

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

**ARTIKEL ILMIAH**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Strata Satu Pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*



Oleh  
**INDAH ORCHIDIA**  
**NIM/BP: 12983/2009**

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

**PERSETUJUAN PEMBIMBING**

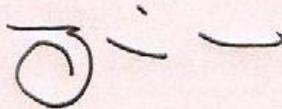
**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Integritas  
dan Komitmen Organisasi Terhadap  
Kinerja Auditor Pemerintah  
(Studi Empiris pada Perwakilan BPKP di Provinsi Sumatera Barat)**

Oleh :  
Indah Orchidia  
12983 / 2009

Artikel ini disusun berdasarkan skripsi/tesis untuk persyaratan wisuda periode  
Juni 2014 dan telah diperiksa/disetujui oleh kedua pembimbing.

Padang, 25 April 2014

**Pembimbing I**



Dr. H. Efrizal Syofvan, SE, M.Si, CA, Ak  
Nip. 19580519 199001 1 001

**Pembimbing II**



Erly Mulvani, SE, M.Si, CA, Ak  
Nip. 19781204 200801 2 011

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

**Indah Orchidia**

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang  
Jl. Prof. Dr. Hamka Kampus Air Tawar Padang  
Email : [eindah\\_qmx@yahoo.co.id](mailto:eindah_qmx@yahoo.co.id)

**ABSTRAK**

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. (2) Integritas berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor pemerintah. (3) Komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor pemerintah.

**Kata Kunci: Kinerja Auditor, Gaya Kepemimpinan, Integritas, Komitmen Organisasi**

**ABSTRACT**

*This study aimed to determine : ( 1 ) The influence of leadership style on the performance of government auditors. ( 2 ) The influence on the performance integrity of the government auditors. ( 3 ) The influence of organizational commitment on the performance of government auditors. Type of research is causative . The population in this study is a government auditors who worked on BPKP Representative in the province of West Sumatra. The technique of sampling is simple random sampling method. Data collection method used is to use a questionnaire . The analysis is performed multiple regression analysis using SPSS version 16.*

*The results of this study indicate: ( 1 ) leadership style positive significant effect on the performance of which the government auditor. ( 2 ) Integrity positive significant effect on the performance of which the government auditor. ( 3 ) organizational commitment positive significant effect on the performance of which the government auditor.*

**Keywords : Performance Auditor , Leadership Style , Integrity , Commitment Organizations.**



## I. PENDAHULUAN

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. 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 ketuntuan 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). BPKP sebagai auditor internal pemerintah berperan penting dalam mendorong upaya pemberantasan korupsi. BPKP dalam melakukan audit dilakukan oleh auditor. 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.

Seorang auditor harus berperilaku etis 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 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). 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 mem-pengaruhi orang lain atau bawahannya sehingga mau melakukan kehendak pimpinan untuk mencapai tujuan organi-sasi 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 bawahan nya.

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 (2008:108), yang termasuk ke dalam prinsip-prinsip etika

profesional auditor adalah tanggung-jawab, kepentingan masyarakat, integritas, objek-tifitas dan independensi, keseksamaan anggota serta ruang lingkup dan sifat jasa. Oleh karena itu auditor yang mempunyai akuntabilitas, independensi, integritas dan kompetensi yang tinggi akan meng-hasilkan 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 Posmetro Padang, bahwa Kepala Kejaksaan Negeri Simpang Ampek, Pasaman Barat mendesak BPKP agar segera

mengeluarkan hasil audit atas kasus yang mereka tangani. Namun hasil ini terlambat dikeluarkan oleh BPKP yang mengakibatkan lambatnya pengambilan keputusan oleh Pemerintah Daerah Pasaman Barat. Hal ini menandakan bahwa kurangnya kinerja auditor dalam melakukan tugas auditnya.

Selain itu, seperti yang diungkapkan pada media online Antara Sumbar, menyatakan bahwa integritas dan komitmen dari auditor internal pemerintah perlu dipertimbangkan, hal ini dikarenakan 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. 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 Ely 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 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.

Masih kurang optimalnya kinerja BPKP perwakilan sumbar yang ditandai dengan lambatkan 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. 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”**.

