

PENGARUH KOMPETENSI, INDEPEDENSI, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA AUDITOR PADA BADAN PENGAWASAN KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN (BPKP) PERWAKILAN SUMATERA UTARA

Riana Rantika Dwi Putri Br S.Kemb, Rizki Septiandre Isnay, Dessy prasanti, Tetty Tiurma Uli Sipahutar
Unniversitas Prima Indonesia
(Naskah diterima: 1 Maret 2019, disetujui: 20 Mei 2019)

Abstract

This study aims to examine whether competency, independence and organizational commitment influence the performance of government auditors in the Financial and Development Supervisory Agency (BPKP) of North Sumatra Representatives. The sample in research ii were 90 respondents. This study found that partially, the results of the study showed that the variable competence (X1), independence (X2) and organizational commitment (X3) had a positive and significant effect on the performance of government auditors. The F test results also show that simultaneously all the independent variables have a significant effect on the performance of the government auditor BPKP, this can be seen from a significant value of 6.944 where the value (6.944 > 2.76) with a significant value of 0,000 is smaller than $\alpha = 0.05$. The results showed that accepted and rejected means competency, independence and organizational commitment simultaneously had a significant effect on Auditor Performance at the Representative Office of North Sumatra's BPKP.

Keywords: Auditor Performance, Competence, Independent, Organizational Commitment.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah kompetensi, indepedensi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor pemerintah pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Sumatera Utara. Sampel dalam penelitian ii sebanyak 90 responden. Penelitian ini menemukan bahwa secara parsial, hasil penelitian menunjukkan bahwa variiaabbel Kompetensi (X1), Indepedensi (X2) dan Komitmen Organisasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pemerintah. Hasil Uji F juga menunjukkan bahwa secara simultan semua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor pemerintah BPKP, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan F_{hitung} sebesar 6,944 dimana nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (6,944 > 2,76) dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yang berarti Kompetensi, Indepedensi dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor pada Kantor BPKP Perwakilan Sumatera Utara.

Kata kunci : Kinerja Auditor, Kompetensi, Indepedensi, Komitmen Organisasi

I. PENDAHULUAN

Pengawasan yang dilakukan oleh lembaga pengawasan internal pemerintah bagian dari fungsi manajemen pemerintah. Untuk itu dibentuk lembaga yang bertanggung jawab kepada presiden untuk menjamin semua proses manajemen penyelenggaraan pemerintah negara, yang kemudian dibentuk Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP). Dinas pemerintah, sama seperti halnya sebuah perusahaan swasta, perlu membuat laporan keuangan yang menyeluruh pada akhir periode anggaran sebagai bentuk pertanggungjawaban. Pengelolaan keuangan negara yang dilakukan dengan baik akan berdampak pada suksesnya pembangunan nasional.

Demi tercapainya hal tersebut, pengawasan terhadap pengelolaan keuangan negara harus terbebas dari penyimpangan dan berjalan sesuai dengan tujuan yang direncanakan. Suatu pengawasan sangat diperlukan guna menjamin pendistribusian dana yang merata pada semua sektor publik, sehingga efektivitas dan efisiensi penggunaan dana bisa dipertanggungjawabkan. Pengawasan intern, seluruh proses kegiatan audit, review, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan

pengawasan lain terhadap penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi dalam rangka memberikan keyakinan memadai bahwa kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan tolak ukur yang telah ditetapkan.

Seorang auditor yang baik dapat dinilai dari kinerjanya dalam menjalankan tugas-tugasnya. Perlu disadari bahwa kinerja auditor saat ini telah menjadi sorotan masyarakat yang menginginkan pemerintahan yang bersih. Mengingat beberapa tahun terakhir ini di Indonesia permasalahan hukum erat berkaitan dengan masalah korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN). Tuntutan masyarakat akan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN menghendaki adanya pelaksanaan fungsi pengawasan dan sistem pengendalian intern yang baik atas pelaksanaan pemerintahan dan pengelolaan keuangan untuk menjamin bahwa pelaksanaan kegiatan telah sesuai dengan kebijakan dan rencana yang telah ditetapkan serta untuk menjamin bahwa tujuan tercapai secara efektif.

