasi adalah suatu keyakinan tentang sejauh mana organisasi memberikan nilai kontribusi dan peduli akan kesejahteraan mereka.	1. Penghargaan. 2. Pengembangan. 3. Kondisi. 4. Kesejahteraan pegawai (Eisenberger et al. 2016)	Likert

No.	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
3	Profesionalisme	Profesionalisme adalah kemampuan merencanakan dan melaksanakan fungsinya secara efisien, inovatif, lentur dan mempunyai etos kerja.	1. Kepentingan masyarakat 2. Integritas 3. Objektivitas dan independensi 4. Keseksamaan 5. Lingkup dan sifat jasa (Ersyafdi & Sianturi, 2018)	Likert
4	Produktivitas Kerja	Produktivitas Kerja auditor adalah Kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang auditor dalam melaksanakan tugas pekerjaan untuk mencapai hasil yang optimal.	1. Kuantitas pekerjaan 2. Kualitas pekerjaan 3. Ketepatan waktu 4. Standar prioritas 5. Target penyelesaian (Hanaysha, 2016)	Likert

Sumber: Hanaysha, 2016; Nawawi, 2008 dalam Adha et al. 2019; Eisenberger et al. 2016; Ersyafdi & Sianturi, 2018

Tahapan Permodelan dalam Analisis SEM

Ferdinand (2014) mengajukan tahapan pemodelan dan analisis persamaan struktural menjadi tujuh langkah yaitu 1) Mengembangkan Model Berbasis Teori Dalam SEM, hal yang harus dilakukan adalah melakukan serangkaian eksplorasi ilmiah melalui telaah pustaka guna mendapatkan justifikasi atas model teoritis yang dikembangkan. 2) Pengembangan *Path Diagram* atau Diagram Alur, pada langkah kedua, model teoritis yang telah dibangun pada langkah pertama akan digambarkan pada *path diagram*. adapun bentuk diagram alur *full model* dengan variabel mediasi penelitian ini adalah seperti pada Gambar 4.5 dibawah. 3) Menyusun Persamaan Struktural, pada bagian ini mengubah diagram jalur (*path diagram*) ke dalam persamaan struktural dan model pengukuran, pada langkah ketiga ini, model yang dinyatakan dalam diagram jalur dinyatakan dalam dua kategori dasar. *Structural Equation* atau *persamaan structural* dirumuskan untuk menyatakan hubungan kausalitas antar berbagai konstruk, rumus yang dikembangkan adalah seperti terlihat di bawah ini:

$$PA = b_1BK + DO + y_1 \dots\dots\dots (1.1)$$

$$PK = b_1PA + b_2BK + b_3DO + y_2 \dots\dots\dots (1.2)$$

Keterangan:

- BK = Budaya Kerja
- DO = Dukungan Organisasi
- PA = Profesionalisme Auditor
- PK = Produktivitas Kerja
- b1,b2,b3 = Koefisien Estimasi
- y1,y2 = Nilai residual

Kriteria Goodnes Of Fit Model

Kesesuaian model dievaluasi melalui telaah terhadap beberapa kriteria *Goodness of Fit* yaitu dengan menguji kesesuaian dan *cut off value* nya yang digunakan untuk menguji apakah sebuah model diterima atau ditolak (Ferdinand, 2014).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini dibagi dalam beberapa beberapa kategori, yaitu : responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja. Karakteristik responden dijelaskan dalam tabel dibawah ini.

Diketahui bahwa jumlah responden berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dan mendominasi dalam penelitian ini. Untuk karakteristik usia, pegawai Inspektorat di Propinsi Aceh Kabupaten Aceh Utara didominasi oleh pegawai yang berusia 40-50 tahun yaitu sebanyak 67 orang atau 53,2 persen. Selanjutnya untuk tingkat pendidikan didominasi oleh pegawai dengan pendidikan sarjana dan faktor masa kerja pegawai yang didominasi oleh pegawai dengan masa kerja 10-15 tahun yaitu sebanyak 42,9% dari total responden, maka dapat disimpulkan bahwa pegawai sudah cukup baik dari segi produktivitas kerja auditor sehingga berdampak pada kinerja organisasi.