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

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

## **II. KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTOAL 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 melak-sanakan tugas pemerintah dibidang penga-wasan 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 mene-tapkan kebijakan-kebijakan dalam men-jalankan 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 dibidang pengawasan keuangan dan pembangunan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

## **2. Kinerja Auditor Pemerintah**

Kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Menurut Robbins (2007), kinerja merupa-kan 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. Kinerja auditor internal merupakan tindakan atau pelak-sanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Menurut Kalbergs dan

Forgarti dalam Citra (2012), mengem-mukakan bahwa kinerja auditor sebagai evaluasi terhadap pekerjaan yang di-lakukan oleh atasan, rekan kerja, diri sendiri dan bawahan langsung.

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

1. Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan,keterampilan,kemam-puan, 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 di-berikan 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.

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 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.

### 3. Gaya 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. 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.

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.

### 4. Integritas

Menurut Arens (2008:108), yang termasuk kedalam prinsip-prinsip etika profesional auditor adalah tanggungjawab, kepentingan masyarakat, integritas, objek-tifitas 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 penguatan 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 berterusterang tanpa harus mengorbankan rahasia penerima jasa.

Menurut BPKP (2008) ada beberapa prinsip-prinsip perilaku dalam kode etik APIP yaitu:

#### 1). Integritas

Auditor dituntut untuk memiliki kepribadian yang dilandasi oleh sikap jujur, berani, bijaksana, dan ber-

tanggungjawab 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 memproses 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). 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.

## 4). Kompetensi

Dalam melaksanakan tugasnya auditor dituntut untuk memiliki pengetahuan, keahlian, pengalaman dan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas.

## 5. Komitmen Organisasi

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. 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 Portet, Mowday dan Steers dalam Citra (2012), lingkungan dan pengalaman kerja dipandang sebagai kekuatan sosialisasi utama yang mempengaruhi komitmen terhadap organisasi.

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 mengidentifikasi 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. Mengenali 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.

## 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 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.

## 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.

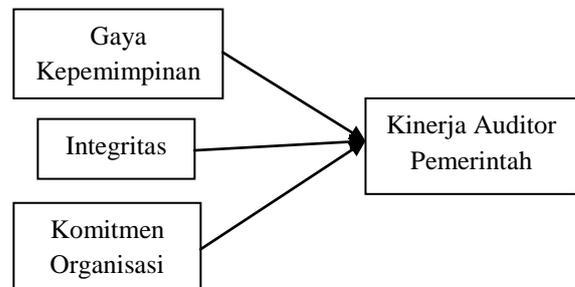
Mahmudi (2007), mengemukakan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu, (1) faktor personal/ individu, (2) faktor kepemimpinan, (3) faktor tim, (4) faktor sistem dan (5) faktor kontekstual. Gaya kepemimpinan berhubungan dengan cara-cara yang digunakan oleh manajer untuk mempengaruhi bawahannya. Pimpinan dapat memberikan pengaruh dalam menanamkan disiplin bekerja para anggota organisasi untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga pema-kaian gaya kepemimpinan yang tepat akan mempengaruhi kinerja karyawan khususnya auditor pemerintah karena gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kreatifitas kinerja auditor dalam melaksanakan tugas nya 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. 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 yang tepat akan memberikan motivasi yang tinggi dan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja suatu pekerjaan. Jika auditor merasa jiwa-nya terikat dengan nilai-nilai organisasi yang ada maka dia akan merasa senang dalam bekerja, sehingga kinerja-nya 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 maka dapat digambarkan kerangka konseptual penelitian sebagai berikut:



**Gambar 1**  
**Kerangka Konseptual**

#### **D. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan teori dan latar belakang permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub> :Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Auditor Pemerintah.

H<sub>2</sub> :Integritas berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Auditor Pemerintah.

H<sub>3</sub> :Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Auditor Pemerintah.

### III. METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka jenis penelitian ini tergolong pada penelitian kausatif.

#### B. Populasi dan Sampel

##### 1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah 80 orang auditor pemerintah yang bekerja pada Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (BPKP) di Provinsi Sumatera Barat.

##### 2. Sampel

Dalam penelitian ini, peneliti mengambil sampel dengan menggunakan teknik *simple random sampling*, yaitu pengambilan sampel secara acak sederhana, ialah sampel yang diambil sedemikian rupa sehingga tiap unit penelitian dari populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel. Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini maka digunakan rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dengan rumus tersebut maka dapat dihitung jumlah sampel:

$$\begin{aligned} n &= \frac{80}{1 + 80 (0,05^2)} \\ &= \frac{80}{1 + 0,2} \\ &= 66 \end{aligned}$$

Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 66 orang auditor.

