

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, INTEGRITAS
DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
KINERJA AUDITOR PEMERINTAH
(Studi Empiris pada Perwakilan BPKP di Provinsi Sumatera Barat)**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Prasyarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*



Oleh
INDAH ORCHIDIA
NIM/BP: 12983/2009

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2014**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Integritas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor Pemerintah" (Studi Empiris pada Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat)

Nama : Indah Orchidia

NIM/BP : 12983/2009

Program Studi : Akuntansi

Keahlian : Akuntansi Sektor Publik

Fakultas : Ekonomi

Padang, 25 April 2014

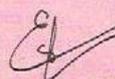
Disetujui Oleh :

Pembimbing I



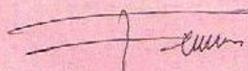
Dr. H. Efrizal Svofyan, SE, M.Si, CA, Ak
NIP. 19580519 199001 1 001

Pembimbing II



Erly Mulyani, SE, M.Si, CA, Ak
NIP. 19781204 200801 2 011

Mengetahui
Ketua Program Studi Akuntansi



Fefri Indra Arza, SE, M.Sc, Ak
NIP. 19730213 199903 1 003

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

*Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi
Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi
Pada Tanggal 25 April 2014*

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Integritas dan Komitmen Organisasi
terhadap Kinerja Auditor Pemerintah (Studi Empiris pada
Perwakilan BPKP di Provinsi Sumatera Barat)**

Nama : Indah Orchidia
Bp/Nim : 2009/12983
Program Studi : Akuntansi
Konsentrasi : Akuntansi Sektor Publik
Fakultas : Ekonomi

Padang, 25 April 2014

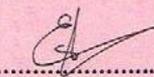
Tim Penguji :

Tanda Tangan

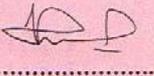
1. Ketua : Dr. H. Efrizal Syofyan, SE, M.Si, CA, Ak



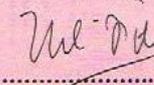
2. Sekretaris : Erly Mulyani, SE, M.Si, CA, Ak



3. Anggota : Henri Agustin, SE, M.Sc, Ak



4. Anggota : Nelvirita, SE, M.Si, Ak



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Indah Orchidia
NIM/Tahun Masuk : 12983/2009
Tempat/Tanggal Lahir : Padang / 21 Februari 1992
Program Studi : Akuntansi
Keahlian : Akuntansi Sektor Publik
Fakultas : Ekonomi
Alamat : Komplek Tarok Indah Permai I R/7, Balai Baru
No. Hp : 081374864824
Email : indah_qmx@yahoo.co.id
Judul Skripsi : "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Integritas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor Pemerintah (Studi Empiris pada Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat)".

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Karya tulis (skripsi) saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (sarjana), baik di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang maupun program perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan pemikiran saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat orang lain yang telah ditulis atau dipublikasikan kecuali secara eksplisit dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis/skripsi ini sah apabila telah ditanda tangani Asli oleh Tim Pembimbing, Tim Penguji dan Ketua Program Studi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima **Sanksi Akademik** berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karena karya tulis/skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Padang, April 2014
Yang menyatakan



Indah
Indah Orchidia
12983/2009

ABSTRAK

Indah Orchidia (2009/12983). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Integritas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor Pemerintah (Studi Empiris pada Perwakilan BPKP di Provinsi Sumatera Barat). Skripsi Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. 2014.

Pembimbing I : Dr. H. Efrizal Syofyan, SE, M.Si, CA, Ak

Pembimbing II : Erly Mulyani, SE, M.Si, CA, Ak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor pemerintah. (2) Pengaruh integritas terhadap kinerja auditor pemerintah. (3) Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor pemerintah. Jenis penelitian ini adalah penelitian kausatif. Populasi dalam penelitian ini adalah auditor pemerintah yang bekerja pada Perwakilan BPKP di Provinsi Sumatera Barat. Teknik pengambilan sampelnya adalah metode *simple random sampling*. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan kuesioner. Analisis yang dilakukan adalah analisis regresi berganda dengan bantuan SPSS versi 16.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor pemerintah dimana, $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,654 > 1,680$ (sig $0,043 < 0,05$) yang berarti H_1 diterima. (2) Integritas berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor pemerintah dimana, $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,414 > 1,680$ (sig $0,009 < 0,05$) yang berarti H_2 diterima. (3) Komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor pemerintah dimana, $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,669 > 1,680$ (sig $0,011 < 0,05$) yang berarti H_3 diterima.

Saran dalam penelitian ini adalah: (1) Penelitian ini dapat dilanjutkan dengan menggunakan seluruh populasi sebagai sampel penelitian dan menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja auditor pemerintah. (2) Penelitian ini merupakan metode survei menggunakan kuesioner tanpa dilengkapi dengan wawancara atau pertanyaan lisan. Untuk penelitian selanjutnya, sebaiknya dalam mengumpulkan data dilengkapi dengan menggunakan pertanyaan lisan dan tertulis.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Integritas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor Pemerintah (Studi Empiris pada Perwakilan BPKP di Provinsi Sumatera Barat”**. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan program pendidikan strata satu (S1) pada program studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Dalam penyelesaian skripsi ini penulis mengucapkan terima kasih kepada Bapak Efrizal Syofyan, SE, M.Si, CA, Ak selaku pembimbing I dan Ibu Erly Mulyani, SE, M.Si, CA, Ak selaku pembimbing II yang telah memberikan ilmu, pengetahuan, waktu dan masukan yang berharga dalam penyelesaian skripsi ini. Selain itu penulis juga mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dekan dan Pembantu Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
2. Ketua dan Sekretaris Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
3. Bapak dan Ibu tim penguji.
4. Bapak dan Ibu staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang, khususnya Progran Studi Akuntansi serta karyawan yang telah membantu penulis selama menuntut ilmu di kampus ini.

5. Pimpinan, karyawan/ti dan seluruh auditor pada kantor Perwakilan BPKP di Provinsi Sumatera Barat atas bantuan data-data yang diperlukan dalam penelitian ini.
6. Staf kepastakaan dan staf administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah ikut membantu memberikan pelayanan dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Kedua Orang tua, Abang-abang dan adik tercinta beserta segenap keluarga penulis yang telah memberikan dukungan moril dan materil serta motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan studi dan skripsi ini.
8. Seseorang yang spesial Rizkal Fuadi yang selalu menghibur, menemani dan memberikan motivasi kepada penulis agar segera menyelesaikan kuliah dan skripsi ini.
9. Teman-teman Akuntansi angkatan 2009 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang serta rekan-rekan sejawat pada Prodi lain yang sama-sama berjuang terima kasih atas motivasi, saran dan informasi yang sangat berguna dalam penulisan skripsi ini.
10. Rekan-rekan junior Akuntansi angkatan 2010, 2011 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang serta rekan-rekan junior prodi lain, terima kasih atas motivasi, informasi beserta saran yang sangat berguna dalam penulisan skripsi ini.
11. Serta semua pihak yang telah membantu dalam proses perkuliahan dan proses penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat satu-persatu penulis sebutkan.

Semoga bantuan, bimbingan dan petunjuk yang telah diberikan menjadi amal shaleh dan mendapatkan balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT. Semoga skripsi ini bermanfaat di masa yang akan datang, terima kasih atas dukungan semua pihak.

