

FAKTOR FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI KINERJA AUDITOR YANG DIMEDIASI OLEH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA PEMERIKSA BPK PERWAKILAN PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

Baren Sipayung

Universitas Terbuka, Fakultas Hukum, Ilmu Sosial, dan Ilmu Politik

Alamat Korespondensi: baren.sipayung@gmail.com

Abstract: *This research was carried out to find out about (1) the influence of ability, job satisfaction, organizational commitment, motivation, and quality of work life on the performance, (2) the influence of ability, job satisfaction, organizational commitment, motivation on the quality of work life, (3) the effect of quality of work life that mediates the relationship between ability, job satisfaction, organizational commitment, and motivation on the performance. The SEM approach was used to analyze the data in this study. The study findings prove that (1) ability, organizational commitment, motivation, quality of work life have a positive and significant effect on the performance of the BPK Kaltim examiner, while job satisfaction has no positive and insignificant effect on the performance, (2) job satisfaction, organizational commitment, motivation, has a positive and significant effect on the quality of work life of BPK Kaltim examiners, while ability has no positive and insignificant effect on quality of work, (3) the quality of work life fully mediates the effect of job satisfaction on the performance of the examiner of the BPK Kaltim and partially mediate the effect of organizational commitment and motivation on the performance, and not mediate the effect of ability on the performance.*

Keywords: *Ability, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Motivation, Quality of Work Life*

Asbtrak: Penelitian ini dijalankan guna mencari tahu mengenai (1) pengaruh kemampuan, kepuasan kerja, komitmen organisasi, motivasi, dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja, (2) pengaruh kemampuan, kepuasan kerja, komitmen organisasi, motivasi terhadap kualitas kehidupan kerja, (3) pengaruh kualitas kehidupan kerja yang memediasi hubungan kemampuan, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan motivasi terhadap kinerja. Teknik analisa data yang diterapkan pada ialah pendekatan SEM. Temuan studi membuktikan bahwa (1) kemampuan, komitmen organisasi, motivasi, kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja Pemeriksa BPK Kaltim, sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja Pemeriksa BPK Kaltim, (2) kepuasan kerja, komitmen organisasi, motivasi, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja Pemeriksa BPK Kaltim, sedangkan kemampuan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja Pemeriksa BPK Kaltim, (3) kualitas kehidupan kerja memediasi secara penuh pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Pemeriksa BPK Kaltim dan memediasi secara parsial pengaruh komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja Pemeriksa BPK Kaltim, serta tidak memediasi pengaruh kemampuan terhadap kinerja Pemeriksa BPK Kaltim.

Kata Kunci: Kemampuan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Motivasi, Kualitas Kehidupan Kerja

PENDAHULUAN

Dalam dunia ini, manusia mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk bekerja. Setiap manusia akan menjalankan kegiatan bekerja di dalam perusahaan. Namun, dalam pekerjaan tersebut, dibutuhkan adanya kinerja yang mampu meningkatkan nilai yang terdapat di dalam perusahaan. Armstrong dan Baron (1998) mengemukakan bahwa kinerja ialah suatu tindakan dimana seorang menjalankan pekerjaan dan memperoleh suatu hasil dari pekerjaannya tersebut. Mahsun (2006) juga menegaskan bahwa suatu pekerjaan perlu dilakukan pengukuran akan hasilnya dengan melalui prosedur evaluasi dari pekerjaan yang diberikan berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan. Dalam hal ini, Fembriani dan Budiarta (2016) mengemukakan bahwa kesuksesan dari organisasi dalam memperjuangkan misinya bergantung pada kinerja yang dipunyai oleh auditor. Pasalnya, kompetensi serta kualitas dari kinerja yang diberikan oleh auditor tersebut mampu membantu organisasi untuk mencapai tujuannya dengan bantuan sumber daya.

Berdasarkan pandangan yang diberikan oleh Trisnaningsih (2007), diketahui bahwa terdapat empat dimensi personalitas ketika melakukan pengukuran akan kinerja auditor, meliputi kemampuan, komitmen profesional, motivasi, serta kepuasan kerja. Pada dasarnya auditor mempunyai keahlian pada auditing sehingga akan lebih mampu menyelesaikan pekerjaan pengauditan. Auditor juga wajib memberikan komitmen terkait profesinya sehingga dapat tetap loyal. Dalam hal ini, motivasi dapat memberikan dorongan kepada auditor sehingga setiap tindakan auditor dapat sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Ketika tujuan tercapai, maka auditor akan merasa puas dengan posisi yang dimilikinya di dalam organisasi.

Dalam penelitian ini, objek yang akan diteliti adalah BPK, yang merupakan lembaga negara dimana mempunyai tugas dalam menjalankan pemeriksaan terkait penatausahaan keuangan negara dalam rangka mewujudkan transparansi serta akuntabilitas keuangan negara. Berdasarkan hal tersebut, maka kinerja dari BPK yang menjadi auditor pemerintah ini diharap mampu memberikan kesesuaian terhadap transparansi, akuntabilitas serta sesuai dengan Standar Pemeriksaan Keuangan Negara (SPKN). Kalbers & Fogarty (1995) mengungkapkan bahwa kinerja auditor ialah ketika dirinya mampu menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang sudah terdelegasikan. Pengukuran kinerja berperan penting dalam penentuan hasil tugas yang dibuat.

