



**PENGARUH AUDIT STRUCTURE, ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR, TASK COMPLEXITY, DAN ROLE CONFLICT TERHADAP KINERJA AUDITOR INTERNAL DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

**Nurul Fadhilah Farid**

*STIE TRIDHARMA, Bandung Indonesia  
nfadhilahfarid@gmail.com*

**Info Artikel :**

Diterima : 16 Desember 2021

Disetujui : 20 Desember 2021

Dipublikasikan : 29 Desember 2021

**ABSTRAK**

**Kata Kunci:**  
Audit Structure, Organizational Citizenship Behaviour, Task Complexity, Role Conflict, Kinerja Auditor Internal, Kepuasan Kerja

Permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh dari Audit Structure, Organizational Citizenship Behaviour, Task Complexity, dan Role Conflict Terhadap Kinerja Auditor Internal. Banyaknya hasil penelitian terdahulu yang tidak konsisten menjadikan peneliti mengembangkan kembali penelitian ini dengan menambahkan Kepuasan Kerja sebagai variabel moderasi. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk dapat menganalisis dan mengetahui bukti empiris pengaruh seluruh variabel independen terhadap variabel dependen yang diteliti. Penelitian ini dilakukan pada dua BUMN yang bergerak di bidang jasa, yaitu PT Pos Indonesia (persero) dan PT Kereta Api Indonesia (persero) dengan melibatkan para auditor internal sebagai responden dengan cara menyebarkan kuesioner penelitian. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah; statistik deskriptif, uji kualitas instrumen, uji asumsi klasik dan uji hipotesis menggunakan Moderated Regression Analysis (MRA). Adapun hasil yang didapat dari penelitian ini adalah variabel Audit Structure dan Organizational Citizenship Behaviour terbukti berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor Internal, sebaliknya variabel Task Complexity dan Role Conflict terbukti berpengaruh negatif terhadap Kinerja Auditor Internal. Sementara itu variabel Kepuasan Kerja yang berperan sebagai variabel moderasi dalam penelitian ini terbukti sebagai variabel moderasi yang memperkuat pengaruh Audit Structure dan Organizational Citizenship Behaviour terhadap Kinerja Auditor Internal, namun disisi lain memperlemah pengaruh Task complexity dan Role Conflict terhadap Kinerja Auditor Internal.

**Keywords:**

Audit Structure, Organizational Citizenship Behaviour, Task Complexity, Role Conflict, Internal Auditor's Performance,

**ABSTRACT**

*The problem examined in this study is how the influence of Audit Structure, Organizational Citizenship Behavior, Task Complexity, and Role Conflict on Internal Auditor Performance. The number of previous research results that are inconsistent makes researchers redevelop this research by adding Job Satisfaction as a moderating variable. The purpose of this research is to be able to analyze and find empirical evidence of the influence of all independent variables on the dependent variable under study. This research was conducted on two State Owned Enterprises engaged in services, namely PT Pos Indonesia (Persero) and PT Kereta Api Indonesia (Persero) by involving internal auditors as respondents by distributing research questionnaires. The research methods*

---

<b>Job Satisfaction</b>	<i>used in this study are; descriptive statistics, instrument quality test, classic assumption test and hypothesis test. The results obtained from this study are the variable Audit Structure and Organizational Citizenship Behavior proven to have a positive effect on Internal Auditor Performance, whereas the variable Task Complexity and Role Conflict are proven to have a negative effect on Internal Auditor Performance. Meanwhile the Job Satisfaction variable that acts as a moderating variable in this study is proven as a moderating variable that strengthens the influence of Audit Structure and Organizational Citizenship Behavior on Internal Auditor Performance, but on the other hand weakens the influence of Task Complexity and Role Conflict on Internal Auditor Performance.</i>
-------------------------	--

---

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Adanya keterlibatan karyawan sebagai SDM perusahaan dapat menjadi ujung tombak dalam pencapaian target dan tujuan. Oleh karena itu, perusahaan berlomba-lomba untuk mendapatkan karyawan dengan kualitas kinerja yang baik. Menurut Heny (2015), Kinerja adalah suatu bentuk perwujudan kerja yang dilaksanakan sebagai upaya pencapaian hasil yang lebih baik dan lebih berorientasi pada tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Boynton et.al (2014) pencapaian kinerja atau prestasi kerja seorang auditor dapat dilihat dari tiga indikator, yaitu : Kualitas Pekerjaan, Kuantitas Pekerjaan dan Ketepatan Waktu. Terkait hal tersebut, perusahaan memerlukan Kinerja Auditor Internal yang baik dan memadai. Terdapat beberapa contoh kasus dan fenomena pada BUMN yang berkaitan dengan lemahnya Kinerja Auditor Internal dan faktor-faktor yang mempengaruhinya sebagai berikut;

Pada tahun 2003, PT Pos Indonesia (persero) mengalami suatu kasus terkait pemeriksaan internal, dimana terjadi korupsi berupa pemberian komisi kepada pelanggan. Kasus ini diketahui dari adanya Surat Edaran Direktur Operasional PT Pos Indonesia (persero) tanggal 20 Maret 2003, nomor No:41/DIROP/0303 dimana presentase pemberian komisi kepada pelanggan yang diatur oleh perusahaan adalah sebesar tiga sampai 5 persen, namun realisasi yang dilakukan dilapangan oleh Kepala Kanwil Pos IV Jakarta (Saat ini menjadi Kantor Regional IV) yaitu sebesar lima sampai enam persen. Tidak hanya sampai disitu, menurut hasil pengusutan yang dilakukan oleh Kejaksaan Agung, didapati bahwa dokumen berupa kwitansi tanda terima dari pelanggan ternyata fiktif, dan dibuat seolah-olah uang komisi tersebut memang diterima oleh pelanggan, padahal pada kenyataannya uang tersebut justru diterima oleh sejumlah pegawai PT Pos Indonesia (persero) yang bersangkutan dengan kasus ini.

Uraian diatas dapat memberi informasi bahwa kasus yang dialami PT Pos Indonesia (persero) tersebut mengindikasikan adanya kelemahan pada pengawasan dan pengendalian internal perusahaan. Kelemahan-kelemahan tersebut dapat diartikan juga bahwa pada saat itu kinerja auditor internal PT Pos Indonesia (persero) berada pada level yang rendah, sehingga mengakibatkan perusahaan harus mengalami kerugian.

Beralih ke kasus selanjutnya yang dialami oleh BUMN lain yaitu PT Kereta Api Indonesia (persero) yang diduga melakukan manipulasi data dalam laporan keuangannya di tahun 2005. Pada laporan kuangan tersebut, PT KAI mencatat Rp 6,9 Miliar sebagai keuntungan. Padahal apabila diteliti dan dikaji lebih lanjut, PT KAI seharusnya menderita kerugian sebesar Rp 63 Miliar. Menurut Hekinus Manao seagai Komisaris PT. KAI yang

juga Direktur Informasi dan Akuntansi Direktorat Jenderal Perbendaharaan Negara Departemen Keuangan, laporan keuangan PT KAI tahun buku 2005 tersebut telah diaudit oleh Kantor Akuntan Publik S. Manan. Untuk diketahui, Audit terhadap laporan keuangan PT. KAI untuk tahun 2003 dan tahun-tahun sebelumnya dilakukan oleh Badan Pemeriksaa Keuangan (BPK), dan tahun 2004 diaudit oleh BPK serta akuntan publik. Hasil audit tersebut kemudian diserahkan oleh direksi PT. KAI untuk disetujui sebelum disampaikan dalam rapat umum pemegang saham, namun komisaris PT. KAI yaitu Hekinus Manao menolak menyetujui laporan keuangan PT. KAI tahun 2005 yang telah diaudit oleh akuntan publik tersebut. Setelah hasil audit diteliti dengan seksama, ditemukan adanya kejanggalan dari laporan keuangan PT. KAI tahun buku 2005. Kejanggalan tersebut antara lain adalah pajak pihak ketiga sudah tiga tahun tidak pernah ditagih, tetapi dalam laporan keuangan itu dimasukkan sebagai pendapatan PT KAI selama tahun 2005. Kewajiban PT. KAI untuk membayar surat ketetapan pajak (SKP) pajak pertambahan nilai (PPN) sebesar Rp 95,2 Miliar yang diterbitkan oleh Direktorat Jenderal Pajak pada akhir tahun 2003 disajikan dalam laporan keuangan sebagai piutang atau tagihan kepada beberapa pelanggan yang seharusnya menanggung beban pajak itu. Padahal berdasarkan Standart Akuntansi, pajak pihak ketiga yang tidak pernah ditagih itu tidak bisa dimasukkan sebagai aset. Dalam hal ini dapat diketahui bahwa di PT. KAI ada kekeliruan yang dilakukan Direksi dalam mencatat penerimaan perusahaan selama tahun buku 2005.

