

**PENGARUH INDEPENDENSI AUDITOR, ETIKA PROFESI, KOMITMEN ORGANISASI,
DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA AUDITOR PEMERINTAH**

(Studi Empiris pada Auditor Pemerintah di BPKP Perwakilan Sumbar)

ARTIKEL ILMIAH

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Strata Satu*



Oleh:

NILA GUSTIA

2009/12975

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

PERSETUJUAN PEMBIMBING

**PENGARUH INDEPENDENSI AUDITOR, ETIKA PROFESI, KOMITMEN ORGANISASI
DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA AUDITOR PEMERINTAH**

(Studi Empiris Pada Auditor Pemerintah di BPKP Perwakilan Sumbar)

Oleh :

NILA GUSTIA

12975 / 2009

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

Padang, Mei 2014

Pembimbing I



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

Pembimbing II



Charoline Cheisvian SE,M.Ak
NIP. 19801019 200604 2 002

**PENGARUH INDEPENDENSI AUDITOR, ETIKA PROFESI,
KOMITMEN ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA AUDITOR PEMERINTAH
(Studi Empiris Pada Auditor Pemerintah di BPKP Perwakilan Sumbar)**

Nila Gustia

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang
Jl. Prof. Dr. Hamka Kampus Air Tawar Padang
Email : nilagustia24@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan bukti empiris: (1) Pengaruh independensi auditor terhadap kinerja auditor pemerintah. (2) Pengaruh etika profesi terhadap kinerja auditor pemerintah. (3) Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor pemerintah (4) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor pemerintah. Penelitian ini adalah penelitian kausatif. Populasi penelitian adalah auditor yang bekerja di BPKP perwakilan Sumatera Bara. Sampel ditentukan berdasarkan metode *total sampling*. Teknik analisis data dengan menggunakan analisis regresi bergandadengan bantuan SPSS versi 16.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Independensi auditor tidak berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor pemerintah (2) Etika Profesi daerah tidak berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor pemerintah. (3) komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor pemerintah. (4) gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor pemerintah.

Berdasarkan hasil penelitian disarankan bagi BPKP Sumatera Barat sebaiknya melakukan pengkajian ulang independensi auditor, etika profesi, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja auditor pemerintah.

Kata kunci : kinerja auditor pemerintah, independensi auditor, etika profesi, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan

Abstract

The research aims to obtain empirical evidence: (1)The influence of independence auditor to performance of government auditors. (2) The influence of professional etichs to performance of government auditors. (3)The influence of organitation commitment to performance of government auditors. (4)The influence of leadership style to performance of government auditors.

The research is the causative research. The population research is government auditors who work at BPKP of West Sumatera. The sampel is determined by the total sampling methods. Data analysis of the reaseard used multi-linear regression analisys by SPSS windows program version 16.

The result shows that: (1) The auditor's independence is not significant positive influence on the performance of government auditors. (2) Professional ethics is not significant positive influence on the performance of government auditors. (3) Organization commitment significantly positive influence on the performance of government auditors. (4) Leader ship style significantly positive influence on the performance of government auditors.

Based on reseach's result recommended to BPKP should a review about the auditor independence, the professional ethics, the organization commitment and the leadership style fpr increasing performance of government auditors.

Key word: *performance of government auditors, the auditor Independence, the professional ethichs, the organitation commitment and the leadership styles.*

1. PENDAHULUAN

Tuntutan masyarakat akan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih menghendaki adanya pelaksanaan fungsi pengawasan dan sistem pengendalian intern yang baik atas pelaksanaan pemerintah dan pengelolaan keuangan negara. Hal ini ditujukan untuk menjamin bahwa pelaksanaan kegiatan telah sesuai dengan kebijakan dan rencana yang telah ditetapkan serta untuk menjamin bahwa tujuan tercapai secara ekonomis, efisien dan efektif dalam pencapaian hasil yang diinginkan dan kepatuhan terhadap kebijakan, peraturan dan hukum yang berlaku.

Sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 59 Ayat 2 Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) dinyatakan sebagai pembina penyelenggaraan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP). BPKP mempunyai kewajiban menyusun pedoman teknis penyelenggaraan SPIP, mensosialisasikan SPIP, melakukan pendidikan dan pelatihan SPIP, melakukan pembimbingan dan konsultasi SPIP, serta melakukan peningkatan kompetensi auditor aparat pengawasan intern pemerintah.

BPKP perlu didukung oleh kinerja auditornya. Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Menurut Hasibuan (2009) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Larkin (1990) dalam Andit (2007) kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas maupun kualitas yang dijalankan oleh seseorang dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Dari pendapat-

pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja auditor pemerintah adalah hasil yang dicapai oleh auditor pemerintah dalam melaksanakan tugas-tugasnya baik secara kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

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

Penelitian ini menggunakan independensi auditor, etika profesi, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan sebagai variable independen yang dipersepsikan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja auditor pemerintah.

Independensi merupakan standar umum nomor dua dari delapan standar audit APIP dalam (BPKP 2008) yang menyatakan bahwa dalam semua hal yang berkaitan dengan audit, auditor harus independen dan obyektif dalam pelaksanaan tugasnya. Artinya auditor seharusnya berada dalam posisi yang tidak memihak siapapun karena ia melaksanakan pekerjaannya untuk kepentingan umum.

Auditor yang benar-benar independen tidak akan terpengaruh oleh kliennya, maka audit yang dihasilkan akan berkualitas. Kualitas audit yang baik menunjukkan bahwa auditor memiliki kinerja yang baik.

Etika profesi merupakan ilmu tentang penilaian hal yang baik dan hal yang buruk, tentang hak dan kewajiban moral

(akhlak). Guna meningkatkan kinerja auditor, maka auditor dituntut untuk selalu menjaga standar perilaku etis. Kewajiban untuk menjaga standar perilaku etis berhubungan dengan adanya tuntutan masyarakat terhadap peran profesi akuntan, khususnya atas kinerja akuntan publik. Auditor yang mampu menjalankan etika profesinya dengan baik maka dia akan bekerja sesuai dengan nilai-nilai etika dan kode etik yang berlaku sehingga auditor dapat meningkatkan kinerjanya dan mendapatkan kepercayaan dari masyarakat.