Saat ini, kinerja yang dipunyai oleh BPK menjadi sorotan utama bagi para masyarakat dikarenakan adanya permasalahan korupsi di Indonesia. Kasus tersebut lebih sering ditemukan pada Asuransi Jiwasraya, Bank Century, hingga pada PT ASABRI (Persero) (Kompas.com, 2021). Setiap pemangku kepentingan dikatakan mempunyai tuntutan akan kinerja BPK Kaltim sebagai kantor perwakilan BPK dalam menjalankan pemeriksaan

terkait uang daerah yang dikelola, kekayaan daerah, serta keuangan daerah lainnya. Sejak tahun 2019 hingga 2021 ini, BPK Kaltim sudah memberikan 130 laporan yang terdiri dari 459 pemeriksaan akan sistem pengendalian internal, serta ketaatan perundang-undangan melalui indikasi kerugian yang mencapai Rp134.986.887.209,44. Hasil dari pemeriksaan BPK Kaltim ini dinyatakan belum dapat mengungkap adanya indikasi pidana korupsi. Atas dasar tersebut, maka kurang mendapatkan respons yang baik dari publik.

Melalui data yang diperoleh, sebanyak 219 informasi yang menyatakan bahwa informasi penanganan awal dipercayai diproses hukum walaupun hanya sebesar 2.28 persen. Hal ini membuktikan bahwa LHP BPK tidak memberi manfaat yang signifikan terkait terungkapnya kasus dugaan tindakan pidana korupsi dimana dipergunakan sebagai sumber informasi oleh IPH. Diketahui pula bahwa terdapat pembentukan opini pada LHP terkait Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) yang memberi jaminan terkait penggunaan keuangan daerah ataupun korupsi (Samarinda Pos, 2020).

Kesenjangan di dalam penelitian ini terfokuskan pada jabatan secara fungsional yang seharusnya mampu memberikan pemeriksaan secara lebih mendalam. Berdasarkan data *Bezzeting* BPK Kaltim (2021), ditemukan adanya kesenjangan terkait formasi terhadap kebutuhan yaitu mencapai -45,45%. Hal tersebut sesuai dengan Peraturan Sekretaris Jenderal BPK Nomor 80 Tahun 2019 mengenai Peta Jabatan pada Pelaksana BPK. Data membuktikan bahwa kebutuhan Pemeriksa BPK Kaltim belum dapat terpenuhi. Oleh sebab itu, hal tersebut menjadi faktor kelemahan untuk memperluas sampel dalam rangka meningkatkan kualitas pemeriksaan. Pimpinan BPK menguatkan pernyataan tersebut melalui acara Rapat Koordinasi Kehumasan Tahun 2019 di Bali. Disebutkan bahwa pentingnya penambahan anggaran untuk keperluan perekrutan Sumber Daya Manusia (SDM) Jabatan Fungsional Pemeriksa (JFP) dalam rangka meningkatkan pemeriksaan. Saat ini, BPK juga diketahui mengalami penurunan anggaran dari 79% menjadi 76% (CNN Indonesia, 2021).

Permasalahan variabel QWL dikaitkan dengan perubahan karir Jabatan Fungsional Pemeriksa (JFP) dimana terjadi lantaran adanya perubahan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2010 mengenai Jabatan Fungsional Pemeriksa dan Angka Kreditnya (Permen PANRB 17/2010). Perubahan tersebut dimaktub dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 49 Tahun 2018 tentang Jabatan Fungsional Pemeriksa (Permen PANRB 49/2018). Dinyatakan bahwa terdapat perbedaan pengaturan jenjang jabatan pemeriksa ahli muda dimana sebagai Anggota Tim Yunior diwajibkan untuk memenuhi persyaratan yaitu wajib pernah menjadi ketua tim. Selain itu, terdapat keterkaitan golongan dan batasan minimal jabatan dimana dijadikan persyaratan yang menjadikan hal ini sebuah kesulitan untuk kenaikan jabatan. Pasalnya, selama masa peralihan peraturan, terjadi *crash program* pada tahun 2019 dimana seluruh pemeriksa mempunyai peran menjadi anggota tim senior berpangkat/golongan/ruang

III/c dimana masih tidak mempunyai pengalaman memimpin dapat disesuaikan dengan Pemeriksa Ahli Muda sedangkan bagi Anggota Tim Senior yang masih berpangkat/golongan/ruang III/b berpotensi mempunyai kendala pada bidang asesmen kenaikan jabatan.

Melalui permasalahan yang sudah dipaparkan di atas, maka pengendalian pemenuhan kebutuhan diindikasikan pada 1 Desember 2020 yakni tidak terdapat keselarasan kebutuhan antar jabatan yang dipromosikan dimana mengakibatkan kesulitan bagi para pemeriksa untuk mengisikasikan jenjang JFP lebih tinggi. Berdasarkan hal tersebut, maka terdapat implikasi yang serius dalam variabel komitmen organisasi, motivasi, QWL pemeriksa BPK. Perubahan peranan serta jabatan pada lingkungan BPK memberikan suatu penyebab yang mengindikasikan permasalahan QWL pada BPK yakni pengembangan karir, penyelesaian konflik, serta kompensasi yang layak. Peneliti juga mengungkap terkait kepatuhan pemeriksa ketika menjalankan kewajiban penginputan presensi serta pencatatan aktivitas setiap hari yang berlangsung sesuai dengan yang teratur pada Nota Dinas (ND) Sekretaris Jenderal BPK Nomor 1117/ND/X/11/2020 mengenai Penyampaian Mekanisme Pencatatan Kehadiran dan/atau Ketidakhadiran Pegawai.

