PENGARUH INDEPENDENSI AUDITOR, GAYA KEPEMIMPINAN, KOMITMEN ORGANISASI, DAN AKUNTABILITAS TERHADAP KINERJA AUDITOR
Studi Empiris pada Auditor Pemerintah di BPK Jateng

Ahmad Aji Pramana
Rohmad Yuliantoro

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the effect of auditor independence toward auditor's performance, leadership style toward audit performance, the organization's commitment and accountability auditor toward the performance of auditors. The object of this study was on the State Audit Board Representative of Central Java. The writer took the sampling by simple random sampling through questionnaires. Software used to test the instruments and hypothesis is SPSS version 16.0. The results of the first hypothesis in the independence of the auditor does not affect the performance of auditors, futhermore the results of the second hypothesis that leadership style does not also affect the performance of auditors. However, the results of the third hypothesis is the organizational commitment affect the performance of auditors but the results of the fourth hypothesis is accountability does not affect the performance of auditors. The results of this study should be able to provide additional information and material for relevant literature in the future.

Keywords: auditor independence, leadership styles, organizational commitment, accountability, performance auditors.

PENDAHULUAN

Perkembangan instansi pemerintah maupun swasta dituntut untuk bersifat transparan mengenai kebijakan yang ditempuh serta hasil laporan keuangan yang dimiliki guna menunjang perekonomian yang bersifat global. Pemerintah baik pusat maupun daerah pada setiap periode melaporkan informasi keuangan yang disusun dalam bentuk laporan keuangan tahunan dan berkaitan dengan ekonomis, efisiensi serta efektivitas selama periode berjalan. Hal ini dipertegas dengan seperangkat paket perundang-undangan yang meliputi Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara, Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara, Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara dan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2006 tentang Badan Pemeriksa Keuangan.

Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2006 pasal 2 menyebutkan bahwa BPK merupakan satu lembaga Negara yang bebas dan mandiri dalam memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara. Seseorang atau individu yang berperan sebagai auditor di lingkungan BPK dikenal dengan istilah pemeriksa. BPK tanpa dipungkiri merupakan suatu lembaga atau badan yang dijalankan oleh sekelompok orang yang memiliki keahlian dan kemampuan teknis yang memadai untuk menghasilkan kinerja yang dapat dipercaya. Kode Etik Akuntan pasal 1 ayat 2 yang dikutip dalam Trisnaningsih (2007) menyatakan bahwa setiap anggota harus mempertahankan integritas dan objektivitas dalam menjalankan tugasnya. Seorang auditor dalam mempertahankan integritasnya akan bertindak jujur dan tegas dalam mempertimbangkan fakta, terlepas dari kepentingan pribadi. Auditor yang mempertahankan objektivitas akan bertindak adil tanpa dipengaruhi tekanan dan permintaan pihak tertentu atau kepentingan pribadinya.

Larkin (1990) dalam Trisnaningsih mengemukakan bahwa, terdapat empat dimensi personalitas dalam mengukur kinerja auditor, antara lain kemampuan (*ability*), komitmen profesional, motivasi, dan kepuasan kerja. Auditor dalam melaksanakan tugasnya tidak jarang mengalami benturan kepentingan dengan klien maupun pemakai laporan keuangan serta pihak-pihak yang berkepentingan lainnya. Sikap independensi harus mampu ditunjukkan oleh auditor pada situasi dan kondisi apa pun. Tidak sedikit dari masyarakat mempertanyakan atau meragukan independensi auditor atas kualitas audit yang dihasilkan.

Upaya lembaga seperti halnya BPK untuk menghasilkan kinerja yang baik tidak terlepas dari peran seorang pimpinan dalam mengelola dan mempengaruhi serta mengerti akan kebutuhan para anggotanya. Menurut Hersey dan Blanchard (1992) dalam Elizabeth dan Gita, berpendapat bahwa gaya kepemimpinan pada dasarnya merupakan perwujudan dari tiga komponen, yaitu pemimpin itu sendiri, bawahan, serta situasi pada saat proses kepemimpinan tersebut diwujudkan. Ketiga dimensi tersebut bersinergi dan saling mempengaruhi satu sama lain yang nantinya menghasilkan tingkat kepuasaan bagi para pelaku di dalam organisasi tersebut.

