

PENGARUH PROFESIONALISME TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA AUDITOR (STUDI PADA KANTOR PERWAKILAN BPK-RI PROVINSI ACEH)

Victor D. Siahaan

Badan Pemeriksa Keuangan RI Perwakilan Provinsi Aceh

ABSTRACT

This research is done at BPK branch office Aceh Province which aim is to know how big the influence of professionalism and organization commitment toward auditor performance at BPK branch office Aceh Province, and to know if there is or no influence of professionalism to organization commitment at BPK branch office Aceh Province either simultaneously or partially.

This research use sample method. Respondens of this research are the auditors at BPK branch office Aceh Province. The objective of this research is to be able to seek the correlation of professionalism to organization commitment and auditor performance with 44 auditors samples of populations 78 auditors who is taken at stratifide random sampling. Technics of data analysis the used is path analysis. The analysis indicate that beta scor for the influence of X_1 to X_2 is 0,379, X_1 to Y is 0,485 and X_2 to Y is 0,032.

Result of this research indicate that auditor professionalism and organization commitment have signifikan influence toward auditors performance at BPK branch office Aceh Province by simultaneously. Partially, auditor professionalism have influence to organization commitment and auditors performance at BPK branch office Aceh Province, but do not have influence the organization commitment to auditors performance at BPK branch office Aceh Province by parsially.

Keyword : professionalism, organization commitment, and auditors performance.

1. PENDAHULUAN

Semakin meluasnya kebutuhan jasa profesional akuntan publik sebagai pihak yang dianggap independen, menuntut profesi akuntan publik untuk meningkatkan kinerjanya agar dapat menghasilkan produk audit yang dapat diandalkan bagi pihak yang membutuhkan (Herawaty dan Susanto:2008). Dalam hal ini BPK RI (Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia) sebagai auditor eksternal sekaligus sebagai pemeriksa keuangan negara dituntut kemampuannya untuk mempertimbangkan profesionalisme dalam pelaksanaan audit. Auditor yang mempunyai profesionalisme yang tinggi dan didukung oleh komitmen organisasi yang baik akan berdampak pada kinerja auditor yang baik pula dalam melakukan pekerjaannya.

Di dalam SPAP (Standar Profesional Akuntan Publik) menyatakan persyaratan profesional yang dituntut dari auditor independen adalah orang yang memiliki pendidikan dan pengalaman berpraktik sebagai auditor independen (IAI KAP, 2001:110.2). Persyaratan profesionalisme juga diatur dalam peraturan BPK RI No.1 Tahun 2007 tentang SPKN (Standar Pemeriksaan Keuangan Negara).

Pada dasarnya komitmen organisasi merupakan suatu hubungan antara anggota dengan organisasi, misalnya hubungan antara auditor dengan kantor dimana ia bekerja. Hubungan yang baik akan timbul apabila auditor memiliki kesetiaan dan mampu mengidentifikasi dirinya terhadap organisasi. Komitmen organisasi dipengaruhi juga oleh profesionalisme auditor dan juga berdampak pada kinerja auditor.

BPK-RI sebagai auditor mempunyai peran yang sangat penting dalam pemeriksaan pengelolaan Keuangan Negara sesuai dengan amanat UU Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara. Oleh karena itu, fungsi, kontribusi, dan perannya sangat diharapkan oleh masyarakat untuk dapat terciptanya tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). BPK-RI sebagai auditor harus bersikap objektif terhadap semua kegiatan yang diperiksanya dan bertindak secara independen. Untuk dapat bersikap objektif, maka seorang auditor harus dapat bersikap profesional dalam menjalankan pemeriksaannya. Pemeriksaan yang dilakukan oleh auditor BPK-RI meliputi tiga jenis pemeriksaan yaitu pemeriksaan keuangan, pemeriksaan kinerja dan pemeriksaan dengan tujuan tertentu. Namun hal ini belum terlaksana sebagaimana mestinya yaitu seperti yang diungkapkan oleh Ketua BPK-RI bahwa pemeriksa yang semestinya berdiri paling depan memberikan contoh (*leading by example*) ternyata pada tataran umum saja, belum bisa memahami tiga jenis pemeriksaan (BPK, 2008:4).