Komitmen karyawan terhadap organisasinya adalah kesetiaan karyawan terhadap organisasinya, disamping juga akan menumbuhkan loyalitas serta mendorong keterlibatan diri karyawan dalam mengambil berbagai keputusan. Oleh karenanya komitmen akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi karyawan terhadap organisasi. Jika auditor merasa jiwanya terikat dengan nilai-nilai organisasional yang ada maka dia akan merasa senang dalam bekerja, sehingga kinerjanya dapat meningkat.

Selain itu gaya kepemimpinan juga dapat mempengaruhi kinerja auditor pemerintah. Gaya kepemimpinan (*leadership style*) merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi. Semakin cakupannya seorang pemimpin dalam mengatur/mempengaruhi bawahannya, maka bawahannya akan termotivasi dan bersemangat untuk bekerja, sehingga kualitas kerja (kinerja) bawahannya akan semakin baik.

Berdasarkan laporan akuntabilitas kinerja (LAKIP) perwakilan BPKP Sumbar tahun 2012 menunjukkan bahwa hanya empat dari delapan sasaran strategis perwakilan BPKP Sumbar yang telah

tercapai sementara empat sasaran strategis lainnya belum tercapai sepenuhnya.

Belum tercapainya seluruh sasaran strategis yang telah ditetapkan BPKP ini menunjukkan bahwa kurang optimalnya kinerja BPKP perwakilan Sumbar. BPKP merupakan pembina pengendalian internal pemerintah daerah yang bertugas melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan keuangan dan pembangunan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Namun dari LAKIP diatas BPKP perwakilan Sumbar hanya mampu menjalankan empat dari delapan sasaran strategis yang telah ditetapkan.

BPKP selaku Pembina SPIP pemerintah belum mampu melaksanakan fungsinya dengan baik, dimana capaian sasaran untuk sasaran strategis meningkatnya kualitas penerapan SPIP hanya sebesar 0 %. Sementara untuk meningkatnya kapasitas aparat pengawasan intern pemerintah yang profesional dan kompeten pada Pemda BPKP hanya mampu mencapai 30% dari capaian sasaran yang telah ditetapkan. Selain itu untuk tujuan tercapainya optimalisasi penerimaan negara dan meningkatkan kualitas LKKL dan LKPD masing-masing hanya tercapai 50% dan 10%. Hal ini menunjukkan kurang optimalnya kinerja auditor pemerintah perwakilan Sumbar. Untuk itu penulis tertarik melakukan penbelitian mengenai kinerja auditor pemerintah di BPKP perwakilan Sumbar.

Masih kurang optimalnya kinerja BPKP perwakilan sumbar yang ditandai dengan belum tercapainya seluruh sasaran strategis yang ditetapkan 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 uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk menggali kinerja auditor pemerintah serta faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor pemerintah. Faktor-faktor ini terdiri dari independensi auditor, etika profesi, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan.

2. TELAAH LITERATUR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori

1. Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan

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.

2. Kinerja Auditor

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

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

Pengukuran kinerja perlu memperhatikan indikator-indikator kinerja yang menjadi ukuran baik kualitatif maupun kuantitatif untuk menggambarkan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Dalam pusdiklatwas BPKP (2007) indikator yang digunakan sebagai tolak ukur pencapaian kinerja yaitu :

a. Indikator Masukan (*Inputs*)

Indikator masukan adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran.

b. Indikator Proses

Indikator proses adalah segala besaran yang menunjukkan upaya yang dilakukan dalam rangka mengolah masukan menjadi keluaran.

c. Indikator Keluaran

Indikator keluaran adalah sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik dan/atau non fisik.

d. Indikator *Outcome*

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

e. Indikator Manfaat (*benefits*)

Indikator manfaat adalah sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan.

f. 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.

3. Independensi

Dalam BPKP (2008) Independensi merupakan standar umum nomor dua dari delapan standar audit APIP . Independensi pada dasarnya merupakan *state of mind* atau sesuatu yang dirasakan masing-masing menurut apa yang sedang berlangsung. Independensi auditor dapat ditinjau dan di evaluasi dari dua sisi yaitu:

a. Independensi Praktisi

Independensi praktisi merupakan independensi yang nyata atau faktual yang diperoleh dan dipertahankan oleh auditor dalam seluruh rangkaian kegiatan audit, mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan dan pelaporan

1) Tahap perencanaan

Independensi yang harus nyata pada seluruh tahap perencanaan adalah independensi program.

2) Tahap pelaksanaan

Independensi pada tahap pelaksanaan merupakan kebebasan auditor dari pengaruh atau kendali pihak lain, termasuk manajemen auditan dalam melakukan aktivitas pembuktian yang diperlukannya, termasuk dalam hal akses terhadap semua sumber data atau informasi yang diperlukan, dukungan teknis dari pihak auditan dalam rangka pemeriksaan lapangan atau pengujian fisik, dan pemerolehan keterangan dari setiap pejabat atau personil organisasi.

3) Tahap Pelaporan

Independensi pelaporan dimaksudkan agar auditor memiliki kebebasan tanpa pengaruh dan kendali klien atau pihak lain dalam mengemukakan fakta yang telah diuji, atau dalam menetapkan *judgment* serta simpulannya, maupun dalam menyampaikan opini serta rekomendasinya.

b. Independensi Profesi

Independensi profesi merupakan independensi yang ditinjau menurut citra

(*image*) auditor dari pandangan publik atau pandangan masyarakat umum terhadap auditor yang bertugas.

4. Etika Profesi

Secara umum etika didefinisikan sebagai nilai-nilai tingkah laku atau aturan-aturan tingkah laku yang diterima dan digunakan oleh suatu golongan tertentu atau individu (Sukanto , 1991:1 dalam Suraida, 2005). Guna meningkatkan kinerja auditor, maka auditor dituntut untuk selalu menjaga standar perilaku etis.