Penurunan nilai persediaan suku cadang dan perlengkapan sebesar Rp 24 Miliar yang diketahui pada saat dilakukan inventarisasi tahun 2002 diakui manajemen PT KAI sebagai kerugian secara bertahap selama lima tahun. Pada akhir tahun 2005 masih tersisa saldo penurunan nilai yang belum dibebankan sebagai kerugian sebesar Rp 6 Miliar, yang seharusnya dibebankan seluruhnya dalam tahun 2005. Bantuan pemerintah yang belum ditentukan statusnya dengan modal total nilai kumulatif sebesar Rp 674,5 Miliar dan penyertaan modal negara sebesar Rp 70 Miliar oleh manajemen PT KAI disajikan dalam neraca per 31 Desember 2005 sebagai bagian dari hutang. Akan tetapi menurut Hekinus bantuan pemerintah dan penyertaan modal harus disajikan sebagai bagian dari modal perseroan.

Kasus diatas dapat memberi informasi bahwa manajemen PT. KAI tidak melakukan pencadangan kerugian terhadap kemungkinan tidak tertagihnya kewajiban pajak yang seharusnya telah dibebankan kepada pelanggan pada saat jasa angkutannya diberikan PT KAI tahun 1998 sampai 2003, hal tersebut dapat terjadi salah satunya diakibatkan karena Kinerja SPI PT KAI dalam hal pengawasan dan pengendalian atas nilai-nilai pada Laporan Keuangan perusahaan tersebut kurang baik. Dari kasus ini juga dapat diketahui bahwa SPI PT KAI sudah seharusnya dapat memberikan rekomendasi dan saran kepada manajemen agar dapat melakukan perbaikan pada sistem akuntansi dan konsistensi penerapan Prinsip Akuntansi yang Berlaku Umum di perusahaan, mengingat SPI PT KAI merupakan karyawan-karyawan yang bersertifikasi khusus yang tentu saja mengetahui tentang pentingnya suatu integritas dan objektivitas dalam bekerja sehingga audit internal yang berjalan di perusahaan tersebut dapat terjaga keefektifannya dan kinerja internal auditor didalamnya dapat selalu diandalkan dalam setiap pencegahan, pendeteksian, penyelesaian atas temuan-temuan yang ada.

Fenomena yang terjadi pada PT Pos Indonesia (persero) dan PT Kereta Api Indonesia (persero) diatas dapat dijadikan contoh dan bukti bahwa kinerja auditor internal yang

berkualitas memang sangat diperlukan guna mencapai tujuan dan target perusahaan. Kinerja auditor internal yang lemah akan mengakibatkan timbulnya kerugian dan buruknya citra perusahaan dimata masyarakat.

Menurut Samudra (2017), Kinerja Auditor dipengaruhi oleh faktor-faktor teknis dan non-teknis. Faktor Teknis berkaitan dengan program dan prosedur audit. Sedangkan faktor Non-Teknis adalah yang mencakup masalah-masalah terkait sikap, mental, emosi, psikologis, moral, karakter, dan hal lain yang satu sama lainnya akan mengalami beberapa perubahan pada setiap situasi dan kondisi yang berbeda. Faktor teknis berupa Prosedur Audit disebut juga sebagai Srtuktur Audit.

Menurut Sugiyono (2017), *Audit structure* dimulai dari proses pencarian informasi, pencatatan, hingga publikasi opini audit atau pemberian rekomendasi. Jika audit structure dilaksanakan dengan baik, maka kinerja audit juga akan menjadi baik. Auditor Internal yang memahami betul pentingnya audit structure akan cenderung memiliki kinerja yang dapat diandalkan. Selain itu Auditor internal yang memahami Audit structure akan terbiasa menyelesaikan tugas secara sistematis karena mereka mengetahui langkah mana dulu yang harus dilakukan dalam proses pengauditan.

Selain faktor teknis yang diwakili oleh Audit structure, Kinerja Auditor Internal juga dipengaruhi oleh Faktor Non-Teknis seperti perilaku OCB (*Organizational Citizenship Behaviour*). OCB merupakan pembawaan alamiah dari dalam diri setiap karyawan berupa inisiatif atau kemauan dalam diri karyawan untuk bekerjasama dan berperan aktif dalam menyelesaikan semua target dan penugasan yang diberikan oleh perusahaan diluar persyaratan kerja pada umumnya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bodroastuti dan Ruliaji (2016), dimana diketahui bahwa salah satu faktor yang dapat mendukung kinerja karyawan adalah perilaku OCB. Karyawan yang dalam hal ini adalah auditor internal akan memiliki kinerja yang baik jika ditunjang pula dengan inisiatif tinggi dalam dirinya untuk dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu serta mampu memberikan rekomendasi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan saat ini. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Auditor Internal nyatanya tidak hanya berkontribusi pada peningkatan kinerja saja. Terdapat beberapa faktor yang justru akan mempengaruhi terhambatnya kinerja seorang auditor internal, beberapa diantaranya adalah Kompleksitas Tugas (*Task Complexity*) dan Konflik Peran (*Role Conflict*).

Tugas Audit sering kali menjadi pertimbangan utama dalam pengawasan dan pengendalian serta kepatuhan di perusahaan. Sebab dalam pelaksanaannya Auditor Internal dituntut untuk dapat menjalankan penugasan-penugasan yang cakupannya tidak hanya pada satu bidang saja, seperti Akuntansi dan Pelaporan Keuangan tetapi lebih dari itu auditor internal juga harus mampu menjalani penugasan dalam pengawasan, pengendalian dan kepatuhan di bidang lain seperti Operasional, Teknologi Informasi, Sumber Daya Manusia, dan lini lainnya yang ada di perusahaan sehingga auditor internal dapat memberikan pertimbangan dan rekomendasi secara tajam sesuai dengan aspek risiko, ekonomis, efektivitas, dan efisiensi pada permasalahan yang terjadi perusahaan. Keragaman dan variasi penugasan yang dilakukan auditor internal ini tentu memiliki tingkat kesulitan dan cara penyelesaian yang berbeda-beda, oleh karena itu Kompleksitas Tugas sering kali menjadi kendala dalam pelaksanaan kinerja auditor internal. Menurut Jamilah et.al (2017), Kompleksitas Tugas disini diartikan sebagai persepsi individu tentang suatu tugas yang disebabkan terbatasnya daya ingat, serta kemampuan untuk mengintegrasikan masalah yang

dimiliki pembuat keputusan. Hal ini juga didukung oleh pernyataan Restuningdiah & Indrianto (2015) yang menyebutkan bahwa suatu penugasan dapat dirasa sulit bagi seorang auditor, namun tidak demikian halnya bagi auditor lain. Oleh karena itu, Kompleksitas Tugas Auditor Internal juga sangat dipengaruhi oleh persepsi dalam diri auditor itu sendiri, apakah yang bersangkutan memiliki kapabilitas untuk menangani variasi penugasan yang beragam dan kompleksitas yang tinggi atau tidak sehingga kinerja yang ia hasilkan juga kurang maksimal.

Konflik Peran (*Role Conflict*) merupakan faktor lain yang juga sudah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja auditor internal. Seperti Endah (2017) yang dalam penelitiannya membuktikan bahwa konflik peran berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja auditor, artinya semakin tinggi konflik peran maka kinerja auditor internal akan mengalami penurunan. Sebaliknya, jika konflik peran menurun maka akan terjadi peningkatan pada kinerja auditor. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Hanna dan Friska (2014) dalam penelitiannya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor. Hasil penelitian Hanna dan Friska (2014) menemukan hasil bahwa Konflik Peran justru tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor. Ketidakkonsistenan antara hasil penelitian satu dengan yang lainnya menandakan bahwa terdapat variabel lain yang mempengaruhi hubungan Konflik Peran dengan Kinerja Auditor Internal. Menurut Ghozali (2016), kemungkinan belum adanya kesatuan hasil penelitian disebabkan adanya faktor-faktor tertentu (*situational factors*) atau lebih dikenal dengan variabel kontijensi (*Contingency approach*) dan perbedaan hasil penelitian tersebut dapat diselesaikan melalui pendekatan kontijensi.