Padang, April 2014

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	11
BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Teori	11
1. Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP)	11
2. Kinerja Auditor Pemerintah	15
a. Pengertian Kinerja	15
b. Penilaian dan Pengukuran Kinerja	17
c. Tujuan dan Manfaat Pengukuran Kinerja	20
d. Indikator Kinerja	20
e. Evaluasi Kinerja	24
3. Gaya Kepemimpinan	25
a. Pengertian Kepemimpinan	25
b. Bentuk Gaya Kepemimpinan	26
4. Integritas Auditor	28
a. Pengertian Integritas Auditor	28
b. Karakteristik Integritas Auditor	29
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Integritas Auditor	31
5. Komitmen Organisasi	33

a. Pengertian Komitmen Organisasi	33
b. Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	33
c. Menciptakan Komitmen Organisasi	35
B. Penelitian Terdahulu	38
C. Kerangka Konseptual	40
D. Hipotesis Penelitian	42
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	43
B. Populasi dan Sampel	43
C. Jenis, Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	44
D. Variabel Penelitian	45
E. Uji Validitas dan Reabilitas	47
F. Uji Asumsi Klasik	49
G. Teknik Analisis Data	51
H. Definisi Operasional	54
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	56
B. Sampel dan Responden Penelitian	57
C. Deskripsi Variabel Penelitian	63
D. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Penelitian	70
E. Hasil Uji Asumsi Klasik	72
F. Hasil Penelitian	76
G. Pembahasan	81
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	87

B. Keterbatasan	87
C. Saran	88
DAFTAR PUSTAKA	89
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Daftar Skor Jawaban Pertanyaan Berdasarkan Sifat	46
2. Kisi-kisi Instrumen Penelitian	46
3. Nilai <i>Corrected Item-Total Correlation</i> Terkecil	47
4. Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	49
5. Penyebaran dan Pengembalian Kuesioner	57
6. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	58
7. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
8. Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan ...	59
9. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	60
10. Karakteristik Responden Berdasarkan Penugasan Audit	61
11. Statistik Deskriptif	62
12. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Gaya Kepemimpinan	63
13. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Integritas	64
14. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Komitmen Organisasi	66
15. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kinerja Auditor	68
16. Nilai <i>Corrected Item – Total Correlation</i> Terkecil Penelitian	70
17. Nilai <i>Corrected Item – Total Correlation</i> Terkecil Penelitian Setelah Dibuang Pernyataan yang Tidak Valid	71
18. Nilai <i>Cronbach's Alpha</i> Penelitian	71

19. Nilai Cronbach's Alpha Penelitian Setelah Dibuang Pernyataan	
Yang Tidak Valid	72
20. Uji Normalitas	73
21. Uji Multikolinearitas	74
22. Uji Heterokedastisitas	75
23. Adjusted R Square	76
24. Koefisien Regresi Berganda	77
25. Uji F Statistik	79

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner Penelitian	93
2. Tabulasi Data Pilot Test	98
3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Data Pilot Test	102
4. Tabulasi Data Penelitian	106
5. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Data Penelitian	111
6. Uji Asumsi Klasik	117
7. Analisis Regresi Berganda	118
8. Uji F dan Uji T	119

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi, kebutuhan akan adanya pemeriksaan laporan keuangan oleh seorang auditor tidak dapat dielakkan lagi, justru menjadi suatu kebutuhan utama sebelum para pengambil kebijakan mengambil keputusan. Auditor internal pemerintah menjadi profesi yang diharapkan banyak orang untuk meletakkan kepercayaan pada pemeriksaan dan pengawasan internal yang diberikan. Profesi merupakan suatu jabatan atau pekerjaan yang menuntut keahlian atau keterampilan dari pelakunya. Para profesional diharapkan memiliki kepatutan dalam berperilaku yang lebih tinggi dibandingkan dengan kebanyakan orang pada umumnya. Menurut Elder (2011:68) istilah profesional berarti tanggungjawab untuk berperilaku lebih dari sekadar memenuhi tanggungjawab secara individu dan ketentuan dalam peraturan dan hukum di masyarakat. Salah satu profesi yang menuntut keahlian dan profesionalisme yang tinggi adalah auditor. Menurut Elder (2011:20), auditor internal pemerintah adalah auditor yang bekerja untuk Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), guna melayani kebutuhan pemerintah.

Dalam menjalankan profesinya, auditor internal diatur oleh kode etik profesi. 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 sejauhmana auditor pemerintah telah bekerja sesuai dengan standar dan etika yang telah ditetapkan (Sukriah, 2009). Tahun 2001 dikeluarkan Keputusan Presiden Nomor 103 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan, Susunan Organisasi, dan Tata Kerja Lembaga Pemerintah Non Departemen sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Peraturan Presiden No 64 tahun 2005. 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 sebagai auditor internal pemerintah berperan penting dalam mendorong upaya pemberantasan korupsi. Auditor BPKP merupakan Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) yang merupakan salah satu unsur manajemen pemerintah yang penting dalam rangka tata pemerintahan yang baik. Dalam menjalankan fungsi audit, maka BPKP perlu didukung oleh kinerja auditornya. Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu.

Menurut Lawler dan Porter dalam Edy (2011:170), menyatakan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas. Kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun organisasi privat dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan lembaga

atau organisasi (Prawirosentono dalam Edy 2011:171). Menurut Hasibuan (2010) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Dari beberapa pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kinerja auditor pemerintah adalah hasil yang dicapai oleh auditor pemerintah dalam melaksanakan tugas baik secara kualitas maupun kuantitas serta ketepatan waktu dalam melaksanakan tugasnya.

Sebagai bagian dari Aparat Pengawasan Instansi Pemerintah, BPKP khususnya Deputy Pengawasan Instansi Pemerintah Bidang Perekonomian perlu terus meningkatkan kualitas kinerjanya. Peningkatan kualitas kinerja BPKP ini sebagai upaya membantu pemerintah mencapai target-target atau kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) dan Rencana Kerja dan Anggaran Keuangan Negara/Lembaga RKA-KL serta mendorong implementasi SPIP. BPKP juga memiliki tugas pokok melakukan audit atas pertanggungjawaban keuangan yang disajikan oleh unit-unit organisasi atau entitas pemerintah (sektor publik), Badan Usaha Milik Negara (BUMN), Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) dan perusahaan swasta dimana pemerintah mempunyai penyertaan modal yang besar didalamnya. BPKP juga melakukan audit investigatif, audit ini dilakukan dalam membantu aparat penegak hukum untuk menghitung kerugian keuangan negara. Oleh karena itu BPKP sangat diharapkan dapat meningkatkan hasil kinerjanya baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya.

Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara No.Per/05/M.Pan/03/2008 tanggal 31 Maret 2008 tentang Standar Audit Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) yang menyatakan bahwa auditor pemerintah berwenang atas pengawasan intern di lingkungan Departemen, Kementerian dan Lembaga Pemerintah Non Departemen (LPND) dilaksanakan oleh Inspektorat Jenderal dan Inspektorat Utama/Inspektorat untuk kepentingan Menteri/Pimpinan LPND dalam upaya pemantauan terhadap kinerja unit organisasi yang ada dalam kendalinya. Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) yang berada di bawah Presiden melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pengawasan keuangan dan pembangunan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Menurut Mahmudi (2007:20) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu, (1) faktor personal/individual, (2) Faktor kepemimpinan, (3) faktor tim, (4) faktor sistem dan (5) Faktor kontekstual (situasional). 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*). Menurut Griffin (2004), secara umum yang mempengaruhi kinerja individu yaitu: (1) motivasi, (2) kemampuan, (3) lingkungan kerja. Menurut Mardiana dalam Citra (2012), lingkungan kerja dapat berupa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi.

Gaya kepemimpinan merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sehingga mau melakukan kehendak pimpinan untuk

mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi (Luthans, 2002:575). Gaya kepemimpinan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Di Indonesia dikenal dengan nama Kode Etik Akuntan Indonesia. Pasal 1 ayat 2 Kode Etik Akuntan Indonesia menyatakan bahwa setiap anggota harus mempertahankan integritas, objektivitas dan independensi dalam menjalankan tugasnya. Seorang auditor yang mempertahankan integritas akan bertindak jujur dan tegas dalam mempertimbangkan fakta, terlepas dari kepentingan pribadi. Menurut Arens (2008:105), kepercayaan masyarakat atas kualitas jasa profesional akan semakin besar bila profesi melaksanakan standar kerja dan perilaku tinggi dipihak seluruh praktisi. Standar Audit yang Berlaku Umum (*Generally Accepted Auditing Standard*) dipandang para praktisi sebagai standar minimum kinerja. Menurut Arens (2008:106), terdapat beberapa cara agar profesi akuntan publik dan masyarakat dapat mendorong para akuntan publik bertindak dengan tepat serta melaksanakan jasa audit dan jasa terkait lainnya dengan kualitas yang tinggi diantaranya yaitu, penerapan Kode Perilaku Profesional AICPA (*American Institute certified Publik Accountansz*). Kode Perilaku Profesi AICPA berarti memberi standar perilaku kepada semua anggota AICPA. Dalam Kode Perilaku AICPA terdapat prinsip-prinsip etika profesi yang menjadi beberapa syarat

karakteristik tertentu yang harus dimiliki akuntan publik salah satunya adalah integritas.