Kebutuhan akan etika dalam masyarakat sangat penting sehingga banyak nilai etika yang dimasukkan kedalam undang-undang. Kode etik yang diberlakukan untuk auditor pemerintah adalah kode etik APIP untuk melaksanakan pengawasan dan pementauan tindak lanjutnya. Menurut BPKP (2008) ada beberapa prinsip-prinsip perilaku dalam kode etik APIP yaitu:

a. 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.

b. Obyektivitas

Auditor harus menjunjung tinggi ketidakhimpitan profesional dalam mengumpulkan, mengevaluasi dan memroses data/informasi audit.

c. 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.

d. Kompetensi

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

yang diperlukan untuk melaksanakan tugas.

5. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi menurut Meyer *et al.*, dalam Yustina (2006) adalah derajat sejauh mana keterlibatan seseorang dalam organisasinya dan kekuatan identifikasinya terhadap suatu organisasi tertentu.

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai “Suatu perpaduan antara sikap dan perilaku. Komitmen organisasi menyangkut tiga sikap yaitu, rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dengan tugas organisasi, dan rasa kesetiaan kepada organisasi”.

Menurut Armstrong (1992) dalam Nasution (2006), ada tiga pilar besar dalam komitmen. Ketiga pilar itu meliputi :

1. Adanya perasaan menjadi bagian dari organisasi.

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 bias diterima oleh organisasi).
2. Adanya keterkaitan atau kegairahan terhadap pekerjaan.

Perasaan seperti ini bias dimunculkan dengan cara:

- a. Mengenali faktor-faktor motivasi intrinsik dalam mengatur desain pekerjaan (*job design*).
 - b. Kualitas kepemimpinan
 - c. Kemauan dari manager dan supervisor untuk mengenali bahwa motivasi dan komitmen karyawan bias meningkat, jika ada jika ada perhatian terus menerus, memberi delegasi atas wewenang serta member 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.

6. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seseorang 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.

Menurut Thoha (2009) gaya kepemimpinan yang diteliti oleh *Ohio State University* tentang perilaku pimpinan sebagai perilaku seorang individu, etika melakukan kegiatan pengarahan suatu grup kearah pencapaian tujuan tertentu.

Penelitian 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.

B. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian yang terdahulu, penelitian yang relevan dengan penelitian ini. Menurut Wati dkk (2010) yang berjudul pengaruh independensi auditor, gaya kepemimpinan, komitmen organisai dan pemahaman *good governance* terhadap kinerja auditor pemerintah. Penelitian ini menyatakan independensi auditor, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan pemahaman *good governance* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah.

Penelitian Ashari (2011) tentang pengaruh keahlian, independensi, dan etika terhadap kualitas auditor pada Inspektorat propinsi Maluku Utara. Hasil penelitiannya menunjukan bahwa keahlian, independensi dan etika auditor secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kualitas auditor. Namun secara parsial etika tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit.

Penelitian Purba (2009) tentang pengaruh independensi auditor, etika auditor, dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor di kantor akuntan publik Kota Surakarta. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa independensi auditor, etika auditor dan komitmen organisasi

berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor.

Penelitian Trisnawati (2009) tentang pengaruh independensi, kompetensi dan etika auditor terhadap kualitas audit pada inspektorat Kabupaten Konawe, Kota Kendari dan Kabupaten Kolaka. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa independensi, kompetensi dan etika auditor baik secara bersama-sama maupun secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kualitas pemeriksaan Inspektorat Kabupaten Konawe Kota Kendari dan Kabupaten Kolaka.

Penelitian Dersia (2012) tentang pengaruh sikap profesionalisme, pengalaman kerja, independensi dan etika profesi terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Padang dan Pekanbaru. Hasil penelitiannya menunjukan bahwa sikap profesionalisme, pengalaman kerja, independensi dan etika profesi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor.

C. Kerangka Konseptual

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

Kode Etik APIP dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara (PERMENPAN) Nomor PER/04/M.PAN/03/2008, salah satu tujuannya adalah mencegah terjadinya tingkah laku yang tidak etis, agar terpenuhi prinsip-prinsip kerja yang akuntabel dan

terlaksananya pengendalian audit sehingga terwujud auditor yang kredibel dengan kinerja yang optimal dalam pelaksanaan audit.

Kewajiban untuk menjaga standar perilaku etis berhubungan dengan adanya tuntutan masyarakat terhadap peran profesi akuntan, khususnya atas kinerja akuntan publik. Begitu juga dengan auditor pemerintah, auditor pemerintah harus menjaga etika profesinya sehingga kinerja auditor pemerintah semakin meningkat dan dipercaya masyarakat.

Perilaku etis sangat dibutuhkan dalam profesi, yaitu untuk mendapatkan kepercayaan publik atas kualitas jasa yang diberikan oleh profesi. Menurut Arens dkk (2010) “kepercayaan masyarakat atas kualitas jasa profesional akan semakin besar bila profesi mendorong standar kinerja dan perilaku tinggi di pihak seluruh praktisi”. Seorang auditor harus berperilaku etis agar kinerja / kualitas jasa yang dihasilkan dapat dipercaya oleh klien dan pemakia laporan keuangan lainnya.

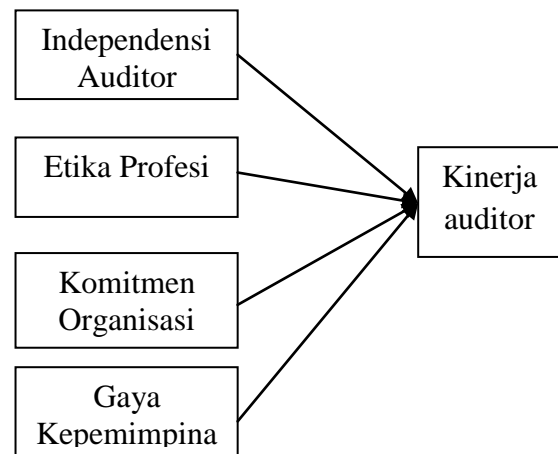
Komitmen organisasi merupakan suatu konsistensi dari wujud keterikatan seseorang terhadap suatu hal. Dalam Mahmudi (2007) komitmen merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Adanya suatu komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik sehingga kinerjanya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

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

Kepemimpinan pada suatu organisasi formal tertentu, dimana para manajer perlu mengembangkan karyawan, membangun iklim motivasi, menjalankan fungsi-fungsi manajerial dalam rangka menghasilkan kinerja yang tinggi dan meningkatkan kinerja perusahaan, maka manajer perlu menyesuaikan gaya kepemimpinannya (Siagian 2002 dalam Wati dkk, 2010).