Adanya tingkat kepuasaan bagi setiap individu diharapkan mampu mendorong terciptanya suatu komitmen baik secara profesional maupun organisasi.

Steers dan Porter (1983) mengemukakan bahwa, komitmen merupakan suatu keadaan individu ketika individu menjadi sangat terikat oleh tindakannya. Melalui tindakan ini akan menimbulkan keyakinan yang menunjang aktivitas dan keterlibatannya." (sumber http://.masbow.com). Van Scooter (2000) dalam Baihaqi (2010) menyatakan bahwa pekerja dengan komitmen yang tinggi akan lebih berorientasi pada kerja. Disebutkan pula bahwa pekerja yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan cenderung senang membantu dan dapat bekerja sama.

Usaha memperoleh kinerja yang positif tidak terlepas dari kualitas audit yang dihasilkan. Kualitas hasil kerja auditor yang melakukan audit dapat dipengaruhi oleh rasa tanggung jawab (akuntabilitas) dalam menyelesaikan pekerjaan auditnya. Rasa tanggung jawab atau akuntabilitas merupakan suatu keadaan yang dirasakan oleh auditor bahwa pekerjaan yang dilakukan telah sesuai dengan prosedur dan standar akuntan publik sehingga dapat dipertanggungjawabkan mengenai kesimpulan (opini) yang dibuat untuk pihak-pihak yang berkepentingan baik langsung maupun tidak langsung (Supardi dan Zaenal, 2009).

Mengingat pentingnya masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh independensi auditor, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan akuntabilitas terhadap kinerja auditor studi empiris pada auditor pemerintah di BPK Jateng. Hal ini juga didasari dengan luasnya lingkup pemeriksaan yang dilakukan oleh BPK dikarenakan Jawa Tengah merupakan salah satu provinsi yang memiliki Kabupaten/Kota yang cukup banyak.

TINJAUAN PUSTAKA DAN LANDASAN HIPOTESIS

Auditor

Auditor merupakan seseorang atau individu yang memiliki kompetensi yang memadai dalam mengevaluasi kewajaran laporan keuangan dengan menemukan bukti-bukti yang mendukung dalam proses pencapaian memperoleh keyakinan memadai untuk memberikan opini auditnya. Seorang yang berperan sebagai auditor dalam BPK dikenal dengan istilah Pemeriksa. Menurut Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2006 pasal 1 ayat 10 dijelaskan bahwa, pemeriksa adalah orang yang melaksanakan tugas pemeriksaan pengelolaan dan tanggung jawab keuangan Negara untuk dan atas nama BPK.

Pemeriksa ketika melakukan tugas dan tanggung jawabnya berpegang teguh terhadap aturan atau standar yang telah ditetapkan oleh BPK. Standar pemeriksaan terbagi menjadi 3 standar yaitu standar umum, standar pelaksanaan dan standar pelaporan. Pemeriksa dalam memberikan rekomendasi atas penilaian terhadap laporan keuangan memiliki wewenang menyatakan pendapat atau opini mengenai bukti-bukti yang diperoleh selama proses pemeriksaan. Adapun bentuk opini yang dapat dinyatakan oleh pemeriksa yaitu, wajar tanpa pengecualian (*unqualified opinion*), wajar dengan pengecualian (*qualified opinion*), tidak wajar (*adverse opinion*), menolak memberikan pendapat (*disclaimer*).