#### C. Jenis, Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah data subjek. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner di sebarakan secara langsung kepada auditor pemerintah (responden) yang berada di Perwakilan BPKP di Sumatera Barat.

#### D. Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas dua variabel antara lain:

1. Variabel dependen/terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Auditor Pemerintah.
2. Variabel independen/bebas dalam penelitian ini adalah:
  - a. Gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>)
  - b. Integritas (X<sub>2</sub>)
  - c. Komitmen organisasi (X<sub>3</sub>)

#### E. Pengukuran Variabel dan Instrumen Penelitian

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disusun sendiri.

#### F. Uji Validitas dan Reliabilitas

##### 1. Uji Validitas

Sebelum dibagikan kuesioner kepada responden, peneliti terlebih dahulu melakukan uji pendahuluan (*pilot test*), yang dilakukan pada 30 orang mahasiswa akuntansi di fakultas ekonomi UNP. Untuk melihat validitas dari masing-masing item kuesioner digunakan *corrected item-total correlation*. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka dapat dikatakan valid, dimana  $r_{tabel}$  untuk  $n=30$  adalah 0,306.

##### 2. Uji Reliabilitas

Kuesioner dikatakan reliabel(handal) jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali,

2006). Untuk uji reliabilitas digunakan pengujian *croanbach alpha* menurut Sekaran (2006), dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Kurang dari 0,6 tidak reliabel
- b. 0,6 – 0,7 akseptabel
- c. 0,7 – 0,8 baik
- d. Lebih dari 0,8 reliabel

## G. Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan metode *Kolmogorov-smirnov*, dengan melihat nilai signifikan pada 0,05. Jika nilai signifikan yang dihasilkan < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal, jika nilai signifikan yang dihasilkan > 0,05 maka data berdistribusi normal.

### 2. Uji Multikolienaritas

Untuk menguji adanya multikolienaritas dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflating Factor*) < 10 dan *tolerance* > 0,10. Jika *tolerance value* dibawah 0,10 atau nilai VIF diatas 10, maka terjadi multikolinearitas.

### 3. Uji Heterokedastisitas

Untuk mendeteksi adanya heterokedastisitas dapat menggunakan uji glejser. Dalam uji ini, apabila hasilnya sig > 0,05 maka tidak terdapat gejala heterokedastisitas, model yang baik ialah tidak terjadi heterokedastisitas.

## H. Teknik Analisis Data

### 1. Analisis Deskriptif

#### a. Verifikasi Data

Verifikasi data yaitu memeriksa kembali kuesioner yang telah diisi oleh responden untuk memastikan apakah semua pertanyaan sudah di-jawab lengkap oleh responden.

#### b. Menghitung Nilai Jawaban

Karena penelitian ini menggunakan data primer maka nilai jawaban dihitung dengan menggunakan rumus:

$$\underline{5SL+4SR+3PR+2KD+1TP}$$

*Jumlah responden*

Dimana:

SL = Selalu

SR = Sering

PR = Pernah

KD = Kadang-kadang

TP = Tidak Pernah

Maka tingkat capaian responden (TCR) dihitung dengan:

$$TCR = \frac{\text{rata-rata skor}}{5}$$

### 2. Metode Analisis

#### a. Koefisien Determinasi ( $R_2$ )

Dilihat dari *adjusted R square* yang artinya seberapa besar kontribusi variabel terikat.

#### b. Analisis Regresi Berganda

Untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan, integritas dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor pemerintah pada perwakilan BPKP di Provinsi Sumatera Barat digunakan alat analisis regresi linear berganda.

Bentuk umum dari perumusan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja auditor

X1 = Gaya kepemimpinan

X2 = Integritas

X3 = Komitmen organisasi

$\alpha$  = Konstanta

$\beta$  = Koefisien korelasi

e = Standar eror

#### c. Uji F

Uji model yang dilakukan adalah dengan melakukan Uji F (*F Test*). Uji F dilakukan untuk menguji apakah model yang digunakan telah sesuai atau tidak. Uji F dapat dilihat pada *output* ANOVA dari hasil analisis regresi linear berganda, dengan kriteria pengujian.

#### d. Uji t (Hipotesis)

Uji ini bertujuan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan

mengasumsikan variabel lain adalah konstan.