Gaya kepemimpinan sehubungan dengan cara-cara yang digunakan oleh mmanager untuk mempengaruhi bawahannya. Pimpinan dapat memberikan pengaruh dalam menamakan disiplin bekerja para anggota organisasi untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga pemakaian gaya kepemimpinan yang tepat akan mempengaruhi kinerja karyawan khususnya auditor pemerintah karna gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kreatifitas kinerja auditor dalam melaksanakan tugasnya sebagai anggota organisasi.

Berdasarkan penjas diatas, dengan demikian dapat dikatakan bahwa independensi auditor, etika profesi, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor pemerintah. Hubungan antar variable-variabel ini dapat digambarkan dalam kerangka konseptual berikut ini :



Gambar 1. Kerangka konseptual

Hipotesis

Hipotesis didasarkan pada hubungan keduann variable yang akan diuji. Dari rumusan masalah yang diidentifikasi dapat ditentukan hipotesisnya yaitu:

H1 : Independensi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor pemerintah

- H2 : Etika profesi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor pemerintah
- H3 : Komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor pemerintah
- H4 : Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor pemerintah

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

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

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah 80 orang auditor pemerintah yang bekerja di Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan perwakilan Sumbar. Penelitian ini menggunakan *totalsampling* dikarenakan populasinya kurang dari 100 objek. Populasi dalam penelitian ini langsung dijadikan sampel, yaitu auditor BPKP perwakilan Sumatera Barat sebanyak 80 orang.

Jenis, Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data subjek. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer. Data untuk penelitian ini dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada populasi dalam penelitian ini.

Variabel Penelitian

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

1. variabel dependennya adalah kinerja auditor pemerintah (Y).
2. Variabel independen dalam penelitian ini adalah:
 - a. Independensi auditor (X_1)
 - b. Etika auditor (X_2)
 - c. Komitmen organisasi (X_3)
 - d. Gaya Kepemimpinan (X_4)

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.

Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui ketepatan instrumen dalam mengukur apa yang hendak diukur. Sebelum kuesioner dibagikan kepada responden, terlebih dahulu dilakukan uji pendahuluan terhadap kuesioner.

Dari *print out* SPSS versi 16.0 dapat dilihat dari *Corrected Item-Total Correlation*. Jika nilai $r_{hitung} <$ dari r_{tabel} , maka nomor item tersebut tidak valid, sebaliknya jika nilai $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} maka item tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan pengujian validitas, selanjutnya akan dilakukan pengujian reliabilitas, yang tujuannya adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, jika dilakukan pengukuran dua kali atau lebih. Cara untuk mengukur reliabilitas dengan *Cronbach's Alpha* menurut Sekaran (2003:205) 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

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas residual dilakukan dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov test* dengan taraf signifikan 5%. Dasar pengambilan ke-putusan sebagai berikut:

- a. Jika nilai Sig \geq 0,05 maka dikatakan berdistribusi normal.

- b. Jika nilai Sig < 0,05 maka dikatakan berdistribusi tidak normal.

2. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas dapat dideteksi dengan cara menggunakan uji Glejser yaitu keputusan dapat diambil jika variabel independen mempunyai nilai signifikan yang secara statistik mempengaruhi variabel terikat (sig > 0.05) maka tidak terdapat gejala heterokedastisitas. Model yang baik adalah apabila tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang tinggi antara variable-variabel bebas dalam model yang digunakan. Korelasi antara variable independen dapat dideteksi dengan menggunakan *Variance Inflation Factor (VIF)* dengan kriteria :

- Jika angka *tolerance* diatas 0,1 dan VIF < 10 dikatakan tidak terdapat gejala multikolinearitas.
- Jika angka *tolerance* dibawah 0,1 dan VIF > 10 dikatakan terdapat gejala multikolinearitas.

Teknik Analisis Data

Data yang dikumpulkan selanjutnya dianalisis dengan langkah-langkah se-bagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

- Verifikasi Data
Verifikasi data yaitu memeriksa kembali kuesioner yang telah diisi oleh responden untuk memastikan apakah semua pertanyaan sudah dijawab lengkap oleh responden.
- Menghitung Nilai Jawaban
 - Menghitung frekuensi dari jawaban yang diberikan responden atas setiap item pertanyaan yang diajukan
 - Menghitung rata-rata skor total item dengan menggunakan rumus:

$$\frac{5SB+4B+3RR+2TB+1STB}{\text{Jumlah Responden}}$$

Dimana:

- SB = Sangat Baik
B = Baik
RR = Ragu-ragu
TB = Tidak Baik
STB = Sangat Tidak Baik

- Menghitung nilai rerata jawaban responden.

$$\text{Mean} = \frac{\sum_{h=1}^n xi}{n}$$

Keterangan :

- Xi = Skor total
N = Jumlah responden

- Menghitung nilai TCR masing-masing kategori jawaban dari deskriptif variabel.

$$\text{TCR} = \frac{R_s}{n} \times 100$$

Keterangan :

- TCR = Tingkat capaian responden
R_s = Rata-rata skor jawaban
n = Nilai skor jawaban

Uji model

1. Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui pengaruh antara variable independen dengan variable dependen dapat menggunakan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja auditor pemerintah
a = Konstanta
b₁₂₃₄ = Koefisien regresi dari variable independen
x₁ = Independensi auditor
x₂ = Etika profesi
x₃ = Komitmen organisasi
x₄ = Gaya Kepemimpinan
e = Error

Uji F

Uji F dilakukan bertujuan untuk dapat mengetahui pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen secara keseluruhan atau secara simultan. Uji F dapat dilihat pada output ANOVA dari hasil analisis regresi linear berganda. Patokan yang digunakan dalam pengujian ini adalah membandingkan nilai *sig* yang diperoleh dengan derajat signifikansi pada level $\alpha = 0,05$.

Koefisien Determinasi (R_2)

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

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

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 tanggung jawab yang diberikan kepada auditor pemerintah tersebut.