Melalui temuan pengolahan data aplikasi kelola tugas serta RKPP dari para pemeriksa, diketahui bahwa terdapat tingkat ketidakpatuhan presensi yaitu sebesar 2.58 dan 2.68 persen. Maka, nilai *average* yang dimiliki pada nilai tersebut adalah sebesar 2.63 persen. Hal tersebut membuktikan bahwa terdapat indikasi akan kelemahan pengawasan atasan langsung atas pelaksanaan pekerjaan Pemeriksa BPK Kaltim yang tidak memberikan penunjukan pemantauan kinerja secara efektif. Oleh karena hal tersebut, maka peneliti memiliki keinginan untuk melakukan prapenelitian dan didistribusikan kepada para pemeriksa serta pejabat struktural yang terseleksi sebagai responden dalam studi ini. Hasil survei yang disebar ini akan berbentuk skala *likert* untuk menguji variabel bebas terhadap terikat melalui pandangan dari para responden.

Penelitian ini dilaksanakan agar peneliti dapat mencari tahu mengenai (1) pengaruh kemampuan, kepuasan kerja, komitmen organisasi, motivasi, dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja, (2) pengaruh kemampuan, kepuasan kerja, komitmen organisasi, motivasi terhadap kualitas kehidupan kerja, (3) pengaruh kualitas kehidupan kerja yang memediasi hubungan kemampuan, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan motivasi terhadap kinerja.

KERANGKA TEORI

Kinerja (*Performance*) berdasarkan pandangan Rue & Byars (1981) juga dapat didefinisikan sebagai istilah "pencapaian hal atau *degree of accomplishment*" atau dengan kata lain, kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi". Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*). Menurut Mas'ud (2002), kinerja karyawan mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Pengelolaan

untuk mencapai kinerja sumber daya manusia tinggi dimaksudkan guna meningkatkan perusahaan secara keseluruhan. Menurut Alwi, (2001), “secara teoritis tujuan penilaian dikategorikan sebagai suatu yang bersifat *evaluation* dan *development*.”

Menurut Siahaan (2010), kinerja auditor merupakan hasil pekerjaan auditor dalam melakukan pemeriksaan keuangan negara pada sebuah organisasi pemerintah yang merupakan proses dari sebuah organisasi secara keseluruhan. Kemampuan menurut Thoha (1994) merupakan suatu kondisi yang menunjukkan unsur kematangan yang berkaitan pula dengan pengetahuan dan keterampilan yang dapat diperoleh melalui Pendidikan, pelatihan, dan pengetahuan. Definisi kepuasan kerja dikemukakan oleh Luthans (2006) adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja.

Rosnani (2011) menuturkan bahwa “Komitmen organisasi telah muncul sebagai konstruk penting dalam penelitian organisasi karena hubungannya dengan pekerjaan yang berhubungan dengan konstruk seperti absensi, kepuasan kerja, keterlibatan dan kinerja”.

METODE

Penelitian ini adalah jenis penelitian kausatif yang merupakan sebuah analisa untuk mencari tahu mengenai hubungan sebab akibat serta pengaruh yang dimiliki pada dua atau lebih variabel (Suryabrata, 2010). Teknik pengumpulan data adalah melalui penelitian lapangan dengan metode survei mempergunakan kuesioner yang disebar secara personal. Penelitian akan diadakan pada kantor BPK Perwakilan Provinsi Kaltim. Jumlah sampel yang ditetapkan adalah sebanyak 60 responden. Teknik analisa yang akan digunakan oleh peneliti adalah *Structural Equation Model* (SEM).

Hasil dan Pembahasan

Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 1. Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kemampuan

X1	Kemampuan (X1)	Total	N	Mean
X1.1	Terdapat kesesuaian pendidikan formal dengan pekerjaan/posisi.	236	60	3.93
X1.2	Pemeriksa ikut serta dalam mengikuti diklat teknis.	260	60	4.33
X1.3	Pendidikan bermanfaat dalam pekerjaan.	257	60	4.28
X1.4	Terdapat pengetahuan terhadap prosedur atau mekanisme pelaksanaan tugas pekerjaan.	254	60	4.23
X1.5	Terdapat penambahan tugas dan tanggungjawab.	234	60	3.90
X1.6	Terdapat perubahan sikap dan perilaku kedewasaan seseorang/kelompok melalui pengajaran dan pelatihan.	246	60	4.10

X1	Kemampuan (X1)	Total	N	Mean
X1.7	Terdapat pengalaman dalam melakukan pemeriksaan.	256	60	4.27
X1.8	Mengalami perpindahan/mutasi selama bekerja di BPK.	223	60	3.72
X1.9	Terdapat ketanggapan dalam mengerjakan pekerjaan.	248	60	4.13
X1.10	Apabila diperlukan, dapat bekerja melebihi jam kerja normal.	228	60	3.80
Rata-rata Kemampuan (X1)				4.07

Berdasarkan tabel 1, terlihat bahwa nilai *average* pada variabel kemampuan memperoleh nilai sebesar 4.07 dan termasuk ke dalam kategori yang tinggi. Variabel kemampuan mempunyai nilai *average* yang rendah yaitu pada indikator X1.8 dengan peroleh nilai yakni 3.72 serta *average* tertinggi adalah pada indikator X1.2 yaitu 4.33.