Hasil pengujian terhadap t-statistik adalah:

1. Jika  $\text{sig} < \alpha$ ,  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  dan koefisien  $\beta$  positif, maka hipotesis diterima.
2. Jika  $\text{sig} < \alpha$ ,  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  dan koefisien  $\beta$  negatif, maka hipotesis ditolak.
3. Jika  $\text{sig} > \alpha$ ,  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ , maka hipotesis ditolak.

## I. Definisi Operasional

### 1. Kinerja Auditor Pemerintah

Kinerja merupakan hasil kerja atau tingkat pencapaian seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja auditor pemerintah merupakan hasil kerja atau pencapaian auditor pemerintah baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepada auditor dalam kurun waktu tertentu yang telah ditetapkan.

### 2. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya kearah tercapainya suatu tujuan tertentu. Kepemimpinan konsiderasi dan inisiatif dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan semua pekerjaan karena gaya kepemimpinan ini menekankan pada hubungan antara atasan dalam memberikan pengarahan pada karyawan cara menyelesaikan tugas yang diberikan.

### 3. Integritas

Integritas merupakan suatu sikap yang harus dimiliki oleh seorang auditor. Integritas merupakan kejujuran yang ada pada diri seorang auditor dalam melaksanakan tugas nya. Integritas adalah sikap tidak memihak pada siapapun, tegas, konsisten dan tidak terpengaruh oleh ancaman yang ada dalam melaksanakan audit.

### 4. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan suatu proses dalam diri individu untuk mengidentifikasi 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 organisasi secara aktif.

## IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Gambaran Umum Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) di Provinsi Sumatera Barat. Responden pada penelitian ini adalah auditor yang terdapat pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Barat yang berperan sebagai auditor intern pemerintah. Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Barat beralamat di jalan By. Pass Km 14 Aia Pacah Padang, Sumatera Barat.

### B. Sampel dan Responden Penelitian

Populasi penelitian berjumlah 80 orang auditor, namun peneliti hanya mengambil sampel dari jumlah populasi dengan menggunakan metode *simple random sampling* dalam teknik penarikan sampel sehingga di dapat 66 orang auditor sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah auditor yang berperan sebagai auditor intern pemerintah. Kuesioner yang kembali dan diisi dengan lengkap berjumlah 44. Kuesioner diantarkan dan dijemput langsung dalam rentang waktu 19 Desember 2013 sampai dengan 28 Januari 2014.

### C. Uji Validitas dan Reliabilitas Penelitian

#### 1. Uji validitas

Untuk melihat validitas dari masing-masing item kuesioner,

digunakan *Corrected Item-Total Colleration*. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka data dikatakan valid, dimana  $r_{tabel}$  untuk  $N = 44$ , adalah 0,251. Berdasarkan hasil pengolahan data didapatkan bahwa nilai *Corrected Item-Total Colleration* untuk masing-masing item variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  dan  $Y$  semuanya di atas  $r_{tabel}$ . Jadi dapat dikatakan bahwa seluruh item pernyataan variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  dan  $Y$  adalah valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Untuk uji reliabilitas instrumen, semakin dekat koefisien keandalan dengan 1,0 maka akan semakin baik. Secara umum, keandalan kurang dari 0,60 dianggap buruk, keandalan dalam kisaran 0,7 bisa diterima, dan lebih dari 0,80 adalah reliabel.

Hasil penelitian ini menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* semua variabel berada pada kisaran lebih dari 0,8. Dengan demikian semua instrumen penelitian dikatakan reliabel.

## D. Hasil Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, dengan taraf signifikan 0,05 atau 5%. Jika signifikan yang dihasilkan  $> 0,05$  maka distribusi datanya dikatakan normal. Sebaliknya jika signifikan yang dihasilkan  $< 0,05$  maka data tidak terdistribusi secara normal

Hasil uji normalitas menyatakan nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,465 dengan signifikan 0,982. berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan data yang digunakan dalam penelitian ini telah berdistribusi normal dan bisa dilanjutkan untuk diteliti lebih lanjut, karena nilai signifikan dari uji normalitas  $> 0,05$ .

### 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel antar variabel bebas atau independen. Untuk menguji adanya multikolinearitas dapat dilihat melalui nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *tolerance value* untuk masing-masing variabel independen. Apabila *tolerance value* di atas 0,10 dan  $VIF < 10$  maka dikatakan tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Hasil nilai *VIF* yang diperoleh menunjukkan variabel bebas dalam model regresi tidak saling berkorelasi. Diperoleh nilai *VIF* untuk masing-masing variabel bebas kurang dari 10 dan *tolerance value* berada diatas 0,10. Hal ini menunjukkan tidak adanya korelasi antara sesama variabel bebas dalam model regresi dan disimpulkan tidak terdapat masalah multikolinearitas diantara sesama variabel bebas dalam model regresi yang dibentuk.