2. Independensi Auditor

Independensi auditor merupakan sikap auditor yang tidak memihak sehingga tidak ada pihak yang merasa dirugikan dan dapat memberikan penilaian yang objektif

terhadap semua hal yang terkait dalam pelaksanaan dan pelaporan hasil pemeriksaan.

3. Etika Auditor

Etika merupakan serangkaian prinsip atau nilai moral, nilai-nilai tingkah laku atau aturan-aturan yang diterima dalam masyarakat. Etika auditor adalah prinsip-prinsip atau nilai-nilai moral yang harus dimiliki auditor agar kinerja auditor mendapat kepercayaan publik.

4. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan suatu proses dalam diri individu untuk mengidentifikasikan dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan dan tujuan-tujuan organisasi yang bukan hanya sebagai kesetiaan yang pasif terhadap organisasi, sehingga komitmen menyiratkan hubungan pegawai dan organisasi secara aktif.

5. 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 atasandalam memberikan pengarahan pada karyawan cara menyelesaikan tugas yang diberikan.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (BPKP) perwakilan Riau yang beralamat di Jalan By Pass Km 14 Air Pacah Padang.

Sampel dan Responden Penelitian

Jumlah populasi sasaran atau sampel pada penelitian ini adalah auditor di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan

provinsi Sumatera Barat yang berjumlah 80 orang. Karena keterbatasan dari tempat penelitian BPKP perwakilan Sumatera Barat, kuesioner yang disebarkan tidak bisa kepada seluruh auditor. Hal ini disebabkan karena banyak auditornya yang mengambil cuti dan bertugas diluar daerah. Hingga batas akhir pengumpulan data, kuisisioner yang diterima kembali sebanyak 50 kuesioner. Dengan demikian kuesioner yang dapat diolah adalah sebanyak 50 kuesioner (100%). Kuesioner diantarkan langsung kepada masing-masing responden dan dijemput langsung dalam rentang waktu 30 Desember 2013 sampai dengan 27 Januari 2014.

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 $N=50$ dengan $df = 50-2= 48$ dan $\alpha = 0,05$ adalah 0,278. Berdasarkan hasil pengolahan data dari kusioner yang dikumpulkan, dapat dilihat bahwa *Corrected Item-total Correlation* untuk masing-masing variable X1, X2,X3,X4 dan Y diatas r_{tabel} . Jadi dapat dikatakan seluruh item pernyataan yang digunakan adalah valid.

Untuk instrumen kinerja auditor diketahui nilai *Corrected Item-Total Correlation* terkecil 0,482. Instrumen independensi nilai terkecilnya 0,288, etika profesi nilai terkecil 0,499. Nilai *Corrected Item-Total Correlation* terkecil untuk Instrumen komitmen organisasi adalah 0,398 dan untuk instrumen gaya kepemimpinan nilai terkecilnya sebesar 0,287 Nilai *Corrected Item-Total Correlation* semua istrumen di atas 0,278 artinya semua instumen penelitian dapat dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur bahwa instrument yang digunakan benar-benar bebas dari

kesalahan, sehingga dapat diharapkan dapat menghasilkan hasil yang konstan. Nilai reliabilitas dinyatakan reliabel, jika mempunyai nilai *cronbach's alpha* dari masing-masing instrument pernyataan lebih besar dari 0,6 (Ghozali,2007).

Nilai *cronbach's alpha* pada semua instrument penelitian ini di atas 0,6. Nilai *cronbach's alpha* untuk instumen kinerja auditor 0,868, independensi auditor 0,654, etika profesi 0,843, komitmen organisasi 0,853 dan gaya kepemimpinan 0,876. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua instrumen penelitian reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas residual dari pengolahan SPSS dapat diketahui dengan melihat nilai signifikansi dari hasil uji *One Sample kolmogrov smirnov*. Uji *One Sample kolmogrov smirnov (KS)* dilakukan untuk menguji apakah residual terdistribusi secara normal, dengan melihat nilai signifikansi yang dihasilkan. Jika nilainya $> 0,05$, maka distribusi datanya dikatakan normal. Sebaliknya jika signifikansi yang dihasilkan < 0.05 maka data tidak terdistribusi secara normal.

Hasil uji normalitas menyatakan nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 1,021 dengan signifikan 0,248. 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.

Dari hasil uji multikolinearitas terlihat bahwa dari keempat variabel *independen* dengan nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,10. hal ini menunjukkan tidak adanya korelasi antara sesama variabel bebas dalam model regresi sehingga dapat disimpulkan dalam model regresi ini tidak ada masalah multikolinieritas.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual dari suatu pengamatan kepengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas, dan jika varian berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi adanya heterokedastisitas pada penelitian ini menggunakan uji *Glejser*. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai signifikan. Apabila $sig > 0,05$ atau signifikan di atas 5% maka disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heterokedastisitas.

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas yang dilakukan diketahui bahwa hasil perhitungan untuk masing-masing variable menunjukkan level $sig > \alpha 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini terbebas dari heteroskedastisitas.

Uji Model

1. Model 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 $0,017 < 0,05$ sehingga model regresi yang dipakai dapat digunakan. Model estimasinya adalah sebagai berikut :

$$KA = 26,521 + 0,342 IA + 0,408 EP + 0,317 KO + 0,199 GP + e$$

Dimana :

KA	= Kinerja Auditor
IA	= Independensi Auditor
EP	= Etika Profesi
KO	= Komitmen Organisasi
GP	= Gaya kepemimpinan
<i>e</i>	= Standar Error

Dari persamaan diatas dijelaskan bahwa:

- Nilai konstanta sebesar 26,251 mengindikasikan bahwa jika variabel independen yaitu independensi auditor, etika profesi, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan adalah nol maka nilai kinerja auditor adalah sebesar konstanta 26,251.
- Koefisien variable independensi (X_1) sebesar 0,342 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan independensi auditor sebesar satu satuan akan mengakibatkan kenaikan kinerja auditor sebesar 0,342 satuan dengan asumsi variabel lain konstan.
- Koefisien variable etika profesi (X_2) sebesar 0,408 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan etika profesi sebesar satu satuan akan mengakibatkan kenaikan kinerja auditor sebesar 0,408 dengan asumsi variabel lain konstan.
- Koefisien komitmen organisasi (X_3) sebesar 0,317 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan komitmen organisasi sebesar satu satuan akan mengakibatkan penurunan kinerja auditor sebesar 0,317 dengan asumsi variabel lain konstan.
- Koefisien gaya kepemimpinan (X_4) sebesar 0,199 mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan sebesar satu satuan

akan mengakibatkan peningkatan kinerja auditor pemerintah sebesar 0,199 dengan asumsi variable lain konstan.