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Tabel 2
Statistik Deskriptif

Variabel	Min.	Max.	Mean	Std. Deviation
Budaya Kerja	1,00	5,00	4,2758	,46457
Dukungan Organisasi	1,00	5,00	4,2897	,44544
Profesionalisme Auditor	1,00	5,00	4,2000	,46921
Produktivitas Kerja	2,00	5,00	4,1238	,60179

Sumber: Olah Data oleh Penulis (2021)

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa variabel budaya kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 4,2758 dan nilai standar deviasi sebesar 0,46457. Variabel dukungan organisasi sebesar 4,2897 dan nilai standar deviasi sebesar 0,4544. Kemudian nilai rata-rata variabel profesionalisme Auditor sebesar 4,2000 dan nilai standar deviasi 0,46921.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Model Pengukuran

Model pengukuran (measurement model) terdiri dari dua tahapan yaitu *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) dan Validitas Konstruk. CFA menurut digunakan untuk menguji undimensional, validitas dan reliabilitas model pengukuran konstruk yang tidak dapat diukur langsung (Ferdinand, 2014). Pengujian terhadap validitas konstruk dilakukan dengan tiga pengujian yaitu *Variance Extracted*, *Construct Reliability* dan *Discriminant Validity*.

Tabel 3
Hasil Pengujian Asumsi Klasik

Variabel	Construct Validity		Kesimpulan	Construct Reliability		Kesimpulan
	Nilai perolehan	Cut Off		Nilai perolehan	Cut Off	
Karakteristik Individu						
Bk1	0,764	0,60	Valid	0,825	0,70	Reliabel
Bk2	0,736	0,60	Valid			
Bk3	0,732	0,60	Valid			
Bk4	0,709	0,60	Valid			
Kepemimpinan Transformasional						
Do1	0,741	0,60	Valid	0,817	0,70	Reliabel
Do2	0,687	0,60	Valid			
Do3	0,719	0,60	Valid			
Do4	0,755	0,60	Valid			
Kepuasan Kerja						
Pa1	0,785	0,60	Valid	0,837	0,70	Reliabel
Pa2	0,711	0,60	Valid			
Pa3	0,766	0,60	Valid			

Variabel	Construct Validity		Kesimpulan	Construct Reliability		Kesimpulan
	Nilai perolehan	Cut Off		Nilai perolehan	Cut Off	
Pa4	0,734	0,60	Valid			
Komitmen Organisasi						
Pk2	0,713	0,60	Valid			
Pk3	0,695	0,60	Valid	0,815	0,70	Reliabel
Pk4	0,760	0,60	Valid			
Pk5	0,729	0,60	Valid			

