Simposium Nasional Akuntansi XIII
Universitas Jenderal Soedirman

SNA XIII
Purwokerto

"Dampak IFRS pada Dunia Usaha, Profesi Akuntan dan Pendidikan"

Purwokerto, 13-14 Oktober 2010

Proceeding

ISBN : 978-602-97876-1-0
Copyright © Simposium Nasional Akuntansi XIII 2010

Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi
Universitas Jenderal Soedirman

Ikatan Akuntan Indonesia

44. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Jumlah Penghimpunan Dana Pihak Ketiga (Deposito Mudharabah 1 Bulan) Bank Muamalat Indonesia (BMI) 116

ASP (AKUNTANSI SEKTOR PUBLIK)

45. Dampak Desentralisasi Fiskal terhadap *Outcomes* Bidang Kesehatan: Studi Empiris di Kabupaten/Kota Propinsi Sumatera Barat 118
46. Nilai Relevan Informasi Laporan Keuangan Terkait *Financial Distress* Pemerintah Daerah 119
47. Kepercayaan dan Implementasi Peraturan Perundang-Undangan Penyusunan dan Pengelolaan Keuangan Daerah di Kabupaten Batang 120
48. Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia, Politik Penganggaran, Perencanaan dan Informasi Pendukung terhadap Sinkronisasi Dokumen APBD dengan Dokumen KUA-PPAS di Lingkungan Pemerintah Kota Tanjungpinang 121
49. Apakah Incumbent Memanfaatkan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Untuk Mencalonkan Kembali Dalam Pemilihan Umum Kepala Daerah (Pemilukada) 122
50. Implementasi Sistem Pengukuran Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Kota Bengkulu 123
51. Pengaruh Faktor Keperilakuan Organisasi terhadap Kegunaan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah di Subosukawonosraten 124
52. Determinasi Hubungan Pengetahuan Dewan tentang Anggaran dengan Pengawasan Dewan pada Keuangan Daerah (APBD) (Studi Empiris pada DPRD Se-Karesidenan Kedu) 125
53. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Hasil Audit di Lingkungan Pemerintah Daerah 126
54. Pengaruh *Moral Reasoning* dan Skeptisisme Profesional Auditor Pemerintah terhadap Kualitas Audit Laporan Keuangan Pemerintah Daerah 127
55. Studi Eksploratif terhadap Laporan Hasil Pemeriksaan atas Laporan Keuangan Kabupaten/Kota yang Memperoleh Opini Wajar dengan Pengecualian Menggunakan *Content Analysis* *128*
56. Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Pemahaman Good Governance terhadap Kinerja Auditor Pemerintah (Studi pada Auditor Pemerintah di BPKP Perwakilan Bengkulu) 129
57. Pengaruh Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Keterandalan dan Ketepatwaktuan Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah dengan Variabel Intervening Pengendalian Intern Akuntansi (Studi Empiris di PEMDA Subosukawonosraten) 130
58. Kebutuhan Investor dan Kreditor Atas Informasi dalam Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah 131

SNA XIII
Simposium Nasional Akuntansi XIII Purwokerto 2010
Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto
www.sna13purwokerto.com

PENGARUH INDEPENDENSI, GAYA KEPEMIMPINAN, KOMITMEN ORGANISASI, DAN PEMAHAMAN *GOOD GOVERNANCE* TERHADAP KINERJA AUDITOR PEMERINTAH (Studi Pada Auditor Pemerintah di BPKP Perwakilan Bengkulu)

Elya Wati
Lismawati
Nila Aprilla

Universitas Bengkulu

ABSTRACT

The study aimed to understand influence of independency, leadership style, organization commitment, and comprehension of good governance towards performance of government auditors. Data was obtained by spreading questionaires to the government auditors who work at BPKP of Bengkulu Representation Office. The questionaires were spreads to 45 respondents, but only 39 respondents which the data could be analyzed and processed Data analysis of the study used multi-linear regression analysis by SPSS Windows Program version 15.0. The study is consisted of dependent and independent variables. The dependent variable is performance of government auditors, and the independent variables are independency, leadership style, organization commitment, and comprehension of good governance. The result shows that independency, leadership style, organization commitment, and comprehension of good governance has positive influence toward performance of government auditors. The simultaneous test results that independency, leadership style, organization commitment, and comprehension of good governance variable have collectively positive influence towards performance of government auditors.

Keywords: independency, leadership style, organization commitment, and comprehension of good governance.

1. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang

Dalam beberapa tahun terakhir, permasalahan hukum terutama berkaitan dengan korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN) dengan segala praktiknya seperti penyalahgunaan wewenang, penyuapan, pemberian uang pelicin, pungutan liar, pemberian imbalan atas dasar kolusi dan nepotisme serta penggunaan uang negara untuk kepentingan pribadi telah menjadi perhatian masyarakat dan dianggap sebagai suatu hal yang lazim terjadi di negara ini. Tuntutan masyarakat akan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN menghendaki adanya pelaksanaan fungsi pengawasan dan sistem pengendalian intern yang baik atas

pelaksanaan pemerintahan dan pengelolaan keuangan negara untuk menjamin bahwa pelaksanaan kegiatan telah sesuai dengan kebijakan dan rencana yang telah ditetapkan serta untuk menjamin bahwa tujuan tercapai secara hemat, efisien, dan efektif.

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2008 tentang sistem pengendalian intern pemerintah, pelaksanaan pengendalian intern tersebut dilaksanakan oleh aparat pengawasan intern pemerintah (APIP), yaitu Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP); Inspektorat Jenderal; Inspektorat Provinsi; dan Inspektorat Kota. BPKP sebagai salah satu pelaksana tugas pengendalian internal pemerintah yang mempunyai tugas melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan keuangan dan pembangunan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. BPKP dalam melaksanakan kegiatannya dapat dikelompokkan ke dalam empat kelompok, yaitu audit; konsultasi, asistensi dan evaluasi; pemberantasan KKN; pendidikan dan pelatihan pengawasan.