Pendekatan kontijensi yang dilakukan oleh peneliti untuk dapat menanggulangi ketidakkonsistenan hasil penelitian adalah dengan menambahkan variabel moderasi atau intervening yang diharapkan dapat membantu peneliti dalam melihat kontribusi pengaruh antara variabel-variabel independen (*Audit Structure, Organizational Citizenship Behaviour, Task Complexitu dan Role Conflict*) terhadap variabel dependennya yaitu Kinerja Auditor Internal. Adapun variabel moderasi yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*). Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*) yang bertindak sebagai variabel moderasi dalam penelitian ini merupakan suatu kebaruan dan pembeda yang dimunculkan oleh peneliti sebab sejauh ini belum terdapat penelitian yang menggunakan Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*) sebagai variabel moderasi.

Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*) merupakan faktor individu non-teknis dalam diri setiap karyawan yang muncul akibat adanya pengaruh dari lingkungan kerja sekitarnya. Lingkungan kerja yang dimaksud dalam hal ini dapat bersifat emosional karena biasanya berhubungan dengan langsung dengan apresiasi, motivasi dan *feedback* yang didapatkan karyawan selama berada di perusahaan tersebut. Seorang karyawan yang merasa puas pada pekerjaannya cenderung akan memiliki motivasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja di perusahaannya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang ditemukan oleh Nita dan Sari (2015), bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor.

Selain faktor-faktor teknis dan non-teknis diatas, terdapat faktor lain yang dapat menjadi penentu kinerja auditor internal yaitu pengalaman kerja auditor. Menurut Abriyani (2014), pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang telah dilakukan oleh seseorang dan memberikan kesempatan bagi orang tersebut untuk melakukan pekerjaan

dengan kinerja yang lebih baik. Pengalaman kerja auditor dapat diukur dari lamanya auditor bekerja pada penugasan auditing di perusahaannya. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Ananning (2016) bahwa ada 3 indikator pengalaman kerja auditor, salah satunya adalah lamanya masa kerja. Lama masa kerja auditor menunjukkan pengalaman auditor selama bergabung dalam penugasan audit yang dapat dihitung berdasarkan satuan waktu bulan atau tahun. Lamanya masa kerja tentu akan membuat auditor terbiasa dengan pekerjaan profesionalnya, sehingga akan lebih mudah bagi auditor dalam menyelesaikan penugasan secara cepat. Namun lamanya masa kerja juga dapat menimbulkan dampak buruk bagi auditor yaitu kecenderungan auditor untuk merasa jenuh dan bosan dengan pekerjaannya.

Penelitian ini mengacu pada beberapa penelitian terdahulu yang meliputi penelitian Nita, Sari (2015) dan Kristina (2014) yang meneliti pengaruh *audit structure* terhadap kinerja auditor. Aini (2016) dan Indah (2018) yang meneliti pengaruh OCB terhadap kinerja auditor. Gasendi, dkk (2017) yang meneliti pengaruh *task complexity* terhadap kinerja auditor. Devy dan Agung (2018) yang meneliti pengaruh *role conflict* terhadap kinerja auditor, Fajar (2017) yang meneliti pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja auditor, serta penelitian-penelitian terdahulu lain yang dapat dilihat pada pembahasan bab selanjutnya. Dari ketujuh penelitian terdahulu diatas, ditemukan beberapa ketidakkonsistenan hasil yang didapatkan oleh masing-masing peneliti. Contohnya saja penelitian Nita, Sari (2015) yang menyatakan bahwa audit structure berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, namun hasil yang berbeda dikemukakan oleh Kristina (2014) bahwa audit structure justru tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Selanjutnya Lina dan Dwirandra (2017) menyebutkan bahwa kompleksitas tugas berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor, namun Gasendi, dkk (2017) yang menemukan hasil bahwa Kompleksitas tugas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor dalam pembuatan *audit judgement*.

Ketidakkonsistenan hasil dari penelitian-penelitian terdahulu diatas menjadi salah satu motivasi dalam pengembangan dan pembuktian kembali variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja auditor internal. Berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya, penelitian ini menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi.

Perbedaan lain yang dapat dilihat dalam penelitian ini adalah objek penelitian yang dilakukan pada 2 BUMN besar yang bergerak dibidang jasa, yaitu PT Pos Indonesia (persero) dan PT Kereta Api Indonesia (persero). Kedua BUMN ini merupakan salah satu perusahaan pemerintah tertua di Indonesia. Kemampuan kedua BUMN ini untuk tetap eksis dan bertahan memberikan pelayanan terbaik bagi bangsa tentu bukanlah hal yang mudah. Dibutuhkan suatu sistem pengendalian dan pengawasan serta kinerja karyawan yang baik agar perusahaan mampu bertahan memenangkan persaingan.

## **KAJIAN TEORI**

### **Teori Atribusi (*Attribution Theory*)**

Menurut Robbins dan Judge (2015) Teori Atribusi adalah teori yang mencoba menjelaskan cara-cara kita dalam menilai orang secara berlainan, bergantung pada pengertian yang dihubungkan pada suatu perilaku tertentu. Teori ini menyatakan bahwa ketika kita mengamati perilaku individu, kita mencoba menentukan apakah perilaku tersebut

disebabkan dari faktor internal atau faktor eksternal. Penentuan ini terutama tergantung pada tiga faktor, yaitu : (1) Perbedaan, (2) Konsensus, (3) Konsistensi”.

### **Teori Peran (Role Theory)**

Teori peran merupakan pendekatan sifat individual sebagai perilaku sosial yang mempelajari perilaku yang sesuai dengan posisi yang ditempati seseorang di masyarakat atau lingkungan kerja. Menurut Kristina (2014), Peran melakukan fungsi dengan sistem sosial. Seseorang memiliki peran, baik dalam pekerjaan maupun diluar itu. Masing-masing peran menghendaki perilaku yang berbeda-beda. Seorang karyawan dalam lingkungan pekerjaannya memiliki peranan yang mungkin lebih dari satu.

### **Kinerja Auditor Internal**

Firda (2015), Kinerja terdiri atas Kinerja organisasi dan Kinerja individu. Kinerja organisasi merupakan gabungan dari kinerja individu atau kinerja kelompok, sedangkan kinerja individu merupakan kinerja karyawan baik dari segi kuantitas maupun kualitas berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan. Menurut Abriyani (2014) Terdapat tujuh kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja individu, yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas, yaitu hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
2. Kuantitas, yaitu jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang mampu diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, yaitu dapat menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang telah ditentukan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
4. Efektivitas, yaitu pemanfaatan secara maksimal atas sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.
5. Kemandirian, yaitu dapat melaksanakan pekerjaan tanpa bantuan guna menghindari hasil yang merugikan.
6. Komitmen Kerja dan Tanggungjawab organisasi, yaitu komitmen dalam melaksanakan pekerjaan antara pegawai dengan orang lain dan rasa memiliki terhadap organisasi tempat pegawai bekerja.

### **Struktur Audit (*Audit Structure*)**

Bowrin, Fanani et.al dalam Sitio dan Indah (2014) menyatakan bahwa *audit structure* adalah sebuah pendekatan sistematis terhadap auditing yang dikarakteristikan oleh langkah-langkah penentuan audit, prosedur rangkaian logis, keputusan, dokumentasi, dan terintegrasi untuk membantu auditor melakukan audit. Audit structure membantu auditor senior dalam menyajikan perintah kepada staf auditnya mengenai pekerjaan yang harus dilakukan sehingga pelaksanaan audit akan semakin mudah dan kinerja auditor tersebut akan meningkat.