Tentunya dalam melakukan tugas audit, auditor BPKP harus memiliki kompetensi. Kompetensi bukan sekedar aspek-aspek yang menjadi persyaratan suatu jabatan. Tapi aspek-aspek yang menentukan

optimalisasi keberhasilan kinerja. Hanya karakteristik-karakteristik yang mendasari kinerja yang berhasil yang dapat dikategorikan sebagai kompetensi. Demikian karakteristik yang mendasari kinerja yang tidak efektif juga tidak dapat dikategorikan kedalam kompetensi. Jadi tidak semua aspek-aspek pribadi dari seseorang pekerja itu kompetensi. Kompetensi hanya aspek-aspek (Sikap, Keterampilan, motif, dan karakteristik lainnya). Yang dapat diukur dan esensial untuk pencapaian kinerja yang berhasil. Kompetensi menghasilkan perilaku kritikal dalam pekerjaan dalam membedakan mereka yang menampilkan kinerja yang superior dan yang tidak. Seseorang yang kompeten mampu menyelesaikan masalah lebih baik dibandingkan yang lainnya. Individu-individu seperti ini menikmati tantangan dan cenderung untuk permasalahan sebagai alat untuk mencapai tujuan.

Independensi sikap yang tidak mudah terpengaruh dan tidak memihak kepada siapapun. Auditor tidak dibenarkan memihak kepentingan siapapun. Dalam melaksanakan pemeriksaan, auditor memperoleh kepercayaan dari klien dan para pengguna laporan keuangan untuk membuktikan kewajaran laporan keuangan yang disusun dan disajikan

oleh klien. Oleh karena itu, dalam memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan yang diperiksa harus bersikap independen terhadap kepentingan klien, para pengguna laporan keuangan, maupun terhadap kepentingan akuntan publik itu sendiri. Jadi auditor harus dapat mempertahankan independensinya karena dengan Independensi auditor maka akan mempengaruhi tingkat pencapaian pelaksanaan suatu pekerjaan yang semakin baik atau dengan kata lain kinerjanya akan menjadi lebih baik. Dan selain itu, agar kinerja Auditor baik, sebaiknya dimulai juga dengan membangun komitmen organisasi yang baik. Komitmen organisasi sendiri tingkat seberapa jauh seseorang auditor memihak pada organisasi yang dimilikinya dengan tujuan-tujuannya, serta berniat mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Seorang auditor yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi di tempat dia bekerja maka akan timbul rasa memiliki terhadap organisasi tersebut, sehingga dia akan merasa senang dalam bekerja dan dia akan bekerja sebaik mungkin untuk organisasinya tersebut sehingga kinerjanya akan meningkat.

Faktanya masih banyak kesalahan yang terjadi yang dilakukan oleh auditor

dalam melakukan pekerjaan seperti kasus ini Sebagai contoh Kasus, Laporan BPKP Sumut terkait penghitungan kerugian negara dalam dugaan korupsi pengadaan LTE GT 2.1 dan 2.2 PLTGU Sektor Belawan, dituding cacat hukum. Tudingan itu dari pihak M Bahalwan, salah seorang terdakwa perkara tersebut. Ari Juliano Gema, kuasa hukum M Bahalwan, mengatakan, laporan yang dikeluarkan BPKP itu cacat hukum karena BPKP secara yuridis tidak memiliki wewenang menghitung kerugian keuangan negara.

Laporan itu juga dinilai tidak sesuai prosedur yang benar. Menurut Ari, pihaknya menggugat Deputi Kepala BPKP bidang Investigasi (Tergugat I) dan Tim Audit BPKP (Tergugat II) yang menerbitkan Laporan Hasil Penghitungan Kerugian Keuangan Negara (LHPKKN) terkait kasus dugaan korupsi PLTGU Belawan. BPKP, atas permintaan Kejaksaan Agung, mengeluarkan LHPKKN terkait proyek LTE GT 2.1 dan 2.2 PLTGU Belawan yang dikerjakan Mapna Co. “Berdasarkan Undang-Undang Peradilan TUN Pasal 1 angka 9, maka Laporan BPKP itu sudah memenuhi unsur sebagai Keputusan TUN sehingga PTUN berwenang penuh untuk memeriksa, memutus dan menyelesaikan sengketa ini