Dalam melakukan fungsi audit, BPKP melakukan audit eksternal diantaranya pemeriksaan terhadap proyek-proyek yang dibiayai Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) yang dialokasikan untuk pelaksanaan dekonsentrasi, tugas pembantuan, dan desentralisasi; pemeriksaan khusus (audit investigasi) untuk mengungkapkan adanya indikasi praktik Tindak Pidana Korupsi (TPK) dan penyimpangan lain sepanjang itu mebutuhkan keahlian dibidangnya, dan pemeriksaan terhadap pemanfaatan pinjaman dan hibah luar negeri. Tentunya dalam melakukan tugasnya tersebut, auditor BPKP harus melakukan pemeriksaan berdasarkan kode etik dan standar audit. Kode etik dimaksudkan untuk menjaga perilaku auditor dalam melaksanakan tugasnya, sedangkan Standar Audit dimaksudkan untuk menjaga mutu hasil audit yang dilaksanakan auditor. Dengan adanya aturan tersebut, masyarakat atau pengguna laporan dapat menilai sejauh mana auditor pemerintah telah bekerja sesuai dengan standar dan etika yang telah ditetapkan (Sukriah dkk, 2009).

Dalam menjalankan fungsi audit eksternal tersebut, maka BPKP perlu didukung oleh kinerja auditornya. Auditor memiliki peran penting dalam menjalankan fungsi pemeriksaan. Oleh karena itu seorang auditor harus

mampu menerapkan kemampuan, pengetahuan, dan pengalaman (Marganingsih dan Sri martani, 2009). Fungsi audit akan efektif dan optimum apabila kinerja auditor ditentukan oleh perilaku auditor tersebut.

Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Kinerja (prestasi kerja) dapat diukur melalui pengukuran tertentu (standar), dimana 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 (Trisnaningsih, 2007).

Independensi merupakan standar umum nomor dua dari tiga standar auditing yang ditetapkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) yang menyatakan bahwa dalam semua hal yang berhubungan dengan penugasan, independensi dalam sikap mental harus dipertahankan oleh auditor. Artinya auditor seharusnya berada dalam posisi yang tidak memihak siapapun karena ia melaksanakan pekerjaanya untuk kepentingan umum. Independensi dapat juga diartikan adanya kejujuran dalam diri auditor dalam mempertimbangkan fakta dan adanya pertimbangan yang obyektif tidak memihak dalam diri auditor dalam merumuskan dan menyatakan pendapatnya (Mulyadi, 2002).

Selain itu keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan sangat ditentukan oleh profesionalisme terhadap bidang yang ditekuninnya. Profesionalisme sendiri harus ditunjang dengan komitmen seseorang terhadap organisasinya. Komitmen merupakan suatu konsistensi dari wujud keterikatan seseorang terhadap suatu hal. Adanya suatu komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik.

Gaya kepemimpinan (*leadership style*) juga dapat mempengaruhi kinerja auditor. Gaya kepemimpinan (*leadership style*) merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi. Menurut Alberto *et al*., (2005) kepemimpinan berpengaruh positif

kuat terhadap kinerja. Penelitian ini didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Trisnaningsih (2007) dan Wibowo (2009) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor. Temuan ini memberikan indikasi bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja bawahannya, di samping itu untuk mendapatkan kinerja yang baik diperlukan juga adanya pemberian pembelajaran terhadap bawahannya.

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah independensi berpengaruh terhadap kinerja auditor pemerintah
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor pemerintah
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor pemerintah
4. Apakah pemahaman *good governance* berpengaruh terhadap kinerja auditor pemerintah

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh independensi terhadap kinerja auditor pemerintah
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor pemerintah
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor pemerintah
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pemahaman *good governance* terhadap kinerja auditor pemerintah

2. Kerangka Teoritis dan Pengembangan Hipotesis

2.1. Kinerja Auditor

Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu (Mahsun dkk. 2007). Sedangkan Menurut Robbin (2001), kinerja merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria

yang telah ditetapkan bersama, pengertian kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai individu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kapadanya.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja (prestasi kerja) 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 (prestasi kerja) dapat diukur melalui pengukuran tertentu (standar), dimana 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 (Trisnaningsih, 2007).

2.2. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan penentuan secara periodik efektivitas operasional suatu organisasi dan personilnya berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Penilaian kinerja berguna untuk memperbaiki kinerja dimasa yang akan datang, memberikan nilai umpan balik tentang kualitas kerja untuk kemudian mempelajari kemajuan perbaikan yang dikehendaki dalam kinerja.

Menurut Larkin (1990) dalam Trisnaningsih (2007) terdapat empat dimensi personalitas untuk mengukur kinerja, yaitu kemampuan (*ability*), komitmen profesional, motivasi, dan kepuasan kerja. Seorang auditor yang mempunyai kemampuan dalam hal auditing maka akan cakap dalam menyelesaikan pekerjaan. Auditor yang komitmen terhadap profesinya maka akan loyal terhadap profesinya seperti yang dipersepsikan oleh auditor tersebut. Motivasi yang dimiliki seorang auditor akan mendorong keinginan individu auditor tersebut untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Adapun kepuasan kerja auditor adalah tingkat kepuasan individu auditor dengan posisinya dalam organisasi secara relatif dibandingkan dengan teman sekerja atau teman seprofesi lainnya.

2.3. Independensi

Arens *et al*., (2003) menyatakan nilai auditing sangat bergantung pada persepsi publik akan independensi yang dimiliki auditor. Auditor yang independen adalah auditor yang tidak memihak atau tidak dapat diduga memihak, sehingga tidak merugikan pihak manapun (Pusdiklatwas BPKP, 2005).

Dalam Kode Etik Akuntan Indonesia. Pasal 1 ayat 2 menyatakan bahwa setiap anggota harus mempertahankan integritas, objektivitas dan independensi dalam melaksanakan tugasnya. Seorang auditor yang menegakkan independensinya, tidak akan terpengaruh dan tidak dipengaruhi oleh berbagai kekuatan yang berasal dari luar diri auditor dalam mempertimbangkan fakta yang dijumpainya dalam pemeriksaan. Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa independensi merupakan sikap seseorang untuk bertindak jujur, tidak memihak, dan melaporkan temuan-temuan hanya berdasarkan bukti yang ada. Di samping itu dengan adanya kode etik, masyarakat akan dapat menilai sejauh mana seorang auditor telah bekerja sesuai dengan standar-standar etika yang telah ditetapkan oleh profesinya.