### ***Organizational Citizenship Behaviour (OCB)***

*Organizational Citizenship Behaviour* menurut Robbins dan Judge (2015) adalah suatu perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Menurut Kurniawati (2018), perilaku OCB tersebut meliputi beberapa hal yaitu : mempelajari tugas baru, menjadi

sukarelawan yang melakukan sesuatu bagi kepentingan kelompok, dan lebih memiliki orientasi pada karyawan baru. Sedangkan menurut Spector (2012), OCB merupakan perilaku diluar persyaratan formal pekerjaan dan menguntungkan organisasi.

### **Kompleksitas Tugas (Task Complexity)**

Auditor Internal selalu dihadapkan dengan serangkaian tugas yang banyak dan kompleks. Menurut Jamilah et.al (2017), Kompleksitas Tugas diartikan sebagai persepsi individu tentang suatu tugas yang disebabkan terbatasnya daya ingat, serta kemampuan untuk mengintegrasikan masalah yang dimiliki pembuat keputusan. Menurut Willian C.Boynton (2014) terdapat empat indikator yang menyusun kompleksitas tugas, yaitu :

1. Tingkat kesulitan tugas  
Tingkat kesulitan tugas selalu dikaitkan dengan banyaknya informasi tentang tugas tersebut sehingga tugas yang diberikan cenderung tidak terarah dan sulit untuk dipecahkan dan diselesaikan
2. Struktur tugas  
Struktur tugas adalah sesuatu yang terkait dengan kejelasan dari sebuah informasi (*Information clarity*).
3. Banyak informasi yang tidak relevan  
Informasi yang didapat tidak konsisten dengan kejadian yang diprediksikan
4. Adanya ambiguitas yang tinggi  
Ambiguitas yang tinggi disebabkan oleh beragamnya *outcome* (hasil) yang diterapkan klien dari kegiatan pengauditan.

### **Konflik Peran (Role Conflict)**

Konflik Peran (*Role Conflict*) merupakan suatu jenis konflik yang muncul akibat adanya mekanisme birokratis dalam organisasi yang tidak sesuai dengan norma, aturan, etika dan kemandirian profesional. Menurut Fanani (2018), konflik peran biasanya muncul karena adanya ketidakcocokan permintaan yang ditujukan pada seseorang dari orang lain di dalam maupun luar organisasi.

### **Kepuasan Kerja (Job Satisfaction)**

Robbins dan Judge (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja rendah akan memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaan

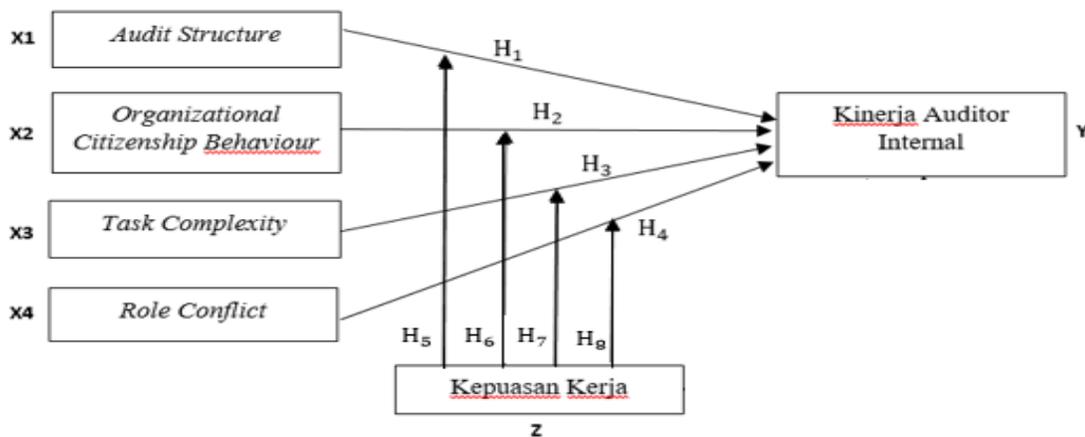
## **METODE PENELITIAN**

### **Rancangan Penelitian**

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian-penelitian sebelumnya. Sifat dari penelitian ini adalah Kausalitas yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab – akibat dari empat Variabel Bebas (*Independent Variable*) yaitu *Audit Structure*, *Organizational Citizenship Behaviour*, *Task Complexity*, dan *Role Conflict* terhadap satu Variabel Terikat (*Dependent Variable*) yaitu Kinerja Auditor Internal, dimoderasi oleh satu variabel yang bertindak sebagai moderator yaitu Kepuasan Kerja. Dalam penelitian ini

terdapat 3 jenis variabel yang saling berkaitan satu sama lain. Seperti yang dapat dilihat pada skema rerangka konseptual diatas, *Audit Structure*, *Organizational Citizenship Behaviour*, *Task Complexity*, *Role Conflict* berperan sebagai variabel independen yang akan diuji pengaruh langsungnya (*Direct Effect*) terhadap Kinerja Auditor Internal yang berperan sebagai variabel dependen. Selain itu terdapat pula Kepuasan Kerja yang berperan sebagai variabel yang memoderasi pengaruh tidak langsung (*Undirect Effect*) dari seluruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun rerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan pada skema dibawah ini :

**Gambar 1**  
**Rerangka Konseptual**



## Pengembangan Hipotesis

### 1. Pengaruh *Audit Structure* Terhadap Kinerja Auditor Internal

Menurut Bowrin (1998), *Audit structure* merupakan langkah pendekatan secara sistematis dalam melakukan pekerjaan audit yang memiliki karakteristik dalam proses dan prosedur audit berupa penentuan objek audit, prosedur rangkaian logis, pembuatan kesimpulan dan keputusan, serta pendokumentasian dengan menggunakan kumpulan alat dan kebijakan audit yang tertata untuk mempermudah seorang auditor dalam menjalankan tugas auditnya. Penerapan *Audit Structure* yang baik akan berdampak pada kinerja auditor internal yang baik pula. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian Nita dan Sari (2015) yang menemukan bahwa *Audit structure* berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor. Dari pendapat Bowrin dan hasil penelitian Nita dan Sari, dapat diketahui bahwa penggunaan *audit structure* mampu mempermudah auditor dalam melaksanakan tugas profesionalnya menjadi lebih baik dan terarah sehingga secara otomatis akan meningkatkan kinerja auditor itu sendiri.

H<sub>1</sub> : *Audit Structure* berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor Internal.

### 2. Pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* Terhadap Kinerja Auditor Internal

*Organizational Citizenship Behaviour* menurut Robbins dan Judge (2015) adalah suatu perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Menurut Robbins dan Judge (2015),

Organisasi yang memiliki karyawan yang mempunyai sikap *Organizational Citizenship Behaviour* yang baik akan secara otomatis memiliki kinerja yang baik pula. Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Ahearne Podaskoff & Mac Kenzie (2000) pada penelitiannya yang membuktikan bahwa terdapat hubungan positif antara *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap peningkatan kinerja auditor.

H<sub>2</sub> : *Organizational Citizenship Behaviour* berpengaruh positif terhadap Kinerja Audit Internal

### **3. Pengaruh *Task Complexity* Terhadap Kinerja Auditor Internal**

Tugas Audit sering kali menjadi pertimbangan utama dalam pengawasan dan pengendalian serta kepatuhan di perusahaan. Sebab dalam pelaksanaannya Auditor Internal dituntut untuk dapat menjalankan penugasan-penugasan yang cakupannya tidak hanya pada satu bidang saja seperti Akuntansi dan Pelaporan Keuangan, tetapi lebih dari itu auditor internal juga harus mampu menjalani penugasan dalam pengawasan, pengendalian dan kepatuhan diseluruh bagian perusahaan. Keragaman dan variasi penugasan yang dilakukan auditor internal ini tentu memiliki tingkat kesulitan dan cara penyelesaian yang berbeda-beda, oleh karena itu Kompleksitas Tugas sering kali menjadi kendala dalam pelaksanaan kinerja auditor internal. Menurut Jamilah et.al (2017), Kompleksitas Tugas diartikan sebagai persepsi individu tentang suatu tugas yang disebabkan oleh terbatasnya daya ingat, serta kemampuan untuk mengintegrasikan masalah yang dimiliki pembuat keputusan sehingga menghambat kinerja individu yang bersangkutan, dengan kata lain Kompleksitas tugas memiliki pengaruh negatif terhadap Kinerja Auditor.