2. Uji F (*F Test*)

Pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variable dependen dianalisis dengan menggunakan uji F, dengan membandingkan nilai F_{tabel} dan F_{hitung} atau membandingkan antara nilai sig $\alpha = 0,05$. Nilai F_{tabel} untuk $n = 50$ pada $\alpha = 0,05$ adalah 2,79. Jika nilai signifikansi uji F lebih kecil dari 0,05 atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka terdapat pengaruh antara semua variabel independen terhadap variabel dependen.

Pada hasil uji regresi dalam penelitian ini diketahui nilai uji F sebesar 13,959 dengan signifikansi 0,000. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai signifikansi yaitu $0,001 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variable independen dalam penelitian ini secara bersama-sama (*simultan*) berpengaruh terhadap Kinerja Auditor (Y).

3. Koefisien Determinasi

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 0,50,7. Hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi variabel independensi auditor, etika profesi, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap variabel terikat yaitu kinerja auditor pemerintah adalah sebesar 51,4%, sedangkan 49,3% ditentukan oleh faktor lain diluar model yang tidak terdektesi dalam penelitian ini.

4. Pengujian Hipotesis dengan Uji t

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) = $n - k - 1 = 50 - 3 - 1 = 46$ adalah 2,013.

Berdasarkan hasil analisis maka dapat diketahui pengaruh antara variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen pada uraian berikut ini :

1) Independensi (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 $> \alpha 0,05$. Hal ini dapat dilihat bahwa nilai signifikan sebesar 0,027 $> \alpha 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,459 > t_{tabel} 2,013$. Nilai koefisien β dari variabel X_1 bernilai positif yaitu 0,342. Jadi hipotesis yang telah dirumuskan sesuai dengan hasil penelitian sehingga H_1 **diterima**. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja auditor berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor pemerintah.

2) Etika Profesi (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 sebesar 0,15 $> \alpha 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,870 < t_{tabel} 2,013$ dengan nilai koefisien β dari variabel X_2 yaitu 0,408. Jadi hipotesis yang telah dirumuskan sesuai dengan hasil penelitian sehingga H_2 **diterima**. Hal ini menunjukkan bahwa etika profesi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor pemerintah.

3) Pengetahuan 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

$\text{sig} < \alpha 0,05$. Hal ini dapat dilihat bahwa nilai signifikan sebesar $0,040 < \alpha 0,05$ dan nilai $t_{\text{hitung}} 2,321 > t_{\text{tabel}} 2,013$ dengan nilai koefisien β dari variabel X_3 yaitu 0,317. Jadi hipotesis yang telah dirumuskan sesuai dengan hasil penelitian sehingga H_3 **diterima**. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor pemerintah.

4) Pengetahuan Gaya (X_4) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Auditor (Y)

Pengujian hipotesis keempat dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} . Hipotesis diterima jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau nilai $\text{sig} < \alpha 0,05$. Hal ini dapat dilihat bahwa nilai signifikan sebesar $0,269 < \alpha 0,05$ dan nilai $t_{\text{hitung}} 0,675 > t_{\text{tabel}} 2,013$. Nilai koefisien β dari variabel X_3 bernilai positif yaitu 0,199. Jadi hipotesis yang telah dirumuskan tidak sesuai dengan hasil penelitian sehingga H_4 **ditolak**. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja auditor pemerintah.

B. Pembahasan

1. Pengaruh independensi auditor terhadap kinerja auditor pemerintah.

Hipotesis pertama penelitian ini menyatakan bahwa independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa independensi auditor berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor pemerintah artinya H_1 **diterima**. Dengan nilai $t_{\text{hitung}} 2,459$ dan nilai signifikan 0,008. Artinya, semakin tinggi independensi auditor maka akan semakin baik pula kinerja auditor pemerintah.

Seorang auditor yang memiliki independensi yang tinggi maka dia tidak akan mudah terpengaruh dan tidak mudah dikendalikan oleh pihak lain dalam

mempertimbangkan fakta yang dijumpai saat pemeriksaan dan dalam merumuskan serta menyatakan pendapatnya. Dengan semakin independen seorang auditor maka akan mempengaruhi tingkat pencapaian pelaksanaan suatu pekerjaan yang semakin baik atau dengan kata lain kinerjanya akan menjadi lebih baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wati (2010) tentang pengaruh independensi auditor, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan pemahaman *good governance* terhadap kinerja auditor pemerintah. Penelitian ini menyatakan independensi auditor, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan pemahaman *good governance* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah.

Dilihat dari data distribusi frekuensi untuk variabel kinerja auditor dimana tingkat capaian responden rata-rata untuk variabel tersebut berada pada kategori baik sehingga semakin tinggi independensi auditor maka akan semakin meningkatkan kinerja auditor pemerintah. Jika kinerja auditor pemerintah meningkat maka hasil kerja yang dihasilkan auditor dapat dipercaya oleh masyarakat. Jadi, dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi Independensi auditor mampu meningkatkan kinerja auditor pemerintah di BPKP perwakilan Sumatera Barat.

2. Pengaruh etika profesi terhadap Kinerja Auditor Pemerintah.

Berdasarkan analisis statistik dalam penelitian ini menyatakan bahwa bahwa hipotesis kedua (H_2) etika profesi mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor pemerintah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika profesi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor pemerintah H_2 **diterima**. Hal ini terlihat dari nilai $t_{\text{hitung}} 2,870 < t_{\text{tabel}} 2,013$ dan signifikannya $0,015 > 0,05$. Hal ini menunjukkan semakin tinggi etika

auditor maka semakin baik pula kinerja auditor pemerintah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purba (2009) tentang pengaruh independensi auditor, etika auditor, dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor di kantor akuntan publik Kota Surakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa independensi auditor, etika auditor dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor.