Tabel 2. Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja

X2	Kepuasan Kerja (X2)	Total	N	Mean
X2.1	Pekerjaan sebagai Auditor/Pemeriksa merupakan pekerjaan yang menantang.	249	60	4.15
X2.2	Kompensasi yang diberikan kepada Pemeriksa telah wajar.	233	60	3.88
X2.3	Diperlukan kondisi yang mendukung dalam melakukan pemeriksaan.	253	60	4.22
X2.4	Rekan kerja mendukung memengaruhi kinerja pemeriksaan.	258	60	4.30
Rata-rata Kepuasan Kerja (X2)				4.14

Berdasarkan tabel 2, ditemukan bahwa total nilai *average* ialah 4.14 dan termasuk ke dalam bagian yang tinggi. Nilai *average* terendah berada pada indikator X2.2 yaitu 3.88 dan tertinggi berada pada indikator X2.4 dengan nilai sebesar 4.30.

Tabel 3. Deskripsi Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi

X3	Komitmen Organisasi (X3)	Total	N	Mean
X3.1	Bekerja sebagai Pemeriksa di BPK merupakan pekerjaan yang membanggakan.	247	60	4.12
X3.2	Bekerja di BPK hingga masa bakti (pensiun).	241	60	4.02
X3.3	Terdapat kewajiban untuk bertahan bekerja di BPK.	223	60	3.72
Rata-rata Komitmen Organisasi (X3)				3.95

Berdasarkan tabel 3, terlihat bahwa total *average score* yang dimiliki ialah 3.95 dengan nilai *average* terendah adalah 3.72 pada indikator X3.3 dan tertinggi ialah 4.12 pada indikator X3.1. Total *average* menyatakan bahwa indikator dapat memasuki kategori tinggi.

Tabel 4. Deskripsi Jawaban Responden Variabel Motivasi

X4	Motivasi (X4)	Total	N	Mean
X4.1	BPK telah memberikan gaji, tunjangan, dan fasilitas yang layak.	238	60	3.97
X4.2	Supervisi yang dilakukan oleh Pimpinan menyenangkan.	226	60	3.77
X4.3	Ketepatan pemberian dan pemanfaatan mobil dan rumah dinas.	215	60	3.58
X4.4	Bekerja sebagai Pemeriksa di BPK sangat memuaskan.	232	60	3.87
X4.5	Terdapat prestasi yang ingin diraih di BPK.	236	60	3.93
X4.6	Terdapat peluang untuk maju di BPK.	232	60	3.87
X4.7	Perlunya pengakuan orang lain atas pekerjaan saudara.	193	60	3.22
X4.8	Bekerja di BPK memungkinkan karir berkembang.	224	60	3.73
X4.9	Diperlukan suatu tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.	259	60	4.32
Rata-rata Motivasi (X4)				3.81

Berdasarkan tabel 4, terlihat bahwa nilai dari total *average* ialah 3.81 dengan nilai terendah adalah 3.22 dan tertinggi adalah 4.32. Nilai *average* terendah dimiliki oleh indikator X4.7 dan tertinggi pada X4.9. Total *average* menyatakan bahwa indikator dapat memasuki kategori tinggi.

Tabel 5. Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kinerja Auditor

Y	Kinerja Auditor (Y)	Total	N	Mean
Y1.1	Pemeriksaan BPK dilakukan dengan pemenuhan QA/QC.	250	60	4.17
Y1.2	Pemeriksaan dilaksanakan sesuai dengan perencanaan.	245	60	4.08
Y1.3	Pemeriksaan dilaksanakan dengan tepat waktu.	247	60	4.12
Rata-rata Kinerja Auditor (Y)				4.12

Berdasarkan tabel 5, terlihat bahwa total keseluruhan nilai *average* adalah 4.12 dengan nilai terendah dimiliki oleh indikator Y1.2 yaitu 4.08 dan tertinggi pada Y1.1 yaitu 4.17. Total *average* menyatakan bahwa indikator dapat memasuki kategori tinggi.

Uji Validitas dan Reliabilitas**Tabel 6. Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kualitas Kehidupan Kerja**

Z	Kualitas Kehidupan Kerja (Z)	Total	N	Mean
Z1.1	Keterlibatan Pemeriksa dalam pengambilan keputusan perencanaan pembentukan Tim Pemeriksa.	222	60	3.70
Z1.2	Terdapat kesempatan untuk mengikuti promosi jabatan tertentu bagi Pemeriksa yang berkinerja baik.	227	60	3.78
Z1.3	Terdapat sarana pengaduan internal terhadap keluhan para Pemeriksa.	224	60	3.73
Z1.4	Terdapat komunikasi yang terbuka terkait tugas dan tanggungjawab Pemeriksaan.	236	60	3.93
Z1.5	Terdapat jaminan kesehatan bagi para Pemeriksa.	233	60	3.88
Z1.6	Terdapat jaminan kelangsungan pekerjaan Pemeriksaan dan penghindaran usaha pensiun dini.	221	60	3.68
Z1.7	Terdapat rasa aman kepada para Pemeriksa dalam melaksanakan pekerjaannya.	220	60	3.67
Z1.8	Terdapat kompensasi yang layak dan kompetitif sesuai dengan beban kerja yang diterima.	232	60	3.87
Z1.9	Terdapat kebanggaan terhadap lembaga BPK RI.	252	60	4.20
Rata-rata Kualitas Kehidupan Kerja (Z)				3.83

Berdasarkan tabel 6, terlihat bahwa nilai *average* adalah sebesar 3,83 dengan nilai terendah adalah 3,67 pada indikator Z1.7 dan tertinggi adalah 4.20 pada indikator Z1.9. Total *average* menyatakan bahwa indikator dapat memasuki kategori tinggi.