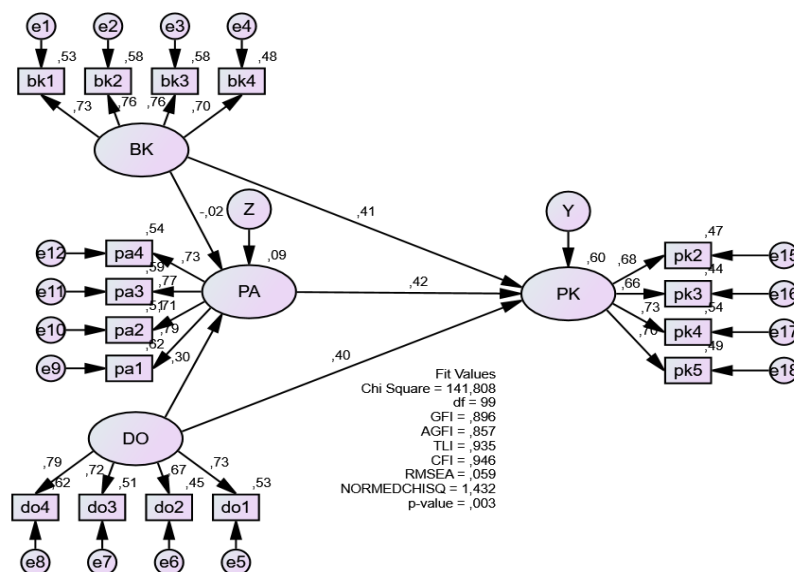
Sumber: Output Amos, 2021

Berdasarkan Tabel 3. dapat dijelaskan bahwa semua indikator dari variabel penelitian telah memiliki nilai *convergent validity* yang baik karena memiliki nilai muatan faktor > 0,60, dengan demikian semua variabel penelitian telah dapat digunakan dalam analisis selanjutnya. Selanjutnya untuk nilai reliabilitas dapat dijelaskan bahwa semua variabel penelitian memiliki nilai CR jauh lebih besar dari 0,70 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian memiliki nilai validitas dan reliabilitas konstruk yang sangat baik.

Uji Hipotesis

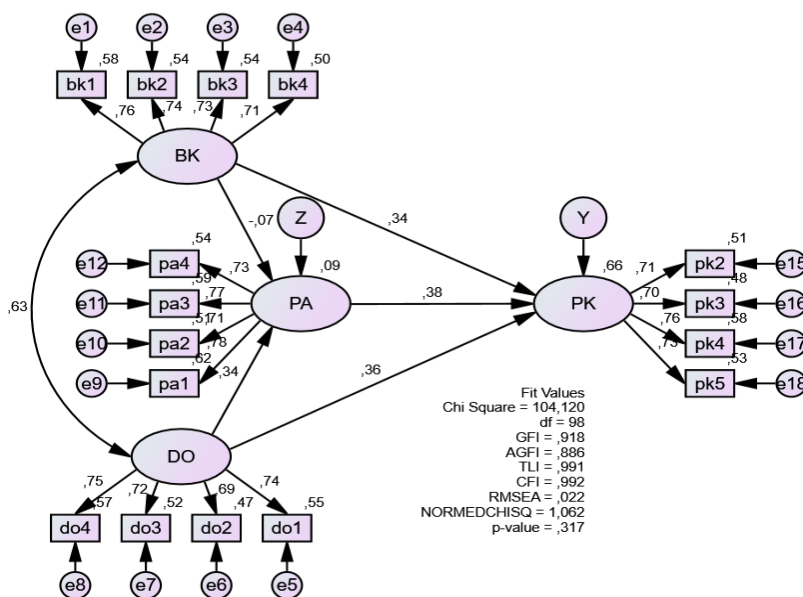
Hasil Analisis Full Model Sebelum Modifikasi

Untuk mengetahui sejauh mana model awal yang dibentuk dalam penelitian ini memenuhi kriteria *Goodness of Fit (GOF)*, maka dilakukan pengujian terhadap *full model's* yang melibatkan semua variabel. Hasil pengujian *full model* sebelum modifikasi ditampilkan dalam Gambar 2.



Gambar 2 : Kerangka Konseptual

Gambar 2. menjelaskan bahwa model penelitian belum sepenuhnya memenuhi kriteria *goodness of fit indeks (GOF)*, karena terdapat tiga kriteria yang belum memenuhi nilai yang disyaratkan, yaitu GFI, AGFI dan p-value yang memiliki nilai marginal. Oleh karena itu model penelitian ini perlu dimodifikasi seperlunya sesuai pada kriteria *modification indices*. Langkah berikutnya adalah melakukan modifikasi model dengan cara melakukan kovarian antar error seperti yang direkomendasikan oleh sistem Amos pada bagian *modification Indices*.



Gambar 3. Full Model Penelitian Setelah Modifikasi

Gambar 3. Menjelaskan bahwa modifikasi terhadap model penelitian yang dilakukan yaitu sebanyak 2 buah korelasi yaitu BK < -- > DO. Setelah dilakukan modifikasi, semua nilai dalam model penelitian telah fit secara statistik, kecuali nilai AGFI yang lebih kurang dari nilai *cut off*. Nilai *cut off* GFI dan AGFI ini dapat lebih rendah (0,85) jika merujuk pada pendapat Chau & Hu (2001); Ghazali (2002). Sehingga dapat disimpulkan bahwa model telah fit secara teoritis. Kriteria model setelah dilakukan modifikasi dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

Tabel 5
Goodness Off Fit Model Penelitian

No	Kriteria	Nilai Diharapkan	Nilai Sebelum Modifikasi	Nilai Setelah Modifikasi	Kesimpulan
1	Chi Square	Diharapkan Kecil	141,808	104,120	Baik
2	Goodness Of Fit Indeks (GFI)	> 0,90	0,896	0,918	Baik
3	Adjusted Goodness Fit Of Index (AGFI).	> 0,90	0,857	0,886	Baik
4	Tucker Lewis Index (TLI)	> 0,90	0,935	0,991	Baik
5	Comparative Fit Index (CFI)	> 0,90	0,946	0,992	Baik
6	Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	< 0,05 – 0,08	0,059	0,022	Baik
7	CMIN/DF	< 2,00	1,432	1,062	Baik
8	P-Value	> 0,05	0,003	0,317	Baik

Sumber: output Amos, 2021

Hasil Estimasi Nilai Parameter

Untuk mengetahui pengaruh, arah pengaruh dan signifikansi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen maka dilakukan analisis estimasi nilai parameter. Nilai koefisien yang digunakan adalah nilai *estimate standardized regression weights* seperti yang diperlihatkan dalam Tabel 6 berikut ini:

Tabel 6
Estimate Standardized Regression Weights

Variabel	Estimate	S.E.	C.R.	P
Profesionalisme Auditor <--- Budaya Kerja	-0,070	0,154	-0,456	0,648



	Variabel		Estimate	S.E.	C.R.	P
Profesionalisme Auditor	<---	Dukungan Organisasi	0,383	0,176	2,173	0,030
Produktivitas Kerja	<---	Budaya Kerja	0,289	0,106	2,731	0,006
Produktivitas Kerja	<---	Dukungan Organisasi	0,336	0,120	2,801	0,005
Produktivitas Kerja	<---	Profesionalisme Auditor	0,319	0,319	3,849	***

Sumber: Output Amos, 2021

1. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Profesionalisme Auditor

Tabel 6 menjelaskan bahwa nilai koefisien variabel budaya kerja terhadap profesionalisme auditor adalah sebesar -0.070 atau -7,0% dengan nilai probabilitas sebesar 0.648 yang jauh lebih besar dari nilai taraf signifikansi 0.05, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme auditor Inspektorat di Provinsi Aceh. Hal ini memberi makna bahwa apabila budaya kerja menurun, maka akan menurunkan tingkat profesionalisme auditor Inspektorat di Provinsi Aceh.

2. Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Profesionalisme Auditor Inspektorat Di Provinsi Aceh

Tabel 6 dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien atau pengaruh variabel dorongan organisasi terhadap profesionalisme auditor adalah sebesar 0,383 atau 38,3% dengan nilai probabilitas sebesar 0.030 yang jauh lebih kecil dari nilai taraf signifikansi 0.05, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dorongan organisasi berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme auditor Inspektorat di Provinsi Aceh. Hal ini memberi makna bahwa apabila dorongan organisasi meningkat 0,383, maka akan meningkatkan tingkat profesionalisme auditor Inspektorat di Provinsi Aceh sebesar 0,383. Hasil penelitian ini sesuai dengan beberapa hasil penelitian sebelumnya, seperti penelitian yang dilakukan oleh Tursanurohmad (2019), yang menyimpulkan bahwa faktor dorongan organisasi secara signifikan mempengaruhi kinerja.

3. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Auditor Inspektorat Di Provinsi Aceh

Tabel 6 menjelaskan nilai koefisien variabel Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja Auditor adalah sebesar 0,289 atau 28,9% dengan nilai probabilitas sebesar 0.006 yang jauh lebih kecil dari nilai taraf signifikansi 0.05, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja auditor Inspektorat di Provinsi Aceh. Hal ini memberi makna bahwa apabila budaya kerja meningkat sebesar 0,289, maka akan meningkatkan produktivitas kerja auditor Inspektorat di Provinsi Aceh sebesar 0,289.

Hasil penelitian ini sesuai dengan beberapa hasil penelitian sebelumnya, seperti penelitian yang dilakukan oleh Basri et al. (2019); Zaini et al. (2019) yang menemukan bahwa budaya kerja secara signifikan mempengaruhi tinggi dan rendahnya kinerja.

4. Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Auditor Inspektorat di Provinsi Aceh

Tabel 6 mendijelaskan bahwa nilai koefisien variabel dorongan organisasi terhadap produktivitas kerja auditor adalah sebesar 0,336 atau 33,6% dengan nilai probabilitas sebesar 0.005 yang jauh lebih kecil dari nilai taraf signifikansi 0.05, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dorongan organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja auditor Inspektorat di Provinsi Aceh. Hal ini memberi makna bahwa apabila dorongan

organisasi meningkat 0,336, maka akan meningkatkan tingkat produktivitas kerja auditor Inspektorat di Provinsi Aceh sebesar 0,336.

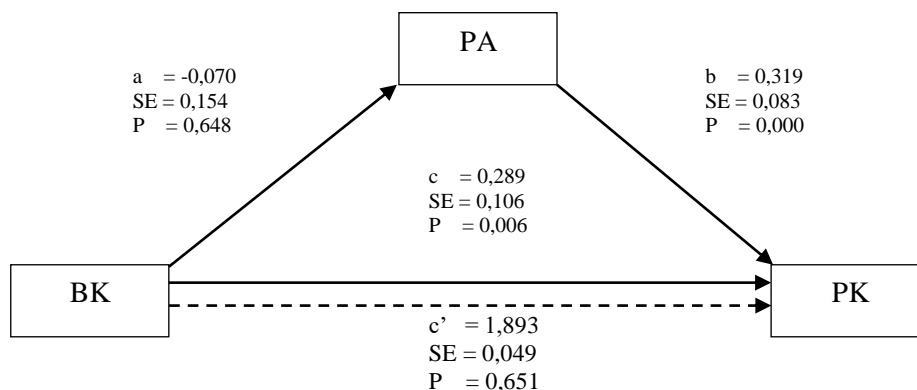
Hasil penelitian ini sejalan dengan Dai & Qin (2016), dimana para auditor atau pegawai mempersepsikan jika dukungan organisasi dapat dirasakan dengan baik, itu akan membantu untuk memperkuat komitmen karyawan kepada organisasi, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai.

5. Pengaruh Profesionalisme Auditor Terhadap Produktivitas Kerja Auditor Inspektorat di Provinsi Aceh

Tabel 6 menjelaskan bahwa nilai koefisien variabel profesionalisme auditor terhadap produktivitas kerja auditor adalah sebesar 0,319 atau 31,9% dengan nilai probabilitas sebesar 0.000 yang jauh lebih kecil dari nilai taraf signifikansi 0.05, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa profesionalisme auditor berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja auditor Inspektorat di Provinsi Aceh. Hal ini memberi makna bahwa apabila profesionalisme auditor meningkat 0,319, maka akan meningkatkan tingkat profesionalisme auditor Inspektorat di Provinsi Aceh sebesar 0,319. Menurut (Basri et al., 2019) mengatakan bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh profesionalisme pegawai.

6. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Auditor Inspektorat Di Provinsi Aceh

Berdasarkan Gambar 4 dibawah ini dapat dijelaskan bahwa signifikansi jalur a terdiri hubungan budaya kerja terhadap profesionalisme auditor sebesar 0,648, signifikansi jalur b terdiri dari hubungan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 0,000, dan signifikansi jalur c terdiri dari hubungan karakteristik individu terhadap komitmen organisasi sebesar 0,006. Signifikansi ketiga jalur tersebut memenuhi kriteria teori (Baron & Kenny, 1986). Selanjutnya untuk menilai hubungan pengaruh tidak langsung dapat dinilai melalui perhitungan nilai signifikansi jalur c' sebesar 0,651.