H<sub>3</sub> : *Task Complexity* berpengaruh negatif terhadap Kinerja Auditor Internal

### **4. Pengaruh *Role Conflict* Terhadap Kinerja Auditor Internal**

Konflik peran (*Role Conflict*) menurut Fanani dalam Cendana dan Agung (2018) adalah suatu konflik yang timbul karena mekanisme pengendalian birokrasi organisasi tidak sesuai dengan norma, aturan, etika, dan kemandirian profesional. Kondisi tersebut biasanya terjadi karena adanya dua perintah yang berbeda yang diterima oleh individu secara bersamaan dan pelaksanaan salah satu perintah saja akan mengakibatkan terabaikannya perintah yang lain. Konflik peran dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan mampu menurunkan motivasi kerja karena memiliki dampak negatif terhadap perilaku dan kinerja individu karyawan seperti timbulnya ketegangan dalam bekerja, tingkat perpindahan pekerja yang tinggi dan menurunnya kepuasan kerja sehingga dapat menurunkan kinerja auditor secara menyeluruh. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Cendana dan Agung (2018) yang menemukan bahwa Konflik peran berpengaruh negatif terhadap Kinerja Auditor.

H<sub>4</sub> : *Role Conflict* berpengaruh negatif terhadap Kinerja Auditor Internal

### **5. Kepuasan Kerja Memoderasi Pengaruh *Audit Structure* Terhadap Kinerja Auditor Internal**

Penggunaan *audit structure* mampu mempermudah auditor dalam melaksanakan tugas profesionalnya menjadi lebih baik dan terarah sehingga secara otomatis akan meningkatkan kinerja auditor itu sendiri. Kepuasan kerja merupakan variabel yang diduga mampu memoderasi pengaruh antara *Audit structure* terhadap Kinerja Auditor Internal. Kinerja Auditor Internal akan meningkat sejalan dengan baiknya *Audit structure* yang diterapkan

dalam perusahaan. Dengan adanya *audit structure* yang sistematis maka auditor internal akan merasa puas dan semangat dalam menjalankan pekerjaannya. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki kecenderungan untuk mendorong pengaruh positif antara *audit structure* terhadap kinerja auditor internal.

H<sub>5</sub> : Kepuasan Kerja Memperkuat pengaruh *Audit Structure* terhadap Kinerja Auditor Internal.

#### **6. Kepuasan Kerja Memoderasi Pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* Terhadap Kinerja Auditor Internal**

Auditor internal yang memiliki sikap OCB yang baik akan memiliki kinerja yang baik pula. Sebab rasa inisiatif dalam dirinya muncul secara natural akibat adanya rasa puas yang ia dapatkan atas pekerjaan yang sedang dia lakukan dan rasa puas terhadap lingkungan sekitar tempat dia bekerja. Dengan kata lain, OCB dapat muncul karena adanya kepuasan kerja yang dirasakan dalam diri auditor internal. Hal diatas sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2015), bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja rendah akan memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaan. Sebaliknya, seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

H<sub>6</sub> : Kepuasan Kerja Memperkuat pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap Kinerja Auditor Internal.

#### **7. Kepuasan Kerja Memoderasi Pengaruh *Task Complexity* Terhadap Kinerja Auditor Internal**

Menurut Boynton (2014), terdapat empat indikator yang menyusun kompleksitas tugas, yaitu : Tingkat kesulitan tugas, Struktur tugas, Banyaknya informasi yang tidak relevan dan Adanya ambiguitas yang tinggi. Secara garis besar adanya *task complexity* mempengaruhi terhambatnya kinerja seorang pegawai yang dalam hal ini adalah auditor internal. Dengan kata lain, Kompleksitas tugas memiliki pengaruh negatif terhadap Kinerja Auditor. Kondisi berbeda akan ditemukan ketika auditor internal yang bersangkutan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Jika auditor ternyata puas terhadap apa yang perusahaan berikan kepadanya, dan merasa bahwa apa yang dia dapatkan selama bekerja di perusahaan tersebut sesuai dengan pekerjaan yang dia lakukan, maka serumit apapun pekerjaan yang dia dapatkan tidak akan terlalu berpengaruh terhadap kinerja yang dia hasilkan.

H<sub>7</sub> : Kepuasan Kerja Memerlemah pengaruh *Task Complexity* terhadap Kinerja Auditor Internal.

#### **8. Kepuasan Kerja Memoderasi Pengaruh *Role Conflict* Terhadap Kinerja Auditor Internal**

Menurut Fanani (2017), konflik peran biasanya muncul karena adanya ketidakcocokan permintaan yang ditujukan pada seseorang dari orang lain di dalam maupun luar organisasi. Dampak potensial yang didapatkan dari konflik peran sangatlah rawan bagi individu maupun perusahaan atau organisasi dalam hal pengertian konsekuensi emosional, seperti tekanan tinggi yang berhubungan dengan pekerjaan, kepuasan kerja, serta kinerja karyawan yang lebih rendah. Mengacu pada pendapat Fanani (2017), seorang auditor internal yang

dihadapkan dengan konflik peran dalam pekerjaannya akan cenderung memiliki kepuasan kerja yang rendah., dan ketika hal tersebut terjadi maka secara otomatis kinerja yang dia hasilkan juga akan menjadi lebih rendah bila dibandingkan dengan orang-orang yang tidak dihadapkan dengan konflik peran dalam pekerjaannya. Oleh karena itu dalam hal ini dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja auditor yang rendah akan semakin menguatkan pengaruh negatif yang dihasilkan konflik peran terhadap kinerja auditor internal. Namun berbeda kondisi jika perusahaan tempat auditor internal bekerja mampu memberikan *feed back* yang baik terhadap kinerja para auditor internalnya, seperti pendapatan yang tinggi, fasilitas yang layak, lingkungan kerja yang menyenangkan, dan berbagai macam bonus tambahan lainnya. Hal tersebut akan secara otomatis melemahkan pengaruh konflik peran terhadap kinerja para auditor internal, artinya adalah semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang didapatkan oleh para auditor internal maka akan semakin memperlemah pengaruh *role conflict* yang didapatkan auditor internal tersebut terhadap kinerja yang mereka hasilkan.

$H_8$  : Kepuasan Kerja Memperlemah pengaruh *Role Conflict* terhadap Kinerja Auditor Internal.

## PEMBAHASAN

### Distribusi Kuesioner

Dari total 120 kuesioner yang didistribusikan kepada responden, sebanyak 117 kuesioner kembali kepada peneliti dan sebanyak 114 kuesioner yang dinyatakan layak untuk digunakan karena terdapat 3 kuesioner yang tidak lengkap dalam pengisiannya. Adapun data distribusi kuesioner penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 1.** Data Distribusi Kuesioner Penelitian

Objek Penelitian	Jumlah Responden	Kuesioner yang dapat digunakan	Presentase (%)
PT Pos Indonesia (persero)	60	56	50%
PT Kereta Api Indonesia (persero)	60	58	50%
<b>Total</b>	120	114	100%

### Statistik Deskriptif

Untuk dapat melihat jawaban atau penilaian responden terhadap setiap pernyataan yang diajukan dalam kuesioner, maka dilakukan analisis deskriptif dengan pendekatan distribusi frekuensi tanggapan responden dengan memperhatikan nilai maksimum dan minimum, nilai rata-rata, modus dan standar deviasi dari tanggapan masing-masing responden dalam setiap variabel penelitian.

**Tabel 2.** Statistik Deskriptif Penelitian

Variabel	N	Max	Min	Mean	Modus	Std. Deviation
Audit Structure (X1)	114	5.00	3.00	4.5593	5.00	1.3374
OCB (X2)	114	5.00	3.00	3.6243	4.00	3.0714
Task Complexity (X3)	114	5.00	3.00	4.7876	5.00	1.3744
Role Conflict (X4)	114	5.00	1.00	2.7852	3.00	1.3744
Kinerja Auditor Internal (Y)	114	5.00	4.00	3.8165	4.00	2.0113
Kepuasan Kerja (Z)	114	5.00	4.00	4.6285	5.00	1.0111

### Uji Kualitas Instrumen

Penelitian ini menggunakan dua tahapan pengujian untuk mengetahui kualitas suatu instrumen, yaitu dengan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.