Menurut Arens (2008:108), yang termasuk ke dalam prinsip-prinsip etika profesional auditor adalah tanggungjawab, kepentingan masyarakat, integritas, objektivitas dan independensi, keseksamaan anggota serta ruang lingkup dan sifat jasa. Oleh karena itu auditor yang mempunyai akuntabilitas, independensi, integritas dan kompetensi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik sebagai wujud dari kepatuhan terhadap etika profesi, yaitu dalam melaksanakan tanggungjawab profesionalnya. Integritas mengharuskan seseorang untuk bersikap jujur dan berterus terang tanpa mengorbankan rahasia pemakai jasa audit. Integritas dapat menerima kesalahan yang tidak sengaja dan perbedaan pendapat yang jujur, tetapi tidak dapat menerima kecurangan atau peniadaan prinsip. Dalam menjalankan pekerjaannya auditor harus mempertahankan integritas dan harus bebas dari benturan kepentingan dan tidak boleh membiarkan faktor salah saji material dalam meneliti laporan keuangan.

Selain itu komitmen organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja auditor pemerintah. Komitmen merupakan suatu konsistensi dari wujud keterikatan seseorang terhadap suatu hal. Adanya suatu komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik sehingga kinerjanya juga akan meningkat. Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu

konsistensi yang terikat dalam suatu organisasi yang bertujuan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah di buat oleh organisasi tersebut.

Berdasarkan berita yang diterbitkan oleh Posmetro Padang pada tanggal 19 Maret 2013 lalu, bahwa Kepala Kejaksaan Negeri Simpang Ampek, Pasaman Barat mendesak BPKP agar segera mengeluarkan hasil audit atas kasus yang mereka tangani beberapa waktu lalu. Sudah tiga bulan sejak dilakukannya audit di Pasaman Barat hingga kini hasil audit belum keluar, Kejari Pasaman Barat sudah berkali-kali menyurati BPKP, namun belum juga turun hasil auditnya. Keterlambatan BPKP dalam mengeluarkan hasil audit ini sangat berpengaruh terhadap tindakan yang akan dilakukan oleh pemerintahan daerah setempat untuk mengambil keputusan. Atas keterlambatan waktu dalam mengeluarkan hasil audit atas kasus tersebut, maka kinerja dari auditor pada Perwakilan BPKP Sumatera Barat ini perlu ditinjau ulang, karena akan merugikan pihak yang membutuhkan hasil audit untuk pengambilan keputusan.

Selain itu, seperti yang di ungkapkan pada media online Antara Sumbar, terdapatnya hasil temuan yang di dapati oleh BPK pada audit atas laporan keuangan SKPD yang diaudit oleh auditor internal pemerintah yang tidak mengungkapkan penyimpangan yang terjadi dalam pengelolaan anggaran daerah, BPK patut mempertanyakan integritas dan komitmen dari auditor internal pemerintah yang melakukan audit tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya integritas auditor pemerintah dalam melakukan pekerjaannya yang menandakan bahwa kinerja auditor pemerintah masih perlu dipertanyakan. Untuk

itu penulis tertarik melakukan penelitian mengenai kinerja auditor pemerintah di BPKP perwakilan Sumbar.

Penelitian tentang kinerja auditor pada auditor pemerintah pernah dilakukan oleh Elya dkk (2010) yang berjudul pengaruh independensi auditor, gaya kepemimpinan, komitmen organisai dan pemahaman *good governance* terhadap kinerja auditor pemerintah. Penelitian ini menyatakan bahwa independensi auditor, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan pemahaman *good governance* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah. Penelitian Citra (2012), tentang pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan skeptisme profesional terhadap kinerja auditor internal, hasil penelitiannya menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor internal, sedangkan skeptisme profesional berpengaruh positif terhadap kinerja auditor internal.

Penelitian Reni (2010), tentang pengaruh akuntabilitas, independensi, integritas dan kompetensi auditor terhadap kualitas hasil kerja auditor, hasil penelitian menunjukkan akuntabilitas, independensi, integritas dan kompetensi auditor berpengaruh signifikan positif terhadap kualitas hasil kerja auditor. Penelitian yang dilakukan oleh Suryadi (2012), tentang pengaruh independensi, kompetensi dan integritas auditor internal terhadap efektivitas sistem pengendalian intern pemerintah, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa independensi, kompetensi dan integritas auditor internal berpengaruh signifikan positif terhadap efektivitas sistem pengendalian intern pemerintah.

Masih kurang optimalnya kinerja BPKP perwakilan sumbar yang ditandai dengan keterlambatan atas mengeluarkan hasil audit dan kurangnya integritas auditor pemerintah dalam melaksanakan audit menunjukkan bahwa auditor BPKP belum mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Maka dari itu penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui sejauhmana indikator-indikator kinerja berpengaruh terhadap kinerja auditor pemerintah. Penulis mengambil penelitian di BPKP karena BPKP merupakan pembina SPIP pemerintah daerah yang bertugas melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan keuangan dan pembangunan.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai kinerja auditor pemerintah. Penelitian ini berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Integritas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor Pemerintah”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Sejauhmana gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor pemerintah?
2. Sejauhmana integritas berpengaruh terhadap kinerja auditor pemerintah?
3. Sejauhmana komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor pemerintah?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka secara spesifik penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor pemerintah.
2. Pengaruh integritas terhadap kinerja auditor pemerintah.
3. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor pemerintah.

D. Manfaat Penelitian

Sesuai dengan masalah dan tujuan penelitian di atas, maka penelitian ini diharapkan dapat berguna:

1. Bagi penulis, diharapkan dapat menambah wawasan dan memperkaya literatur mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, integritas dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor pemerintah.
2. Bagi akademis, dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pengembangan ilmu pengetahuan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, integritas dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor pemerintah.
3. Bagi auditor pemerintah, dapat memberikan kontribusi tentang pentingnya mempertahankan kinerja auditor pemerintah dalam melakukan pemeriksaan dan pengawasan.
4. Bagi peneliti selanjutnya, agar dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori

1. Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP)

Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) merupakan suatu lembaga pemerintah non departemen yang berada dibawah dan bertanggung jawab langsung pada presiden. BPKP melaksanakan tugas pemerintah dibidang pengawasan keuangan dan pembangunan yang berupa audit, konsultasi, asistensi, evaluasi, pemberantasan KKN serta pendidikan dan pelatihan pengawasan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Hasil pengawasan yang dilakukan BPKP dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan-kebijakan dalam menjalankan pemerintahan dan memenuhi kewajiban akuntabilitasnya.

Tahun 2001 dikeluarkan Keputusan Presiden Nomor 103 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan, Susunan Organisasi, dan Tata Kerja Lembaga Pemerintah Non Departemen sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Peraturan Presiden No 64 tahun 2005. Dalam Pasal 52 disebutkan, BPKP mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pengawasan keuangan dan pembangunan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Selaku instansi vertikal, Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat berperan melaksanakan tugas pokok dan fungsi BPKP di daerah yaitu bertugas melaksanakan pengawasan dan pembangunan serta menyelenggarakan

akuntabilitas di daerah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan menyelenggarakan fungsi :

1. Penyiapan rencana dan program kerja pengawasan.
2. Pengawasan terhadap pengelolaan anggaran pendapatan dan belanja negara dan pengurusan barang milik/kekayaan negara.
3. Pengawasan terhadap pengelolaan anggaran pendapatan dan belanja daerah dan pengurusan barang milik/kekayaan pemerintah daerah atas permintaan daerah.
4. Pengawasan terhadap penyelenggaraan tugas pemerintahan yang bersifat strategis dan/atau lintas departemen/lembaga/wilayah.
5. Pemberian asistensi penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pusat dan daerah.
6. Evaluasi atas Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pusat dan daerah.
7. Pemeriksaan terhadap Badan Usaha Milik Negara, Pertamina, cabang usaha Pertamina, kontraktor bagi hasil, kontrak kerja sama, badan-badan lain yang di dalamnya terdapat kepentingan pemerintah, pinjaman/bantuan luar negeri yang diterima pemerintah pusat, dan Badan Usaha Milik Daerah atas permintaan daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
8. Evaluasi terhadap pelaksanaan *good corporate governance* dan laporan akuntabilitas kinerja pada Badan Usaha Milik Negara, Pertamina, cabang usaha Pertamina, kontraktor bagi hasil, kontrak kerja sama, badan-badan

lain yang di dalamnya terdapat kepentingan pemerintah, dan Badan Usaha Milik Daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

9. Investigasi terhadap indikasi penyimpangan yang merugikan negara, Badan Usaha Milik Negara, dan badan-badan lain yang di dalamnya terdapat kepentingan pemerintah, pemeriksaan terhadap hambatan kelancaran pembangunan, dan pemberian bantuan pemeriksaan pada instansi penyidik dan instansi pemerintah lainnya.
10. Pelaksanaan analisis dan penyusunan laporan hasil pengawasan serta pengendalian mutu hasil pengawasan.
11. Pelaksanaan administrasi Perwakilan BPKP.

Dengan diselenggarakannya fungsi ini BPKP diharapkan mampu menciptakan sistem pengawasan keuangan dan pembangunan yang tepat dan menjamin pelaksanaan kegiatan kebijakan dan rencana yang telah ditetapkan. BPKP juga diharapkan mampu membimbing dan membina kegiatan pengawasan dan pembangunan sehingga sistem pengendalian intern pemerintah menjadi lebih kuat dan kinerja akuntabilitas instansi pemerintah dapat tercapai.

Dalam menyelenggarakan fungsi tersebut, BPKP mempunyai kewenangan :

- a. Penyusunan rencana nasional secara makro di bidangnya;
- b. Perumusan kebijakan di bidangnya untuk mendukung pembangunan secara makro;

- c. Penetapan sistem informasi di bidangnya;
- d. Pembinaan dan pengawasan atas penyelenggaraan otonomi daerah yang meliputi pemberian pedoman, bimbingan, pelatihan, arahan, dan supervisi di bidangnya;
- e. Penetapan persyaratan akreditasi lembaga pendidikan dan sertifikasi tenaga profesional/ahli serta persyaratan jabatan di bidangnya;
- f. Kewenangan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku seperti:
 - 1) Memasuki semua kantor, bengkel, gudang, bangunan, tempat-tempat penimbunan, dan sebagainya;
 - 2) Meneliti semua catatan, data elektronik, dokumen, buku perhitungan, surat-surat bukti, notulen rapat panitia dan sejenisnya, hasil survei laporan-laporan pengelolaan, dan surat-surat lainnya yang diperlukan dalam pengawasan;
 - 3) Pengawasan kas, surat-surat berharga, gudang persediaan dan lain-lain;
 - 4) Meminta keterangan tentang tindak lanjut hasil pengawasan, baik hasil pengawasan BPKP sendiri maupun hasil pengawasan Badan pemeriksaan Keuangan, dan lembaga pengawasan lainnya.

Kewenangan-kewenangan yang dimiliki oleh BPKP dapat membantu memudahkan auditor untuk menjalankan tugas-tugas mereka di bidang pengawasan keuangan dan pembangunan seperti audit, konsultasi, evaluasi,

pemberantasan KKN serta pendidikan dan pelatihan. Dengan adanya kewenangan ini BPKP dapat melaksanakan fungsinya secara leluasa tanpa mengalami kemungkinan hambatan dari unit organisasi pemerintah yang menjadi obyek pemeriksaannya.

2. Kinerja Auditor Pemerintah

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Menurut Robbins (2008), 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 tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Miner dalam Edy (2011:170) kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Sedangkan menurut Marwansyah (2012:228), kinerja atau unjuk kerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam kurun waktu tertentu yang berkaitan dengan pekerjaannya serta perilakunya dalam bertindak.

Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan misi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional yang diambil. Dengan adanya informasi mengenai kinerja suatu entitas atau organisasi pemerintah maupun swasta, maka akan dapat diambil tindakan yang diperlukan seperti koreksi atas kebijakan, meluruskan kegiatan-kegiatan utama dan tugas pokok instansi, bahan untuk perencanaan, menentukan tingkat keberhasilan (persentase pencapaian misi) instansi, untuk memutuskan suatu tindakan, dll.

Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Pengertian kinerja auditor menurut Mulyadi dalam Trisnaningsih (2007) adalah akuntan publik yang melaksanakan penugasan pemeriksaan (*examination*) secara obyektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan. Menurut Kalbergs dan Forgarti dalam Citra (2012), mengemukakan bahwa kinerja auditor sebagai evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh atasan, rekan kerja, diri sendiri dan bawahan langsung.

b. Penilaian dan Pengukuran Kinerja

Kepercayaan masyarakat atas kualitas jasa profesional akan semakin besar bila profesi mendorong standar kinerja dan perilaku tinggi di pihak seluruh praktisi (Arens, 2008). Seorang auditor harus berperilaku etis sesuai dengan prinsip-prinsip etika profesional agar kinerja/kualitas jasa yang dihasilkan dapat dipercaya oleh klien dan pemakai laporan keuangan lainnya. Menurut Arens (2008:108), yang termasuk ke dalam prinsip-prinsip etika profesional auditor adalah tanggungjawab, kepentingan masyarakat, integritas, objektivitas dan independensi, keseksamaan anggota serta ruang lingkup dan sifat jasa.

Menurut Arens (2008:106), terdapat beberapa cara agar profesi akuntan publik dan masyarakat dapat mendorong para akuntan publik bertindak dengan tepat serta melaksanakan jasa audit dan jasa terkait lainnya dengan kualitas yang tinggi diantaranya yaitu, penerapan Kode Perilaku Profesional AICPA (*American Institute certified Publik Accountansz*). Kode Perilaku Profesi AICPA berarti memberi standar perilaku kepada semua anggota AICPA. Dalam Kode Perilaku AICPA terdapat prinsip-prinsip etika profesi yang menjadi beberapa syarat karakteristik tertentu yang harus dimiliki akuntan publik salah satunya adalah integritas.

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan penentuan secara periodik efektivitas operasional suatu organisasi dan personilnya berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan

sebelumnya. Menurut Rivai dalam Suwatno (2011:196), penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Dalam pengukuran kinerja auditor pemerintah, kesuksesan organisasi digunakan untuk mendapatkan kepercayaan atau legitimasi dan dukungan dari masyarakat.

Penilaian kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah telah dicapai sesuai dengan yang direncanakan, dilakukan sesuai dengan waktu yang ditentukan dan kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Menurut Mahmudi (2007:14) tujuan dilakukan penilaian kinerja disektor publik adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui tingkat ketercapaian tujuan organisasi
2. Menyediakan Sarana pembelajaran pegawai
3. Memperbaiki kinerja dimasa yang akan datang
4. Memberikan pertimbangan yang sistematis dalam pembuatan keputusan dan pemberian *reward* dan *punishment*
5. Memotivasi pegawai
6. Menciptakan akuntabilitas publik

Menurut Larkin dalam Trisnaningsih (2007) terdapat empat dimensi personalitas untuk mengukur kinerja, yaitu:

1. Kemampuan (*ability*), seorang auditor yang mempunyai kemampuan dalam hal auditing maka akan cakap dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Komitmen profesional, auditor yang komitmen terhadap profesinya maka akan loyal terhadap profesinya seperti yang dipersepsikan oleh auditor tersebut.
3. Motivasi, motivasi yang dimiliki seorang auditor akan mendorong keinginan individu auditor tersebut untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan.
4. Kepuasan kerja, adapun kepuasan kerja auditor adalah tingkat kepuasan individu auditor dengan posisinya dalam organisasi secara relatif dibandingkan dengan teman sekerja atau teman seprofesi lainnya.

Menurut Mahmudi (2007:20) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu;
2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*;
3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap semua anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim;

4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi;
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

c. Tujuan dan Manfaat Pengukuran Kinerja

Menurut Mardiasmo (2002:122) tujuan sistem pengukuran kinerja adalah:

1. Untuk mengkomunikasikan strategi secara lebih baik (*top down* dan *bottom up*)
2. Untuk mengukur kinerja *financial* dan *non-financial* secara berimbang sehingga dapat ditelusuri perkembangan pencapaian strategi.
3. Untuk mengakomodasi pemahaman kepentingan manajer level menengah dan bawah serta memotivasi untuk mencapai *goal congruence*.
4. Sebagai alat untuk mencapai kepuasan berdasarkan pendekatan individual dan kemampuan kolektif yang rasional.

d. Indikator Kinerja

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau

melihat tingkat kinerja, baik dalam tahap perencanaan (*ex-ante*), tahap pelaksanaan (*on going*), maupun tahap setelah kegiatan selesai dan berfungsi (*ex-post*). Selain itu, indikator kinerja digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja hari demi hari organisasi/unit kerja yang bersangkutan menunjukkan kemajuan dalam rangka dan/atau menuju tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Secara umum, indikator kinerja memiliki beberapa fungsi, sebagai berikut:

1. Memperjelas tentang apa, berapa, dan kapan suatu kegiatan dilaksanakan.
2. Menciptakan konsensus yang dibangun oleh berbagai pihak terkait untuk menghindari kesalahan interpretasi selama pelaksanaan kebijakan/program/kegiatan dan dalam menilai kinerjanya termasuk kinerja instansi pemerintah yang melaksanakannya.
3. Membangun dasar bagi pengukuran, analisis, dan evaluasi kinerja organisasi/unit kerja

Dalam BPKP (2007), untuk mengukur kinerja, diperlukan indikator kinerja yang terbagi dalam enam kelompok indikator kinerja yaitu indikator masukan (*inputs*), proses (*process*), keluaran (*outputs*), hasil (*outcomes*), manfaat (*benefits*), dan dampak (*impacts*). Dalam menetapkan indikator kinerja, harus dapat diidentifikasi suatu bentuk pengukuran yang dapat membantu kita menilai kegiatan yang dilaksanakan dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Penetapan indikator

kinerja itu sendiri merupakan proses identifikasi dan klasifikasi indikator kinerja melalui sistem pengumpulan dan pengolahan data/informasi untuk menentukan kinerja kegiatan/program/kebijakan. Berikut uraian dari enam kelompok indikator kinerja:

1. Indikator Masukan (*Inputs*)

Indikator masukan adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran. Indikator ini dapat berupa dana, sumber daya manusia, informasi, kebijaksanaan/peraturan perundang-undangan, dan sebagainya.

2. Indikator Proses (*Process*)

Indikator proses adalah segala besaran yang menunjukkan upaya yang dilakukan dalam rangka mengolah masukan menjadi keluaran. Indikator proses menggambarkan perkembangan atau aktivitas yang terjadi atau dilakukan selama pelaksanaan kegiatan berlangsung, khususnya dalam proses mengolah masukan menjadi keluaran.

3. Indikator Keluaran (*Outputs*)

Indikator keluaran adalah sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik dan/atau non fisik. Indikator atau tolok ukur keluaran digunakan untuk mengukur keluaran yang dihasilkan dari suatu kegiatan.

4. Indikator Hasil (*Outcomes*)

Indikator hasil adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah (efek

langsung). Tolok ukur ini menggambarkan hasil nyata dari keluaran suatu kegiatan.

5. Indikator Manfaat (*Benefits*)

Indikator manfaat adalah sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan. Indikator kinerja ini menggambarkan manfaat yang diperoleh dari indikator hasil. Manfaat tersebut baru tampak setelah beberapa waktu kemudian, khususnya dalam jangka menengah dan jangka panjang. Indikator manfaat menunjukkan hal-hal yang diharapkan untuk dicapai bila keluaran dapat diselesaikan dan berfungsi dengan optimal (tepat lokasi dan tepat waktu).

6. Indikator Dampak (*Impacts*)

Indikator dampak merupakan ukuran tingkat pengaruh sosial, ekonomi, lingkungan atau kepentingan umum lainnya yang dimulai oleh capaian kinerja setiap indikator dalam suatu kegiatan.

Menurut Mardiasmo (2002:128), peran indikator kinerja bagi pemerintahan antara lain:

- a. Untuk membantu memperjelas tujuan organisasi
- b. Untuk mengevaluasi target akhir (*final outcome*) yang dihasilkan
- c. Sebagai masukan untuk menentukan skema insentif manajerial
- d. Memungkinkan bagi pemakai jasa layanan pemerintah melakukan pilihan
- e. Untuk menunjukkan standar kinerja
- f. Untuk menunjukkan efektifitas

- g. Untuk membantu menentukan aktivitas yang memiliki biaya yang paling baik untuk mencapai target sasaran
- h. Untuk menunjukkan wilayah, bagian, ataupun proses yang potensial untuk dilakukan penghematan biaya

e. Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja tidak akan memberikan hasil yang optimal apabila dilakukan dengan cara atau metode yang tidak tepat. Cara-cara evaluasi kerja menurut Tim Studi Pengembangan Sistem Akuntabilitas Kinerja adalah dengan membandingkan antara:

1. Tingkat kinerja yang diidentifikasi sebagai tujuan dengan tingkat kinerja yang nyata.
2. Proses yang dilakukan dengan organisasi lain yang terbaik dibidangnya.
3. Realisasi dan target yang dibebankan dari instansi yang lebih tinggi.
4. Realisasi periode yang dilaporkan tahun ini dengan periode yang sama tahun lalu.
5. Rencana evaluasi lima tahun ke depan dengan akumulasi realisasi sampai dengan tahun ini.

Evaluasi kinerja ini dapat berhasil jika didukung oleh sistem informasi (pola pengumpulan data) yang baik sehingga menghasilkan data yang tepat, lengkap dan tepat waktu.

3. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan tindakan yang mempengaruhi perilaku orang lain baik perorangan maupun organisasi. Menurut Rivai (2011) kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Menurut Robbins (2008) mendefinisikan kepemimpinan (*leadership*) sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan. Sumber pengaruh ini bisa jadi bersifat formal seperti yang diberikan oleh pemangku jabatan manajerial dalam sebuah organisasi.

Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya (Achmad, 2007). Gaya kepemimpinan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Siagian dalam Elya (2010) menyatakan bahwa terdapat tiga jenis perilaku kepemimpinan yang saling berbeda diantara para manager, yaitu:

perilaku berorientasi pada tugas (*task oriented behavior*), perilaku berorientasi pada hubungan (*relationship oriented behavior*), dan kepemimpinan partisipatif. Teori perilaku kepemimpinan adalah teori-teori yang mengemukakan bahwa perilaku spesifik yang membedakan pimpinan dari bukan pimpinan.

Gaya kepemimpinan merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain/bawahannya sedemikian rupa sehingga dapat orang tersebut mau melakukan kehendak pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut tidak disenangi (Luthans, 2002). Menurut Effendi (dalam Wati, dkk 2010) mendefinisikan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin melaksanakan kegiatannya dalam upaya membimbing, memandu, mengarahkan, dan mengontrol pikiran, perasaan, atau perilaku seseorang atau sejumlah orang untuk mencapai tujuan tertentu.

b. Bentuk Gaya Kepemimpinan

Menurut Thoha (2012: 24) gaya kepemimpinan yang diteliti oleh *Ohio State University* tentang perilaku pimpinan sebagai perilaku seorang individu ketika melakukan kegiatan pengarahan suatu grup kearah pencapaian tujuan tertentu. Dalam hal ini menghasilkan gaya kepemimpinan sebagai berikut:

1. *Consideration* (konsiderasi) adalah gaya pimpinan yang menggambarkan kedekatan hubungan antara bawahan dengan atasan, adanya saling percaya, kekeluargaan, menghargai gagasan bawahan, dan adanya

komunikasi antara pimpinan yang memiliki konsiderasi yang tinggi menekankan pentingnya komunikasi yang terbuka.

2. *Initiating Structure* (struktur inisiatif) merupakan gaya kepemimpinan yang menunjukkan bahwa pimpinan mengorganisasikan dan mendefinisikan hubungan dalam kelompok cenderung membangun pola dan saluran komunikasi yang jelas, menjelaskan cara mengerjakan tugas yang benar.

Menurut Rivai (2011) gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh *Michigan University*, mempunyai sasaran penelitian yang serupa yaitu mencari karakteristik perilaku pemimpin yang dikaitkan dengan ukuran keefektifan kinerja. Penelitian ini menghasilkan dua gaya kepemimpinan, yaitu:

1. Pimpinan yang berorientasi pada karyawan.

Gaya kepemimpinan ini dideskripsikan sebagai menekankan hubungan antar pribadi; mereka berniat secara pribadi pada kebutuhan bawahan mereka dan menerima perbedaan individual di antara anggota-anggota.

2. Pimpinan yang berorientasi pada produksi

Gaya kepemimpinan ini cenderung menekankan aspek teknis atau tugas dari pekerjaan. Perhatian utama mereka adalah pada penyelesaian tugas kelompok mereka, dan anggota-anggota kelompok hanyalah suatu alat untuk tujuan akhir.

Dengan demikian, Gaya kepemimpinan seseorang/pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya dalam melaksanakan kerjanya dan menentukan kinerja pegawainya dalam mencapai tujuan organisasi.

4. Integritas Auditor

a. Pengertian Integritas Auditor

Menurut Arens (2008:108), yang termasuk kedalam prinsip-prinsip etika profesional auditor adalah tanggungjawab, kepentingan masyarakat, integritas, objektivitas dan independensi, keseksamaan anggota serta ruang lingkup dan sifat jasa. Integritas berarti bahwa seseorang bertindak sesuai dengan kata hatinya, dalam situasi seperti apapun (Arens 2008:99). Auditor yang berintegritas adalah auditor yang memiliki kemampuan untuk mewujudkan apa yang telah diyakini kebenarannya tersebut dalam kenyataan.

Ikatan Akuntansi Indonesia dalam Kode Etik Akuntan Indonesia menyatakan bahwa integritas adalah suatu elemen karakter yang mendasari timbulnya pengakuan profesional. Integritas merupakan kualitas yang melandasi kepercayaan publik dan merupakan patokan bagi anggota dalam menguji semua keputusan yang diambilnya. Integritas mengharuskan auditor untuk bersikap jujur dan berterus-terang tanpa harus mengorbankan rahasia penerima jasa.

Integritas adalah unsur karakter pribadi yang merupakan tolak ukur pada saat auditor mempertimbangkan semua keputusan yang dibuat secara

benar dan pantas. Integritas memerlukan kejujuran auditor dalam melaksanakan tugasnya dan tidak mengorbankan kepercayaan publik untuk kepentingan pribadi (www.antariksa.info). Sebagai profesional, auditor harus bertanggungjawab untuk bekerjasama dengan sesama auditor untuk memelihara kepercayaan masyarakat dan menjalankan tanggungjawab dalam mengatur dirinya sendiri.

b. Karakteristik Integritas Auditor

Menurut Elder (2011) ada lima prinsip-prinsip dasar etika profesional yang harus diterapkan auditor adalah sebagai berikut:

1). Integritas

Auditor dituntut untuk memiliki kepribadian yang dilandasi oleh sikap jujur, berani, bijaksana, dan bertanggungjawab untuk membangun kepercayaan guna memberikan dasar bagi pengambilan keputusan yang handal.

a) Bersikap dan bertindak jujur merupakan tuntutan untuk dapat dipercaya. Hasil pengawasan yang dilakukan auditor dapat dipercaya oleh pengguna apabila auditor dapat menjunjung tinggi kejujuran. Sikap jujur ini juga didukung oleh sikap berani untuk menegakkan kebenaran.

b) Berani, maksudnya auditor tidak mudah diancam dengan berbagai ancaman.

c) Bijaksana berarti auditor melaksanakan tugasnya dengan tidak tergesa-gesa melainkan berdasarkan pembuktian yang memadai.

d) Bertanggungjawab, auditor dinilai bertanggungjawab apabila dalam penyampaian hasil pengawasannya seluruh bukti yang mendukung temuan audit didasarkan pada bukti yang cukup, kompeten dan relevan.

2). Obyektivitas

Auditor harus menjunjung tinggi ketidak-berpihakan profesional dalam mengumpulkan, mengevaluasi dan memroses data/informasi audit. Auditor APIP membuat penilaian yang seimbang atas semua situasi yang relevan dan tidak dipengaruhi oleh kepentingan sendiri atau orang lain dalam mengambil keputusan.

3). Kompetensi profesional dan kecermatan

Dalam melaksanakan tugasnya auditor dituntut untuk memiliki pengetahuan, keahlian, pengalaman dan keterampilan profesional mereka.

4). Kerahasiaan

Auditor harus menghargai nilai dan kepemilikan informasi yang diterimanya dan tidak mengungkapkan informasi tersebut tanpa otorisasi yang memadai, kecuali diharuskan oleh peraturan perundang-undangan.

5). Perilaku profesional

Auditor harus menahan diri dari setiap perilaku yang akan mendiskreditkan profesi mereka, termasuk melakukan kelalaian.

Sikap integritas seorang auditor selain berkaitan dengan kejujuran auditor juga berhubungan dengan tanggungjawab auditor sebagai badan pemeriksa. Dalam memenuhi tanggungjawab profesionalnya, auditor mungkin menghadapi tekanan yang saling berbenturan dengan pihak-pihak

yang berkepentingan. Untuk itu auditor harus bertindak integritas sesuai dengan kode etik yang telah diatur.

Dalam pusdiklatwas BPKP mengenai aturan perilaku yang mengatur setiap tindakan yang harus dilakukan auditor, berikut ini prinsip-prinsip yang menuntut agar auditor:

1. Dapat melaksanakan tugasnya secara jujur, teliti, bertanggungjawab dan bersungguh-sungguh;
2. Dapat menunjukkan kesetiaan dalam segala hal yang berkaitan dengan profesi dan organisasi dalam melaksanakan tugas;
3. Dapat mengikuti perkembangan peraturan perundang-undangan dan mengungkapkan segala hal yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan dan profesi yang berlaku;
4. Dapat menjaga citra dan mendukung visi dan misi organisasi;
5. Tidak menjadi bagian kegiatan ilegal atau mengikutkan diri pada tindakan-tindakan yang dapat mendiskreditkan profesi APIP atau organisasi;
6. Dapat menggalang kerjasama yang sehat diantara sesama auditor dalam pelaksanaan audit; dan
7. Dapat saling mengingatkan, membimbing dan mengoreksi perilaku sesama auditor.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Integritas Auditor

Menurut Purmalasari dalam Reni (2010), faktor-faktor yang mempengaruhi integritas auditor adalah sebagai berikut:

1. Faktor lama bekerja

Menurut penelitian, tahun pertama auditor mengaudit dalam melaksanakan pekerjaannya maka akuntan lebih independen atau lebih profesional, tetapi semakin lama hubungan kerja seorang akuntan maka semakin berkurangnya loyalitas seorang akuntan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, maka itu adalah hal manusiawi.

2. Faktor imbalan yang diterima

Pada dasarnya seseorang yang bekerja, mengharapkan imbalan yang sesuai dengan pekerjaannya. Karena dengan upah yang sesuai dengan pekerjaannya, maka akan timbul pula rasa gairah kerja yang semakin baik dan ada kecenderungan untuk bekerja secara jujur disebabkan adanya rasa timbal balik yang selaras dan tercukupi kebutuhannya. Selain gaji/upah, seseorang yang bekerja membutuhkan penghargaan atas hasil karya yang telah dilakukan, baik penghargaan yang bersifat material maupun non material. Jika ia mendapatkan penghargaan sesuai dengan karyanya maka seseorang akan bertindak sesuai dengan aturan kerja dalam rangka menjaga citra profesinya.

3. Faktor *Emotional Quotient* (EQ)

Emotional Quotient (EQ) adalah bagaimana seseorang itu pandai mengendalikan perasaan dan emosi pada setiap kondisi yang melingkupinya. EQ lebih penting dari *Intelligence Quotient* (IQ), bagaimanapun juga seseorang yang cerdas bukanlah hanya cerdas

dalam hal intelektualnya saja tetapi intelektualitas tanpa adanya EQ dapat melahirkan sikap yang tidak baik.

5. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Dalam perilaku organisasi, terdapat beragam definisi tentang komitmen. Sebagai suatu sikap, Luthans dalam Edy (2011:292) yang menyatakan komitmen organisasi merupakan: (1) keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, (2) kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, (3) suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi. Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Luthans dalam Edy (2011:296) mengatakan bahwa komitmen ditentukan oleh variabel personal dan variabel organisasi. Variabel personal meliputi usia, masa jabatan dalam organisasi, dan disposisi individu seperti afektif positif atau negatif, dan kontrol atribusi baik internal ataupun eksternal. Sedangkan variabel organisasional meliputi rancangan tugas pekerjaan dan gaya kepemimpinan supervisor.

b. Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dapat tercipta apabila individu dalam organisasi sadar akan hak dan kewajibannya dalam organisasi tanpa melihat jabatan dan

kedudukan, hal ini disebabkan pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif. Beberapa karakteristik pribadi dianggap memiliki hubungan dengan komitmen, diantaranya adalah (Temaluru dalam Citra, 2012):

1. Usia dan masa kerja. Usia dan masa kerja berkorelasi positif dengan komitmen.
2. Tingkat Pendidikan. Makin tinggi tingkat pendidikan, makin banyak pula harapan individu yang mungkin tidak bisa diakomodir oleh organisasi, sehingga komitmennya semakin rendah.
3. Jenis kelamin. Wanita pada umumnya menghadapi tantangan yang lebih besar dalam pencapaian kariernya, sehingga komitmennya lebih tinggi.
4. Peran individu tersebut di organisasi.
5. Faktor lingkungan pekerjaan akan berpengaruh terhadap sikap individu pada organisasi. Menurut Porter, Mowday dan Steers dalam Citra (2012), lingkungan dan pengalaman kerja dipandang sebagai kekuatan sosialisasi utama yang mempengaruhi komitmen terhadap organisasi. Beberapa faktor lingkungan yang berkaitan dengan komitmen adalah:
 - (a) keterandalan organisasi, yakni sejauhmana individu merasa bahwa organisasi tempatnya bekerja memperhatikan anggotanya, baik dalam hal minat maupun kesejahteraan.
 - (b) perasaan dianggap penting oleh organisasi, yakni sejauhmana individu diperlukan dalam mencapai misi organisasi.

(c) realisasi terhadap harapan individu, yakni sejauhmana harapan individu dapat direalisasikan melalui organisasi dimana ia bekerja.

(d) persepsi tentang sikap terhadap rekan kerja, yakni sejauhmana individu merasa bahwa rekan kerjanya dapat mempertahankan sikap kerja yang positif terhadap organisasi.

(e) persepsi terhadap gaji, yakni sejauhman individu tersebut merasa gaji yang diterimanya seimbang dengan gaji individu lain.

(f) persepsi terhadap perilaku atasan, yakni sejauhmana individu merasa dihargai dan dipercaya oleh atasan.

c. Menciptakan Komitmen Organisasi

Komitmen perlu didukung dengan pengetahuan dan keterampilan. Tanpa pengetahuan dan keterampilan, maka komitmen tidak dapat dilaksanakan secara efektif. Menurut Armstrong dalam Nasution (2010), ada tiga pilar besar dalam komitmen. Ketiga pilar itu meliputi :

1. Adanya perasaan menjadi bagian dari organisasi (*a sense of belonging to the organisation*)

Untuk mencapai rasa memiliki tersebut, maka salah satu pihak dalam manajemen harus mampu membuat karyawan :

- a. Mampu mengidentifikasikan dirinya terhadap organisasi
- b. Merasa yakin bahwa apa yang dilakukannya (pekerjaannya) adalah berharga bagi organisasi tersebut
- c. Merasa nyaman dengan organisasi tersebut

- d. Merasa mendapat dukungan yang penuh dari organisasi dalam bentuk misi yang jelas (apa yang direncanakan untuk dilakukan), nilai-nilai yang ada (apa yang diyakini sebagai hal yang penting oleh manajemen) dan norma-norma yang berlaku (cara-cara berperilaku yang bisa diterima oleh organisasi).
2. Adanya keterkaitan atau kegairahan terhadap pekerjaan (*a sense of excitement in the job*).

Perasaan seperti ini bisa dimunculkan dengan cara:

- a. Mengenal faktor-faktor motivasi intrinsik dalam mengatur desain pekerjaan (*job design*).
 - b. Kualitas kepemimpinan
 - c. Kemauan dari manajer dan supervisor untuk mengenali bahwa motivasi dan komitmen karyawan bisa meningkat, jika ada perhatian terus menerus, memberi delegasi atas wewenang serta memberi kesempatan serta ruang yang cukup baik bagi karyawan untuk menggunakan keterampilan dan keahlian secara maksimal
3. Adanya rasa memiliki terhadap organisasi (*Ownership*)

Rasa memiliki bisa muncul jika karyawan merasa bahwa mereka benar-benar diterima menjadi bagian atau kunci penting dari organisasi. Konsep penting dari *ownership* akan meluas dalam bentuk partisipasi dalam membuat keputusan-keputusan dan mengubah praktik kerja, yang pada akhirnya akan mempengaruhi keterlibatan karyawan. Jika karyawan merasa dilibatkan dalam membuat keputusan-keputusan dan jika merasa

ide-idenya didengar dan jika merasa memberi kontribusi yang ada pada hasil yang dicapai, maka mereka akan cenderung menerima keputusan-keputusan atau perubahan yang dilakukan. Hal ini karena mereka merasa dilibatkan bukan karena dipaksa.

Mowday yang dikutip Sopiah (2008) menyatakan ada tiga aspek komitmen organisasi, yaitu :

- 1) *Affective commitment*, yang berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi. Individu menetap dalam organisasi karena keinginan sendiri. Kunci dari komitmen ini adalah *want to*.
- 2) *Continuance commitment*, adalah suatu komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain, komitmen ini terbentuk atas dasar untung rugi, dipertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan bila akan menetap pada suatu organisasi. Kunci dari komitmen ini adalah kebutuhan untuk bertahan (*need to*).
- 3) *Normative Commitment*, adalah komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan, berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi. Ia merasa harus bertahan karena loyalitas. Kunci dari komitmen ini adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi (*ought to*).

Jadi dapat disimpulkan bahwa komitmen merupakan sikap loyalitas pegawai atau individu terhadap organisasinya untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk memperoleh komitmen yang tinggi, diperlukan kondisi-kondisi yang memadai untuk mencapainya. Komitmen organisasi yang tinggi

sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional.

B. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian terdahulu, ada beberapa penelitian yang berkaitan tentang penelitian ini. Penelitian tentang kinerja auditor pada auditor pemerintah pernah dilakukan oleh Elya dkk (2010) yang berjudul pengaruh independensi auditor, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan pemahaman *good governance* terhadap kinerja auditor pemerintah. Penelitian ini menyatakan bahwa independensi auditor, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan pemahaman *good governance* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah. Penelitian yang dilakukan oleh Siahaan (2010) yang berjudul pengaruh profesionalisme terhadap komitmen organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja auditor. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa profesionalisme auditor dan komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor dengan secara simultan. Secara parsial, profesionalisme auditor memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi dan kinerja auditor, tetapi tidak memiliki pengaruh komitmen organisasi untuk kinerja auditor dengan secara parsial.

Penelitian Citra (2012), tentang pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan skeptisme profesional terhadap kinerja auditor internal, hasil penelitiannya menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor internal, sedangkan skeptisme profesional berpengaruh positif terhadap kinerja auditor internal. Penelitian Reni (2010),

tentang pengaruh akuntabilitas, independensi, integritas dan kompetensi auditor terhadap kualitas hasil kerja auditor, hasil penelitian menunjukkan akuntabilitas, independensi, integritas dan kompetensi auditor berpengaruh signifikan positif terhadap kualitas hasil kerja auditor.

Penelitian yang dilakukan oleh Suryadi (2012), tentang pengaruh independensi, kompetensi dan integritas auditor internal terhadap efektivitas sistem pengendalian intern pemerintah, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa independensi, kompetensi dan integritas auditor internal berpengaruh signifikan positif terhadap efektivitas sistem pengendalian intern pemerintah. Penelitian Trisnaningsih (2007), tentang independensi auditor dan komitmen organisasi sebagai mediasi pengaruh pemahaman *good governance*, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) pemahaman *good governance* tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja auditor, melainkan berpengaruh tidak langsung melalui independensi auditor. 2) gaya kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja auditor, tetapi komitmen organisasi bukan merupakan intervening variabel dalam hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor. 3) Budaya organisasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja auditor, namun secara tidak langsung komitmen organisasi memediasi hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja auditor.

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual ini dimaksudkan sebagai konsep untuk dapat menjelaskan, mengungkapkan, dan menunjukkan keterkaitan antara variabel-variabel yang akan diteliti. Berdasarkan latar belakang dan kajian teori yang telah dikemukakan di atas dapat dijelaskan bahwa kinerja auditor pemerintah dipengaruhi oleh beberapa indikator yaitu gaya kepemimpinan, integritas dan komitmen organisasi. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja auditor pemerintah adalah suatu hasil yang dicapai oleh auditor pemerintah dalam melaksanakan tugasnya baik secara kualitas maupun kuantitas serta ketepatan waktu dalam melaksanakannya.

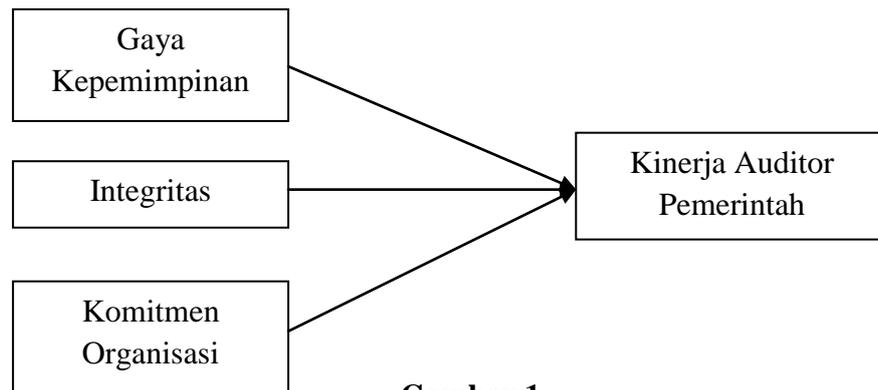
Mahmudi (2007), mengemukakan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu, (1) faktor personal/individu, (2) faktor kepemimpinan, (3) faktor tim, (4) faktor sistem dan (5) faktor kontekstual. Gaya kepemimpinan berhubungan dengan cara-cara yang digunakan oleh manajer untuk mempengaruhi bawahannya. Pimpinan dapat memberikan pengaruh dalam menanamkan disiplin bekerja para anggota organisasi untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga pemakaian gaya kepemimpinan yang tepat akan mempengaruhi kinerja karyawan khususnya auditor pemerintah karena gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kreatifitas kinerja auditor dalam melaksanakan tugasnya sebagai anggota organisasi. Semakin baik gaya kepemimpinan seorang pemimpin maka akan mendorong meningkatnya kinerja karyawan.

Prinsip Etika Profesi dalam Kode Etik Ikatan Akuntansi Indonesia (IAI) menyatakan, untuk memelihara dan meningkatkan kepercayaan publik, setiap anggota harus memenuhi tanggungjawab profesionalnya dengan integritas setinggi mungkin. Seorang auditor yang mempertahankan integritas agar bertindak jujur dan tegas dalam mempertimbangkan fakta, terlepas dari kepentingan pribadi. Integritas juga menunjukkan tingkat kualitas yang menjadi dasar kepercayaan publik. Oleh karena itu integritas sangatlah penting dalam upaya meningkatkan kinerja auditor pemerintah. Dengan kuatnya integritas yang dimiliki seorang auditor dalam menyelesaikan proses audit akan menghasilkan kinerja yang baik. Semakin tinggi integritas seorang auditor maka kinerjanya juga akan semakin membaik. 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 sehingga kinerjanya juga akan meningkat. Komitmen organisasi 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 dan akan meningkatkan komitmen organisasi tersebut, sehingga kinerjanya dapat meningkat. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi komitmen seorang auditor pemerintah terhadap organisasi, maka akan

tercipta komitmen organisasi yang kondusif dan akan meningkatkan kinerja auditor sehingga kinerja auditor pemerintah akan semakin baik.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat digambarkan kerangka konseptual penelitian sebagai berikut:



Gambar 1
Kerangka Konseptual

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan teori dan kerangka konseptual yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Auditor Pemerintah.

H₂ : Integritas berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Auditor Pemerintah.

H₃ : Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Auditor Pemerintah.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil pengolahan data dan pembahasan terhadap hasil penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Integritas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor , maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor pemerintah pada perwakilan BPKP di Provinsi Sumatera Barat.
2. Integritas berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor pemerintah pada perwakilan BPKP di Provinsi Sumatera Barat.
3. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor pemerintah pada perwakilan BPKP di Provinsi Sumatera Barat.

B. Keterbatasan

Dalam penelitian ini, peneliti telah merancang dan mengembangkan penelitian sedemikian rupa, namun masih terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yaitu:

1. Dari variabel penelitian ini diketahui bahwa variabel yang digunakan hanya dapat menjelaskan sebesar 45,9%, sedangkan 54,1% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti. Sehingga variabel penelitian yang digunakan kurang dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja auditor.
2. Dalam melakukan penelitian ini, penulis mengalami kesulitan dalam memperoleh izin untuk melakukan penelitian pada Perwakilan BPKP di

Provinsi Sumatera Barat yaitu lama nya proses pengurusan administrasi persuratan yang lebih dari 1 bulan untuk memperoleh izin penelitian.

C. Saran

Berdasarkan pada kesimpulan dan keterbatasan penelitian di atas, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Penelitian ini dapat dilanjutkan dengan menggunakan seluruh populasi sebagai sampel penelitian dan menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja auditor pemerintah, misalnya objektivitas, independensi, kerahasiaan dan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja auditor pemerintah.
2. Penelitian ini merupakan metode survei menggunakan kuesioner tanpa dilengkapi dengan wawancara atau pertanyaan lisan. Untuk penelitian selanjutnya, sebaiknya dalam mengumpulkan data dilengkapi dengan menggunakan pertanyaan lisan dan tertulis.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, Sobirin. 2007. *Budaya Organisasi: Pengertian, Makna dan Aplikasi dalam Kehidupan Organisasi*. Unit Penerbitan dan Percetakan.
- Antara Sumbar. <http://www.antarasumbar.com>. Diakses pada 8 November 2013.
- Arens, Alvin A dkk. 2008. *Auditing dan Jasa Assurance*. Jilid 1. Edisi keduabelas. Jakarta: Erlangga.
- Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP). 2007. *Manajemen Pengawasan Strategik*. Edisi Ketiga. Bogor: Pusdiklatwas BPKP.
- Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP). 2008. *Kode Etik dan Standar Audit*. Edisi kelima. Bogor: Pusdiklatwas BPKP.
- Bastian, Indra. 2001. *Akuntansi Sektor Publik*. Jakarta: Erlangga.
- Citra, Purnama Sari. 2012. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Skeptisme Profesional terhadap Kinerja Auditor Internal*. Skripsi. FE UNP.
- Edy, Sutrisno . 2011. *Budaya Organisasi*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana.
- Elder, Randal.J et al. 2011. *Jasa audit dan assurance: pendekatan terpadu (adaptasi Indonesia)*. Buku 1. Jakarta : salemba empat. 2011.
- Elya Wati dkk. 2010. *Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Pemahaman Good Governance terhadap Kinerja Auditor Pemerintah*. SNA XIII Purwokerto.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Cetakan IV. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Griffin .2004. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke-14. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ikatan Akuntan Indonesia. 2001. *Standar Profesional Internal Audit*. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, Fred. 2002. *Organizational Behavior*. Ninth Edition. New York: McGraw-hill. Inc.

- Mahmudi. 2007. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Mardiasmo. 2002. *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Andi.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua. Bandung: Alfabeta.
- Nasution. 2010. "budaya organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan keinginan berpindah : investigasi empiris pada berbagai unit kerja di Universitas Bengkulu". *Jurnal bisnis dan ekonomi Vol. 13 no 2*.
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara No.Per/05/M.Pan/03/2008 tanggal 31 Maret 2008 tentang Standar Audit Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP).
- Peraturan Presiden No 64 Tahun 2005 tentang Perubahan Keenam atas Keputusan Presiden Nomor 103 Tahun 2001 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan, Susunan Organisasi, dan Tata Kerja Lembaga Pemerintah Non Departemen.
- Posmetro Padang. www.posmetropadang.com. Diakses pada 15 Oktober 2013.
- Reni Amaliah. 2010. *Pengaruh Akuntabilitas, Independensi, Integritas dan Kompetensi Auditor terhadap Kualitas Hasil Kerja Auditor*. Skripsi. FE UNP.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Robbins dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siahaan, Victor D. 2010. "Pengaruh Profesional terhadap Komitmen Organisasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Auditor (Studi Pada Kantor Perwakilan BPK-RI Provinsi Aceh)". *Jurnal Telaah dan Riset Akuntansi. Vol 3. No. 1. Januari*.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. PT. Alfabeta. Bandung.

- Sukriah, Ika. dkk. 2009. "Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Obyektifitas, Integritas dan Kompetensi terhadap Kualitas Hasil Pemeriksaan." *SNA XII Palembang*.
- Suwatno dan Donni. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Thoha, Miftah. 2012. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Trisnaningsih, S. 2007. "Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman *Good Governance*, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor". *SNA X Makassar*.