### 3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual atas satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut hetero-kedastisitas. Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan uji *Gletser*. Pengujian ini membandingkan signifikan dari uji ini apabila hasilnya  $\text{sig} > 0,05$  atau 5%. Jika signifikan di atas 5% maka disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heterokedastisitas. Berdasarkan Tabel, dapat dilihat tidak ada variabel yang signifikan dalam regresi dengan variabel AbsUt. Tingkat signifikansi  $> \alpha 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini terbebas dari heterokedastisitas.

## E. Hasil Penelitian

### 1. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase variasi variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel terikat.

Dari tampilan *output* SPSS *model summary* besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,459. Hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi variabel gaya kepemimpinan, integritas dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor adalah sebesar 45,90%, sedangkan 54,10% ditentukan oleh faktor lain diluar model yang tidak terdektesi dalam penelitian ini.

### 2. Model Estimasi Regresi

Teknik analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui besarnya perubahan variabel terikat yang disebabkan oleh perubahan yang terjadi pada variabel bebas. Kegiatan perhitungan statistik menggunakan SPSS 16.

Dari hasil pengolahan data SPSS, didapat nilai *sig* sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga model regresi yang dipakai dapat digunakan. Pada tabel di atas dapat dianalisis model estimasi sebagai berikut:

$$Y = 36,409 + 0,495X_1 + 0,651X_2 + 0,413X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Auditor Pemerintah

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Integritas

X3 = Komitmen Organisasi

e = Standar error

Angka yang dihasilkan dalam pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### a. Nilai konstanta

Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 36,409 mengindikasikan bahwa jika variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, integritas dan komitmen organisasi adalah nol maka nilai pengaruh kinerja auditor pemerintah adalah sebesar konstanta 36,409.

#### b. Koefisien Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )

Nilai koefisien variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,495 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan gaya kepemimpinan satu satuan akan mengakibatkan peningkatan kinerja auditor sebesar 0,495 dengan asumsi variabel lain konstan.

#### c. Koefisien Integritas ( $X_2$ )

Nilai koefisien variabel integritas sebesar 0,651 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan integritas satu satuan akan mengakibatkan peningkatan kinerja auditor sebesar 0,651 dengan asumsi variabel lain konstan.

#### d. Koefisien Komitmen Organisasi ( $X_3$ )

Nilai koefisien variabel komitmen organisasi sebesar 0,413 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan komitmen organisasi satu satuan akan mengakibatkan peningkatan kinerja auditor sebesar 0,413 dengan asumsi variabel lain konstan.

### 3. Uji F (*F-Test*)

Untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan merupakan model tetap dapat dilakukan dengan membandingkan nilai  $F_{tabel}$  dan  $F_{hitung}$  atau membandingkan antara nilai *sig* dan  $\alpha = 0,05$ . Nilai  $F_{tabel}$  untuk  $n = 44$  pada  $\alpha = 0,05$  adalah 2,82. Nilai  $F_{hitung}$  adalah 8,986 sedangkan nilai signifikansi adalah 0,000. Dengan demikian,  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan nilai  $sig < \alpha 0,05$ .

### 4. Uji t (*t-test*)

Uji t statistik (*t-Test*) bertujuan untuk mengetahui hubungan yang signifikan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Pengujian hipotesis secara parsial dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$ . Nilai  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 0,05$  dan derajat bebas (db) =  $n - k - 1 = 44 - 3 - 1 = 40$  adalah 1,680.

Berdasarkan hasil analisis pada tabel, maka dapat diketahui pengaruh antara variabel independen secara parsial

terhadap variabel dependen pada uraian berikut ini:

**a. Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) Berpengaruh Signifikan Positif terhadap Kinerja Auditor (Y)**

Pengujian hipotesis pertama dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$ . Hipotesis diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai  $sig < \alpha 0,05$ . Hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa nilai signifikan sebesar  $0,043 < \alpha 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 2,654 > t_{tabel} 1,680$ . Nilai koefisien  $\beta$  dari variabel  $X_1$  bernilai positif yaitu 0,495. Jadi hipotesis yang telah dirumuskan sesuai dengan hasil penelitian sehingga  $H_1$  diterima. Dimana semakin tinggi tingkat gaya kepemimpinan maka semakin tinggi kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Auditor. Dengan demikian Hipotesis pertama **Diterima**.