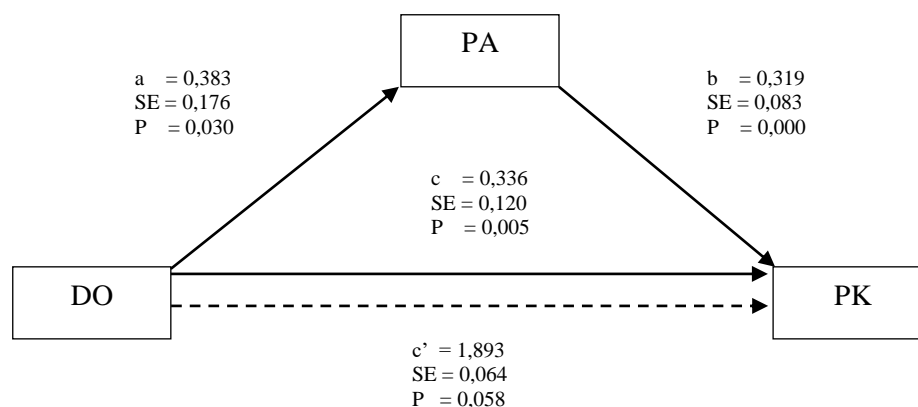


Gambar 4. Jalur Mediasi Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Profesionalisme Auditor

Hasil perhitungan efek mediasi seperti yang ditampilkan dalam Gambar 4 dapat dijelaskan bahwa koefisien jalur a (tidak signifikan), jalur b dan jalur c adalah signifikan, dan jalur c' tidak signifikan. Karena jalur a tidak signifikan maka dapat disimpulkan bahwa profesionalisme auditor tidak memediasi (*non mediation*) hubungan antara budaya kerja dengan produktivitas kerja auditor Inspektorat di Provinsi Aceh.

7. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja Auditor Inspektorat di Provinsi Aceh

Peran variabel mediasi dapat dilakukan melalui penilaian koefisien jalur yang diperoleh dari koefisien regresi yang telah dibakukan atau disebut *standardized coefficients* ($Beta$, β). Menurut Baron & Kenny (1986), pengaruh mediasi terjadi jika terdapat 4 (empat) kriteria berikut: 1) Variabel independen mempengaruhi variabel dependen. 2) Variabel independen mempengaruhi variabel mediasi. 3) Variabel mediasi harus mempengaruhi variabel dependen. 4) *Full/Perfect Mediation* terjadi jika pengaruh variabel independen pada variabel dependen secara langsung adalah tidak signifikan, tapi pengaruhnya signifikan ketika melibatkan variabel mediasi. *Partial mediation* terjadi jika pengaruh variabel independen pada variabel dependen baik secara langsung maupun tidak langsung adalah signifikan.



Gambar 5. Jalur Mediasi Dukungan Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Profesionalisme Auditor

Hasil perhitungan efek mediasi seperti yang ditampilkan dalam Gambar 5 dapat dijelaskan bahwa koefisien jalur a, jalur b dan jalur c adalah signifikan, dan jalur c' tidak signifikan. Maka disimpulkan bahwa profesionalisme auditor memediasi dengan sempurna (*Full Mediation*) hubungan antara dukungan organisasi dengan produktivitas kerja auditor.

SIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan dan hipotesis penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan dalam penelitian ini sebagai yaitu :

1. Budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme Auditor Inspektorat di provinsi Aceh.
2. Dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap Profesionalismen Auditor Inspektorat di Provinsi Aceh
3. Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Auditor Inspektorat di Provinsi Aceh.
4. Dukungan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Auditor Inspektorat di Provinsi Aceh
5. Profesionalisme Auditor berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Auditor Inspektorat di Provinsi Aceh
6. Profesionalisme memediasi pengaruh antara Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja Auditor Inspektorat di Provinsi Aceh
7. Profesionalisme Auditor memediasi pengaruh antara Dukungan Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Auditor Inspektorat di Provinsi Aceh.

REFERENSI

- Abdullah, A. (2020). Relationship the Work Culture and Training Programs Within Performance. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT)*, 20(1), 92–101.
- Akbar, M. T. (2015). Pengaruh Profesionalisme, Independensi, Komitmen Organisasi, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Internal Auditor di BPKP Provinsi. *JOMFekom*, 2(2), 2192–2206. Retrieved from <https://media.neliti.com/media/publications/125589-ID-analisis-dampak-pemekaran-daerah-ditinja.pdf>
- Baron, R. M., & Kenny, D. a. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- Basri, T. H., Muda, I., & Lumbanraja, P. (2019). The Effect of Professionalism , Organizational Culture , Leadership Style , Independence Auditors on Auditor Performance with Intelligence Spiritual as a Variable Moderating on Office Public Accountants in Medan. *International Journal of Research and Review (IJRR)*, 6(June), 163–179.
- Chau, P. Y. K., & Hu, P. J.-H. (2001). Information Technology Acceptance by Individual Professionals : A Model Comparison Approach *. *Decision Sciences*, 32(4).
- Chiang, C. F., & Hsieh, T. S. (2012). The Impacts Of Perceived Organizational Support And Psychological Empowerment On Job Performance: The Mediating Effects Of Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 31(1), 180–190. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2011.04.011>
- Dai, K., & Qin, X. (2016). Perceived Organizational Support and Employee Engagement: Based on the Research of Organizational Identification and Organizational Justice. *Open Journal of Social Sciences*, 04(12), 46–57. <https://doi.org/10.4236/jss.2016.412005>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (2016). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Ersyafdi, I. R., & Sianturi, A. M. (2018). Pengaruh Profesionalisme, Kompetensi Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Akuntan Forensik Lembaga Pemeriksa Keuangan Negara. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 7(2), 171–190.
- Fujianti, L., Tabroni, & Rais, H. (2017). Professionalism And Auditor's Performance : An Analysis of Gender Perspective. *IOSR Journal of Economics and Finance (IOSR-JEF)*, 8(6), 43–52. <https://doi.org/10.9790/5933-0806024352>
- Hasbullah, R., & Moeins, A. (2016). The Influnce of Professionalism, Achievement Motivation and Empowerment Against the Work Discipline and Its Implication on Teacher Performance. *International Journal of Business and Commerce*, 5(06), 18–36. Retrieved from <http://www.ijbcnet.com/5-6/IJBC-16-5601.pdf>
- Istiariani, I. (2018). Pengaruh Independensi, Profesionalisme, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor BPKP (Studi Kasus Pada Auditor BPKP Jateng). *Jurnal Islamadina*, Vol. 19 No. 1, 63–88.
- Manojlovich, M., & Ketefian, S. (2017). The Effects Of Organizational Culture On Nursing Professionalism: Implications For Health Resource Planning. *The Canadian Journal of Nursing Research = Revue Canadienne de Recherche En Sciences Infirmières*.
- Parameswari, R., Tholok, F. W., & Pujiarti, P. (2020). The Effect Of Professionalism On Employee Work Productivity At Sakura Jaya Company. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 18(2), 56. <https://doi.org/10.31253/pe.v18i2.352>
- Quagraine, L., Adu, I. N., & Opoku, D. (2019). Organizational Support for Career Development and Organizational Commitment: Evidence From the Ghana Police.

- International Journal of Business and Management Review*, 7(December), 26–46.
- Ramadhanty, R. W. (2013). Pengaruh Pengalaman, Otonomi, Profesionalisme, Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Auditor Pada Kap Di Diy. *Nominal, Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 2(2), 61–75. <https://doi.org/10.21831/nominal.v2i2.1664>
- Valeau, P. J., & Paillé, P. (2019). The Management Of Professional Employees: Linking Progressive Hrm Practices, Cognitive Orientations And Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Human Resource Management*, 30(19), 2705–2731. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1332671>
- Yudhistira, R. A., & Habiburochman, H. (2017). The Influence of Organizational Culture, Professional Commitment and Level of Religiosity to Ethical Judgement of the Auditor: Indonesia Evidence. *The Indonesian Journal of Accounting Research*, 20(2), 215–236. <https://doi.org/10.33312/ijar.372>
- Yustina, A. I., & Gonadi, S. A. (2019). The Negative Effect of Time Budget Pressure to Auditor Independence and Professional Skepticism. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 21(1), 38–48. <https://doi.org/10.9744/jak.21.1.38-48>
- Zaini, Z., Hakim, M., & A. Abdullah, H. (2019). Pengaruh Budaya Kerja, Komitmen Pegawai dan Dukungan Organisasi Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Biro Administrasi Sekeretariat Daerah Provinsi DKI Jakarta. *Transparansi: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 2(2), 188–200. <https://doi.org/10.31334/transparansi.v2i2.650>