Kinerja Auditor

Mangkunegara (2010: 9) menyebutkan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kualitas dari kinerja dapat dilihat dari aspek mutu ouput yang dihasilkan, sedangkan kuantitas dan kesesuaian waktu dilihat dari jumlah ouput yang dapat dihasilkan dalam perioda waktu tertentu. Auditor dalam melaksanakan tugas pemeriksaan atas laporan keuangan klien tidak terlepas dari tingkat kompetensi dan pengalaman yang dimiliki untuk menghasilkan opini audit yang dapat difungsikan sesuai dengan kebutuhan masing-masing, baik dari klien, pengguna laporan keuangan, maupun institusi atau lembaga yang menyediakan jasa audit.

Independensi Auditor

Independensi auditor menurut standar umum audit artinya auditor tidak mudah dipengaruhi, karena ia melaksanakan pekerjaannya untuk kepentingan umum. Dengan demikian, auditor tidak dibenarkan memihak kepada kepentingan siapa pun, sebab bagaimana pun sempurnanya keahlian teknis yang dimiliki, auditor akan kehilangan sikap tidak memihak yang justru sangat penting untuk mempertahankan kebebasan pendapatnya.

Menurut Taylor (1997) dikutip dalam Susiana dan Arleen (2007: 6), ada dua aspek independensi yaitu:

1. Independensi sikap mental (*independence of mind/independence of mental attitude*), yang ditentukan oleh pikiran akuntan publik untuk bertindak dan bersikap independen.
2. Independensi penampilan (*image projected to the public/appearance of independence*), yang ditentukan oleh kesan masyarakat terhadap independensi akuntan publik.

Gaya Kepemimpinan

Menurut William H. Newman (1968) dalam Miftah Thoha (2003: 262) dikutip dalam Elizabeth dan Gita (2010), bahwa kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi orang lain atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Gaya kepemimpinan pada hakikatnya bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja karyawan yang tinggi agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal.

Komitmen Organisasi

Menurut Wiyono (1993: 34) dikutip dalam Baihaqi (2010: 50), komitmen adalah tekad bulat untuk melakukan sesuatu dengan niat yang sungguh-sungguh melakukan. Komitmen organisasi dapat diartikan sebagai perpaduan atau adanya sinergi antara sikap dan perilaku untuk mewujudkan cita-cita organisasi. Mathis dan Jackson (2001) dikutip dalam Nurjanah (2008: 34), menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut.

Akuntabilitas

Menurut Kerangka Konseptual Standar Akuntansi Pemerintahan Tahun 2005, akuntabilitas adalah mempertanggungjawabkan pengelolaan sumber daya serta pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan kepada entitas pelaporan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara periodik. Libby dan Luft (1993)

dikutip dalam Mardisar dan Ria (2007: 6) menambahkan dalam kaitannya dengan akuntabilitas, seseorang dengan akuntabilitas tinggi memiliki motivasi tinggi dalam mengerjakan sesuatu.

Ellwood (1993) dikutip dalam Mardiasmo (2002: 21) menambahkan terdapat empat dimensi akuntabilitas yang harus dipenuhi oleh organisasi sektor publik, antara lain adalah akuntabilitas kejujuran dan akuntabilitas hukum, akuntabilitas proses, akuntabilitas program dan akuntabilitas kebijakan.

Pengaruh Independensi Auditor terhadap Kinerja Auditor

Independensi auditor merupakan salah satu sikap yang harus dimiliki oleh seorang yang berprofesi dalam mengevaluasi kewajaran atas laporan keuangan yang dimiliki oleh klien. Auditor yang memiliki sikap independen tidak akan mudah terpengaruh dan tidak pula dipengaruhi oleh kekuatan yang berasal dari luar diri auditor atas pertimbangannya dalam menemukan fakta atau bukti dalam melaksanakan evaluasi. Trisnaningsih (2007: 21) dalam penelitiannya menyatakan independensi merupakan aspek penting bagi profesionalisme akuntan khususnya dalam membentuk integritas pribadi yang tinggi. Hal ini disebabkan karena pelayanan jasa akuntan sangat dipengaruhi oleh kepercayaan klien maupun publik secara luas dengan berbagai macam kepentingan yang berbeda.

Penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2009) menunjukkan independensi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja auditor pada KAP di Yogyakarta. Berdasar uraian tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:
H_1: Independensi auditor berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor

Gaya kepemimimpian berkenanan dengan sikap atau pola perilaku yang dilakukan oleh seorang pemimpin yang dapat ditiru oleh para bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seorang manajer pada saat ia mempengaruhi perilaku bawahannya sehingga jika kepemimpinan tersebut terjadi pada suatu organisasi formal tertentu, para manajer perlu mengembangkan karyawan, membangun iklim motivasi, menjalankan fungsi-fungsi manajerial dalam rangka menghasilkan kinerja yang

tinggi dan meningkatkan kinerja perusahaan maka manajer perlu menyesuaikan gaya kepemimpinannya (Siagin, 2002 dalam Trisnaningsih, 2007: 16)

Penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2009) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berhubungan positif dengan kinerja auditor. Berdasar uraian tersebut dapat ditarik sebuah hipotesis yaitu

H_2: Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor

Komitmen organisasi mengisyaratkan suatu daya dan upaya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatan dan pengaruhnya terhadap organisasi tersebut. Komitmen organisasi tumbuh atas dasar kepercayaan atau keyakinan anggota terhadap nilai-nilai organisasi, kerelaan untuk selalu bekerja demi mewujudkan cita-cita organisasi, dan loyalitas yang tak terbatas untuk menjadi anggota tetap dalam organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Benkhoff (1997) yang dikutip dalam Nurjanah (2008: 52) menyatakan bahwa komitmen organisasi memegang peranan penting bagi peningkatan kinerja yang baik, dan pengabaian terhadap komitmen pada organisasi akan menimbulkan suatu kerugian.

Penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2009) menjelaskan bahwa komitmen organisasi memberikan hasil signifikan terhadap kinerja auditor. Sesuai dengan hasil tersebut, maka dapat ditarik sebuah hipotesis:

H_3: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Pengaruh Akuntabilitas terhadap Kinerja Auditor

Akuntabilitas merupakan suatu dorongan dari dalam diri seseorang untuk mempertanggungjawabkan tugas atau wewenang yang diemban sebelumnya. Bentuk pertanggungjawaban tidak hanya terbatas pada lingkungan organisasinya sendiri melainkan kepada lingkungan sosial dan masyarakat yang terkait lainnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Mardisar dan Ria (2007) menunjukkan bahwa akuntabilitas memiliki hubungan positif dengan kualitas hasil kerja dengan kompleksitas tugas yang rendah. Begitu juga sebaliknya akuntabilitas tidak memiliki hubungan positif dengan kualitas hasil kerja apabila kompleksitas tugasnya tinggi. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disusun hipotesis, yaitu:

H_4: Akuntabilitas berpengaruh terhadap kinerja auditor.

METODA PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja pada Badan Pemeriksa Keuangan daerah Jawa Tengah. Penelitian ini mengambil sampel pada auditor yang bekerja di Badan Pemeriksa Keuangan daerah Jawa Tengah, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling.*

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metoda survei. Alat yang dipakai dalam memperoleh data yaitu dengan kuesioner yang dibagikan secara langsung oleh auditor yang bekerja pada Badan Pemeriksa Keuangan Daerah Jawa Tengah.

Definisi dan Pengukuran Variabel Penelitian

Masing-masing variabel baik independen maupun dependen diukur dengan skala Likert 1 sampai 5 untuk melihat persepsi dari responden yang terdapat pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Jawa Tengah. Skala *Likert* 1 – 5 terdiri atas: Sangat Setuju (*score* 5); Setuju (*score* 4); Netral (*score* 3); Tidak Setuju (*score* 2); dan Sangat Tidak Setuju (*score* 1).

Variabel Dependen

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (independen). Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kinerja auditor. Kinerja auditor didefinisikan sebagai suatu tindakan atau perbuatan atas dasar wewenang yang dibebankan kepadanya dalam periode waktu tertentu. Variabel kinerja auditor diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Larkin (1990) yang telah direplikasi oleh Trisnaningsih (2007), yaitu kemampuan (item 1 dan item 2), komitmen profesi (item 3 sampai 5), motivasi (item 6 sampai 8), dan kepuasan kerja (item 9 sampai 11).

Variabel Independen

Variabel independen merupakan variabel yang menerangkan atau mempengaruhi variabel terikat (dependen). Variabel independen dalam penelitian ini yaitu independensi auditor, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan akuntabilitas.

Independensi auditor merupakan dasar utama dalam memberikan keyakinan terhadap masyarakat. Komponen penilaian yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan instrumen yang dikembangkan Mautz dan Sharaf (1961) dikutip dalam Trisnaningsih (2007) yaitu independensi penyusunan program (item 1 sampai 3), independensi investigatif (item 4 sampai 7), dan independensi pelaporan (item 8 sampai 11).

Gaya kepemimipinan diartikan sebagai suatu pola perilaku dan atau tindakan yang digunakan oleh seorang pemimpin guna mempengaruhi bawahan tanpa terbatas ruang dan waktu untuk pencapaian tujuan atau cita-cita perusahaan. Variabel gaya kepemimpinan dalam penelitian ini menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Gibson (1996) dikutip dalam Trisnaningsih (2007). Instrumen terdiri dari 9 item, yaitu gaya kepemimpinan konsiderasi (item 1 sampai 5) dan gaya kepemimpinan struktur inisiatif (item 6 sampai 9).

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai perpaduan antara kesungguhan dan tindakan yang mendorong individu melakukan kegiatan dengan sepenuh hati dalam upaya melibatkan dirinya dalam organisasi. Variabel komitmen organisasi diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen (1984) yang telah direplikasi oleh Trisnaningsih (2007). Instrumen terdiri dari dari 12 item, yaitu komitmen organisasi *affective* (item 1 sampai 7) dan komitmen *continuance* (item 8 sampai 12).

Akuntabilitas diartikan sebagai dorongan psikologis yang dimiliki seseorang untuk mempertanggungjawabkan sesuatu yang telah dikerjakan kepada lingkungannya maupun orang lain. Variabel akuntabilitas diukur dengan dimensi motivasi, pengabdian pada profesi dan kewajiban sosial direplikasi dari penelitian Bawono dan Elisha (2010), yang terdiri dari 12 item, motivasi (item 1 sampai 5),

pengabdian pada profesi (item 6 sampai 9) dan kewajiban sosial (item 10 sampai 12).

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bersifat uraian atau pengelompokan data mengenai karakteristik responden yang diperoleh dari hasil jawaban kuesioner dan disajikan dalam bentuk tabel. Analisis deskriptif ini menyangkut jenis kelamin, pendidikan responden, dan usia responden.

Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif diukur dengan melakukan uji validitas dan rentabilitas. Uji validitas fungsinya untuk mengukur sah atau tidaknya suatu instrumen penelitian, dalam hal ini kuesioner. Menurut Ghozali (2006: 45) reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu instrumen penelitian (kuesioner) yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk.

Uji Asumsi Klasik

1. **Uji Normalitas**

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji bahwa dalam model penelitian ini terdapat variabel pengganggu. Uji normalitas data akan diuji menggunakan *one sample Kolmogorov Smirnov*. Nilai alpha (α) sebesar 5%. Pedoman pengambilan keputusannya yaitu jika nilai signifikansi < 0,05 (alpha) maka data berdistribusi tidak normal, namun jika nilai signifikansi > 0,05 (alpha) maka data berdistribusi normal (Kurniawati, 2006: 18).