2.4. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seorang manajer pada saat ia mempengaruhi perilaku bawahannya. Seseorang yang menjalankan fungsi manajemen berkewajiban mempengaruhi karyawan yang dibawahinya agar mereka tetap melaksanakan tugas dengan baik, memiliki dedikasi terhadap organisasi dan tetap merasa berkewajiban untuk mencapai tujuan organisasi (Sedarmayanti, 2007). Effendi (1992) mendefinisikan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin melaksanakan kegiatannya dalam upaya membimbing, memandu, mengarahkan, dan mengontrol pikiran, perasaan, atau prilaku seseorang atau sejumlah orang untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan Luthans (2002) gaya kepemimpinan (*leadership styles*) merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain/bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi.

2.5. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi menurut Meyer *et al*., dalam Yustina (2006) adalah derajat sejauh mana keterlibatan seseorang dalam organisasinya dan kekuatan identifikasinya terhadap suatu organisasi tertentu. Karenanya komitmen organisasi ditandai dengan tiga hal yaitu: (1) Suatu kepercayaan yang kuat terhadap organisasi dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai organisasi (2) Keinginan yang kuat untuk memelihara hubungan yang kuat dengan organisasi dan (3) Kesiapan dan kesediaan untuk menyerahkan usaha keras demi kepentingan organisasi. Sementara Robbins (2001) mengemukakan bahwa komitmen karyawan pada organisasi merupakan salah satu sikap yang mencerminkan perasaan suka atau tidak suka seseorang karyawan terhadap organisasi tempat dia bekerja. Komitmen organisasi menunjukkan suatu daya dari dalam diri seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu organisasi.

Dari berbagai keterbatasan definisi komitmen organisasi tersebut, dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya komitmen organisasi merupakan suatu proses dalam diri individu untuk mengidentifikasikan dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan dan tujuan-tujuan organisasi yang bukan hanya sebagai kesetiaan yang pasif terhadap organisasi, sehingga komitmen menyiratkan hubungan pegawai dan organisai secara aktif.

2.6. Pemahaman *Good Governance*

Good governance adalah tata kelola yang baik pada suatu usaha yang dilandasi oleh etika profesional dalam berusaha/berkarya. *Good Governance* juga dimaksudkan sebagai suatu kemampuan manajerial untuk mengelola sumber daya dan urusan suatu negara dengan cara-cara terbuka, transparan, akuntabel, *equitable*, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat (Widyananda, 2008).

Badjuri dan Trihapsari (2004), dalam pemerintahan yang baik atau *good governance* ditandai dengan tiga pilar utama yang merupakan elemen dasar yang saling berkaitan. Ketiga elemen dasar tersebut adalah partisipasi, transparansi dan akuntabilitas. Suatu pemerintahan yang baik harus membuka pintu yang seluas-luasnya agar semua pihak yang terkait dalam pemerintahan tersebut dapat berperan serta atau berpartisipasi

secara aktif, jalannya pemerintahan harus diselenggarakan secara transparan dan pelaksanaan pemerintahan tersebut harus dapat dipertanggungjawabkan.

Di samping itu, praktik kepemerintahan yang baik juga dapat meningkatkan iklim keterbukaan, integritas, dan akuntabilitas sesuai dengan prinsip-prinsip dasar *good governance* pada sektor publik. Secara umum, ketiga prinsip *good governance* tersebut di atas tercermin secara jelas dalam proses penganggaran, pelaporan keuangan, dan pemeriksaan atas pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara sebagaimana tercantum dalam ketiga paket perundang-undangan di bidang keuangan negara tersebut.

2.7. Pengembangan Hipotesis

2.7.1. Pengaruh Independensi Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah

Kode Etik Akuntan Indonesia pasal 1 ayat 2 menyatakan bahwa setiap anggota harus mempertimbangkan Integritas, objektivitas dan Independensi dalam melaksanakan tugasnya. Seorang auditor yang menegakan independensinya, tidak akan terpengaruh dan tidak dipengaruhi oleh berbagai kekuatan yang berasal dari luar diri auditor dalam mempertimbangkan fakta yang dijumpainya dalam pemeriksaan.

Seorang auditor yang memiliki independensi tinggi maka kinerjanya akan menjadi lebih baik (Trisnaningsih, 2007). Cristiawan (2002) dan Elfarini (2007) menyatakan bahwa independensi merupakan faktor yang menentukan dari kualitas audit, hal ini dapat dipahami karena jika auditor benar-benar independen maka tidak akan terpengaruh oleh kliennya, kualitas audit yang baik menandakan bahwa auditor memiliki kinerja yang baik. Pada penelitian yang dilakukan Trisnaningsih (2007) membuktikan bahwa independensi auditor berpengaruh terhadap kinerja auditor. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan Wibowo (2009) bahwa terdapat pengaruh positif independensi auditor terhadap kinerja auditor.

Semakin tidak berpihaknya (independen) seorang auditor pemerintah dalam melakukan audit, maka hasil pemeriksaannya akan sesuai dengan fakta-fakta yang ada sehingga kinerja auditor pemerintah akan semakin baik. Dari uraian diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah.

2.7.2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seorang manajer pada saat ia mempengaruhi perilaku bawahannya. Seseorang yang menjalankan fungsi manajemen berkewajiban mempengaruhi karyawan yang dibawahinya agar mereka tetap melaksanakan tugas dengan baik, memiliki dedikasi terhadap organisasi dan tetap merasa berkewajiban untuk mencapai tujuan organisasi (Sedarmayanti, 2007). Sehingga jika kepemimpinan tersebut terjadi pada suatu organisasi formal tertentu, di mana 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 (Siagian, 2002).