**Tabel 3** Hasil Uji Kualitas Instrumen

No	Variabel	Jumlah Butir	Koef. Validitas	Cronbach Alpha ( $\alpha$ )	Kesimpulan
1	Audit Structure (X1) Organizational Citizenship	5	0,577 – 0,802	0,750	Valid dan Reliabel
2	Behaviour (X2)	8	0,477 – 0,850	0,865	Valid dan Reliabel
3	Task Complexity (X3)	6	0,529 – 0,836	0,766	Valid dan Reliabel
4	Role Conflict (X4)	7	0,440 – 0,886	0,741	Valid dan Reliabel
5	Kualitas Auditor Internal (Y)	7	0,467 – 0,853	0,715	Valid dan Reliabel
6	Kepuasan Kerja (Z)	5	0,561 – 0,904	0,821	Valid dan Reliabel

- Seluruh variabel memiliki range koef. Validitas lebih besar dari 0,05 = VALID
- Seluruh variabel memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,7 = RELIABEL

### UJI NORMALITAS

Nilai residual akan terdistribusi normal jika nilai signifikan ( $\text{sig}$ ) lebih besar dari 0,05 (0,005). Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan Uji *Kolmogorov-Smonov* (Uji K-S). Berikut akan disampaikan hasil uji normalitas dari masing-masing variabel dalam penelitian ini :

**Tabel 4** Hasil Uji Normalitas

	Rata-rata
N	114
Asymp. Sig (2-tailed)	0.216

Berdasarkan uji normalitas yang disajikan pada tabel 4.4 diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (K-S) yang diperoleh adalah sebesar  $0,216 > 0,05$  Karena nilai

signifikansi nilai statistik K-S lebih besar dari 0,05 atau tidak signifikan, maka hal tersebut memberikan gambaran bahwa sebaran data pada penelitian ini telah terdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas sehingga pengujian tahap berikutnya yaitu Uji Hipotesis dapat dilakukan

### UJI HIPOTESIS

Setelah terbukti valid dan reliabel, serta berdistribusi dengan normal pada pengujian-pengujian sebelumnya, maka langkah selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis yang terdiri dari Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ), Uji F dan Uji t. Adapun hasil pengujian dari Uji hipotesis tersebut dapat dilihat pada tabel 6 dibawah ini :

**Tabel 5 Hasil Uji Hipotesis**

Model	Prediction Sign	Unstandardized	t	sig	keputusan
		Coefficients			
		B			
(Constant)		5,204	15,553	0,000	
AS (X1)	(+)	0,070	0,151	0,008	H1 Diterima
OCB (X2)	(+)	0,109	2,244	0,001	H2 Diterima
TC (X3)	(-)	-0,063	-1,303	0,004	H3 Diterima
RC (X4)	(-)	-0,081	-15,728	0,003	H4 Diterima
AS* KK	(+)	0,228	183,715	0,000	H5 Diterima
OCB* KK	(+)	0,082	0,151	0,002	H6 Diterima
TC* KK	(+)	0,043	2,271	1,208	H7 Ditolak
RC* KK	(+)	0,015	1,319	2,073	H8 Ditolak
<b>Adjusted R Square</b>			<b>0,812</b>		
<b>F test</b>			<b>16,214</b>	<b>0,000</b>	

*a. Dependent Variable : Kualitas Auditor Internal (Y)*

Mengacu pada tabel 6 diatas, maka didapatkan persamaan regresi linier berganda yaitu *Moderated Regression Analysis (MRA)* atas pengaruh *Audit Structure, Organizational Citizenship Behaviour, Task Complexity*, dan *Role Conflict* terhadap Kinerja Auditor Internal sebagai berikut :

$$KAI = 5,204 + 0,070AS + 0,109OCB - 0,063TC - 0,081RC + 0,228AS.KK \\ + 0,082OCB.KK + 0,043TC.KK + 0,015RC.KK$$

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh informasi bahwa nilai *Adjusted R Square* yang diperoleh sebesar 0,812, sedangkan nilai Koefisien Determinasi  $R^2$  (*R Square*) yang didapat adalah sebesar 0,841. Besarnya angka Koefisien Determinasi (*R Square*) sebesar 0,841 atau sama dengan 84,1% diatas mengandung arti bahwa keempat variabel bebas yang terdiri dari *audit structure*, *OCB*, *task complexity* dan *role conflict* memberikan kontribusi terhadap kinerja auditor internal secara simultan (bersama-sama) sebesar 84,1%, sedangkan sisanya sebesar 16% lainnya merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti.

### Uji F

Berdasarkan informasi yang terlihat pada tabel 6, diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig) dalam uji F adalah sebesar 0,000. Karena sig 0,000 < 0,05 maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa secara simultan keempat variabel bebas yang terdiri dari *audit structure*, *Organizational Citizenship Behaviour*, *task complexity* dan *role conflict* berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit internal. Dengan demikian, maka persyaratan agar nilai Koefisien Deteminasi dalam analisis regresi linear berganda yang sudah diperoleh pada perhitungan sebelumnya dapat terpenuhi.

### Pengujian Hipotesis

#### Hipotesis Pertama ( $H_1$ )

Variabel *audit structure* ( $X_1$ ) pada 2 BUMN jasa yaitu PT Pos Indonesia (persero) dan PT Kereta Api Indonesia (persero) memiliki signifikansi t sebesar sebesar 0,008 atau dibawah taraf ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 (5%). Hal tersebut berarti bahwa secara uji hubungan parsial antara *Audit Structure* terhadap Kinerja Auditor Internal adalah signifikan. Selain itu untuk Coef. B pada tabel 6 menunjukan angka sebesar 0,070 yang dapat diartikan bahwa *Audit Structure* memiliki arah pengaruh yang positif terhadap Kinerja Auditor Internal. Adapun presentase tingkat pengaruh dari *Audit Structure* sebagai variabel  $X_1$  terhadap Kinerja Auditor Internal sebagai variabel Y secara parsial adalah sebesar 0,070 atau 70% . Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara parsial *audit structure* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor internal atau dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 peneltian ini terbukti secara empiris dan dapat diterima

#### Hipotesis Kedua ( $H_2$ )

Variabel *OCB* ( $X_2$ ) pada 2 BUMN jasa yaitu PT Pos Indonesia (persero) dan PT Kereta Api Indonesia (persero) memiliki signifikansi t sebesar sebesar 0,001 atau dibawah taraf ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 (5%). Hal tersebut berarti bahwa secara uji hubungan parsial *OCB* terhadap Kinerja Auditor Internal adalah signifikan. Selain itu untuk Coef. B pada tabel 6 menunjukan angka sebesar 0,109 yang dapat diartikan bahwa variabel *OCB* memiliki arah pengaruh yang positif terhadap Kinerja Auditor Internal. Adapun presentase tingkat pengaruh dari *OCB* sebagai variabel  $X_2$  terhadap Kinerja Auditor Internal sebagai variabel

Y secara parsial adalah sebesar 0,109 atau 109% . Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara parsial *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor internal atau dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 penelitian ini terbukti secara empiris dan dapat diterima.

### **Hipotesis Ketiga ( $H_3$ )**

Variabel *Task Complexity* ( $X_3$ ) pada 2 BUMN jasa yaitu PT Pos Indonesia (persero) dan PT Kereta Api Indonesia (persero) memiliki signifikansi t sebesar sebesar 0,004 atau dibawah taraf ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 (5%). Hal tersebut berarti bahwa secara uji hubungan parsial *Task Complexity* terhadap Kinerja Auditor Internal adalah signifikan. Selain itu untuk Coef. B pada tabel 6 menunjukan angka sebesar -0,063 yang dapat diartikan bahwa variabel *Task Complexity* memiliki arah pengaruh yang negatif terhadap Kinerja Auditor Internal. Adapun presentase tingkat pengaruh dari sebagai *Task Complexity* variabel  $X_3$  terhadap Kinerja Auditor Internal sebagai variabel Y secara parsial adalah sebesar -0,063 atau 63% . Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara parsial *organizational citizenship behavior* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja auditor internal atau dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 penelitian ini terbukti secara empiris dan dapat diterima.