Tabel 7. Uji Validitas

No. Item	R hitung	R tabel	Validitas
Variabel Kemampuan (X1)			
X1.1	0.680	0.254	Valid
X1.2	0.724	0.254	Valid
X1.3	0.730	0.254	Valid
X1.4	0.796	0.254	Valid
X1.5	0.676	0.254	Valid
X1.6	0.719	0.254	Valid
X1.7	0.784	0.254	Valid
X1.8	0.670	0.254	Valid
X1.9	0.716	0.254	Valid
X1.10	0.748	0.254	Valid
Variabel Kepuasan Kerja (X2)			
X2.1	0.658	0.254	Valid
X2.2	0.754	0.254	Valid
X2.3	0.684	0.254	Valid
X2.4	0.681	0.254	Valid
Variabel Komitmen Organisasi (X3)			

No. Item	R hitung	R tabel	Validitas
X3.1	0.698	0.254	Valid
X3.2	0.833	0.254	Valid
X3.3	0.730	0.254	Valid
Variabel Motivasi (X4)			
X4.1	0.780	0.254	Valid
X4.2	0.743	0.254	Valid
X4.3	0.801	0.254	Valid
X4.4	0.775	0.254	Valid
X4.5	0.761	0.254	Valid
X4.6	0.776	0.254	Valid
X4.7	0.748	0.254	Valid
X4.8	0.833	0.254	Valid
X4.9	0.765	0.254	Valid
Variabel Kinerja Auditor (Y)			
Y.1.1	0.784	0.254	Valid
Y.1.2	0.702	0.254	Valid
Y.1.3	0.740	0.254	Valid
Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (Z)			
Z1.1	0.701	0.254	Valid
Z1.2	0.772	0.254	Valid
Z1.3	0.799	0.254	Valid
Z1.4	0.757	0.254	Valid
Z1.5	0.727	0.254	Valid
Z1.6	0.830	0.254	Valid
Z1.7	0.707	0.254	Valid
Z1.8	0.715	0.254	Valid
Z1.9	0.736	0.254	Valid

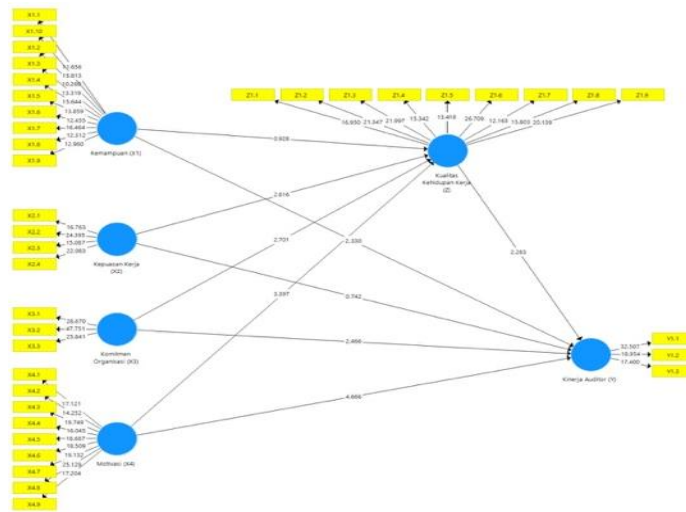
Berdasarkan tabel di atas, temuan uji validitas menyatakan bahwa setiap variabel memiliki nilai r-statistik > r-tabel. Dalam penelitian ini, nilai r-tabel yang digunakan adalah 0.254. Maka, keseluruhan variabel X, Y dan Z dikatakan valid dan dapat dipergunakan sebagai instrumen untuk penelitian.

Tabel 8. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Reliability
Kemampuan (X1)	0,923	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,852	Reliabel
Komitmen Organisasi (X3)	0,861	Reliabel
Motivasi (X4)	0,939	Reliabel
Kinerja Auditor (Y)	0,864	Reliabel
Kualitas Kehidupan Kerja (Z)	0,930	Reliabel

Tabel 8 membuktikan bahwa seluruh variabel mempunyai nilai *cronbach alpha* di atas 0.06 sehingga data dikatakan reliabel dan dapat beralih pada pengujian SEM. Dalam hal ini, variabel kemampuan, kepuasan kerja, komitmen organisasi, motivasi, kinerja auditor dan kualitas kehidupan kerja memiliki data indikator yang reliabel.

Uji Hipotesis



Gambar 1. Uji Path Coefficient

Gambar 1 merupakan *inner model* yang digunakan untuk pengujian *path coefficient* dimana ditunjukkan bahwa motivasi memberikan pengaruh terhadap kinerja auditor yaitu sebesar 4.666 dan kepada kualitas kehidupan kerja sebesar 3.397. Pengaruh yang diberikan kepada kepuasan kerja ialah sebesar 0.742.