Penelitian yang dilakukan oleh Goleman (2004) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan manajer dapat mempengaruhi produktifitas karyawan (kinerja karyawan), hasil penelitian ini selaras dengan temuan Alberto *et al*. (2005) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif kuat terhadap kinerja auditor. Ini memberikan indikasi bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja bawahannya. Hasil penelitian ini didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Trisnaningsih (2007) dan Wibowo (2009) yang membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor.

Semakin cakapnya seorang pemimpin dalam mengatur/mempengaruhi bawahannya, maka bawahannya akan termotivasi dan bersemangat untuk bekerja, sehingga kualitas kerja (kinerja) bawahannya akan semakin baik. Dari uraian diatas dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H2: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah.

2.7.3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah

Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan sangat ditentukan oleh profesionalisme terhadap bidang yang ditekuninya. Profesionalisme sendiri harus ditunjang dengan komitmen untuk mencapai tingkatan yang tertinggi. Komitmen merupakan suatu konsistensi dari wujud keterikatan seseorang terhadap suatu hal. Adanya suatu komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik (Wibowo, 2009)

Meyer *et al.*, (1989) dalam Trisnaningsih (2007) menguji hubungan antara kinerja manajer tingkat atas dengan komitmen *affective* dan komitmen *continuance* pada perusahaan jasa makanan. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa komitmen *affective* berkorelasi secara positif dengan kinerja, sedangkan komitmen *continuance* berkorelasi secara negatif dengan kinerja. Hasil studi Ketchand dan Strawser, 2001; Siders *et al*., 2001; Fernando *et al*., (2005) dalam Marganingsih dan Sri Martani (2009) memberikan kesimpulan yang sama bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Hasil penelitian tersebut didukung oleh Trisnaningsih (2007), Marganingsih dan Dwi martini (2009) dan Wibowo (2009) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi secara positif kinerja auditor

Komitmen yang tepat akan memberikan motivasi yang tinggi dan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja suatu pekerjaan. Jika auditor merasa jiwanya terikat dengan nilai-nilai organisasional yang ada maka dia akan merasa senang dalam bekerja, sehingga kinerjanya dapat meningkat. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi komitmen seorang auditor pemerintah terhadap organisasi, maka kinerja auditor pemerintah akan semakin baik. Berdasarkan uraian di atas dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H3: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah.

2.7.4. Pengaruh Pemahaman *Good Governance* Terhadap Kinerja AuditorPemerintah

Good governance sebagai proses dan struktur yang digunakan untuk mengarahkan dan mengelola bisnis dan kegiatan perusahaan kearah peningkatan pertumbuhan bisnis dan akuntabilitas perusahaan. Salah satu manfaat yang bisa dipetik dengan melaksanakan *good governance* adalah meningkatkan kinerja perusahaan

melalui terciptanya proses pengambilan keputusan yang lebih baik, meningkatkan efisiensi operasional perusahaan serta lebih meningkatkan pelayanan kepada stakeholders (FCGI, 2000 dalam Trisnaningsih 2007).

Trisnaningsih (2007) dalam penelitiannya bahwa pemahaman *good governance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor tidak terbukti. Sedangkan Kapler dan Love (2002) dalam Trisnaningsih (2007) menemukan adanya hubungan positif antara *corporate governance* dengan kinerja perusahaan yang diukur dengan *return on assets* (ROA) dan Tobin's Q. Hasil penelitian Darwati *dkk*. (2004) membuktikan bahwa *corperate governance* berhubungan positif dengan kinerja perusahaan. Hasi penelitian Wibowo (2009) juga berhasil membuktikan pemahaman *good governance* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Seorang akuntan yang memahami *good governance* secara benar maka akan mempengaruhi perilaku profesional akuntan dalam berkarya dengan orientasi pada kinerja yang tinggi untuk mencapai tujuan akhir sebagaimana diharapkan oleh berbagai pihak (Trisnaningsih, 2007). Berdasarkan uraian di atas bahwa seorang auditor pemerintah yang memahami *good governance* dengan baik maka dia akan bekerja sesuai dengan aturan yang ada, sehingga kinerja auditor pemerintah akan menjadi lebih baik. Dengan demikian dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H4: Pemahaman *good governance* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah.

3. Metode Penelitian

3.1. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah auditor pemerintah, sedangkan yang dijadikan sampel adalah auditor pemerintah yang bekerja di Kantor Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Bengkulu. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*, yaitu pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tertentu. Adapun pertimbangan sampel yang dipilih adalah auditor yang mempunyai pengalaman kerja minimal tiga (3) tahun, dengan pertimbangan bahwa auditor yang telah memiliki masa kerja $\geq$ 3 tahun dianggap telah memiliki waktu dan pengalaman untuk

beradaptasi serta menilai kondisi lingkungan kerjanya. Pemilihan sampel ini telah mewakili populasi, dengan batas minimum sampel suatu penelitian adalah sebanyak 30 sampel. Jumlah responden yang akan dilibatkan sebagai sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 45 responden.

3.2. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu: Variabel Independen (independensi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, pemahaman *good governance*), dan variabel dependen (kinerja auditor pemerintah).

Independensi pada penelitian ini menunjukkan kebebasan posisi auditor pemerintah yang bekerja di BPKP Perwakilan Bengkulu baik sikap maupun penampilan dalam hubungannya dengan klien yang terkait dengan tugas audit yang dilaksanakan. Independensi diukur dengan mengadopsi instrumen yang dikembangkan oleh Mautz dan sharaf (1961) dalam Trisnaningsih (2007). Instrumen terdiri dari sepuluh (9) item pertanyaan. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert 5 poin. Angka 5 berarti Sangat Setuju, angka 4 berarti Setuju, angka 3 berarti Netral, angka 2 berarti Tidak Setuju, dan angka 1 berarti Sangat Tidak Setuju.