### **Hipotesis Keempat ( $H_4$ )**

Variabel *Role Conflict* ( $X_4$ ) pada 2 BUMN jasa yaitu PT Pos Indonesia (persero) dan PT Kereta Api Indonesia (persero) memiliki signifikansi t sebesar sebesar 0,003 atau dibawah taraf ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 (5%). Hal tersebut berarti bahwa secara uji hubungan parsial *Task Complexity* terhadap Kinerja Auditor Internal adalah signifikan. Selain itu untuk Coef. B pada tabel 6 menunjukan angka sebesar -0,081 yang dapat diartikan bahwa variabel *Task Complexity* memiliki arah pengaruh yang negatif terhadap Kinerja Auditor Internal. Adapun presentase tingkat pengaruh dari sebagai *Task Complexity* variabel  $X_3$  terhadap Kinerja Auditor Internal sebagai variabel Y secara parsial adalah sebesar -0,081 atau 81% . Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara parsial *organizational citizenship behavior* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja auditor internal atau dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 4 penelitian ini terbukti secara empiris dan dapat diterima.

### **Hipotesis Kelima ( $H_5$ )**

Tingkat signifikansi yang diperoleh dari interaksi antara *audit structure* terhadap kinerja auditor internal yang dimoderasi oleh kepuasan kerja pada PT Pos Indonesia (persero) dan PT Kereta Api Indonesia (persero) adalah sebesar 0,000 atau dibawah taraf ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 (5%). Hal tersebut berarti bahwa variabel kepuasan kerja memoderasi secara signifikan hubungan antara *audit structure* terhadap Kinerja Auditor Internal. . Selain itu untuk Coef. B pada tabel 4.5 menunjukan angka sebesar 0,228 yang dapat diartikan bahwa variabel kepuasan kerja memberikan kontribusi arah yang positif atau dapat dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja memperkuat pengaruh *audit structure* terhadap Kinerja Auditor Internal. Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa jika  $H_0$  ditolak maka  $H_a$  diterima dan dalam

hal ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel moderasi yang memperkuat pengaruh *audit structure* terhadap Kinerja Auditor Internal, oleh karena itu dapat dikatakan bahwa Hipotesis 5 penelitian ini terbukti secara empiris dan dapat diterima.

#### **Hipotesis Keenam (H<sub>6</sub>)**

Tingkat signifikansi yang diperoleh dari interaksi antara *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap kinerja auditor internal yang dimoderasi oleh kepuasan kerja pada PT Pos Indonesia (persero) dan PT Kereta Api Indonesia (persero) adalah sebesar 0,002 atau dibawah taraf ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 (5%). Hal tersebut berarti bahwa variabel kepuasan kerja memoderasi secara signifikan hubungan antara *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap Kinerja Auditor Internal. Selain itu untuk Coef. B pada tabel 6 menunjukan angka sebesar 0,082 yang dapat diartikan bahwa variabel kepuasan kerja memberikan kontribusi arah yang positif atau dapat dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja memperkuat pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap Kinerja Auditor Internal. Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa jika H<sub>0</sub> ditolak maka H<sub>a</sub> diterima dan dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel moderasi yang memperkuat pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap Kinerja Auditor Internal, oleh karena itu dapat dikatakan bahwa Hipotesis 6 penelitian ini terbukti secara empiris dan dapat diterima.

#### **Hipotesis Ketujuh (H<sub>7</sub>)**

Tingkat signifikansi yang diperoleh dari interaksi antara *Task Complexity* terhadap kinerja auditor internal yang dimoderasi oleh kepuasan kerja pada PT Pos Indonesia (persero) dan PT Kereta Api Indonesia (persero) adalah sebesar 1,208 atau diatas taraf ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 (5%). Hal tersebut berarti bahwa variabel kepuasan kerja tidak memoderasi secara signifikan hubungan antara *Task Complexity* terhadap Kinerja Auditor Internal. Selain itu untuk Coef. B pada tabel 6 menunjukan angka sebesar 0,043 yang dapat diartikan bahwa variabel kepuasan kerja memberikan kontribusi arah yang positif atau dapat dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja tidak memperlemah pengaruh *Task Complexity* terhadap Kinerja Auditor Internal. Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa jika H<sub>0</sub> diterima maka H<sub>a</sub> ditolak dan dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel moderasi yang memiliki arah sama dengan hipotesis namun tingkat signifikansi lebih dari taraf ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 (5%), oleh karena itu dapat dikatakan bahwa Hipotesis 7 penelitian ini ditolak

#### **Hipotesis Kedelapan (H<sub>8</sub>)**

Tingkat signifikansi yang diperoleh dari interaksi antara *Role Conflict* terhadap kinerja auditor internal yang dimoderasi oleh kepuasan kerja pada PT Pos Indonesia (persero) dan PT Kereta Api Indonesia (persero) adalah sebesar 2,073 atau diatas taraf ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 (5%). Hal tersebut berarti bahwa variabel kepuasan kerja tidak memoderasi secara signifikan hubungan antara *Role Conflict* terhadap Kinerja Auditor Internal. Selain itu untuk Coef. B pada tabel 6 menunjukan angka sebesar 0,015 yang dapat diartikan bahwa variabel kepuasan kerja memberikan kontribusi arah yang positif atau dapat dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja tidak memperlemah pengaruh *Role Conflict* terhadap Kinerja Auditor Internal. Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa jika H<sub>0</sub> ditolak maka H<sub>a</sub> diterima dan dalam hal

ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel moderasi yang memiliki arah sama dengan hipotesis namun tingkat signifikansi lebih dari taraf ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 (5%), oleh karena itu dapat dikatakan bahwa Hipotesis 8 penelitian ini ditolak.

## KESIMPULAN

1. Secara parsial, *audit structure* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor internal.
2. Secara parsial, *Organizational Citizenship Behaviour* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor internal.
3. Secara parsial, *task complexity* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja auditor internal.
4. Secara parsial, *role conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja auditor internal.
5. Kepuasan kerja memperkuat pengaruh *audit structure* terhadap kinerja auditor internal atau dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel moderasi.
6. Kepuasan kerja memperkuat pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja auditor internal atau dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel moderasi.
7. Kepuasan kerja tidak memperlemah pengaruh *Task Complexity* terhadap Kinerja Auditor Internal
8. Kepuasan kerja tidak memperlemah pengaruh *role conflict* terhadap kinerja auditor internal

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahdianti, Firda. 2015. *Determinan Efektivitas Kinerja Auditor Internal pada BUMN di Indonesia*. Penelitian, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ahmad, Halimah Nasibah. 2015. *Internal Audit (IA) Effectiveness : Resource-Based and Institutional Perspectives*. Australian Journal of Basic and Applied Science, 9(9) Special. Pages : 95-104. ISSN : 1991-8178
- Aini, Nur. 2016. *Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi, OCB dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Auditor*. Jurnal Ilmu dan Riset : Volume 5, Nomor 9, September 2016.
- Andayani. W. 2014. *Audit Internal edisi 3*. Yogyakarta : BPF
- Arianti, Heny. 2015. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Auditor*. Jurnal Publikasi Vol.8. No.12. 2015 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Arens, Alvin. A, Elder, Randal J, Beasley, Mark S. 2017. *Auditing and Assurance Services; An Integrated Approach 16<sup>th</sup> Edition*, New Jersey. Pearson
- Asih, D. Ananning. 2016. *Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Keahlian Auditor Dalam Bidang Auditing*. Jurnal Akuntansi. UII Yogyakarta