Tabel 9. T-Statistics dan P-Values

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	T-Statistics (O/STDEV)	P-Values	Keterangan
Kemampuan (X1) → Kualitas Kehidupan Kerja (Z)	0.100	0.098	0.928	0.354	Positif tidak signifikan
Kepuasan Kerja (X2) → Kualitas Kehidupan Kerja (Z)	0.280	0.290	2.816	0.006	Positif signifikan
Komitmen Organisasi (X3) → Kualitas Kehidupan Kerja (Z)	0.341	0.333	2.701	0.007	Positif signifikan
Motivasi (X4) → Kualitas Kehidupan Kerja (Z)	0.389	0.391	3.397	0.001	Positif signifikan
Kemampuan (X1) → Kinerja Auditor (Y)	0.153	0.165	2.330	0.022	Positif signifikan
Kepuasan Kerja (X2) → Kinerja Auditor (Y)	0.085	0.096	0.742	0.458	Positif tidak signifikan
Komitmen Organisasi (X3) → Kinerja Auditor (Y)	0.265	0.261	2.466	0.014	Positif signifikan
Kualitas Kehidupan Kerja (Z) → Kinerja Auditor (Y)	0.132	0.132	2.283	0.028	Positif signifikan

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	T-Statistics (O/STDEV)	P-Values	Keterangan
Motivasi (X4) → Kinerja Auditor (Y)	0.524	0.503	4.666	0.000	Positif signifikan

Tabel 9 menunjukkan hasil yang diperoleh melalui pengujian SEM dimana dapat terlihat bahwa keseluruhan variabel *independent* memberikan pengaruh terhadap *dependent*, namun tidak untuk kepuasan kerja terhadap kinerja auditor. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa kemampuan memengaruhi kualitas kehidupan kerja secara positif walaupun tidak signifikan. Thoha (1994) mengemukakan bahwa kemampuan didefinisikan sebagai suatu bentuk keadaan dimana terdapat peranan kematangan akan wawasan serta keterampilan yang terdapat di dalam diri seseorang. Hal tersebut dapat terperoleh dengan menjalankan pembelajaran, pelatihan, serta pengalaman.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gibson *et al.*, (2007) juga menyatakan bahwa kemampuan ialah karakter yang dimiliki seorang sejak lahir, namun kemampuan juga adalah sesuatu yang dipelajari untuk membantu para individu menyelesaikan tugasnya. Pada dasarnya, kemampuan yang dimiliki oleh auditor yang baik harus melibatkan unsur kualitas sehingga mampu memberi hasil yang lebih maksimal. Pasalnya, hal tersebut terjadi lantaran kemampuan mampu menyediakan kemudahan bagi para auditor untuk melaksanakan pekerjaannya tanpa adanya beban bagi auditor itu sendiri, terutama dalam peningkatan kinerja yang berdampak pada kualitas hidup auditor.

Hadiwijaya (2016) mendukung pernyataan tersebut dengan menyebutkan bahwa kualitas kehidupan kerja yang diperbaiki mempunyai keterkaitan dengan pengembangan akan kemampuan auditor. Dalam hal ini, maka terdapat sebuah penanda bahwa kualitas kehidupan kerja memberi pengaruh secara positif dan juga signifikan terhadap faktor kemampuan. Namun, penelitian tidak menjelaskan mengenai jenis kemampuan yang harus dimiliki untuk memberikan kualitas kehidupan kerja yang lebih baik. Firmansyah (2020) juga memberikan dukungan dengan pernyataan bahwa kompetensi memengaruhi QWL dan kepuasan kerja akan tetapi tidak untuk kinerja. Maka, kualitas kehidupan kerja dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap faktor kemampuan.

Temuan pengujian hipotesis membuktikan pula bahwa kepuasan kerja memengaruhi kualitas kehidupan kerja secara positif dan signifikan. Berdasarkan pandangan Davis (2010), kepuasan kerja dinyatakan sebagai bentuk perasaan pegawai pada saat bekerja. Pada dasarnya, kepuasan kerja hanya dapat diperoleh apabila karyawan merasa dirinya memperoleh

pelayanan yang memuaskan dari perusahaan. Wexley dan Yuki (2003) mengemukakan bahwa kepuasan kerja didefinisikan sebagai cara pegawai untuk memberikan perasaan pantas kepada dirinya sendiri terkait pekerjaan yang dilakukannya.

Setiap pegawai mempunyai rasa puas dalam aspek pekerjaan dan pribadinya. Perkembangan teknologi telah membuat peralatan kerja yang dipergunakan menjadi lebih mudah dan mampu memberikan hasil yang lebih optimal serta berkualitas. Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting yang perlu dimiliki oleh perusahaan. Oleh sebab itu, sumber daya manusia mempunyai diri yaitu harus berkualitas sehingga dapat memberikan kinerja terbaiknya kepada perusahaan. Ellys dan Ie (2020) mengemukakan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan yang terjadi antara kepuasan kerja serta budaya organisasi yang diuji terhadap kualitas kehidupan kerja.

Selanjutnya, temuan pengujian hipotesis membuktikan juga bahwa komitmen organisasi memengaruhi kualitas kehidupan kerja secara positif dan signifikan. Rosnani (2011) menegaskan bahwa komitmen organisasi dijadikan sebagai konstruk utama bagi organisasi terutama ketika berhubungan dengan pekerjaan dan kinerja serta kepuasan. Temuan studi sebelumnya yang dilakukan oleh Saraswati (2018) mengatakan bahwa auditor mempunyai suatu komitmen yang harus diberikan kepada perusahaan. Pada dasarnya, komitmen yang diberikan ini sangat tinggi dan cenderung harus memberikan implikasi terhadap hasil kerjanya. Apabila komitmen yang diberikan tinggi, maka tentunya hasil yang diberikan juga akan memperoleh kinerja yang tinggi. Begitupun sebaliknya ketika seorang berkomitmen, maka dirinya akan lebih mengutamakan perusahaan.

Temuan hipotesis membuktikan bahwa motivasi memengaruhi kualitas kehidupan kerja secara positif dan signifikan. Sebagaimana yang diketahui, motivasi didefinisikan sebagai kondisi dimana seorang memerlukan adanya dorongan dalam menjalankan kegiatannya dalam rangka memperoleh apa yang diinginkan. Motivasi adalah suatu upaya yang dilakukan untuk memenuhi keinginan dari tujuan yang ditetapkan. Berdasarkan pandangan Robinson dan Corners (2000), motivasi didefinisikan sebagai langkah dari seseorang untuk mendapatkan apa yang diinginkannya. Temuan dalam studi Neviyani dan Wardhani (2020) membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan secara langsung antara motivasi kerja dengan kualitas kehidupan kerja.

Temuan hipotesis menegaskan bahwa kemampuan memengaruhi kinerja auditor secara positif signifikan. Setiap individu pada dasarnya mempunyai niat untuk menunjukkan upayanya semaksimal mungkin agar dapat mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional. Seorang pegawai yang profesional diharuskan untuk dapat berupaya dalam

membentuk peningkatan kinerja sebagai modal kesuksesan untuk perusahaan tempatnya bekerja. Neghe *et al.*, (2018) dan Sumardjo (2019) menegaskan bahwa kemampuan auditor mampu memengaruhi produktivitas kinerja auditor secara positif serta signifikan. Hal tersebut membuktikan bahwa seorang auditor dengan level kompetensi yang tinggi akan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerjanya yang nantinya akan meningkat. Namun, hal tersebut tidak didukung oleh Supiyanto (2015) dimana dikatakan bahwa kompetensi tidak memengaruhi kinerja karyawan secara parsial.

Temuan studi menunjukkan bahwa kepuasan kerja memengaruhi kinerja auditor secara positif signifikan. Peranan teknologi yang diterapkan di dalam perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja auditor sehingga kinerja auditor pun dapat terlaksanakan sesuai dengan yang diharapkan. Pemeriksaan yang sudah *overload* serta risiko yang nantinya akan dialami oleh auditor pada dasarnya akan menjadikan auditor sulit memperoleh kepuasan kerja. Auditor memiliki tingkat kepuasan kerja yang begitu tinggi, sedemikian juga dengan hasil kinerja yang akan diberikannya nanti. Hal ini didukung oleh penelitian Azzuhri (2011) yang menegaskan bahwa kepuasan kerja mampu menstimulirkan optimasi terkait kinerja karyawan pada kantor Pemerintah Daerah Malang Raya.

Temuan juga membuktikan bahwa komitmen yang dimiliki oleh organisasi memengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja dari auditor. Semakin tinggi komitmen yang diberikan kepada organisasi, maka, akan semakin tinggi juga kinerja auditor nantinya. Auditor dengan tingkat komitmen yang tinggi akan memberikan kesetiiaannya serta *sense of belonging* dan tanggung jawabnya terhadap organisasi tersebut. Selain itu, auditor juga akan lebih merasa senang ketika bekerja di dalam perusahaan dengan komitmen yang dijalannya. Hasil tersebut sejalan dengan studi Fembriani dan Budiarta (2016), Jatmiko *et al.*, (2015), Pulungan (2017), Putra dan Latrini (2016), Putri dan Badera (2019), Rosally dan Jogi (2016) dan Sumardjo (2019) dimana dinyatakan bahwa komitmen organisasi memengaruhi kinerja auditor secara positif dan signifikan.

Temuan studi mengatakan bahwa motivasi memengaruhi kinerja auditor secara positif signifikan. Oleh sebab itu, apabila motivasi kerja auditor tinggi, maka tentunya dirinya akan menjalankan tugas serta tanggung jawabnya dengan lebih semangat. Motivasi kerja dikatakan sebagai sebuah pendorong bagi tingkah laku para individu ketika bekerja. Dalam hal ini, terdapat adanya upaya yang beragam untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kinerja yang sangat baik. Seorang auditor tentunya membutuhkan motivasi agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan semangat. Amri *et al.*, (2014), Putri dan Badera (2019), Winidiantari dan Widhiyani (2015) mengungkapkan bahwa motivasi memengaruhi kinerja auditor secara positif

dan signifikan. Dalam hal ini, yang dimaksudkan adanya motivasi akan lebih memberikan dukungan kepada auditor untuk menyelesaikan tugasnya sehingga kinerja yang dimiliki auditor juga dapat berdampak kepada perusahaan.

Temuan menegaskan pula bahwa kualitas kehidupan dapat memengaruhi kinerja auditor. Berdasarkan pandangan dari Varnous (2013), kualitas kehidupan kerja didefinisikan sebagai suatu bentuk teknik yang dapat membuat karyawan memiliki pertahanan di dalam pekerjaannya dan mampu memperoleh kinerja yang lebih berkembang. Temuan ini sesuai dengan Noor Arifin (2012), Nugraheni (2017), Setiyadi dan Wartini (2016), Yuhista *et al.*, (2017) yang mengemukakan bahwa terdapat adanya pengaruh yang begitu positif antara kualitas kehidupan kerja. Dalam hal ini, maka terlihat apabila seorang auditor memiliki kualitas kehidupan kerja yang tinggi, maka tentunya kinerja yang diberikan oleh auditor juga akan tinggi sehingga berdampak pada perusahaan.

Temuan hipotesis juga membuktikan bahwa kualitas kehidupan kerja tidak memiliki mediasi dalam memengaruhi kemampuan terhadap kinerja auditor. Kualitas kehidupan kerja auditor yang pada umumnya baik memang dapat memberikan dampak pada kinerjanya, namun, kualitas kehidupan kerja tersebut tidak akan memberikan cerminan akan kemampuan yang akan diberikan oleh auditor kepada perusahaan. Firmansyah (2020) melalui penelitiannya mengemukakan bahwa kompetensi memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan namun tidak secara signifikan. Selain itu, dikatakan pula bahwa kualitas kehidupan kerja memengaruhi secara tidak signifikan terhadap kinerja. Melalui hal ini, maka terlihat bahwa terdapat kekurangan pada penelitian yang belum meneliti mengenai pengaruh secara tidak langsung. Hal tersebutlah yang menjadikan penelitian ini sebagai *novelty*.

Temuan hipotesis menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja mampu untuk menjadi mediasi secara penuh yang nantinya memengaruhi kinerja auditor dengan menggunakan kemampuan. Kualitas kehidupan kerja auditor memang memberikan dampak yang baik terhadap kinerja auditor tersebut. Maka, dikatakan bahwa kualitas kehidupan kerja akan memberikan semangat yang tinggi ketika melakukan pekerjaan yang nantinya berpengaruh dengan kepuasan kerjanya kemudian akan berdampak pada kinerjanya. Firmansyah (2020) dan Supiyanto (2015) membuktikan bahwa kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Fernanda *et al.*, (2021) serta Ritonga (2020) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja sebagai variabel endogen dipengaruhi secara signifikan melalui kualitas kehidupan kerja sebagai variabel mediasi.

Temuan menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja secara parsial memberikan mediasi antara komitmen organisasi yang diketahui

berpengaruh terhadap kinerja auditor. Kualitas kehidupan kerja auditor yang tinggi akan memberikan dampak terhadap kinerja auditor lantaran adanya rasa semangat yang begitu tinggi ketika menjalankan pekerjaan. Pencapaian target yang dilakukan oleh auditor ini akan memberikan peningkatan pada kinerja auditor. Dalam hal ini, perlu adanya komitmen yang dimiliki organisasi sehingga auditor dapat lebih semangat untuk melakukan pekerjaannya. Sutiasih (2012) mendukung hal tersebut dengan mengatakan bahwa terdapat pengaruh antara kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi. Bahkan, kepemimpinan transformasional juga akan memengaruhi kepuasan kualitas kehidupan kerja terhadap perilaku yang terfokuskan pada peran karyawan.

Temuan hipotesis terakhir membuktikan bahwa kualitas kehidupan kerja mampu menjadi mediasi untuk menunjukkan adanya pengaruh yang diberikan oleh motivasi terhadap kinerja auditor. Hal tersebut pasalnya dapat terjadi lantaran adanya QWL auditor yang cukup tinggi. Semakin tinggi kualitas kehidupan kerjanya, maka tentunya akan semakin memengaruhi semangat kerjanya. Semangat kerja ini muncul karena adanya motivasi yang diberikan kepada auditor tersebut. Melalui hal ini, maka auditor sendiri akan memiliki suatu peluang untuk dapat memperoleh kinerja yang baik dimana target yang ditetapkan dapat tercapai dengan baik. Hasmalawati dan Resta (2017) memberikan dukungan dengan menyebutkan bahwa kualitas kehidupan kerja memengaruhi kinerja auditor secara signifikan namun kualitas kehidupan kerja secara parsial memengaruhi kinerja dengan adanya bantuan motivasi.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Maka, berdasarkan hasil penelitian yang telah dijalankan, kesimpulan yang dapat diambil ialah kemampuan terhadap kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada pemeriksa BPK Kaltim berpengaruh positif namun tidak signifikan. Namun, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kualitas kehidupan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan. Begitu juga dengan kemampuan, komitmen motivasi, kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan. Sementara, kualitas kehidupan kerja dinyatakan tidak memediasi pengaruh kemampuan dengan kinerjanya. Pasalnya, kualitas kehidupan kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja, komitmen, dan motivasi baik secara penuh ataupun parsial terhadap kinerja dikatakan memberikan pengaruh yang signifikan pada pemeriksaan BPK Kaltim.

Rekomendasi

Saran yang dapat diberikan adalah keperluan bagi peneliti selanjutnya untuk menganalisa secara lebih mendalam terkait variabel lain yang memberikan pengaruh terhadap kinerja auditor. Selain itu, diperlukan juga

adanya penambahan populasi dan sampel agar data yang diperoleh dapat lebih besar

DAFTAR PUSTAKA

- Akadun. (2009). *Teknologi Informasi Administrasi*. Alfabeta. Bandung.
- Harsono, H. (2002). *Implementasi Kebijakan dan Politik*. Jakarta: Grafindo Jaya.
- Pasolong, H. (2007). *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta.
- Purnaya, I. G. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi.
- Setiawan, G. (2004). *Implementasi Dalam Birokrasi Pembangunan*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Siagian, S. P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Steers, R. M. (1985). Efektivitas organisasi (terjemahan). In *Penerbit Erlangga, Jakarta*.
- Suaedi, F. dan B. W. (n.d.). *Revitalisasi Administrasi Negara, Reformasi Birokrasi Dan E-Governance*. Yogyakarta: Graha. Ilmu.
- Widodo, S. (2015). *Manajemen Sumberdaya Manusia : teori, perencanaan strategi, isu-isu utama dan globalisasi*. Bandung : Manggu Media.

Jurnal

- Albariu, Ridha Fitri dan Amalia, R. (2022). The Effectiveness Of The Computer Assisted Test (CAT) System In The Selection Of Candidates For Civil Servants In Baubau City, Southeast Sulawesi Province, Indonesia. *Jurnal MSDA (Manajemen Sumber Daya Aparatur)*.
- Nugraha, J. T. (2018). *E-Government Dan Pela*.