Kode Etik APIP dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara (PERMENPAN) Nomor PER/04/M.PAN/03/2008, salah satu tujuannya adalah mencegah terjadinya tingkah laku yang tidak etis, agar terpenuhi prinsip-prinsip kerja yang akuntabel dan terlaksananya pengendalian audit sehingga terwujud auditor yang kredibel dengan kinerja yang optimal dalam pelaksanaan audit. Sejalan dengan penelitian ini yang menunjukkan etika profesi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor pemerintah.

Dilihat dari data distribusi frekuensi untuk variabel etika profesi dimana tingkat capaian responden rata-rata untuk variabel tersebut berada pada kategori baik sehingga etika profesi yang diterapkan oleh auditor akan membantunya dalam meningkatkan kinerja auditor. Berdasarkan hasil penelitian juga dapat disimpulkan semakin baik etika profesi auditor maka akan semakin baik pula kinerja auditor pemerintah dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor Pemerintah

Hipotesis ketiga (H_3) dalam penelitian ini menyatakan bahwa komitmen organisasi pengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor pemerintah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif

terhadap kinerja auditor pemerintah **H_3 diterima**, dengan nilai signifikan sebesar $0,040 > 0,05$, dengan nilai koefisien β 0,317 dan nilai t_{hitung} 2,321. 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 Wati (2010), tentang pengaruh independensi auditor, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan pemahaman *good governance* terhadap kinerja auditor pemerintah. Penelitian ini menyatakan independensi auditor, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan pemahaman *good governance* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah.

Penelitian ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Mahmudi (2007) tentang beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Faktor pertama yaitu factor personal/individual yang meliputi : pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki setiap individu. Jadi dengan adanya suatu komitmen yang tinggi dapat menjadi dorongan bagi seseorang auditor untuk bekerja lebih baik sehingga kinerjanya akan meningkat.

Dilihat dari data table distribusi frekuensi untuk variable komitmen organisasi rata-rata TCR 78,43% dengan kategori baik. Artinya dalam melaksanakan pekerjaannya auditor BPKP Perwakilan Provinsi Sumatera Barat menyadari akan pentingnya komitmen organisasi. Namun ada beberapa item pernyataan yang TCR-nya masih berada pada kategori cukup baik yang perlu ditingkatkan oleh auditor BPKP perwakilan Sumatera Barat. Oleh sebab itu auditor harus lebih meningkatkan lagi komitmen organisasi mereka sehingga kinerja auditorpun akan meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian juga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor pemerintah. sehingga semakin tinggi komitmen organisasi auditor maka semakin baik juga kinerja auditor BPKP Perwakilan Provinsi Sumatera Barat.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor Pemerintah

Berdasarkan analisis statistik dalam penelitian ini menyatakan bahwa hipotesis keempat (H_4) gaya kepemimpinan pengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor pemerintah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor pemerintah **H_4 ditolak**. Ini berarti semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan, maka tidak berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh auditor pemerintah.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wati (2010), penelitian dilakukan untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja auditor pemerintah. Penelitian ini menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan yang tepat dapat meningkatkan kinerja auditor pemerintah. Penelitian ini menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor pemerintah.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Mahmudi (2007), yang menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja salah satunya adalah gaya kepemimpinan. Namun pada penelitian ini gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor pada BPKP Perwakilan Sumatera Barat.

Baik atau buruknya gaya kepemimpinan yang diterapkan di BPKP

perwakilan Sumatera Barat tidak akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditornya. Hal ini disebabkan karena komitmen organisasi yang dimiliki auditor BPKP perwakilan Sumatera Barat sudah baik. sehingga baik atau tidak gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan BPKP tidak berpengaruh lagi terhadap kinerja Auditor. Sebagaimana teori yang dikemukakan Armstrong (1992) dalam Nasution (2006) yang menyatakan bahwa kualitas kepemimpinan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan keterkaitan dan kegairahan seseorang terhadap pekerjaannya. Keterkaitan dan kegairahan terhadap pekerjaan merupakan salah satu pilar dari komitmen seseorang terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

5. PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini mengenai Pengaruh independensi auditor, etika profesi, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor pemerintah adalah sebagai berikut:

1. Independensi auditor berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor pemerintah di BPKP perwakilan Sumatera Barat. Di mana, semakin baik independensi maka akan semakin baik pula kinerja auditor pemerintah
2. Etika profesi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor pemerintah di BPKP perwakilan Sumatera Barat. Di mana, semakin baik etika profesi maka kinerja auditor pemerintah akan semakin meningkat.

3. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap terhadap kinerja auditor pemerintah di BPKP perwakilan Sumatera Barat. Di mana, semakin tinggi komitmen auditor terhadap organisasi maka semakin baik kinerja yang dihasilkan auditor pemerintah di BPKP perwakilan Sumatera Barat.
4. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan positif terhadap terhadap kinerja auditor pemerintah di BPKP perwakilan Sumatera Barat. Di mana, semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan BPKP perwakilan Sumatera Barat maka tidak akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang dihasilkan oleh auditor pemerintah di BPKP perwakilan Sumatera Barat.

Keterbatasan

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

5. Dimana dari model penelitian yang digunakan, diketahui bahwa variabel penelitian yang digunakan hanya dapat menjelaskan sebesar 50,7% sedangkan sisanya 49,3% ditentukan oleh faktor faktor lain yang tidak di-masukan dalam penelitian ini. Sehingga variabel penelitian yang di-gunakan kurang dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja auditor pemerintah.
6. Penelitian ini merupakan penelitian dengan metode survei menggunakan kuesioner tanpa dilengkapi dengan wawancara atau pertanyaan lisan. Sebaiknya dalam mengumpulkan data dilengkapi dengan menggunakan pertanyaan lisan dan tertulis.