- Aprimulki, Endah. 2017. *Pengaruh Konflik Peran, Kelebihan Peran, Independensi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Auditor dengan Kecerdasan Spiritual sebagai Variabel Moderasi*. JOM Fekon, Vol.4.No.1. Universitas Pekanbaru
- Bodroastuti, Tri dan Argi Rulijaji. 2016. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan kepuasan kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan*. JDEB Volume 13 Nomor 1, Maret 2016.
- Boynton, Wiliam C, Raymond N. Johnson, dan Walter G. Kell. 2014. *Modern Internal Auditing* : Jilid III, Edisi keempat.
- Bowrin, Anthony. R., 1998. *Review And Synthesis of Auditing Structure Literature*. *Journal of Accounting Literature*. Volume 17.
- Celluci, Anthony J., and David L. De Vries. 1978. *Measuring Managerial Satisfaction : A Manual for MJSQ*. *Internal Audit Techincal Report*.
- Cendana, Devy Kusuma. I Gusti Ngurah Agung .S. 2018. *Pengaruh Konflik Peran dan Ketidajelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor dengan Emotional Quotient Sebagai Variabel Moderasi*. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana. Vol.22.2 Feb (2018). ISSN:2302-8556
- Commitee of Sponsoring Organizations (COSO), 2017. *Internal Controll Integrated Framework*
- Dewi, Ajeng Citra. 2016. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, dan Independensi terhadap Kualitas Audit dengan Etika Auditor sebagai Variabel Moderasi*. *Studi Empiris pada Auditor Internal Inspektorat Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta*. Jurnal Publikasi Vol. 4, No.8 2016. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Gasendi, Kadek Eta., 2017. *Pengaruh Kompleksitas Tugas, Oientasi Tujuan dan Self-Efficacy terhadap Kinerja Auditor*. e-Journal Ak Universitas Pendidikan Ganesha. Vol:8, No:2, Tahun 2017.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23.0*. Semarang. Universitas Diponegoro
- Gibson, James L., et al.1994. *Organization : Behaviour, Structure and Processes* 8<sup>th</sup> Ed. Newyork : Irwin, Inc.
- Halim, Abdul. 2015. *AUDITING. Dasar Dasar Audit Laporan Keuangan*. Edisi Kelima. Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen (YKPN). Yogyakarta.
- Hanna, Elizabeth. Firnanti Friska. 2014. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Auditor. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi* Vol.12 No.1 – ISSN: 1410-9875
- Hezberg, Frederick. 2011. *Hezberg's Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction In Malaysian Audit Sector*. Sunway University of Malaysia.
- Indhiana, Tita Lilia, 2014. *Pengaruh Gender, Kompleksitas Tugas, Orientasi Tujuan dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Auditor*. *Jurnal Publikasi – Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhamadiyah Surakarta*.
- Jamilah, Siti, Zaenal Fanani dan Grahita Chandarin. 2017. *Pengaruh Gender, Tekanan Ketaatan, dan Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Audit dan Audit Judgement*. Simposium Nasional Akuntansi X. UNHAS Makassar. AUPEP – 06
- Meithiana, Indrasari. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan, Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. ISBN. Edisi Pertama, Indomedia Pustaka Yogyakarta.

- KBBI, 2019. *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*. [online]. Tanggal Akses : 06 Maret 201
- Kristina. 2014. *Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor*. Jurnal Publikasi Universitas Muhammadiyah Surakarta. Solo.
- Kurniawati, Indah Nurlaela. 2018. *Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour, Self-Efficacy dan Professional Ethical Sensitivity terhadap Kinerja Auditor dengan Islamic Work Ethic Sebagai Variabel Moderasi*. Jurnal Publikasi Penelitian Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta
- Lenz. Rainer., & Hahn. Ulrich. 2015. *A synthesis of Empirical Internal Audit Effectiveness Literature Pointing to New Research Opportunities*, Managerial Auditing Journal, Vol 30. Issue : 1
- Lina.A, Ni Made, Dwirandra. 2017. *Pengaruh Kompleksitas Tugas dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Auditor dengan Tindakan Supervisi Sebagai Variabel Moderasi*. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana. Vol.21.2 November (2017) : 1430-1429
- Patria, Rifki. 2016. *Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Auditor dengan Kecerdasan Emosional sebagai Variabel Moderasi*. JOM Fekon, Vol.3 No.1 (Februari). Universitas Pekanbaru.
- Podsakoff, P.M., S. B. MacKenzie, J.B Paine, D.G Bachrach. 2000. *Organizational Citizenship Behaviour : A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestion for Future Research*. Journal of Accounting and Management.
- Puspaningsih, Abriyani. 2014. *Pengaruh partisipasi individu internal auditor terhadap kepuasan kerja dan kinerja auditor internal*. JAAL. Vol.8 No.4
- Restuningdiah, N dan Nur Indriantoro. 2015. *Pengaruh Partisipasi Internal Auditor terhadap kepuasan pemakai dalam pengembangan sistem informasi dan kompleksitas tugas dengan kompleksitas dan kinerja auditor sebagai variabel moderating*. Vol.6 – No.8
- Nita.W, Putu, Ni Luh Sari.W. 2015. *Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Struktur Audit, Motivasi dan Kepuasan Kerja pada Kinerja Auditor*. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana 12.1 (2015): 249-264. ISSN:2302-8556
- Rahayu, Fajar Setia. 2017. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Locus of Control, dan Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor*. Jurnal Publikasi Penelitian – Fakultas Akuntansi Syariah Institut Agama Islam Negeri Surakarta.
- Ratna Sari, Diah. Nurtjahyanti Harlina. 2015. *Hubungan Internal Locus of Control dengan Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*. Jurnal Empati, April 2015. Volume 4(2), 37-42. Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ramadhan, Fairico Putra, Heru Susilo, Edlyn Kurotul Aini. (2018). *Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dan Good Corporate Governance (GCG) Terhadap Kinerja Karyawan*. (Studi pada Karyawan PT Taspen (persero) Kantor Cabang Malang. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) | Vol.55 No.2. Malang
- Rizzo, J., R. House, and S. Lirtzman. 1970. "Role Conflict and Ambiguity In Complex Organizations." *Administrative Science Quarterly* (June 1970)
- Samudra, Budiman, Perwira 2016. *Pengaruh Struktur Audit, Locus Of Control, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor Pemerintahan*. Studi Empiris pada

- Auditor Pemerintah di Inspektorat Kab.Aagam, Kota Padang dan Kota Padang Panjang. Penelitian-Program Studi Akuntansi Universitas Negeri Padang.
- Sekaran, Uma. 2016. *Research Method For Business A Skill-Buliding Approach*. 7<sup>th</sup> Edition, West Sussex : John Wiley & Sons
- Stephen P, Robbins dan Timothy A. Judge, 2015. *Organizational Behavior*, Sixteenth Edition. Essex : Pearson Education Limited.
- Shamsuddin, A. Bharathii, D. Kanagambikai. 2014. *Factors That Determine The Effectiveness of Internal Audit Functions In Malaysian Public Sectors*. International Journal of Business. Economics and Law. Vo. 5. Issue 1 Dec. ISSN 2289-1552
- Sitio, Ristina, Anisykurlillah, Indah. 2014. *Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Struktur Audit terhadap Kinerja Auditor*. Accounting Analysis Journal. AAJ 3(3) (2014) ISSN 2252-6765
- Spector, P.E. (2012). *Industrial and Organizational Psychology : Research and Practice*. 6<sup>th</sup> edition. New Jersey : John Wiley & Sons, Inc.
- Sugiyono, 2017. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabetha
- Surat Keputusan Menteri BUMN No. Kep-117/M-MBU/2002 tanggal 1 Agustus 2002 mengenai penerapan *Good Corporate Governance* (GCG)
- The Institute of Internal Auditors, 2017. *The Professional Practice Framework*. The IIA, Florida. International Journal
- Theresia, 2018. *Pengaruh Integritas, Objektivitas, dan Kompetensi Auditor Internal Terhadap Efektivitas Audit Internal Dengan Gaya Kepemimpinan Demokratis sebagai variabel moderasi*. Jurnal Penelitian. Vol.3 No.2, 2018
- Universitas Trisakti. 2016. Pedoman Penulisan Tesis Program Magistes Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Jakarta : Universitas Trisakti
- Widjaja Tunggal, Amin. 2015. *Tanya Jawab Seputar Audit Internal*. Harvarindo, Jakarta
- Wiguna, Meilda. 2014. *Pengaruh Role Conflict, Role Ambiguity, Self-Efficacy, Sensitifitas Etika Profesi, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Audit*. Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis Vol. 11 No. 2: 503-519.
- Yayasan Pendidikan Internal Audit. 2015. *Standar Profesional Audit Internal*. Jakarta Selatan : YPIA
- Yayasan Pendidikan Internal Audit. 2015. *Pengendalian Internal*. Jakarta Selatan : YPIA
- <http://www.coso.org>
- <http://www.auditinternal.com>
- <http://www.posindonesia.co.id>
- <https://www.kai.id>
- <http://www.posindonesia.co.id/index.php/satuan-pengawasan-internal/>
- <https://www.academia.edu>
- <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/5903/Integritas>