Gaya kepemimpinan dalam penelitian ini mengacu pada suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan mengatur serta mengkoordinasikan bawahan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang efektif. Gaya kepemimpinan dalam penelitian ini mengadopsi instrumen yang dikembangkan oleh Gibson (1996) dalam Trisnaningsih (2007). Instrumen terdiri dari sembilan (9) item pertanyaan. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert 5 poin. Angka 5 berarti Sangat Setuju, angka 4 berarti Setuju, angka 3 berarti Netral, angka 2 berarti Tidak Setuju, dan angka 1 berarti Sangat Tidak Setuj

Komitmen organisasi dalam penelitian mengacu pada tingkat keterlibatan auditor pemerintah yang bekerja di BPKP Perwakilan Bengkulu dengan organisasinya. Keterlibatan kerja yang tinggi berarti pemihakan seseorang pada pekerjaannya yang khusus, komitmen pada organisasi yang tinggi berarti pemihakan pada organisasi yang mempekerjakannya. Komitmen organisasi diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen (1984) dalam Trisnaningsih (2007). Instrumen ini terdiri dari dua belas

(12) item pertanyaan. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert 5 poin. Angka 5 berarti Sangat Setuju, angka 4 berarti Setuju, angka 3 berarti Netral, angka 2 berarti Tidak Setuju dan angka 1 berarti Sangat Tidak Setuju.

Pemahaman *good governance* dalam penelitian ini mengacu pada seberapa jauh pemahaman atas konsep tata kelola pemerintahan atau organisasi yang baik oleh para auditor pemerintah yang bekerja di BPKP Perwakilan Bengkulu. Pemahaman *good governanc*e diukur dengan mengadopsi instrumen yang dikembangkan oleh *Indonesian Institut of Corporate Governance* dalam Trisnaningsih (2007). Terdapat tujuh (7) item pertanyaan. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert 5 poin. Angka 5 berarti Sangat Setuju, angka 4 berarti Setuju, angka 3 berarti Netral, angka 2 berarti Tidak Setuju, dan angka 1 berarti Sangat Tidak Setuju.

Kinerja Auditor dalam penelitian ini adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai auditor pemerintah yang bekerja di BPKP Perwakilan Bengkulu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja auditor diukur dengan mengembangkan instrumen yang diciptakan oleh Robbins (2001). Instrumen terdiri dari sebelas (9) item pertanyaan. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert 5 poin. Angka 5 berarti Sangat Setuju, angka 4 berarti Setuju, angka 3 berarti Netral, angka 2 berarti Tidak Setuju, dan angka 1 berarti Sangat Tidak Setuju.

3.3. Metode Analisis Data

Model pengujian yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression)*. Alat analisis ini digunakan karena sesuai dengan rumusan masalah, tujuan penelitian yaitu ingin menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Metode regresi berganda dipandang mampu menghubungkan satu variabel dependen dengan variabel independen dalam suatu model prediktif tunggal. Persamaan regresinya sebagai berikut :

Yk = a + b1Xind + b2Xgk + b3Xko + b4Xpgg + e

Keterangan :

Yk = kinerja auditor pemerintah

a	= konstanta
b1 - b4	= koefisien regresi
Xind	= independensi
Xgk	= gaya kepemimpinan
Xko	= komitmen organisasi
Xpgg	= pemahaman *good governance*
e	= standar error

4. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Data

Populasi dalam penelitian ini adalah auditor pemerintah. Sampel dalam penelitian ini adalah auditor pemerintah yang bekerja di Kantor Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Bengkulu. Data dalam penelitian ini diperoleh dengan cara mengantarkan langsung kuisioner kepada responden yang dalam penelitian ini adalah auditor pemerintah yang bekerja di BPKP Perwakilan Bengkulu. Langkah ini dilakukan peneliti untuk memperkecil kemungkinan kuisioner yang tidak dikembalikan. Kuisioner yang disebar sebanyak 45 kuisioner dan kuisioner yang kembali sebanyak 42 kuisioner (*respon rate* 93,33%). Dari 42 kuisioner yang diterima, hanya 39 kuisioner yang dapat diolah (86,67%), 3 kuisioner tidak dapat diolah karena jawaban dari responden tidak lengkap (6.67%) dan 3 kuisioner tidak kembali/direspon (6,67%).

4.1.2. Deskripsi Responden

Berdasarkan jenis kelamin responden, didalam penelitian ini terdapat 33 orang laki-laki (85%) dan 6 orang wanita (15%). Berdasarkan umur responden, rata-rata responden adalah berada pada kisaran umur 21-30 tahun sebanyak 7 orang (18%), kisaran umur 31-40 tahun sebanyak 13 orang (33%), 41-50 tahun seanyak 16 orang (41%) dan lebih dari 50 tahun sebanyak 3 orang (8%). Adapun tingkat pendidikan terakhir responden, rata-rata adalah lulusan Sarjana/S1 sebanyak 25 orang (64%), lulusan Paska Sarjana/S2 sebanyak 7 orang (18%), dan lulusan Diploma 3/D3 sebanyak 7 orang (18%). Berdasarkan jabatan responden, dalam penelitian

ini jabatan sebagai auditor terampil sebanyak 13 orang (33%), dan auditor ahli sebanyak 26 orang (67%). Dilihat dari lamanya bekerja responden di BPKP, lama bekerja 3-5 tahun sebanyak 7 orang (18%), 6-10 tahun sebanyak 4 orang (10%), lama kerja 11-15 tahun sebanyak 7 orang (18%), lama kerja 15-20 tahun sebanyak 12 orang (31%), dan lama kerja lebih dari 20 tahun sebanyak 9 orang (23%). Adapun rincian mengenai deskripsi responden dapat dilihat dalam tabel 4.2.

4.1.3. Hasil Uji Hipotesis

Model statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah dengan menggunakan model regresi linear berganda dengan bantuan progran komputer yaitu SPSS versi 15.0. Tampilan output SPSS untuk analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 4.9 .

Tabel 4.9
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Kinerja Auditor Pemerintah sebagai variabel dependen

Variabel	Koefisien	Nilai Koefisien	t-hitung	Sig.
Konstanta	β_0	3,455	1,472	0,150
Independensi	β_1	0,351	3,498	0,001
Gaya kepemimpinan	β_2	0,167	2,360	0,024
Komitmen organisasi	β_3	0,189	3,159	0,003
Pemahaman *good governance*	β_4	0,224	2,611	0,013
Adjusted R^2 = 0,860	F = 59,329	P = 0,000		N = 39

Sumber: Data diolah 2010

Dari hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

KA = 3,455 + 0,351IND + 0,167GK + 0,189KO + 0,224PGG

Berdasarkan persamaan diperoleh β_1 sebesar 0,351 artinya setiap kenaikan variabel independensi sebesar satu maka kinerja auditor pemerintah akan meningkat sebesar 35,1% dengan asumsi variabel yang lain dianggap tetap (*cateris paribus*). Variabel independensi secara parsial mempunyai t-hitung sebesar 3,498 dengan tingkat signifikan 0,001 (<0,05). Hal ini berarti secara parsial variabel independensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pemerintah. Sehingga hipotesis pertama diterima.

Nilai β_2 sebesar 0,167 berarti setiap kenaikan variabel gaya kepemimpinan sebesar satu maka kinerja auditor pemerintah akan naik sebesar 16% dengan asumsi variabel yang lain dianggap tetap (*cateris paribus*). Variabel independensi secara parsial mempunyai t-hitung sebesar 2,360 dengan tingkat signifikan 0,024 (<0,05). Hal ini berarti secara parsial variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pemerintah. Sehingga hipotesis kedua diterima.

Nilai β_3 sebesar 0,189 berarti setiap kenaikan variabel komitmen organisasi sebesar satu maka kinerja auditor pemerintah akan naik sebesar 18,9% dengan asumsi variabel yang lain dianggap tetap (*cateris paribus*). Variabel komitmen organisasi secara parsial mempunyai t-hitung sebesar 3,159 dengan tingkat signifikan 0,003 (<0,05). Hal ini berarti secara parsial variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pemerintah. Sehingga hipotesis ketiga diterima.

Nilai β_4 sebesar 0,224 berarti setiap kenaikan variabel pemahaman *good governance* sebesar satu maka kinerja auditor pemerintah akan naik sebesar 22,4% dengan asumsi variabel yang lain dianggap tetap (*cateris paribus*). Variabel komitmen organisasi secara parsial mempunyai t-hitung sebesar 2,611 dengan tingkat signifikan 0,013 (<0,05). Hal ini berarti secara parsial variabel pemahaman *good governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pemerintah. Sehingga hipotesis keempat diterima.

Hasil uji Simultan menunjukkan besarnya nilai statistik F sebesar 59,329 dengan nilai signifikansi p = 0,000 (<0,05), hal ini menunjukkan bahwa variabel independensi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan pemahaman *good governance* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pemerintah. Nilai *Adjusted* R^2 sebesar 0,860 menunjukkan bahwa kinerja auditor pemerintah dipengaruhi oleh variabel independensi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan pemahaman *good governance* sebesar 86,0% sedangkan sisanya sebesar 14,0% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Independensi Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah, artinya **hipotesis pertama diterima.** Hal ini menunjukkan bahwa semakin independensi seorang auditor maka akan semakin mempengaruhi kinerjanya. Sehingga dapat disimpulkan adanya hubungan antara independensi dengan kinerja auditor pemerintah.

Seorang auditor yang memiliki independensi yang tinggi maka dia tidak akan mudah terpengaruh dan tidak mudah dikendalikan oleh pihak lain dalam mempertimbangkan fakta yang dijumpai saat pemeriksaan dan dalam merumuskan serta menyatakan pendapatnya. Dengan semakin independensinya seorang auditor maka akan mempengaruhi tingkat pencapaian pelaksanaan suatu pekerjaan yang semakin baik atau dengan kata lain kinerjanya akan menjadi lebih baik. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Trisnanigsih (2007) yang membuktikan bahwa independensi auditor berpengaruh terhadap kinerja auditor. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan Wibowo (2009) bahwa terdapat pengaruh positif independensi auditor terhadap kinerja.

4.2.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah.

Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah, artinya **hipotesis kedua diterima.** Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik cara memimpin seorang pimpinan dimana auditor bekerja maka akan semakin mempengaruhi kinerja auditor. Tipe gaya kepemimpinan yang digunakan untuk mengukur gaya kepemimpinan dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan *Initiating structure* (struktur inisiatif) dan *Consideration* (konsiderasi), dan setelah dilakukan penelitian maka gaya kepemimpinan yang cocok diterapkan seorang pemimpin di BPKP Perwakilan Bengkulu adalah gaya kepemimpinan *Initiating structure* (struktur inisiatif) dan *Consideration* (konsiderasi). Seorang auditor yang dipimpin oleh seorang pimpinan yang memiliki cara memimpin dengan baik, maka bawahan akan merasa senang dalam bekerja sehingga kinerjanya akan meningkat. Hasil penelitian berhasil mendukung penelitian yang dilakukan oleh

Goelman (2004), Trisnaningsih (2007), dan Alberto *et al*. (2005) serta Wibowo (2009) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja.

4.2.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah

Variabel komitmen organisasi bepengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah, artinya **hipotesis ketiga diterima.** Hal ini menunjukkan bahwa semakin komitmen seorang auditor terhadap tempat dia bekerja maka akan semakin mempengaruhi kinerjanya. Sehingga dapat disimpulkan adanya hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja auditor pemerintah yang bekerja pada BPKP Perwakilan Bengkulu. Seorang auditor yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi dimana dia bekerja maka akan timbul rasa memiliki terhadap organisasi, dia akan merasa senang dalam bekerja dan dia akan bekerja sebaik mungkin untuk organisasinya tersebut sehingga kinerjanya akan meningkat. Hasil penelitian ini berhasil mendukung penelitian yang dilakukan oleh Trisnaningsih (2007), Marganingsih dan Dwi martini (2009) dan Wibowo (2009) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi secara positif kinerja auditor.

4.2.4 Pengaruh Pemahaman *Good Governance* Terhadap Kinerja AuditorPemerintah

Variabel pemahaman *good governance* bepengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah, artinya **hipotesis keempat diterima.** Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pemahaman *good governance* seorang auditor dalam bekerja maka akan semakin mempengaruhi kinerja auditor tersebut. Sehingga dapat disimpulkan adanya hubungan antara pemahaman *good governance* dengan kinerja auditor pemerintah yang bekerja pada BPKP Perwakilan Bengkulu.

Seorang auditor yang memahami *good governance* secara benar maka akan mempengaruhi perilakunya dalam melaksanakan pekerjaannya dengan orientasi memperoleh hasil yang baik sehingga kinerjanya akan meningkat. Hasil penelitian ini berhasil mendukung penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2009) yang berhasil membuktikan pemahaman *good governance* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Penelitian Darwati dkk (2004) juga membuktikan bahwa *corperate governance* berhubungan positif dengan kinerja

perusahaan. Tetapi hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian Trisnaningsih (2007) yang dalam penelitiannya bahwa pemahaman *good governance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor tidak terbukti. Hasil yang berbeda ini kemungkinan disebabkan oleh objek penelitian yang berbeda serta pemahaman.

Hasil analisis regresi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel independensi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan pemahaman *good governance* memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pemerintah. Seorang auditor yang independensi dalam melakukan pemeriksaan, memiliki gaya kepemimpinan yang baik, komitmen yang tinggi terhadap organisasi, serta memiliki pemahaman *good governance* maka kinerja auditor akan semakin baik. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2009) yang menjelaskan bahwa variabel variabel independensi auditor, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan pemahaman *good governance* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor pemerintah.

5. PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian , maka kesimpulan dari penelitian ini adalah seagai berikut:

1. Independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah. Hal ini menunjukkan bahwa semakin independensi seorang auditor BPKP Perwakilan Bengkulu dalam melakukan audit maka akan semakin mempengaruhi kinerjanya.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik cara memimpin seorang pimpinan/atasan auditor maka akan semakin mempengaruhi kinerja auditornya.
3. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah. Hal ini menunjukkan bahwa semakin komitmen seorang auditor BPKP Perwakilan Bengkulu terhadap tempat dia bekerja maka akan semakin mempengaruhi kinerjanya.

4. Pemahaman *good governance* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pemahaman *good governance* seorang auditor BPKP Perwakilan Bengkulu dalam bekerja maka akan semakin mempengaruhi kinerja auditor tersebut.

5.2 Implikasi Penelitian

Dari pembahasan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, dapat memberikan implikasi di antaranya:

1. Bagi BPKP Perwakilan Propinsi Bengkulu, perlu selalu memperhatikan dan meningkatkan independensi, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, dan pemahaman *good governance* dengan cara antara lain memberikan pelatihan-pelatihan yang ada kaitannya dengan peningkatan kinerja auditor.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan evaluasi bagi auditor BPKP Perwakilan propinsi Bengkulu dalam meningkatkan kinerjanya.
3. Dari penelitian ini, gaya kepemimpinan yang cocok diterapkan seorang pemimpin di BPKP Perwakilan Bengkulu adalah gaya kepemimpinan *Initiating structure* (struktur inisiatif) *Consideration* (konsiderasi).
4. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan pengembangan terhadap penelitian yang berhubungan dengan bidang *auditing* khususnya dalam peningkatan kinerja auditor.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang memerlukan perbaikan dan pengembangan dalam penelitian selanjutnya. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah:

1. Sampel yang digunakan hanya terbatas pada auditor BPKP Perwakilan Bengkulu saja. Keterbatasan ini kemungkinan tidak dapat digunakan sebagai dasar generalisasi untuk auditor secara keseluruhan baik dari sektor privat (swasta) maupun sektor publik (pemerintah).
2. Penelitian ini menggunakan metode survey melalui kuesioner, peneliti tidak terlibat langsung dalam aktivitas di BPKP Perwakilan Bengkulu. Sehingga kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan pada data yang dikumpulkan melalui penggunaan instrumen secara tertulis.

3. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja di BPKP. Audit yang dilakukan bukan audit terhadap Laporan Keuangan Pemerintah Daerah, melainkan audit terhadap proyek-proyek yang didanai APBN. Sehingga independensi yang diteliti dalam penelitian ini merupakan *independensi in appearance* (independensi dalam penampilan).
4. Penelitian ini hanya menggunakan variabel independensi, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, dan pemahaman *good governance* dari hasil analisis diketahui bahwa 86,0% kinerja auditor dipengaruhi oleh ke empat variabel tesebut. Sedangkan sisanya 14% disebabkan oleh faktor lain.

5.4 Rekomendasi untuk Penelitian Selanjutnya

Keterbatasan dalam penelitian ini diharapkan dapat diperbaiki oleh penelitian selanjutnya:

1. Penelitian selanjutnya mengukur kinerja auditor sebaiknya tidak hanya menggunakan persepsi dari auditor saja, namun juga menggunakan persepsi dari supervisor, pimpinan atau atasan auditor sehingga mendapatkan hasil yang lebih baik.
2. Sebaiknya dalam penelitian selanjutnya menyorot independensi auditor dari sisi *Independence in fact* (independensi senyatanya) *Independence in competence* (independensi dari sudut keahlian) dengan sampel yang benar-benar independen.
3. Penelitian selanjutnya dapat memperluas objek penelitian dengan melibatkan auditor pemerintah lainnya seperti BPK (Badan Pemeriksa Keuangan) yang merupakan auditor eksternal pemerintah dan KAP yang ada di Provinsi Bengkulu atau lainnya sehingga dapat dijadikan generalisasi secara keseluruhan.
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 kuisioner.
5. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja auditor seperti etika kepuasan kerja, tingkatan jabatan dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

Arens, Alvin A, Randal J.E dan Mark S.B. 2003. *Auditing dan Pelayanan Verifikasi, Pendekatan Terpadu.* Jilid 1, Edisi Kesembilan. Penerbit PT. Indeks. Jakarta.

Assegaf, Yasmin Umar. (2005). Pengaruh Konflik Peran dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi : Studi Pada Akuntan Publik dan Akuntan Pemerintah di daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*, 5(2) : 91-106.

Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP). (2008). *Kode Etik Dan Standar Audit*. Edisi Kelima. Bogor : Pusdiklat BPKP.

Badjuri, Achmad & Elisa Trihapsari. (2004). Audit Kinerja Pada Organisasi Sektor Publik Pemerintah. *Fokus Ekonomi*. STIE Stikubank Semarang. Semarang.

Christiawan, Yulius Jogi. 2002. Kompetensi dan Independensi Akuntan Publik: Refleksi Hasil Penelitian Empiris. *Jurnal Akuntansi & Keuangan Vol.4, No. 2, November, 79 - 92.*

Darwati, Khomsiyah, dan Rahayu. 2004. Hubungan Corporate Governance dan Kinerja Perusahaan. *SNA VII Denpasar-Bali*

Effendi, Onong U. (1992). *Kepemimpinan dan Komunikasi. Jakarta* : Mandar Maju.

Elfarini, Eunike Christina. (2007). *Pengaruh Kompetensi dan Independensi Auditor Terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Tengah)*. Skripsi S1. Universitas Negeri Semarang.

Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Cetakan IV. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

Gibson James. L, Ivancevich John M dan Donnely James H, Jr. 1996. *Organisasi: Perilaku, Struktur dan Proses.* Terjemahan. Jilid 1. Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta

Goleman, Daniel., (2000). Leadership That Gets Results. *Havard Business Review.* USA, March-April.

Halim, Abdul. (2001). *Auditing 1 (Dasar-Dasar Audit Laporan Keuangan)*. Edisi Kedua (revisi). Yogyakarta: UPP.AMP YKPN

Herwidiyatmo. (2000). *Peran dan Fungsi Komisaris Independen dan Komite Audit (A paper presented in the Accountant Nasional Convention IV*), 6-7 September 2000).

Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. (2002). *Metodologi Penelitian Bisnis.* Yogyakarta: BPFE.

Kreitner, Robert dan Angelo Kinichi (2005). *Prilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.

Mahsun, Mohammad, Firma Sulistyowati, dan Heribertus A.P. (2007). *Akuntansi Sektor Publik.* Edisi Kedua. BPFE: Yogyakarta.

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Pertama. PT. Refika Aditama, Bandung.

Marganingsih, Arywarti dan Dwi Martani (2009). Analisis Variabel Anteseden Perilaku Auditor Internal dan Konsekuensinya Terhadap Kinerja: Studi Empiris pada Auditor di Lingkungan Aparat Pengawasan Intern Pemerintah – Lembaga Pemerintah Non Departemen. *SNA XII Palembang*.

Mulyadi. (2002). *Auditing*. Edisi Keenam. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.

Muzairin, Morry. 2005. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Staff di Kecamatan Lebong Selatan.* Tesis Magister manajemen Universitas Bengkulu..

Robbins, Stephen. (2001). *Prilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi.* Edisi Bahasa Indonesia. PT Prenhallindo, Jakarta.

Satyo. 2005. *Mendorong Good Governance dengan Mengembangkan Etika di KAP*. Media Akuntansi. Edisi Oktober: 39-42.

Sedarmayanti., 2007. *Good Governance dan Good Corporate Governance*. Bagian Ketiga. CV. Mandar Maju.

Siagian, S.P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Standar Umum SA seksi 220 Independensi . (Online) PSA No.04

Sukriah, Ika. Akram dan Biana Adha Inapty. (2009). Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Obyektifitas, Integritas dan Kompetensi Terhadap Kualitas Hasil Pemeriksaan. *SNA XII Palembang.*

Sumarno, J.(2005). Pengaruh komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan Terhadap hubungan antara partisipasi anggaran dan Kinerja manajerial (studi empiris pada kantor cabang perbankan indonesia di jakarta)**.** *SNA VIII Solo*.

Sunarsip, (2001). Corporate Governance Audit Paradigma Baru Profesi Akuntan dalam Mewujudkan Good Corporate Governanece. *Media Akuntansi*, Edisi 17, April-Mei, Tahun VIII.

Syahroza, Ahmad. 2007. *Tantangan Independensi Dalam Organisasi Pemeriksaan*. (Online) (Diakses 8 april 2010).Http: www.google.com.

Tim LAN RI. 1999. *Pedoman Penyusunan Akuntanblitas Kinerja Instansi Pemerintah*. Lembaga administrasi Negara republik Indonesia, Jakarta.

Trisnaningsih, S. (2003). Pengaruh Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Auditor: Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Timur). *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, (6): 199-216.

_____. (2004). Perbedaan Kinerja Auditor Dilihat Dari Segi Gender. *Jurnal Riset akuntansi Indonesia*, (7): 108-123.

_____. (2007). Independensi Auditor Dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *SNA X Makassar*.

Ulum, Ihyaul. (2009). *Audit Sektor Publik*. Jakarta : Bumi Aksara.

Umar, Husein. 2002. *Metode Riset Bisnis.* Jakarta: Gramedia.

Wakhyudi, (2008). *Pemberdayaan Peran Audit Internal Dalam Mewujudkan Good Governance Pada Sektor Publik*.

Wibowo, 2009. *Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di daerah Istimewa Yogyakarta)*. Skripsi tidak dipublikasikan. Universitas Islam Indonesia

Widyananda, Herman. 2008. *Revitalisasi Peran Internal Auditor Pemerintah Untuk Penegakan Good Governance di Indonesia*. Publikasi, Seminar, makalah, dan Sambutan. Universitas Padjadjaran.

Winardi, SE. 1993. *Manajer dan Manajemen*. PT Citra Aditya Bakti. Bandung.

Yustina. (2006). *Pengaruh Partisipasi Penganggaran Terhadap Kinerja Manajer Dengan Komitmen Organisasi dan Motivasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Pada Kantor Cabang Perbankan di Kota Bengkulu).* Skripsi S1 Akuntansi UNIB, tidak untuk dipublikasikan.