Ari memaparkan, sebagai sebuah keputusan TUN, Laporan BPKP itu bertentangan dengan peraturan perundang-undangan berlaku, sebab dikeluarkan oleh badan atau pejabat tata usaha negara yang tidak berwenang sebagaimana dimaksud dalam UU PTUN Pasal 53 butir 2 huruf a. “Badan yang berwenang menetapkan jumlah kerugian negara akibat perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh badan hukum maupun perorangan hanya Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) sesuai UU Nomor 15 Tahun 2006 tentang BPK. Dasar gugatan selanjutnya, fakta bahwa penerbitan LHPKKN oleh BPKP tidak sesuai prosedur dan standar audit. Sebelum menerbitkan hasil audit, BPKP selaku auditor harus meminta tanggapan atas kesimpulan hasil auditnya kepada pihak yang relevan, antara lain PLN sebagai pemberi pekerjaan dan Mapna Co selaku kontraktor yang mengerjakan LTE GT 2.1-2.2. “Faktanya, BPKP tidak pernah menghubungi PLN, Mapna Co, atau Mapna Indonesia.

Dari uraian diatas bisa dilihat jika masih rawannya terjadi kesalahan yang dilakukan oleh auditor dalam melaksanakan pekerjaan dan mengandung resiko yang besar. Berdasarkan uraian diatas peneliti mencoba untuk melakukan penelitian terhadap kinerja

auditor dari sudut pandang kompetensi, Independensi dan Komitmen Organisasi.

II. KAJIAN TEORI

2.1 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Auditor

Dalam Sutrisno (2009:209) Kompetensi yang terdiri dari sejumlah perilaku kunci yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan (Ruky,2003). Perilaku ini biasanya ditunjukkan secara konsisten oleh para pekerja yang melakukan aktivitas kerja. Perilaku tanpa maksud dan tujuan tidak bisa didefinisikan sebagai kompetensi.

Menurut Ferari, dkk (2009) Menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kesesuaian kompetensi dan kinerja. kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja, berarti apabila kompetensi semakin ditingkatkan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Bahwa untuk mendapatkan kinerja yang efektif pada setiap jabatan karyawan harus dilengkapi dengan kompetensi yang baik agar kinerja yang dihasilkan memuaskan.

Sujana (2012) Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dan sesuai dengan tuntutan pekerjaan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat karena

pegawai yang kompeten biasanya memiliki kemampuan dan kemauan yang cepat untuk mengatasi permasalahan kerja yang dihadapi, melakukan pekerjaan dengan tenang dan penuh dengan percaya diri, memandang pekerjaan sebagai suatu kewajiban yang harus dilakukan secara ikhlas, dan secara terbuka meningkatkan kualitas diri melalui proses pembelajaran.

2.2 Pengaruh Independensi terhadap Kinerja Auditor

Menurut Trisnarningsih (2007) independensi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan Wibowo (2009) bahwa terdapat pengaruh positif independensi auditor terhadap kinerja auditor.

Menurut Safitri (2014) independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa semakin tinggi independensi auditor maka kinerja auditor semakin tinggi. Eviyany,dkk (2014) Untuk menghasilkan laporan audit yang baik dan berkualitas diperlukan sikap independen dari auditor agar laporan audit tersebut dapat dipercaya dan diandalkan. Dengan mengikuti peraturan dan standar yang berlaku saat melakukan proses pemeriksaan, auditor dapat memberikan opini audit yang

berkualitas, sehingga kinerja auditorpun dapat meningkat. Pernyataan ini sesuai dengan penelitian Yuskar dan Devisia (2011) yang berpendapat bahwa independensi memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor.

2.3 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor

Menurut Suparyadi (2015:451), hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif antara komitmen organisasi dengan hasil yang diinginkan oleh organisasi, seperti kinerja yang tinggi, tingkat pergantian karyawan yang rendah, dan tingkat kemangkiran yang juga rendah. Menurut Julianingtyas (2012) komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hal ini berarti semakin komitmen seorang auditor terhadap tempat dia bekerja maka akan semakin mempengaruhi kinerjanya.

Menurut Wati,dkk (2010) Komitmen yang tepat akan memberikan motivasi yang tinggi dan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja suatu pekerjaan. Jika auditor merasa jiwanya terikat dengan nilai-nilai organisasional yang ada maka dia akan merasa senang dalam bekerja, sehingga kinerjanya dapat meningkat. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi komitmen seorang auditor

pemerintah terhadap organisasi, maka kinerja auditor pemerintah akan semakin baik.

III. METODE PENELITIAN

Badan Pemeriksa Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Sumatera Utara sebanyak 126 orang auditor. Jenis teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *convenience sampling* dimana pengambilan sampling dilakukan dengan memilih bebas sekendak perisetnya. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 orang auditor di Badan Pemeriksa Keuangan dan Pembangunan (BPKP) di Sumatera Utara. Penelitian ini terdiri dari variabel Independen (Kompetensi, Independensi dan Komitmen Organisasi) dan variabel dependen (Kinerja Auditor).

Kompetensi dalam penelitian ini adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu. Boulter, Dalziel dan Hill (2003) dalam Edy Sutrisno (2009:203). Terdiri atas 10 pernyataan. Skala pengukurannya adalah skala linkert 5 poin. Independensi dalam penelitian ini merupakan suatu sikap yang harus bebas dari hambatan, memberikan opini yang objektif, tidak dibatasi, dan melaporkan masalah yang sebenarnya bukan berdasarkan keinginan eksekutif atau lembaga. Terdiri atas

8 pernyataan. Skala pengukurannya adalah skala linkert 5 poin. Dalam penelitian ini komitmen dalam organisasi sebagai suatu kadar kesetiaan anggota/karyaawan/pegawai terhadap organisasi/perusahaannya yang dicirikan oleh keinginannya untuk tetap menjadi bagian dari organnisasi, berbuat yang terbaik untuk organisasi, dan selalu menjaga baik nama organisasi. Terdiri atas 8 pernyataan. Skala pengukurannya adalah skala linkert 5 poin. Dalam peneltiian ini kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriente* yang dihasilkan selama satu priode waktu. Terdiri atas 11 pernyataan. Skala pengukurannya adalah skala linkert 5 poin.

Persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Auditor

a : Konstanta

b₁b₂b₃ : Koefisien regresi

X₁ : Kommpetensi

X₂ : Indepedensi

X₃ : Komitmen Organisasi

e : *Errors terms* (presentase kesalahan 5%).

Menurut Ghozali (2016:95), Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

IV. HASIL PENELITIAN

Analisis Data

Tabel IV.1
Karakteristik Responden Berdasarkan
Jenis Kelamin

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
Pria	41	68,30%
Wanita	19	31,70%
Total	60	100%

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Berdasarkan Tabel IV.1 menunjukkan Jumlah responden yang berjenis kelamin pria sebanyak 41 orang dengan nilai presentase 68,30% sedangkan responden berjenis kelamin wanita sebanyak 19 orang dengan nilai presentase 31,70% .

Tabel IV. 2

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Keterangan	Jumlah Reesponden	Presentase
<30	9	15%
30 s/d 40	10	16,70%
41 s/d 50	14	23,30%
>50	27	45%
Total	60	100%

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Berdasarkan Tabel IV.2 dapat disimpulkan bahwa jumlah responden lebih banyak berumur > 50 tahun dengan jumlah responden 27 orang dengan nilai presentase 45%. Kelompok umur 41 s/d 50 tahun dengan jumlah responden 14 orang dengan nilai presentase 23,30%. Kelompok umur < 30 tahun dengan jumlah responden 10 orang dengan nilai presentase 16,70%. Dan kelompok umur 30 s/d 40 tahun dengan jumlah responden 9 orang dengan nilai presentase 15%.

Tabel IV.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Mutasi/Promosi

Keterangan	Jumlah Reesponden	Presentase
Tidak Pernah	2	3,30%
1 Kali	12	20%
2 Kali	17	28,30%
3 Kali	26	43,30%
4 Kali	3	5,00%
Total	60	100%

Berdasarkan Tabel IV.3 dapat disimpulkan bahwa jumlah responden lebih banyak berasal dari kelompok 3 kali di mutasi/promosi, dengan jumlah responden 26 orang dengan nilai presentase 43,30%. Kelompok 2 kali di mutasi/promosi, dengan jumlah responden 17 orang dengan nilai presentase 28,30%. Kelompok 1 kali di mutasi/promosi dengan jumlah responden 12 orang dengan nilai presentase 20%. Kelompok 4 kali di mutasi / promosi dengan jumlah responden 3 orang dengan presentase 5% dan Kelompok belum pernah di mutasi/promosi dengan jumlah responden 2 orang dengan nilai presentase 3,3%.

Tabel IV.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Keterangan	Jumlah Reesponden	Presentase
D3	5	8,30%
S1	50	83,30%
S2	5	8,30%
Total	60	100%

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2019 (data diolah)

Berdasarkan Tabel IV.4 dapat disimpulkan bahwa jumlah responden lebih banyak berasal dari kelompok tingkat pendidikan S1 jumlah responden 50 orang dengan nilai presentase 83,3%. Kelompok tingkat pendidikan D3 dan S2 memiliki

jumlah yang sama yaitu dengan jumlah responden 5 orang dan nilai presentase 8,30%.

Tabel IV.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Keterangan	Jumlah Reesponden	Presentase
Auditor Madya	16	26,70%
Auditor Muda	19	31,70%
Auditor Pelaksana	4	6,70%
Auditor Penyelia	7	11,70%
Auditor Pertama	14	23,30%
Total	60	100%

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2019 (data diolah)

Berdasarkan Tabel IV.4 dapat disimpulkan bahwa jumlah responden lebih banyak berasal dari kelompok auditor muda dengan jumlah responden 19 orang dengan nilai presentase 31,70%. Kelompok auditor Madyaa dengan jumlah responden 16 orang dengan nilai presentase 26,70%. Kelompok auditor pertama dengan jumlah responden 14 orang dengan nilai presentase 23,30%. Kelompok auditor penyelia dengan jumlah responden 7 orang dengan nilai presentase 11,70%. Kelompok auditor pelaksana dengan jumlah responden 4 orang dengan nilai presentase 6,70%.

Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas data

Dalam Ghozali (2016:52), Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Uji Validitas Variabel Kompetensi

No	Pernyataan	R- hitung	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,695	Valid
2	Pernyataan 2	0,761	Valid
3	Pernyataan 3	0,526	Valid
4	Pernyataan 4	0,526	Valid
5	Pernyataan 5	0,761	Valid
6	Pernyataan 6	0,718	Valid
7	Pernyataan 7	0,638	Valid
8	Pernyataan 8	0,610	Valid
9	Pernyataan 9	0,638	Valid
10	Pernyataan 10	0,718	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2019

Uji Validitas Variabel Independensi

No	Pernyataan	R- Hitung	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,851	Valid
2	Pernyataan 2	0,588	Valid
3	Pernyataan 3	0,696	Valid
4	Pernyataan 4	0,498	Valid
5	Pernyataan 5	0,851	Valid
6	Pernyataan 6	0,851	Valid
7	Pernyataan 7	0,743	Valid
8	Pernyataan 8	0,588	Valid

Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	R-Hitung	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,656	Valid
2	Pernyataan 2	0,858	Valid
3	Pernyataan 3	0,656	Valid
4	Pernyataan 4	0,656	Valid
5	Pernyataan 5	0,858	Valid
6	Pernyataan 6	0,759	Valid
7	Pernyataan 7	0,858	Valid
8	Pernyataan 8	0,656	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2019

Uji Validitas Variabel Kinerja Auditor (Y)

No	Pernyataan	R-Hitung	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,665	Valid
2	Pernyataan 2	0,832	Valid
3	Pernyataan 3	0,665	Valid
4	Pernyataan 4	0,832	Valid
5	Pernyataan 5	0,721	Valid
6	Pernyataan 6	0,794	Valid
7	Pernyataan 7	0,790	Valid
8	Pernyataan 8	0,665	Valid
9	Pernyataan 9	0,794	Valid
10	Pernyataan 10	0,794	Valid
11	Pernyataan 11	0,665	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2019

Berdasarkan tabel uji valid diatas variabel kompetensi (X1), Independensi (X2) dan Komitmen Organisasi (X3) dan variabel Kinerja Auditor (Y) di atas dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan untuk masing-masing variabel dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Dalam Ghozali (2016:47), Uji Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

No	Variabel	Nilai Reliabilitas	Keterangan
1	Kompetensi	0,825	Reliabel
2	Independensi	0,845	Reliabel
3	Komitmen Organisasi	0,88	Reliabel
4	Kinerja Auditor	0,908	Reliabel

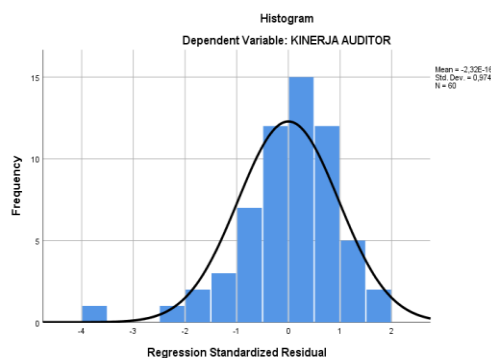
Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2019

Dari hasil uji reliabilitas di atas, semua variabel yang dijadikan instrumen dalam penelitian ini adalah realibel atau handal karena menunjukkan tingkat reliabilitas yang tinggi

Uji Normalitas

Gambar IV.1

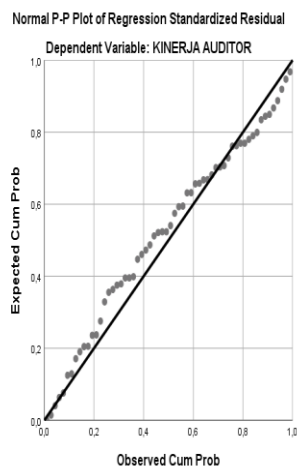
Hasil Uji Normalitas dengan Grafik Histogram



Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2019

Grafik histogram pada gambar IV.1 menunjukkan data riil membentuk garis kurva cenderung simetris (U) atau menyerupai bentuk lonceng, tidak condong ke kiri ataupun ke kanan maka dapat dikatakan data residual berdistribusi normal.

Hasil Uji Normalitas dengan Grafik *Normal Probability Plot*



Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2019

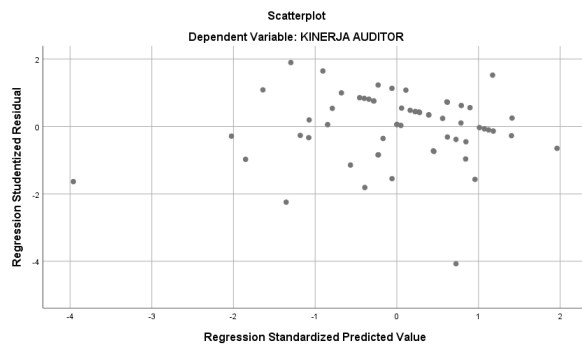
Grafik *Normal probability plot* pada gambar IV.2 diatas, terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, mengikuti garis diagonal, dan titik-titik searah dengan garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data residual telah berdistribusi normal Hasil regresi yang dilakukan pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai VIF variabel Kompetensi sebesar 1,014. Variabel Independensi sebesar 1,035. Variabel Komitmen Organisasi sebesar 1,030. Nilai-

nilai tersebut semua kurang dari 10. Sedangkan nilai *tolerance* untuk variabel Kompetensi sebesar 0,986. Variabel Independensi sebesar 0,966. Variabel Komitmen Organisasi sebesar 0,971. Nilai-nilai tersebut semuanya lebih besar dari 0,10. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen).

Uji Heteroskedastisitas

uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini, untuk menguji ada atau tidak terjadi heteroskedastisitas dapat digunakan dengan menganalisis penyebab titik-titik pada tabel *scatterplot* dan nilai pada uji *glejser* yang hasil pengujiannya dapat dilihat pada gambar berikut ini :

Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan *Scatterplot*



Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2019

Berdasarkan gambar di atas, dapat dilihat bahwa titik-titik pada *scatterplot* tidak ada pola yang jelas dan menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian, model regresi tidak terjadi heteroske.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Auditor

Nilai t_{hitung} variabel kompetensi (X1) sebesar 2,302 dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,302 > 2,00324$ dengan nilai signifikan 0,025 lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yang berarti kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pemerintah, artinya hipotesis pertama diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa semakin seseorang memiliki kompetensi maka semakin mempengaruhi kinerjanya. Sehingga dapat disimpulkan adanya hubungan antara

independensi dengan kinerja auditor pemerintah.

Pengaruh Independensi terhadap Kinerja Auditor

Nilai t_{hitung} variabel Independensi (X2) sebesar 2,495 dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,495 > 2,00324$ dengan nilai signifikan 0,016 lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yang berarti Independensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan artinya hipotesis kedua diterima. Sehingga dapat disimpulkan semakin independensi seorang auditor maka semakin mempengaruhi kinerjanya. Dan dapat disimpulkan juga bahwa independensi mempunyai hubungan dengan kinerja auditor pemerintah. Dan semakin seorang auditor mempunyai independensi yang tinggi maka dia tidak akan mudah terpengaruh oleh pihak lain.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor

Nilai t_{hitung} variabel komitmen organisasi (X3) sebesar 2,648 dimana nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $2,648 < 2,00324$ dengan nilai signifikan 0,011 lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa H_a

diterima dan H_0 ditolak yang berarti komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pemerintah, artinya hipotesis ketiga diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin seorang auditor yang mempunyai komitmen yang tinggi akan percaya terhadap organisasinya, dan akan timbul rasa yang kuat untuk memelihara hubungan dengan organisasi serta akan merasa senang dalam bekerja sehingga kinerjanya akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Wati Elya, Lismawati dan Nila Aprilia (2010).

V. KESIMPULAN

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

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Perwakilan Sumatera Utara.
2. Independensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Perwakilan Sumatera Utara.
3. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor

pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Perwakilan Sumatera Utara.

4. Kompetensi, Independensi dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja auditor pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Perwakilan Sumatera Utara.

DAFTAR PUSTAKA

- Agoes, Sukrisno. & Cenik Ardana 2014. *Etika Bisnis dan Profesi*. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Ardianingsih, Arum. 2018. *Audit Laporan Keuangan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Bintoro, & Daryanto 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Gava Media.
- Edison, Emron. Dkk. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta Cv.
- Eviyany, Agnes. & Narumi Lapoliwa. (2014). *Pengaruh Independensi, Integritas dan Kompetensi terhadap Kinerja Auditor*. *Ultima Accounting* Vol 6. No.2. Jurnal.
- Fahmi, Irham. 2016. *Prilaku Organisasi Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Bandung : Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Universitas Diponegoro.

- Hery. 2013. *Auditing 1 (Dasar-Dasar Pemeriksaan Akuntansi)* Jakarta : Kencana.
- Kaswan. 2017. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung : Alfabeta.
- Kumaat, G, Valery. 2011. *Internal Audit*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Mangkunegara, Prabu. 2012 *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Meutia, Ika Sari. 2016. *Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi dengan Motivasi Sebagai Intervening Dalam Meningkatkan Kinerja*. Volume XX, No 03, Oktober 2016 : 353-369. Jurnal.
- Mulyadi. 2002. *Auditing* . Ed 6. Jakarta : Salemba Empat.
- Rahayu, Siti Kurnia & Ely Suhayati. 2010. *Auditing Konsep dasar dan Pedoman Pemeriksaan Akuntan Publik*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Safitri, Devi. 2014. *Pengaruh Independensi auditor dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja audiitor dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening*. Vol. 1, No.2, September 2014 : 339-351. ISSN: 1829-9822. Jurnal.
- Salju, Rismawati & Muhammad Dirga Bachtiar. 2014. *Pengaruh Kompetensi dan Independensi terhadap kinerja auditor pemerintah kabupaten Luwu Timur*. Vol. 04 No. 2 . ISSN 2089-2152.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : C.V ANDI OFFSET.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sujana, Edy. (2012). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kesesuaian Peran dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor Internal Inspektorat Pemerintah Kabupaten*. Volume 2, No 1. Issn 2089-3310. Jurnal.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Kencana.
- Suparyadi. 2015 . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Cv. Andi Offset.
- Tandiontong, Mathius. 2017. *Kualitas Audit dan Pengukurannya*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Triatna, Cepi. 2015. *Prilaku Organisasi dalam Pendidikan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya Offset.