Saran

Berdasarkan pada pembahasan dan kesimpulan di atas, maka peneliti menyarankan bahwa:

- 1) Dari hasil penelitian ini terlihat bahwa independensi auditor, etka profesi, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan telah baik dilakukan, tapi masih ada beberapa hal yang belum sepenuhnya dilakukan dengan sempurna sehingga hal ini berdampak pada kinerja yang dihasilkan oleh auditor pemerintah. Auditor sebaiknya melakukan pengkajian ulang mengenai independensi auditor, etka profesi, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sehingga menghasilkan kinerja yang baik.
- 2) Penelitian ini masih terbatas pada independensi auditor, etka profesi, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor pemerintah. Untuk penelitian selanjutnya dapat dilakukan perubahan variabel penelitian untuk menemukan variabel-variabel lain yang ber-pengaruh.
- 3) Penelitian ini masih memiliki keterbatasan, yaitu pada metode penelitian yang dipakai. Untuk penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan berbagai macam metode, seperti wawancara langsung, metode survei lapangan, dll.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, Sobirin.2007. *Budaya Organisasi : Pengertian, Makna Dan Aplikasi Dalam Kehidupan Organisasi*.Unit Penerbit Dan Percetakan
- Arens, Alvin A, Randal J.E dan Mark S.B. 2010. *Auditing and Assurance Services*. Thirteenth Edition. New Jersey: Pearson Education

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Ashari, Ruslan. 2011. "Pengaruh Keahlian, Independensi Dan Etika Terhadap Kualitas Auditor Pada Inspektorat Provinsi Maluku Utara". *Skripsi SI Akuntansi Universitas Hasanuddin*.
- Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP). 2008. *Kode Etik Dan Standar Audit*. Edisi Kelima. Bogor : Pusdiklat BPKP.
- Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP). 2007. *Manajemen Pengawasan Strategik*. Edisi Ketiga. Bogor: Pusdiklatwas BPKP.
- Dersia, Yelly. 2012. "Pengaruh Sikap Profesionalisme, Pengalaman Kerja, Independensi dan Etika Profesi terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik Di Padang Dan Pekanbaru Baru." *Skripsi FE UNP*
- Ikatan Akuntan Indonesia. 2001. *Standar Profesional Internal Audit*. Jakarta: Salemba Empat
- Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 103 Tahun 2001 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan, Susunan Organisasi, dan Tata Kerja Lembaga Pemerintah Non Departemen.
- Luthans, fred. 2002. *Organizational behavior*. Ninth edition. McGraw_hill.Inc: New York
- Mahmudi. 2007. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YPTK.
- Mahsun, Mohammad, Firma Sulistyowati, dan Heribertus A.P. 2007. *Akuntansi Sektor Publik*. Edisi Kedua. BPFE: Yogyakarta.
- Mulyadi. 2002. *Auditing*. Edisi Keenam. Jakarta: Salemba Empat.
- Nasution. 2006. "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*
- Pearturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian intern Pemerintah.
- Purba, Desi Hamidarwaty. 2009. "Analisis Pengaruh Independensi Auditor, Etika Auditor, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik Kota Surakarta". *Skripsi.Uninersitas Muhammdayah Surakarta*.
- Robbins, Stephen. 2008. *Prilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT Prehallindo.
- Sari, Citra Purnama. 2012. "Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan skeptisme profesional terhadap kinerja auditor internal." *Skripsi Akuntansi FE UNP*
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi
- Sukriah, Ika. Akram dan Biana Adha Inapty. 2009. "Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Obyektifitas, Integritas dan Kompetensi terhadap Kualitas

Hasil Pemeriksaan.” SNA XII Palembang.

Suraida, Ida. 2005. “Pengaruh Etika, Kompetensi, Pengalaman Audit dan Risiko Audit terhadap Skeptisisme Professional Auditor dan Ketepatan Pemberian Opini Akuntan Publik. *Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Padjadjaran*

Toha, miftah. (2009). *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*.

Trisnawati, Hastuty. 2009. “Pengaruh Independensi, Kompetensi dan Etika Auditor terhadap Kualitas Audit pada Inspektorat Kabupaten Konawe, Kota Kendari dan Kabupaten Kolaka.” *Tesis Universitas Airlangga*.

Tunggal, Amin Widjaja. 2008. *Audit Laporan Keuangan*. Jakarta: Harvarindo

Umar, Husein. 2008. *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Raya Grafindo Persada.

Wati, Elya dkk. 2010. “ Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Pemahaman *Good Governance* terhadap Kinerja Auditor Pemerintah (Studi pada Auditor Pemerintah di BPKP Perwakilan Bengkulu).” *SNA XIII Purwokerto*.

LAMPIRAN

1. Statistik Deskriptif

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Kinerja	50	35	55	47.04	4.375
Independensi Auditor	50	32	45	38.92	3.043
Etika Profesi	50	30	45	39.98	4.187
Komitmen organisasi	50	24	55	43.14	5.507
Gaya kepemimpinana	50	22	45	36.78	4.460
Valid N (listwise)	50				

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.92270651
Most Extreme Differences	Absolute	.144
	Positive	.144
	Negative	-.072
Kolmogorov-Smirnov Z		1.021
Asymp. Sig. (2-tailed)		.248

a. Test distribution is Normal.

2. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Independensi Auditor	.431	2.319
Etika Profesi	.523	1.914
Komitmen organisasi	.585	1.710
Gaya kepemimpinan	.598	1.673

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

3. Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.600	3.372		.771	.445
Independensi Auditor	-.130	.127	-.218	1.020	.313
Etika profesi	.011	.084	.025	.131	.896
Komitmen Organisasi	-.097	.060	-.297	-1.617	.113
Gaya kepemimpinan	-.044	.074	-.108	-.593	.556

a. Dependent Variable: RES2

ANALISIS REGRESI BERGANDA

a. Uji Koefisien Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.744 ^a	.464	.507	3.04984

a. Predictors: (Constant), Gaya kepemimpinan, Etika profesi, Komitmen Organisasi, Independensi Auditor

b. Dependent Variable: Kinerja Auditor

b. Uji F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	519.352	4	129.838	13.959	.000 ^a
Residual	418.568	45	9.302		
Total	937.920	49			

a. Predictors: (Constant), Gaya kepemimpinan, Etika profesi, Komitmen Organisasi, Independensi Auditor

b. Dependent Variable: Kinerja Auditor

c. Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	26.521	5.793		2.488	.008
Independensi Auditor	.342	.218	.326	2.459	.027
Etika profesi	.408	.144	.359	2.870	.015
Komitmen Organisasi	.317	.103	.302	2.321	.040
Gaya kepemimpinan	.199	.101	.035	.675	.269

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor