

**PENGARUH PROFESIONALISME, INDEPENDENSI, KOMITMEN  
ORGANISASI, DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA  
INTERNAL AUDITOR DI BPKP PROVINSI**

**Oleh:**

**M. Taufik Akbar**

**Pembimbing: Hardi dan Al Azhar L**

*Faculty of Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia  
e-mail: [akbartaufik23@gmail.com](mailto:akbartaufik23@gmail.com)*

*The effect of professionalism, independence,  
Commitments organization, and work culture to performance of internal auditors  
in BPKP Riau Province*

**ABSTRACT**

*This Research is aimed to know the effect of professionalism , independence, organizational commitment and work culture to performance of internal auditors. This research is held at BPKP Riau province, The population of this study are internal auditors of BPKP. The data of this study are collected by using questionnaires, and analyzed by using multiple regression. The result of this study shows that the professionalism, independence, organizational commitment and work culture have the possitive to the performant of internal auditors. The results also showed the contribution of independent variable influence on the dependent variable is equal to 82.1%. While the remaining 17.9% is influenced by other variables not included in this regression model.*

*KeyWords : Professionalism, independence, Organizational Commitment, Work Culture, and Performance of Internal Auditors.*

**PENDAHULUAN**

Dalam peraturan pemerintah No.60 Pasal 59 Ayat 2 tahun 2008 tentang sistem pengendalian intern pemerintah, pelaksanaan pengendalian intern tersebut dilaksanakan oleh Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP), yaitu Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan; Inspektorat Jenderal; Inspektorat Provinsi; dan Inspektorat Kota. Dalam pasal 52 disebutkan, BPKP mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di

bidang pengawasan keuangan dan pembangunan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. BPKP merupakan lembaga pemerintah non-kementerian di Indonesia yang melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pengawasan keuangan dan pembangunan yang berupa audit, konsultasi, asistensi, evaluasi, pemberantasan KKN serta pendidikan dan pelatihan pengawasan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Kinerja BPKP dapat dilihat dengan membandingkan

realisasi kinerja BPKP dengan dokumen penetapan kinerja (Takpin). Dalam mengukur akuntabilitas kinerja BPKP perlu memperhatikan indikator kinerja yang menjadi ukuran baik kualitatif maupun kuantitatif untuk menggambarkan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator yang digunakan BPKP sebagai tolak ukur pencapaian kinerjanya terdiri dari enam kelompok indikator kinerja yaitu indikator masukan (*inputs*), proses (*process*), keluaran (*outputs*), hasil (*outcomes*), manfaat (*benefits*), dan dampak (*impacts*) (Gustia 2014).

sikap profesionalisme seorang auditor sangat berperan penting dalam pemeriksaan laporan keuangan perusahaan. Menurut Hudiwinarsih (2010) sikap profesional sering dinyatakan dalam literatur, profesionalisme berarti bahwa orang bekerja secara profesional. Sedangkan menurut penelitian Friska (2012) profesionalisme berarti bahwa auditor wajib melaksanakan tugas-tugasnya dengan kesungguhan dan kecermatan, sebagai seorang yang profesional, auditor harus menghindari kelalaian dan ketidakjujuran.

Selain Profesionalisme sikap Independensi juga sangat penting. Menurut PSA No.04 independensi merupakan standar umum kedua. Auditor harus bersikap independen, artinya tidak mudah dipengaruhi, karena ia melaksanakan pekerjaannya untuk kepentingan umum. Dengan demikian, ia tidak dibenarkan memihak kepada kepentingan siapa pun, sebab sebagaimana pun sempurnanya keahlian teknis yang ia miliki, ia akan kehilangan sikap tidak memihak, yang justru sangat penting untuk mempertahankan kebebasan pendapatnya. Namun, independensi dalam

hal ini tidak berarti seperti sikap seorang penuntut dalam perkara pengadilan, namun lebih dapat disamakan dengan sikap tidak memihaknya seorang hakim.

Dalam menjalankan fungsi atau peran APIP yang efektif tersebut, APIP bergantung pada kinerja auditornya mengingat auditor memiliki peran penting sebagai penilai kecukupan struktur pengendalian intern, penilai efektifitas struktur pengendalian intern, dan penilai kualitas kerja. Oleh karenanya, seorang auditor harus mempunyai kemampuan atau keahlian untuk menjalankan fungsi tersebut. Namun, fungsi pengawasan akan lebih efektif dan optimum apabila didukung dengan sikap auditornya. Sikap merupakan wahana dalam membimbing perilaku auditor. Perilaku auditor APIP telah diatur dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/04/M.PAN/03/2008 tentang Kode Etik Aparat Pengawasan Intern Pemerintah. Sikap auditor dapat ditunjukkan dari komitmennya pada organisasi dan motivasinya untuk meningkatkan kinerja. Komitmen auditor pada organisasi merupakan salah satu sikap yang mencerminkan perasaan suka atau tidak suka seorang auditor terhadap organisasinya. Sedangkan motivasi merupakan suatu keinginan yang timbul dalam diri auditor yang menyebabkan auditor tersebut mau bertindak (Marganingsih dan dwi,2010)

Budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku SDM yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Manfaat dari penerapan Budaya Kerja yang

baik : meningkatkan jiwa gotong royong, meningkatkan kebersamaan, saling terbuka satu sama lain, meningkatkan jiwa kekeluargaan, meningkatkan rasa kekeluargaan, membangun komunikasi yang lebih baik, meningkatkan produktivitas kerja, tanggap dengan perkembangan dunia luar (Handayani,2013)

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan Rikha Handayani dan Yusrawati (2013) dengan menambahkan variabel Independensi yang mencerminkan kenetralan dan tidakberpihakan Auditor terhadap pihak manapun. Bagaimana pun independensi sangat mempengaruhi kinerja dan kepercayaan publik terhadap hasil kinerja auditor tersebut. Dan objek penelitian yang berbeda, sebelumnya penelitian pada internal auditor pada bank Mandiri Medan, sedangkan pada penelitian ini objek pada internal auditor di BPKP.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : 1) Apakah profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja internal auditor, 2) Apakah independensi berpengaruh terhadap kinerja internal auditor, 3) Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja internal auditor, 4) Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja internal auditor

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah : 1) untuk menguji pengaruh profesionalisme terhadap kinerja auditor, 2) untuk menguji pengaruh independensi terhadap kinerja auditor, 3) untuk menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor, 4) untuk menguji pengaruh budaya kerja terhadap kinerja auditor.

## **TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Kinerja Auditor**

kinerja auditor adalah suatu hasil karya yang dicapai oleh seorang auditor dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Kinerja dapat diukur melalui pengukuran tertentu (standar), di mana kualitas adalah berkaitan dengan mutu kerja yang dihasilkan, sedangkan kuantitas adalah jumlah hasil kerja yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, dan ketepatan waktu adalah kesesuaian waktu yang telah direncanakan (Trisnaningih, 2007:9).

### **Profesionalisme**

Menurut Rahma (2012) profesionalisme adalah suatu atribut individual yang penting tanpa melihat suatu pekerjaan merupakan suatu profesi atau tidak. Jadi dapat dikatakan bahwa profesionalisme itu adalah sikap tanggungjawab dari seorang auditor dalam menyelesaikan pekerjaan auditnya dengan keikhlasan hatinya sebagai seorang auditor.

Profesionalisme memegang peran penting dalam kinerja internal auditor pemerintah. Auditor yang memiliki sikap profesionalisme, maka hasil kinerjanya tentu akan berkualitas. Ini menjelaskan bagaimana profesionalisme memegang peran penting dan sangat berpengaruh terhadap kinerja Auditor. Berdasarkan paparan di atas, maka hipotesis yang dikembangkan adalah :

H<sub>1</sub> : Profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja auditor

### **Independensi**

Kode Etik Akuntan Indonesia pasal 1 ayat 2 menyatakan bahwa setiap anggota harus mempertimbangkan Integritas, objektivitas dan Independensi dalam melaksanakan tugasnya. Seorang auditor yang memiliki independensi tinggi maka kinerjanya akan menjadi lebih baik (Trisna-ningsih, 2007). Auditor yang benar-benar independen maka auditor tidak akan terpengaruh oleh kliennya, maka kinerjanya akan menjadi lebih baik karena independensi merupakan salah satu faktor yang menentukan dari kualitas audit. Kualitas audit yang baik menandakan bahwa auditor memiliki kinerja yang baik. Berdasarkan paparan di atas, maka hipotesis yang dikembangkan adalah :

H<sub>2</sub> : Independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor

### **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi merupakan suatu konsistensi dari wujud keterikatan seseorang terhadap suatu hal. Dalam Mahmudi (2007) komitmen merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Adanya suatu komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik sehingga kinerjanya juga akan meningkat.

Komitmen yang tinggi akan memberikan motivasi yang tinggi dan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja. Jika auditor merasa jiwanya terikat dengan nilai-nilai organisasional yang ada, maka dia akan merasa senang dalam bekerja,

sehingga kinerjanya dapat meningkat. Berdasarkan paparan di atas, maka hipotesis yang dikembangkan adalah :

H<sub>3</sub> : Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor

### **Budaya Kerja**

Menurut susanto (2009) Budaya dapat didefinisikan sebagai totalitas dari keyakinan, sikap, pola perilaku, kelembagaan, seni, tradisi dan produk pikiran manusia yang menjadi karakteristik dari suatu komunitas di dalam suatu lingkungan sosial. Budaya terbentuk dari berbagai simbol, ritual, dan tata nilai, keyakinan, gagasan, makna serta pola perilaku yang banyak digunakan di dalam kehidupan sehari-hari.

Lebih lanjut susanto (2009) mendefinisikan budaya kerja adalah suatu system makna yang terkait dengan kerja, pekerjaan dan interaksi kerja yang disepakati bersama dan digunakan di dalam kehidupan kerja sehari-hari. Dari pemaparan diatas dapat disimpulkan jika budaya kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja. Jika seorang auditor tidak bisa mengikuti dan beradaptasi dengan budaya kerja yang ada tentu kinerja auditor tersebut akan terganggu. Berdasarkan paparan di atas, maka hipotesis yang dikembangkan adalah :

H<sub>4</sub> : Budaya Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja auditor

### **METODE PENELITIAN**

Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah di Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Pekanbaru. Unit Analisisnya adalah auditor. Populasi

penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja pada Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Riau yang berjumlah 116 orang. Sampel yang dipilih dari populasi dianggap mewakili keberadaan populasi. Pengambilan sampel ditentukan dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Adapun karakteristik sampling adalah sebagai berikut : 1) Responden tidak dibatasi oleh jabatan pada BPKP, sehingga semua auditor yang bekerja di Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP) diikutsertakan sebagai responden, 2) Kantor Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP) yang berdomisili di kota Pekanbaru, 3) Auditor yang tergabung dalam BPKP pada poin 1, yang memiliki pengalaman kerja minimal 1 tahun. Sampel yang diambil 50 orang.

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan adalah teknik pengumpulan data primer yang dilakukan dengan metode survei yaitu metode pengumpulan data primer yang menggunakan pertanyaan tertulis. Metode survey yang digunakan adalah dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden dalam bentuk pertanyaan tertulis. Masih dengan jangka waktu pengembalian 1 minggu terhitung sejak kuesioner diterima oleh responden.

Metode analisis data yang digunakan peneliti adalah regresi linier berganda.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana:

Y = kinerja auditor

a = Bilangan Konstanta

$b_{1,2,3}$  = Koefisien Regresi

$X_1$  = Profesionalisme

$X_2$  = Independensi

$X_3$  = Komitmen Organisasi

$X_4$  = Budaya Kerja

e = Variabel Pengganggu (*error term*)

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi variabel dependen dan variabel independen. Pada penelitian ini, variabel dependen yaitu kinerja internal auditor (Y), sedangkan variabel independen terdiri dari profesionalisme ( $X_1$ ), independensi ( $X_2$ ), komitmen organisasi ( $X_3$ ), dan budaya kerja ( $X_4$ ).

Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Indikator variabel ini adalah tingkat pendidikan, pengalaman, usia, pengetahuan, motivasi dan kepuasan. Kuisisioner variabel ini terdiri dari enam item pertanyaan yang dijawab dengan menggunakan skala 1: sangat tidak setuju, 2: tidak setuju, 3: tidak setuju, 4: setuju dan 5 sangat setuju..

Profesionalisme yang dimaksud dalam penelitian ini adalah dedikasi, kewajiban sosial, kebutuhan akan otonomi pribadi, *self regulation* dan afiliasi komunitas (Hall, 1968). Profesionalisme diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Hall (1968) dan juga dipakai oleh Kalbers dan Fogarty (1995) dalam penelitiannya. Kuisisioner variabel ini terdiri dari sembilan belas item pertanyaan. Indikatornya keaktifan, kerjasama, independen, penilaian, standar profesi, kepatuhan, loyalitas profesi, peran di masyarakat. Instrumen ini menggunakan skala *likert* 5 poin dengan skor 1: sangat tidak setuju, 2:

tidak setuju, 3: tidak setuju, 4: setuju dan 5 sangat setuju.

Independensi auditor merupakan dasar utama kepercayaan masyarakat pada profesi akuntan publik dan merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk menilai mutu jasa audit. Indikatornya yaitu: Independensi penyusunan program, Independensi investigatif, dan Independensi pelaporan. Kuisisioner variable ini terdiri dari enam item pertanyaan. Instrumen ini menggunakan skala *likert* 5 poin dengan skor 1: sangat tidak setuju, 2: tidak setuju, 3: tidak setuju, 4: setuju dan 5 sangat setuju.

Komitmen organisasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah 1). Sebuah kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai organisasi dan atau profesi, 2). Sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi dan atau profesi, 3). Sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi dan atau profesi (Aranya dkk, 1981). Indikatornya rasa memiliki, loyalitas, komitmen terhadap organisasi. Kuisisioner variabel ini terdiri dari sepuluh item pertanyaan. Instrumen ini menggunakan skala *likert* 5 poin dengan skor 1: sangat tidak setuju, 2: tidak setuju, 3: tidak setuju, 4: setuju dan 5 sangat setuju. Skor tiap-tiap item dijumlahkan untuk mendapatkan estimasi tingkat komitmen organisasi seorang internal auditor.

Budaya kerja yang di maksud dalam penelitian ini adalah Suatu komponen kualitas manusia yang melekat dengan identitas bangsa dan menjadi tolak ukur dasar dalam pembangunan Menurut Waridin & Masrukhin (2006) dalam Kusumawati

(2008) budaya (*culture*) merupakan gabungan-an kompleks dari asumsi, tingkah laku, cerita, mitos, metafora dan berbagai ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu. Indikatornya tepat waktu, disiplin, dan pengembangan diri. Kuisisioner variabel ini terdiri dari delapan item pertanyaan. Instrumen ini menggunakan skala *likert* 5 poin dengan skor 1: sangat tidak setuju, 2: tidak setuju, 3: tidak setuju, 4: setuju dan 5 sangat setuju.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Umum Objek Penelitian

Responden laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan responden perempuan. Sebanyak 22 orang responden (53.65%) didominasi oleh laki-laki dan sisanya sebanyak 19 orang responden (46.35%) adalah perempuan.

Dari kategori usia, responden dengan usia 20-30 tahun lebih banyak dari responden dengan kategori umur yang lainnya sebanyak 21 orang (51.22%), selanjutnya sebanyak 12 responden (29.27%) berusia 41-50 tahun. Kemudian diikuti oleh responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 7 responden (17.07%), dan responden yang berusia lebih dari 50 tahun hanya ada 1 (2.44%).

Dari sisi tingkat pendidikan, lebih dari setengah responden sebanyak 32 responden (78.05%) adalah responden dengan tingkat pendidikan strata satu (S1), diikuti responden dengan tingkat pendidikan Diploma/ D III sebanyak 7 responden (17.07 %). Tingkat pendidikan strata dua (S2) terdapat 2 responden (4.88 %).

### Hasil Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang telah terkumpul yang mencakup perhitungan dari nilai *minimum*, *maximum*, *mean*, dan *standar deviation* (Sugiyono, 2012 :206:207). Statistik penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 1**  
**Hasil Statistik Deskriptif**

	N	Min	Max	Mean	Std. Dev
(X1)	41	61	89	72.66	5.457
(X2)	41	19	30	24.44	2.579
(X3)	41	22	51	38.68	4.607
(X4)	41	27	40	33.76	3.176
(Y)	41	18	30	23.51	2.785
N	41				

Sumber :Pengolahan Data Penelitian 2015

### Hasil Uji Kualitas Data

Setelah data dikumpulkan, terlebih dahulu diseleksi kelengkapannya untuk dianalisis, setelah itu langkah selanjutnya yaitu melakukan pengujian terhadap validitas dan reliabilitas data. Pengujian validitas dan reliabilitas data dilakukan secara keseluruhan pada seluruh jumlah item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel penelitian dengan menggunakan program *software SPSS (statistical product and service solution) 21 for windows*

### Hasil Uji Validitas Data

Uji validitas data digunakan untuk mengukur sah atau tidak suatu kuesioner. Pengujian validitas dari instrumen penelitian dilakukan dengan menghitung angka korelasi atau  $r$  hitung dari nilai jawaban tiap responden untuk tiap butir pertanyaan, kemudian dibandingkan dengan  $r$  tabel. Nilai  $r$  table diperoleh dengan persamaan  $N-2 = 41-2 = 39 = 0.308$ .

Tingkat signifikansi 5%, maka didapat  $r$  tabel 0.308. Setiap butir pertanyaan dikatakan valid jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan nilai positif, maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2013:53).

Berdasarkan hasil uji validitas masing-masing item yang menyusun masing-masing kuesioner memiliki  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  yang berarti item pernyataan dari variabel adalah valid.

### Hasil Uji Reliabilitas Data

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Reliabilitas Data**

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
(X1)	0,857	0,7	Reliabel
(X2)	0,828	0,7	Reliabel
(X3)	0,778	0,7	Reliabel
(X4)	0,935	0,7	Reliabel
(Y)	0,769	0,7	Reliabel

Sumber :Pengolahan Data Penelitian 2015

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas instrumen profesionalisme, independensi, komitmen organisasi, budaya kerja dan kinerja auditor antara lain 0.857, 0.828, 0.778, 0.935 dan 0.769. Dari semua nilai kelima variabel tersebut menunjukkan bahwa koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian ini adalah reliabel.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

### Hasil Uji Normalitas Data

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.11632905
Most Extreme Differences	Absolute	.112
	Positive	.072
	Negative	-.112
Kolmogorov-Smirnov Z		.718
Asymp. Sig. (2-tailed)		.682

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Pengolahan Data Penelitian 2015

Hasil pengujian normalitas data dengan Uji *One Sample Kolmogorof-Smirnov Test* di atas menunjukkan nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0.682 yang lebih tinggi dari 0.05. Sehingga dikatakan data residual berdistribusi normal.

**Hasil Uji Multikolonieritas**

**Tabel 4**

**Hasil Uji Multikolonieritas**

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
X1	0.786	1.273	Tidak terdapat Multikolonieritas
X2	0.361	2.772	Tidak terdapat Multikolonieritas
X3	0.508	1.970	Tidak terdapat Multikolonieritas
X4	0.566	1.800	Tidak terdapat Multikolonieritas

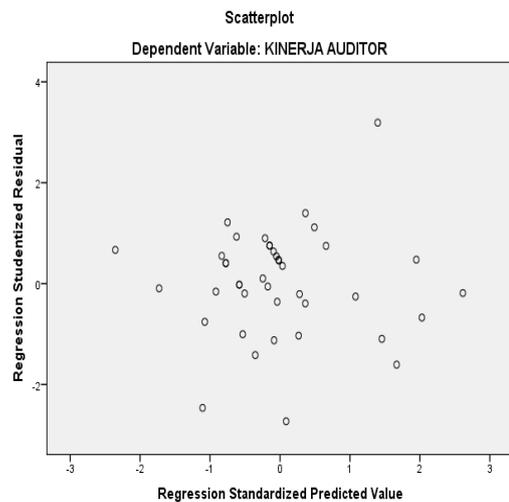
Sumber : Pengolahan Data Penelitian 2015

Dari tabel 4, dapat dilihat bahwa nilai VIF < 10 untuk semua variabel bebas, begitu juga dengan nilai *tolerance* > 0,10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada terdapat multikolonieritas antara variabel bebas dalam penelitian ini.

**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

**Gambar 1**

**Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Sumber : Pengolahan Data Penelitian 2015

Dari grafik *Scatterplot* yang ada pada gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi (Ghozali, 2013:139).

**Hasil Uji Autokorelasi**

**Tabel 5**

**Hasil Uji Autokorelasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.916 <sup>a</sup>	.839	.821	1.177	1.502

a. Predictors: (Constant), BUDAYA KERJA, PROFESIONALISME, KOMITMEN ORGANISASI, INDEPEDENSI

b. Dependent Variable: KINERJA AUDITOR

Sumber : Pengolahan Data Penelitian 2015

Berdasarkan hasil diatas diketahui nilai *d<sub>hitung</sub>* (Durbin-Watson) terletak antara -2 dan +2 = -2 < 1.502 < +2. Dapat disimpulkan, tidak terdapat autokorelasi dalam model penelitian.

## Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	-10.277	2.863
X1	0.163	0.038
X2	0.391	0.120
X3	0.162	0.057
X4	0.180	0.079

Sumber : Pengolahan Data Penelitian 2015

Berdasarkan tabel 4.9 yang didapat dari hasil analisis menggunakan SPSS versi 21, maka didapat persamaan regresi linear berganda-nya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

$$Y = -10.277 + 0.163X_1 + 0.391X_2 + 0.162X_3 + 0.180X_4 + e$$

## Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.916 <sup>a</sup>	0.839	0.821	1.177

Sumber : Pengolahan Data Penelitian 2015

Berdasarkan tabel diatas, diketahuinilai Adjusted R Square sebesar 0,821. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variable independen terhadap variable dependen adalah sebesar 82.1 %. Sedangkan sisanya 17.9 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini

## Hasil Pengujian Hipotesis

### a. Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor

**Tabel 8**  
**Hasil Pengujian Hipotesis Pertama**

Variabel Independen	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Sig	Keterangan
Profesionalisme	4.244	2.028	0.000	Berpengaruh

Sumber : Pengolahan Data Penelitian 2015

Dari tabel 8.1 dapat dilihat bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $4.244 > 2.028$  dan  $sig. 0,000 < 0,05$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi profesionalisme yang diterapkan pada BPKP Provinsi Riau maka akan meningkatkan kinerja auditor-nya, sehingga terciptalah pengawasan keuangan dan pembangunan yang baik di provinsi Riau ini. Sebaliknya, jika profesionalisme tidak berjalan dengan baik maka kinerja auditor tidak akan memuaskan dan membuat pengawasan keuangan dan pembangunan akan terkendala, sehingga tata pemerintahan yang baik tidak akan tercapai.

### b. Pengaruh Independensi Terhadap Kinerja Auditor

**Tabel 9**  
**Hasil Pengujian Hipotesis Kedua**

Variabel Independen	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Sig	Keterangan
Independensi	3.254	2.028	0.002	Berpengaruh

Sumber : Pengolahan Data Penelitian 2015

Dari tabel 8.2 dapat dilihat bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3.254 > 2.028$  dan  $sig. 0.002 < 0,05$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan independensi berpengaruh terhadap kinerja auditor BPKP Provinsi Riau. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi Independensi, maka kinerja auditor pun akan baik pula.

Hubungan antara independensi dengan kinerja auditor sangatlah kuat. Independensi merupakan standar umum nomor dua dari tiga standar *auditing* yang ditetapkan oleh Ikatan Akuntan Publik Indonesia (IAPI). Standar umum kedua (SA Seksi 220 dalam SPAP, 2011) menyatakan bahwa “dalam semua hal yang berhubungan dengan perikatan, independensi dalam sikap mental harus dipertahankan oleh auditor”. Standar ini mengharuskan bahwa auditor harus bersikap independen, artinya tidak mudah dipengaruhi, karena ia melaksanakan pekerjaannya untuk kepentingan umum. Independensi salah satu nilai – nilai (pionir) BPKP.

**c. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor**

**Tabel 10**  
**Hasil Pengujian Hipotesis Ketiga**

Variabel Independen	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Sig	Keterangan
Komitmen organisasi	2.867	2.028	0.002	Berpengaruh

Sumber : Pengolahan Data Penelitian 2015

Dari tabel 8.3 dapat dilihat bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2.867 > 2.028$  dan  $sig.0.007 < 0,05$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor BPKP provinsi Riau.

Auditor yang lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan untuk organisasi dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja untuk memajukan organisasinya. Komitmen organisasi yang kuat akan mendorong individu berusaha keras mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasi dide-

finisikan sebagai dorongan dari dalam diri individu untuk melakukan sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan yang ditetapkan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi.

**d. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Auditor**

**Tabel 11**  
**Hasil Pengujian Hipotesis Keempat**

Variabel Independen	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Sig	Keterangan
Budaya kerja	2.296	2.028	0.028	Berpengaruh

Sumber : Pengolahan Data Penelitian 2015

Dari tabel 8.4 dapat dilihat bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2.296 > 2.028$  dan  $sig.0.028 < 0,05$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor BPKP provinsi Riau. Budaya kerja akan membentuk karakteristik pegawai yang berkerja di dalam sebuah Instansi. Dengan budaya kerja yang baik maka akan terciptalah karakteristik yang baik pada auditor tersebut. Karena budaya dalam bekerja sudah seperti kebiasaan yang sangat sulit untuk diubah, terlebih masyarakat Indonesia yang sangat memegang teguh budaya.

**SIMPULAN DAN SARAN**

**Simpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh profesionalisme, independensi, komitmen organisasi, dan budaya kerja terhadap kinerja internal auditor di BPKP provinsi Riau. Berdasarkan hasil analisis dan uraian pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis pertama secara parsial membuktikan bahwa variabel profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi profesionalisme yang diterapkan pada BPKP Provinsi Riau maka akan meningkatkan kinerja auditornya, sehingga terciptalah pengawasan keuangan dan pembangunan yang baik di provinsi Riau ini. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Rikha dan Yusrawati (2013) dan Kompiang dan I.D.G Dharma (2013). Hasil penelitian menemukan bahwa profesionalisme terhadap kinerja auditor.
2. Hasil pengujian hipotesis kedua secara parsial membuktikan bahwa variabel independensi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi Independensi, maka kinerja auditor pun akan baik pula. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Faisal, Gagaring dan Nur (2013), Rikha dan Yusrawati (2013), Trisnaningsih (2007). Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yaitu Gustia (2014), Rikha dan Yusrawati (2013), dan Trisnaningsih (2007) yang menemukan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor.
3. Hasil pengujian hipotesis ketiga secara parsial membuktikan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja audi-

tor. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yaitu Gustia (2014), Rikha dan Yusrawati (2013), dan Trisnaningsih (2007) yang menemukan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor.

4. Hasil pengujian hipotesis keempat secara parsial membuktikan bahwa variabel budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yaitu Heri dan Nuraini (2010), Amelia dan Tri (2010) yang menemukan Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor.

### Saran

1. Penelitian selanjutnya diharapkan memperluas objek penelitian dan tidak hanya di auditor pemerintah pada BPKP saja, tetapi dapat dilakukan pada auditor pemerintah di BPK (Badan Pemeriksa Keuangan), Inspektorat Kota, atau Inspektorat Provinsi, dan Kantor Akuntan Publik (KAP).
2. Penelitian selanjutnya juga dapat dilakukan pada auditor internal pada perusahaan atau pada akuntan publik yang berada di Provinsi Sulawesi Selatan.
3. Untuk penelitian selanjutnya yang ingin melakukan penelitian pada auditor pemerintah dapat menambahkan variabel etika, keahlian (kompetensi), akuntabilitas, atau motivasi sehingga hasil dari penelitian

akan lebih meluas dari penelitian sebelumnya dan dapat fokus meneliti terhadap kinerja auditor atau kualitas auditor dengan menggunakan variabel-variabel yang digunakan pada penelitian sekarang.

4. Penelitian selanjutnya perlu ditambahkan metode wawancara langsung pada masing-masing responden dalam upaya mengumpulkan data, sehingga dapat menghindari kemungkinan responden tidak objektif dalam mengisi kuesioner.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arfan, Muhammad. 2010. Pengaruh Kepuasan Kerja, Profesionalisme, dan Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Auditor. Fakultas Ekonomi Unsyiah Aceh: Jurnal Telaah dan Riset Akuntansi, 195-205.
- Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (Bpkp). 2007. Manajemen Pengawasan Stratejik. Edisi Ketiga. Bogor: Pusdiklatwas Bpkp.
- Badan Pengawas Keuangan Dan Pembangunan (Bpkp). 2008. Kode Etik Dan Standar Audit. Edisi Kelima. Bogor : Pusdiklat Bpkp.
- Friska, Novanda. 2012. Pengaruh Profesionalisme Auditor, Etika Profesi Dan Pengalaman Auditor Terhadap Pertimbangan Tingkat Materialitas. *Skripsi* Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2013, Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 21 Update PLS Regresil, edisi 7. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gustia, Nila. 2014. "Pengaruh Independensi Auditor, Etika Profesi, Komitmen Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah (Studi Empiris Pada Auditor Pemerintah Di Bpkp Perwakilan Sumbar)." Jurnal Akuntansi 2.2.
- Handayani, Rikha. 2013. "Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Internal Auditor Pada Bank Mandiri Medan." Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi 21.2: 57-72.
- Hudiwinarsih, Gunasti. 2010. *Auditors' experience, Competency, And Their Independency As The Influencial Factors In Professionalism. Journal Of Economics, Business And Accountancy Ventura Volume 13 ( 3 ).H:253-264.*
- Institut Akuntan Publik Indonesia. 2011. Standar Profesional Akuntan Publik Salemba Empat. Jakarta.
- Mahmudi. 2007. Manajemen Kinerja Sektor Publik. Unit Penerbit Dan Percetakan Sekolah

Sekolah Tinggi Ilmu  
Manajemen Yptk.

<http://www.bpkp.go.id/riau/konten/111/Dukungan-Sumber-Daya-Manusia.bpkp>. Diakses Pada Tanggal 22 Februari 2015 pukul 19.00 Wib.

Marganingsih, Arywanti, And Dwi Martani. 2014. "Anteseden Komitmen Organisasi Dan Motivasi: Konsekuensinya Terhadap Kinerja Auditor Intern Pemerintah." *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia* 7.1: 79-108.

Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 Tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah.

Rahma, Ferdigita. 2012. Pengaruh Profesionalisme, Etika Profesi, Tingkat Pendidikan, Independensi Auditor, Pengalaman Kerja Dan Budaya Kerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Bali. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.

Susanto, Heri, And Nuraini Aisiyah. 2010. "Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen." *Magistra* 22.74: 15.

Trisnaningsih, Sri. 2007. "Independensi Auditor Dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor." *Sna X Makassar*.