**b. Integritas ( $X_2$ ) Berpengaruh Signifikan Positif terhadap Kinerja Auditor (Y)**

Pengujian hipotesis kedua dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$ . Hipotesis diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai  $sig < \alpha 0,05$ . Hal ini dapat dilihat bahwa nilai signifikan  $0,009 < \alpha 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 4,414 > t_{tabel} 1,680$ . Nilai koefisien  $\beta$  dari variabel  $X_2$  bernilai positif yaitu 0,651. Jadi hipotesis yang telah dirumuskan sesuai dengan hasil penelitian sehingga  $H_2$  dapat diterima. Dimana semakin tinggi tingkat Integritas maka semakin tinggi pula tingkat Kinerja Auditor. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini dapat membuktikan bahwa Integritas ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Auditor. Dengan demikian Hipotesis kedua **Diterima**.

**c. Komitmen Organisasi ( $X_3$ ) Berpengaruh Signifikan Positif terhadap Kinerja Auditor (Y)**

Pengujian hipotesis ketiga dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$ . Hipotesis diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai  $sig < \alpha 0,05$ . Hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa nilai signifikan sebesar  $0,011 < \alpha 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 2,654 > t_{tabel} 1,680$ . Nilai koefisien  $\beta$  dari variabel  $X_3$  bernilai positif yaitu 0,413. Jadi hipotesis yang telah dirumuskan sesuai dengan hasil penelitian sehingga  $H_3$  diterima. Dimana semakin tinggi tingkat komitmen organisasi maka semakin tinggi tingkat Kinerja Auditor. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini membuktikan bahwa komitmen organisasi ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor. Dengan demikian Hipotesis ketiga **Diterima**.

**F. Pembahasan**

Pembahasan dalam penelitian ini ditujukan untuk menjelaskan hasil penelitian sesuai dengan tujuan penelitian. Hasil pembahasan lebih lanjut akan diuraikan dalam poin-poin berikut ini:

**1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor Pemerintah**

Dari hasil analisis data statistik gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Auditor. Hal ini berarti bahwa hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang penulis kemukakan sebelum dilakukannya penelitian. Semakin tinggi gaya kepemimpinan yang dilakukan maka semakin tinggi pula kinerja auditor. Dilihat dari distribusi frekuensi menunjukkan nilai rata-rata TCR dengan kategori baik. Hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan pada BPKP di Provinsi Sumatera Barat dikatakan baik dan dapat mempengaruhi kinerja auditor.

Hasil pengujian ini sejalan dengan hasil penelitian Citra (2012) penelitian yang dilakukan untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor pemerintah. Penelitian ini

menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor pemerintah. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan Elya (2010) yang berjudul pengaruh independensi auditor, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan pemahaman *good governance* terhadap kinerja auditor pemerintah dengan hasil penelitiannya yang menyatakan bahwa independensi auditor, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan pemahaman *good governance* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor pemerintah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Mahmudi (2007), yang menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja salah satunya adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain/bawahannya sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi sehingga kinerja seseorang akan dapat meningkat (Luthans, 2002).

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. Menurut Rivai (2011) gaya kepemimpinan mempunyai sasaran untuk mencari karakter perilaku pimpinan yang dikaitkan dengan ukuran keefektifitasan kinerja. Dengan demikian gaya kepemimpinan seorang pimpinan harus lebih ditingkatkan atau disesuaikan dengan keadaan dan kondisi lingkungan tempat bekerja agar tercapainya peningkatan kinerja yang optimal.

## **2. Pengaruh Integritas terhadap Kinerja Auditor Pemerintah**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa integritas berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor. Semakin tinggi integritas maka kinerja auditor juga

akan semakin tinggi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Reni (2010) yang berjudul pengaruh akuntabilitas, independensi, integritas dan kompetensi auditor terhadap kualitas hasil kerja auditor, yang menyatakan bahwa akuntabilitas, independensi, integritas dan kompetensi auditor berpengaruh signifikan positif terhadap kualitas hasil kerja auditor.

Ikatan Akuntansi Indonesia dalam Kode Etik Akuntan Indonesia menyatakan bahwa integritas adalah suatu elemen karakter yang mendasari timbulnya kepercayaan profesional. 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 agar kinerja/kualitas jasa yang dihasilkan dapat dipercaya oleh klien dan pemakai laporan keuangan lainnya.

Berdasarkan data distribusi frekuensi variabel integritas dapat dilihat bahwa tingkat capaian responden sebesar 81,30% berada dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa responden mempunyai integritas yang tinggi untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Semakin tinggi integritas seorang auditor, maka akan semakin baik kinerjanya. Integritas berarti bahwa seseorang bertindak sesuai dengan kata hatinya dalam situasi apapun. Auditor yang berintegritas adalah auditor yang memiliki kemampuan untuk mewujudkan apa yang telah diyakini kebenarannya tersebut dalam kenyataan.

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa semakin tinggi integritas auditor semakin tinggi kontribusinya terhadap kinerja yang dilakukannya dalam menjalankan tugas profesinya.

## **3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor Pemerintah**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor

pemerintah, hipotesis ketiga diterima. Ini berarti bahwa hubungan antara komitmen organisasi searah dengan kinerja auditor pemerintah. Semakin tinggi komitmen organisasi auditor terhadap organisasi tempat mereka bekerja, maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan oleh auditor pemerintah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Elya (2010), penelitian dilakukan untuk melihat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor pemerintah. Penelitian ini menyimpulkan bahwa seorang auditor yang memiliki komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Dilihat dari data distribusi frekuensi untuk variabel komitmen organisasi dimana tingkat capaian responden rata-rata untuk variabel tersebut berada pada kategori baik. Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mahmudi (2007), yang menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja salah satunya adalah komitmen organisasi yang dimiliki oleh setiap individu. Temaluru dalam Cita (2012) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi diantaranya adalah usia, masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, dan faktor lingkungan pekerjaan.

Dengan demikian, untuk menciptakan komitmen organisasi yang baik maka individu di tempat bekerja juga harus mempunyai perasaan menjadi bagian dari organisasi yaitu harus merasa nyaman dengan organisasi dan merasa mendapat dukungan yang penuh dari organisasi ditempatnya bekerja. Oleh karena itu komitmen pada organisasi yang diterapkan oleh instansi dapat disesuaikan dengan kebutuhan para auditor agar tercapainya kinerja yang baik. Dengan terciptanya komitmen yang jelas dan sesuai dengan kebutuhan para auditor mungkin akan lebih

meningkatkan kinerja para auditor pada Perwakilan BPKP di Provinsi Sumatera Barat.

## **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 36,5%, sedangkan 63,5% 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 per-suratan 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 peme-rintah.
2. Penelitian ini merupakan metode survei menggunakan kuesioner tanpa dileng-kapi dengan wawancara atau per-tanyaan lisan. Untuk penelitian selanjutnya, sebaiknya dalam mengumpul-kan 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.
- AntaraSumbar.<http://www.antarasumbar.com>.Diakses pada 8 November 2011.
- 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.

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.

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*.

## LAMPIRAN

### 1. Statistik Deskriptif

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Y	44	38	55	48.98	4.428
X1	44	22	35	28.27	3.769
X2	44	22	35	28.45	3.676
X3	44	22	43	32.57	3.507
Valid N (listwise)	44				

### 2. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas Residual

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.42214183
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.070
	Negative	-.063
Kolmogorov-Smirnov Z		.465
Asymp. Sig. (2-tailed)		.982

a. Test distribution is Normal.

#### b. Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	.997	1.003
	X2	.998	1.002
	X3	.995	1.005

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

#### c. Uji Heterokedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	7.503	4.393		1.708	.095
	X1	-.011	.084	-.021	-.133	.895
	X2	-.110	.086	-.197	-1.273	.210
	X3	-.041	.091	-.071	-.457	.650

a. Dependent Variable:  
RES\_2

### 3. Hasil Analisis Data

#### a. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.635 <sup>a</sup>	.473	.459	3.548

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

#### b. Persamaan Regresi

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	36.409	7.491		4.860	.002
X1	.495	.144	.306	2.654	.043
X2	.651	.147	.540	4.414	.009
X3	.413	.155	.327	2.669	.011

a. Dependent variable: Y

#### c. Uji F

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	339.402	3	113.134	8.986	.000 <sup>a</sup>
	Residual	503.575	40	12.589		
	Total	842.977	43			

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y