2. **Uji Autokorelasi**

Menurut Ghozali (2006: 99) uji autokorelasi bertujuan menguji bahwa dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Deteksi ada tidaknya autokorelasi digunakan Uji *Durbin Watson* dengan pengambilan keputusan menurut jika nilai du<d<4-du maka tidak terjadi autokorelasi (Ghozali, 2006: 100)

3. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah situasi adanya korelasi antara variabel-variabel independen dalam model regresi. Pengujian multikolinieritas dalam penelitian ini menggunakan *variance inflation factor* (VIF) dengan kriteria: jika nilai *tolerance* ≤ 0,10 atau sama dengan nilai VIF ≥ 10, maka terdapat multikolinieritas antara variabel independen (Ghozali, 2006: 96).

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji bahwa dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2006: 125). Ada atau tidaknya heteroskedastisitas dibuktikan menggunakan uji *Park*, dengan kriteria apabila koefisen parameter nilai signifikansi lebih dari *alpha* 5% maka tidak terdapat heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis

1. Uji F

Sebelum dilakukan pengujian t terhadap hipotesis, maka dilakukan pengujian F terlebih dahulu. Nilai signifikansi F yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kurang dari 5%. Adapun model pengujiannya yaitu sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e}$$

Keterangan:

Y	: Kinerja Auditor
a	: Konstanta
b_1, b_2, b_3, b_4	: Koefisien Regresi
X_1	: Independensi Auditor
X_2	: Gaya Kepemimpinan
X_3	: Komitmen Organisasi
X_4	: Akuntabilitas
e	: Disturbance error

2. Uji t

Uji statistik t menunjukkan pengaruh satu variabel penjelas dalam menerangkan variabel terikat (Ghozali, 2006: 88). Hipotesis 1, 2, 3 dan 4 dalam penelitian ini didukung apabila nilai signifikansi t < 5%.

ANALISIS DATA

Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif adalah responden terbanyak berjenis kelamin wanita sebanyak 43 orang (71,7%) dan sisanya berjenis kelamin pria sebanyak 17 orang (28,3%). Sedangkan responden yang memiliki jenjang pendidikan S1 berjumlah 39 orang (65%) dan sisanya berjumlah 21 orang (35%) berjenjang pendidikan S2. Rentang usia responden dari 25-35 tahun berjumlah 42 orang (70%), usia 36-46 tahun berjumlah 12 orang (20%) dan usia 47-57 tahun berjumlah 6 orang (10%).

Analisis Kuantitatif

1. Pengujian Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas fungsinya untuk mengukur sah atau tidaknya suatu instrumen penelitian. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2006: 49). Berdasar uji validitas diperoleh hasil bahwa seluruh pertanyaan yang ada di dalam kuesioner dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0,60 (Nunnally, 1960 dalam Ghozali, 2006: 46). Berdasar pengujian diperoleh hasil bahwa seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai koefisien signifikansi sebesar 0,639 > 0,05 (*alpha*). Dengan demikian, data penelitian berdistribusi normal.

b. Uji Autokorelasi

Hasil uji autokorelasi menunjukkan nilai *Durbin Watson* sebesar 2,222 yang lebih besar dari batas atas (du) 1,727 dan kurang dari 4-1,727 (4-du). tidak terjadi autokorelasi dalam model.

c. Uji Multikolinieritas

Berdasar hasil uji multikolinieritas tidak ada variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen yang lainnya, dilihat dari nilai VIF tidak ada yang lebih dari 10. Berdasar hasil tersebut, diketahui bahwa tidak ada multikolinearitas dalam model regresi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Berdasar hasil uji heteroskedastisitas setiap variabel independen menunjukkan nilai signifikansi lebih dari alpha (5%). Berdasar hasil tersebut, diketahui bahwa dalam model regresi tidak terdapat heteroskedastisitas.

3. Uji Hipotesis

a. Uji F

Berdasar hasil uji F terlihat nilai F hitung sebesar 8,077 dengan probabilitas 0,000 yang berarti bahwa independensi auditor, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan akuntabilitas ketika diuji secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja auditor.

b. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan pengaruh satu variabel independen dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2006: 88). Hipotesis 1, 2, 3, 4 dalam penelitian ini didukung apabila nilai signifikansi t < 5%.

PEMBAHASAN

Pengaruh Independensi Auditor terhadap Kinerja Auditor

Hasil pengujian terhadap hipotesis pertama dalam penelitian ini tidak berhasil menerima H_1 sehingga independensi auditor tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hal ini terlihat dari hasil statistik yang menunjukkan nilai probabilitas lebih dari 0,05 yakni 0,420.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Auditor terhadap Kinerja Auditor

Hasil uji statistik menunjukkan nilai probabilitas lebih dari 5% yakni 0,281. Dengan demikian H_2 tidak berhasil diterima sehingga gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hal ini kemungkinan dipengaruhi oleh banyaknya dimensi atau teori yang mengungkapkan tentang gaya kepemimpinan itu sendiri.

Pengaruh Komitmen Organisasi Auditor terhadap Kinerja Auditor

Hasil uji statistik terhadap hipotesis ketiga berbeda dengan hasil uji terhadap hipotesis sebelumnya yang tidak berhasil menerima Ha, yaitu dengan nilai probabilitas kurang dari 5% yakni sebesar 0,04 sehingga komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Dengan demikian dapat diartikan bahwa sebagian besar auditor memiliki loyalitas terhadap institusi atau lembaga yang dapat dicerminkan dari komitmen profesional sebagai salah satu pemicu (*triggers*) menumbuhkan komitmen organisasi.

Pengaruh Akuntabilitas Auditor terhadap Kinerja Auditor

Hasil uji statistik terhadap hipotesis terakhir dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai probabilitas sebesar 0,947 lebih dari 5% sehingga akuntabilitas tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_4 tidak berhasil diterima. Kondisi ini kemungkinan dipengaruhi oleh kompleksitas tugas yang dimiliki oleh auditor.

SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

Simpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Hasil dari hipotesis pertama memberikan bukti empiris bahwa independensi auditor tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.
2. Hasil dari hipotesis kedua memberikan bukti empiris bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.
3. Hasil dari hipotesis ketiga memberikan bukti empiris bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor.

4. Hasil dari hipotesis keempat memberikan bukti empiris bahwa akuntabilitas tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah:

1. Kesesuaian waktu antara penelitian dengan objek atau responden yang akan diteliti kurang tepat sehingga memakan waktu yang cukup lama dalam proses pengumpulan data.
2. Data yang dikumpulkan hanya seputar persepsi sehingga tidak bisa dijadikan acuan terhadap objek atau responden lainnya.

Berdasar hasil penelitian dan keterbatasan yang ada, maka saran yang diberikan untuk penelitian selanjutnya adalah:

1. Pemilihan kesesuaian waktu yang tepat dalam penelitian khususnya responden yang akan diteliti, maka sebaiknya sebelum terjun ke lapangan disarankan untuk survei terlebih dahulu.
2. Proses pengumpulan data untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah metoda yaitu dengan wawancara sehingga tidak terbatas pada persepsi.

DAFTAR PUSTAKA

_____, Undang-Undang No. 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara. BPK-RI.

_____, Undang-Undang No. 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara. BPK-RI.

_____, Peraturan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Tahun 2007.

_____, Undang-Undang No. 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan Dan Tanggung Jawab Keuangan Negara. BPK-RI.

_____, Undang-Undang No. 15 Tahun 2006 tentang Badan Pemeriksa Keuangan. BPK-RI.

Alim, M. Nizarul, Trisna Hapsari, dan Liliek Purwanti. 2007. "Pengaruh Kompetensi dan Independensi terhadap Kualitas Audit dengan Etika Auditor sebagai Variabel Moderasi". *Simposium Nasional Akuntansi X* (Juli), hal. 8.

Anitaria, Mikha, 2011, Dunia Maya [Online]. Didapatkan: http://mikhaanitaria.blogspot.com/2011/01/kasus-di-pdam-kabupaten-tasikmalaya.html [03 November 2011].

Badan Pemeriksa Keuangan, [Online] Didapatkan: http://id.wikipedia.org/wiki/Badan_Pemeriksa_Keuangan [01 November 2011].

Baihaqi, Muhammad Fauzan. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja dengan Komite Organisasi sebagai Variabel Intervening*. Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro.

Bawono, Icuk Rangga dan Elisha Muliani Singgih. 2010. *Pengaruh Independensi, Pengalaman, Due Professional Care dan Akuntabilitas terhadap Kualitas Audit.* Skripsi. Purwokerto: Universitas Jenderal Soedirman.

Elizabeth, Andini, dan Gita Maulida Aulia. 2010. *Gaya Kepemimpinan dalam Organisasi*. Makalah. Jakarta: Universitas Indonesia.

Ensiklopedia ATLAS DAN PROVINSI BUDAYA. 2008. Jakarta: CV Sirnabaya Mandirancan.

Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hidayat, M. Taufik. 2011. *Pengaruh Faktor-Faktor Akuntabilitas Auditor dan Profesionalisme Auditor terhadap Kualitas Audit*. Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro.

Ikatan Akuntan Indonesia. 2001. *Standar Profesional Akuntan Publik*. Jakarta: Salemba Empat.

Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

Kasidi. 2007. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Independensi Auditor: Persepsi Manajer Keuangan Perusahaan Manufaktur di Jawa Tengah*. Tesis. Semarang: Universitas Diponegoro.

Komitmen Organisasi, 2009, [Online] Didapatkan: http://www.masbow.com/2009/08/komitmen-organisasi.html [07 November 2011].

Kuncoro, Mudrajad. 2000. *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.

Kurniawati, Indah. 2006. *Mengolah Data Statistik dengan SPSS 11.5*. Yogyakarta: Universitas Ahmad Dahlan.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.

Mardiasmo. 2002. *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Andi.

Mardiasmo. 2006. "Perwujudan Transparansi dan Akuntabilitas Publik melalui Akuntansi Sektor Publik: Suatu Sarana Good Governance". *Jurnal Akuntansi Pemerintah* (Mei), hal 3.

Mardisar, Diani, dan Ria Nelly Sari. 2007. "Pengaruh Akuntabilitas dan Pengetahuan terhadap Kualitas Hasil Kerja Auditor". *Simposium Nasional Akuntansi* (Juli), hal. 6-7.

Mathis, Robert L., dan Jhon H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Mulyadi. 2002. *Auditing Edisi 6*. Jakarta: Salemba Empat.

Mustikawati, Rr Indah. "Pengaruh Goal Orientation dan Gaya Kepemimpinan terhadap Peran Akuntan Manajemen dalam Pengambilan Keputusan Bisnis

dan Adopsi Teknik Akuntansi Manajemen Baru". *Simposium Nasional Akuntansi,* hal. 6

Nurjanah. 2008. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Tesis. Semarang: Universitas Diponegoro.

Reza, Regina Aditya. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara.* Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro.

Sugiyono, 2011. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta

Supardi, Deddy, dan Zaenal Mutakin. 2009. *Pengaruh Akuntabilitas terhadap Kualitas Hasil Kerja Auditor pada Akuntan Publik*. Skripsi. Bandung: Universitas Komputer Indonesia.

Susiana, dan Arleen Herawaty. 2007. "Analisis Pengaruh Independensi, Mekanisme *Corporate Governance*, dan Kualitas Audit terhadap Integritas Laporan Keuangan". *Simposium Nasional Akuntansi X* (Juli), hal 6.

Tnurnay, Tontje dkk. 1996. Potensi Wisata Jawa Tengah Berwawasan Lingkungan. Klaten: CV Sahabat.

Trisnaningsih, Sri. 2007. "Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman *Good Governance*, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor". *Simposium Nasional Akuntansi X* (Juli), hal. 2-5.

Wibowo, Hian Ayu Oceani. 2009. *Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Pemahaman Good Governance terhadap Kinerja Auditor*. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.