Hasil pemeriksaan BPK-RI Perwakilan Provinsi Aceh terhadap pengelolaan keuangan daerah selama tiga tahun terakhir (2005-2007) belum menunjukkan kemajuan yang berarti terlihat dari opini yang sebagian besar adalah wajar dengan pengecualian (WDP). Yaitu 17 LKPD (Laporan Keuangan Pemerintah Daerah) pada tahun 2005, 19 LKPD pada tahun 2006 dan 18 LKPD pada tahun 2007 (Nasution, Anwar : 2009) . Dari tahun 2005 sampai 2007 terlihat bahwa tidak ada peningkatan yang signifikan dalam pengelolaan keuangan daerah. Hal ini juga perlu dipertanyakan apakah aparaturnya pengelolaan keuangan daerah yang belum mampu meningkatkan kinerja atau auditor BPK-RI yang belum mampu memberikan pemahaman terhadap hasil pemeriksaan, baik yang berkaitan dengan pemeriksaan keuangan, pemeriksaan kinerja maupun pemeriksaan dengan tujuan tertentu, atau auditor BPK-RI yang tidak memahami ketiga jenis pemeriksaan.

Sepanjang pengetahuan peneliti, penelitian tentang pengaruh profesionalisme terhadap komitmen organisasi pada dasarnya sudah pernah dilakukan oleh Rahmawaty (2007) dan menjadikan internal auditor sebagai objek penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti mencoba kembali menguji pengaruh profesionalisme auditor eksternal terhadap komitmen organisasi sebagai variabel independen dan menambah variabel kinerja auditor sebagai variabel dependen.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena-fenomena tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang : **Pengaruh Profesionalisme Terhadap Komitmen Organisasi dalam upaya meningkatkan Kinerja Auditor.** Penelitian ini dilakukan pada Kantor Perwakilan BPK- RI Provinsi Aceh.

Perumusan Masalah

1. Apakah profesionalisme dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja auditor pada kantor perwakilan BPK-RI Provinsi Aceh.
2. Apakah profesionalisme berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada kantor perwakilan BPK-RI Provinsi Aceh.

3. Apakah profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja auditor pada kantor perwakilan BPK-RI Provinsi Aceh.
4. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor pada kantor perwakilan BPK-RI Provinsi Aceh.

Tujuan Penelitian

1. Pengaruh profesionalisme dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja auditor pada kantor perwakilan BPK-RI Provinsi Aceh.
2. Pengaruh profesionalisme terhadap komitmen organisasi pada kantor perwakilan BPK-RI Provinsi Aceh.
3. Pengaruh profesionalisme terhadap kinerja auditor pada kantor perwakilan BPK-RI Provinsi Aceh.
4. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor pada kantor perwakilan BPK-RI Provinsi Aceh.

Manfaat Penelitian

1. Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan bagi auditor BPK-RI Provinsi Aceh mengenai profesionalisme dan komitmen organisasi dalam upaya peningkatan kinerja.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan untuk meningkatkan profesionalisme auditor dalam melakukan pemeriksaan.
3. Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat kepada auditor dalam melaksanakan audit.
4. Dapat bermanfaat bagi peneliti-peneliti selanjutnya terutama bidang ilmu Auditing.

2. TINJAUAN KEPUSTAKAAN

Profesionalisme auditor

Dalam SPAP (IAI KAP, 2001:230.1) dinyatakan :

"Dalam pelaksanaan audit dan penyusunan laporannya, auditor wajib menggunakan kemahiran profesionalnya dengan cermat dan seksama". Standar ini menuntut auditor independen untuk merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya dengan menggunakan kemahiran profesionalnya secara cermat dan seksama. Penggunaan kemahiran profesional dengan kecermatan dan keseksamaan menekankan tanggung jawab setiap profesional yang bekerja dalam organisasi auditor independen untuk mengamati standar pekerjaan lapangan dan standar pelaporan. Seorang auditor harus memiliki "tingkat keterampilan yang umumnya dimiliki" oleh auditor pada umumnya dan harus menggunakan keterampilan tersebut dengan "kecermatan dan keseksamaan yang wajar".

Auditor BPK diharuskan untuk mengikuti standar tersebut dalam menjalankan tugasnya. Dimana profesionalisme auditor akan memberikan kontribusi yang berharga bagi masyarakat

dan pihak yang berkepentingan dalam pengambilan keputusan dari laporan hasil pemeriksaan yang dilakukan oleh auditor BPK RI. Menurut Lembaran Negara Republik Indonesia (2007) dalam Peraturan BPK RI No : 2 Tahun 2007 tentang Kode Etik Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia, BPK RI untuk menjunjung tinggi profesionalisme dalam menjalankan tugas dan wewenangnya, pemeriksa wajib :

- a. menerapkan prinsip kehati-hatian, ketelitian dan kecermatan.
- b. menyimpan rahasia negara atau rahasia jabatan, rahasia pihak yang diperiksa dan hanya mengemukakannya kepada pejabat yang berwenang.
- c. menghindari pemanfaatan rahasia negara yang diketahui karena kedudukan atau jabatannya untuk kepentingan pribadi, golongan, atau pihak lain.
- d. menghindari perbuatan di luar tugas dan kewenangannya.
- e. mempunyai komitmen tinggi untuk bekerja sesuai dengan standar pemeriksaan keuangan negara.
- f. memutakhirkan, mengembangkan, dan meningkatkan kemampuan profesionalnya dalam rangka melaksanakan tugas pemeriksaan.
- g. menghormati dan mempercayai serta saling membantu diantara pemeriksa sehingga dapat bekerjasama dengan baik dalam pelaksanaan tugas.
- h. saling berkomunikasi dan mendiskusikan permasalahan yang timbul dalam menjalankan tugas pemeriksaan.
- i. menggunakan sumber daya publik secara efisien, efektif dan ekonomis.

Menurut Peraturan BPK-RI Nomor : 1 Tahun 2007 tentang SPKN (BPK-RI,

2007:16) :

"Pemeriksa secara profesional bertanggung jawab merencanakan dan melaksanakan tanggung jawab profesionalnya, pemeriksa harus memahami prinsip-prinsip pelayanan kepentingan publik serta menjunjung tinggi integritas, objektivitas, dan independensi. Pemeriksa harus memiliki sikap untuk melayani kepentingan publik, menghargai dan memelihara kepercayaan publik, dan mempertahankan profesionalisme. Untuk mempertahankan dan memperluas kepercayaan publik, pemeriksa harus melaksanakan seluruh tanggung jawab profesionalnya dengan derajat integritas yang tertinggi. Pemeriksa harus profesional, obyektif, berdasarkan fakta, dan tidak berpihak. Pemeriksa harus bersikap jujur dan terbuka kepada entitas yang diperiksa dan para pengguna laporan hasil pemeriksaan dalam melaksanakan pemeriksaannya dengan tetap memperhatikan batasan kerahasiaan yang dimuat dalam peraturan perundang-undangan".

Dalam SPKN juga dinyatakan bahwa seorang auditor dalam melaksanakan pemeriksaan keuangan harus bertindak profesional. Profesionalisme auditor BPK mengenai penguasaan keahlian, pengetahuan dan karakteristik dijelaskan sebagai berikut :

1. Keahlian

Pemeriksa yang melaksanakan pemeriksaan keuangan harus memiliki keahlian di bidang akuntansi dan auditing, serta memahami prinsip akuntansi yang berlaku umum berkaitan dengan entitas yang diperiksa (BPK, 2007:24).

2. Pengetahuan.

Menurut BPK (2007:23) :

"Dalam melakukan pemeriksaan seorang auditor harus secara kolektif memiliki pengetahuan tentang Standar Pemeriksaan yang dapat diterapkan terhadap jenis

pemeriksaan yang ditugaskan serta memiliki latar belakang pendidikan, keahlian dan pengalaman untuk menerapkan pengetahuan tersebut dalam pemeriksaan yang dilaksanakan dan juga memiliki pengetahuan umum tentang lingkungan entitas, program, dan kegiatan yang diperiksa (objek pemeriksaan)".

3. Karakteristik

Untuk mempertahankan dan memperluas kepercayaan publik, pemeriksa harus melaksanakan seluruh tanggung jawab profesionalnya dengan derajat integritas yang tertinggi. Dalam hal ini pemeriksa harus obyektif, berdasarkan fakta, tidak berpihak dan bersikap jujur (BPK, 2007:16).

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi cenderung 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 (Ferris dan Aranya, 1983 dalam Trisnaningsih, 2007).

Menurut Mowday, Porter dan Streers (1982), mengemukakan komitmen organisasi terbangun bila masing-masing individu mengembangkan tiga sikap saling berhubungan terhadap organisasi dan atau profesi antara lain :

1. *Identification* yaitu pemahaman atau penghayatan dari tujuan organisasi.
2. *Involment* yaitu perasaan terlibat dalam suatu pekerjaan atau perasaan bahwa pekerjaannya adalah menyenangkan.
3. *Loyalty* yaitu perasaan bahwa organisasi adalah tempat bekerja dan tempat tinggal.

Kinerja Auditor

Kinerja auditor merupakan hasil pekerjaan auditor dalam melakukan pemeriksaan keuangan negara pada sebuah organisasi pemerintah yang merupakan proses dari sebuah organisasi secara keseluruhan. Kinerja juga merupakan hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam sebuah organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang telah diberikan.

Larkin (1990) menyatakan bahwa terdapat empat dimensi personalitas dalam mengukur kinerja auditor, antara lain:

"Kemampuan (ability), komitmen profesional, motivasi, dan kepuasan kerja. Seorang auditor yang mempunyai kemampuan dalam hal auditing maka akan cakap dalam menyelesaikan pekerjaan. Auditor yang komitmen terhadap profesinya maka akan loyal terhadap profesinya seperti yang dipersepsikan oleh audititor tersebut. Motivasi yang dimiliki seorang auditor akan mendorong keinginan individu auditor tersebut untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Adapun kepuasan kerja auditor adalah tingkat kepuasan individu auditor dengan posisinya dalam organisasi secara relatif dibandingkan dengan teman sekerja atau teman seprofesi lainnya".

Trisnaningsih (2007) menyatakan :

"Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Kriteria penilaian kinerja auditor dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan:(a) Kemampuan, yaitu kecakapan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, bidang pekerjaan, dan faktor usia. (b) Komitmen profesional, yaitu tingkat loyalitas individu pada profesinya. (c) Motivasi, yaitu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan. (d) Kepuasan kerja, yaitu tingkat kepuasan individu dengan posisinya dalam organisasi".

Tabel 1
Penelitian Sebelumnya

MATRIK PENELITIAN SEBELUMNYA					
NO	Peneliti/ Tahun	Judul	Variabel Independen	Variabel Dependen	Kesimpulan
1	Rahmawaty / 2007	Pengaruh Etika Kerja Islam dan Kepuasan Kerja Terhadap Profesionalisme dalam upaya meningkatkan Komitmen Organisasi	Etika Kerja Islam dan Kepuasan Kerja	Profesionalisme dan Komitmen Organisasi	Profesionalisme berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi.
2	Trisnarningsih (2007)	Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor	Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi	Kinerja Auditor	Meskipun auditor mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasinya, tetapi jika pimpinan dalam organisasi tidak mempunyai pengaruh dominan maka tidak akan mempengaruhi kinerja auditor.

3	Lestari dan Cahyono (2004)	Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja sebagai mediasi hubungan profesionalisme dengan intensi keluar	Komitmen organisasi dan kepuasan kerja	Profesionalisme dengan intensi keluar	Profesionalisme berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.
---	----------------------------	---	--	---------------------------------------	---

Kerangka Pemikiran

Komitmen organisasional dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu, komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi. Jika pekerja merasa jiwanya terikat dengan nilai-nilai organisasional yang ada maka dia akan merasa senang dalam bekerja, sehingga kinerjanya dapat meningkat (Trisnarningsih : 2007).

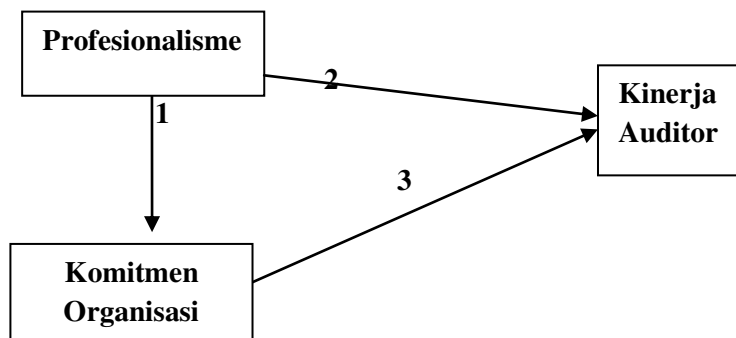
Seorang auditor yang mempunyai profesionalisme yang tinggi akan berpengaruh pada komitmen organisasi. Hasil penelitian Rahmawaty (2007) menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Profesionalisme auditor BPK dapat diwujudkan dengan baik apabila adanya komitmen BPK berdasarkan ketentuan dan peraturan yang telah ditetapkan dalam pelaksanaan pemeriksaan baik pemeriksaan keuangan, pemeriksaan kinerja maupun pemeriksaan dengan tujuan tertentu, dengan demikian auditor dapat meningkatkan kinerjanya sesuai dengan persyaratan profesional dalam SPKN.

Berdasarkan teori, pendapat dan hasil penelitian yang dikemukakan pada bagian sebelumnya menunjuk bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap komitmen organisasi, dan profesionalisme serta komitmen organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Auditor yang dapat melakukan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan peraturan dan norma yang ditetapkan serta memberikan komitmen yang baik bagi organisasi dan masyarakat akan berdampak pada kinerja yang baik pula.

Model penelitian ini menjadikan variabel komitmen organisasi sebagai variabel *intervening* (mediasi), profesionalisme sebagai independen variabel dan kinerja auditor sebagai dependen variabel. Untuk memperjelas pengaruh dari masing-masing variabel, maka disajikan kerangka pemikiran pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, sebagaimana dapat dilihat pada Gambar.



Gambar 1: Gambar Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Sesuai dengan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, tinjauan teoritis dan kerangka pemikiran, maka pengujian hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut :

- H1 : Profesionalisme dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja auditor pada kantor perwakilan BPK-RI Provinsi Aceh.
- H2 : Profesionalisme berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada kantor perwakilan BPK-RI Provinsi Aceh.
- H3 : Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja auditor pada kantor perwakilan BPK-RI Provinsi Aceh.
- H4 : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor pada kantor perwakilan BPK-RI Provinsi Aceh.

3. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Perwakilan BPK-RI Provinsi Aceh dengan auditornya sebagai subjek penelitian. Penelitian ini mempunyai tujuan studi untuk mengetahui sifat dan hubungan antara variabel dalam suatu pengujian hipotesis, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini bersifat *korelasional* dengan berusaha melihat pengaruh dari profesionalisme terhadap komitmen organisasi dan kinerja auditor.

Populasi dan Sampel Penelitian

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *stratified random sampling*. *Stratified random sampling* adalah proses stratifikasi yang diikuti dengan pemilihan acak subjek dari setiap strata (Sekaran, 2006:129). Teknik ini diambil karena populasinya berstrata. Stratanya terdiri dari 78 orang auditor BPK RI pada kantor perwakilan BPK Provinsi Aceh. Dikatakan berstrata karena auditor BPK RI dari populasi 78 orang terdiri dari auditor ahli muda, auditor ahli pertama, auditor terampil, auditor penyelia, ahli madya dan verifikatur.

Dari jumlah populasi tersebut dihitung ukuran sampel minimal dengan menggunakan rumus sebagai berikut (Yamane, 1967 : 99 ; dalam Rahkmat, 1999 : 82)

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

Dimana : n = ukuran sampel
N = ukuran populasi

d = presisi yang ditetapkan

l = konstanta

Nilai presisi ditetapkan 10% seperti yang telah banyak digunakan dalam penelitian ilmu sosial. Dengan menggunakan rumus tersebut dari jumlah populasi 78 orang, maka diperoleh ukuran sampel minimal sebanyak 44 orang, yang dihitung seperti berikut :

$$n = \frac{78}{78(0,1)^2 + 1} = 43,8 \quad \text{dibulatkan menjadi } 44$$

Tabel 2
Jumlah Populasi dan Sampel

No	Responden	Populasi	Sampel
1	Auditor Ahli Muda	21	10
2	Auditor Ahli Pertama	50	29
3	Auditor Terampil	4	2
4	Auditor Penyelia	1	1
5	Ahli Madya	1	1
6	Verifikatur	1	1
	Jumlah	78	44

Data dan Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari :

- Penelitian lapangan (*field research*), merupakan data primer yang diperoleh dengan menggunakan *survey questioner* dalam bentuk pernyataan-pernyataan secara terstruktur yang mana setiap responden dibatasi dalam memberikan jawaban pada alternatif jawaban tertentu saja. Kuesioner penelitian tersebut diantar langsung kepada responden oleh peneliti yang ditujukan kepada auditor eksternal. Hal ini dilakukan oleh peneliti untuk menghindari pelimpahan jawaban kuesioner kepada yang bukan responden atau kepada pihak lain.
- Penelitian kepustakaan, merupakan data sekunder yang dikumpulkan berupa data-data teoritis yang mendukung penelitian ini, termasuk hasil riset terdahulu yang berkaitan dengan masalah penelitian.

Tabel 3
Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Definisi	indikator	skala
1	Profesionalisme (X ₁)	profesionalisme sebagai penguasaan dibidang keahlian (<i>Skill</i>), pengetahuan (<i>Knowledge</i>), dan karakteristik (<i>Characteristics</i>)	Keahlian profesional Pengetahuan auditing, akuntansi dan <i>electronic data processing</i> Karakteristik profesional (Novin and Tucker, 1996)	Interval
2	Komitmen Organisasi	Komitmen organisasi merupakan sikap individu dalam	<i>Identification</i> <i>Involment</i>	Interval

	(X ₂)	menjalankan kewajibannya dalam sebuah organisasi dan melakukan yang terbaik untuk setiap pekerjaan dengan penuh tanggung jawab	<i>Lolality</i> (Mowday, 1982)	
3	Kinerja Auditor (Y)	Kinerja auditor merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok auditor dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan kode etik	Kemampuan Komitmen profesional Motivasi Kepuasan Kerja (Trisnarningsih, 2007) Pelaksanaan audit menurut SPKN Mematuhi kode etik (BPK : 2008)	Interval

Metode Analisis Data

Pengujian Data

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing variabel dengan menggunakan *pearson product-moment coefficient* melalui program SPSS. Apabila dilakukan secara manual, nilai korelasi yang diperoleh dari masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *product moment*. Jika nilai korelasi lebih besar dari nilai kritis, maka pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas konstruk atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi internal yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut adalah valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran relatif konsisten apabila dilakukan pengujian ulang. Uji ini dilakukan apabila pernyataan-pernyataan sudah valid. Pengujian reabilitas juga dilakukan secara statistik, yaitu dengan menghitung besarnya nilai *cronbach's alpha* dengan bantuan program SPSS. Instrumen dalam penelitian ini dikatakan reliabel apabila nilai alpha lebih besar dari 0,5.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah data sampel merupakan jenis distribusi normal, uji normalitas yang digunakan adalah pengujian *Kolmogrov-Smirnov Goodness of Fit Test* terhadap masing-masing variabel dan dengan menggunakan *normal probability plot*. Data dikatakan berdistribusi normal apabila probabilitas nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui hubungan linier antara satu variabel dengan variabel lain dengan menggunakan *tolerance and VIF (variance inflation factor)* Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *Tolerance* kurang dari 0,10 atau nilai *VIF* lebih besar dari 10 (Ghozali,2006).

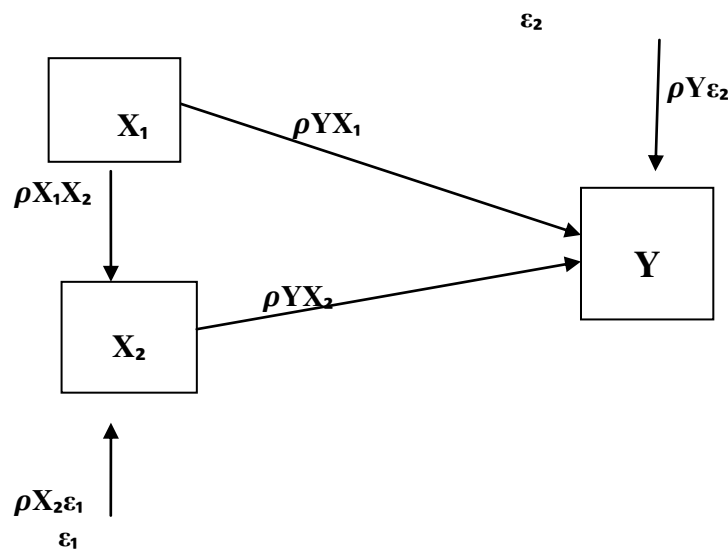
c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji sebuah model regresi linier apakah terjadi ketidaksamaan varian dari residual pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik apabila tidak terjadi hesterokeidastisitas dengan melihat pada grafik *scatter plot*.

Pengujian Hipotesis

Model penelitian pada pengujian hipotesis menggunakan pengujian analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur merupakan analisis regresi yang menggunakan hubungan diantara variabel yang distandarkan (*standardized variables*) (Li, 1975 : 101). Model analisis jalur yang digunakan dalam penelitian ini dapat diformulasikan sebagai berikut:

$$Y = \rho_{YX_1}X_1 + \rho_{YX_2}X_2 + \varepsilon_2$$



Gambar 2 : Model Penelitian

Keterangan :

ρ = Hubungan

Y = Kinerja Auditor

X₁ = Profesionalisme

X₂ = Komitmen Organisasi

ε_1 = Variabel lainnya yang mempengaruhi X₂

ε_2 = Variabel lainnya yang mempengaruhi Y

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan *Pearson Product-Moment coefficient of correlation*. Berdasarkan *output* komputer, dari 23 pernyataan dalam kuesioner 23 dinyatakan valid karena nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan untuk 23 item berada diatas nilai kritis korelasi *product moment*. Dari hasil yang diperoleh nilai kritis 5% yaitu 0,297. Hasil lengkap dari pengujian validitas data dari kuesioner yang telah disebarkan dapat dilihat pada dibawah ini :

a. Pernyataan untuk Profesionalisme

Kode	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis 5% (N=44)
P1	0,421	0,297
P2	0,764	
P3	0,706	
P4	0,448	
P5	0,419	
P6	0,742	
P7	0,766	
P8	0,618	
P9	0,614	

b. Pernyataan untuk Komitmen Organisasi

Kode	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis 5% (N=44)
KO10	0,666	0,297
KO11	0,583	
KO12	0,626	
KO13	0,745	
KO14	0,667	

c. Pernyataan untuk Kinerja Auditor

Kode	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis 5% (N=44)
------	--------------------	------------------------

KA15	0,584	0,297
KA16	0,369	
KA17	0,362	
KA18	0,663	
KA19	0,537	
KA20	0,508	
KA21	0,816	
KA22	0,643	
KA23	0,413	

Sumber : Hasil Olahan Data Primer**Hasil Uji Reliabilitas**

Pengujian reliabilitas juga dilakukan secara statistik dengan menghitung besarnya nilai *Cronbach's alpha*. Hasil seperti yang terlihat pada Tabel yang menunjukkan bahwa instrument dalam penelitian ini *reliable* (handal) karena nilai *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,5

No	Variabel	Rata-rata	Jumlah Item	Nilai Alpha	Kehandalan
1.	Profesionalisme	4,364	9	0,792	Handal
2.	Komitmen Organisasi	4,336	5	0,668	Handal
3.	Kinerja Auditor	4,247	9	0,683	Handal

Sumber : Hasil Olahan Data Primer

Berdasarkan Tabel di atas nilai koefisien alpha untuk masing-masing variabel berada diatas 0,5, sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang dijadikan alat ukur dalam penelitian ini layak untuk digunakan.

Hasil Uji Asumsi Klasik**a. Uji Normalitas**

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dimana *Asymp.Sig.(2-tailed)* X_1 adalah 0,103, X_2 adalah 0,076 dan Y adalah 0,640 lebih besar dari 0,05, ini berarti residual berdistribusi normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		P	KO	KA
N		44	44	44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	39.27	21.68	38.23
	Std. Deviation	2.662	1.611	2.622
Most Extreme Differences	Absolute	.184	.193	.112
	Positive	.184	.193	.112
	Negative	-.109	-.134	-.093
Kolmogorov-Smirnov Z		1.219	1.278	.742
Asymp. Sig. (2-tailed)		.103	.076	.640

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2009

b. Uji Multikolinearitas

Variabel bebas	Collinearity statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
X ₁	0,857	1,167	Non multikolinearitas
X ₂	0,857	1,167	Non multikolinearitas

Berdasarkan Tabel di atas maka dalam penelitian ini tidak ada multikolinearitas karena nilai toleran adalah 0,857 tidak mendekati 0,10 dan nilai VIF adalah 1,167 tidak mendekati 10.

c. Uji hesteroskeidastisitas

Pengujian ini dapat dilihat pada hasil pengolahan data program SPSS bahwa nilai Mean residual adalah 0,00000 yang berarti tidak ada kesamaan varian antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain. Pada scatter plot yang ditampilkan dibawah ini menunjukkan bahwa tidak ada titi-titik yang membentuk pola tertentu maka tidak terjadi hesterokeidastisitas.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi secara Simultan terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Perwakilan BPK-RI Provinsi Aceh.

Hasil pengujian statistik :

Variabel	Standardized Coefficients Beta	t hitung	t tabel.	Sig.
X ₁ ke Y	0,485	3,316	2,0154	0,002
X ₂ ke Y	0,032	0,219	2,0154	0,828
X ₁ ke X ₂	0,379	2,652	2,0154	0,011

F hitung = 6,766 F tabel = 3,2257 R = 0,498 ^a R ² = 0,248 R ² adjusted = 0,211	0,003 ^a
---	--------------------

$$Y = 0,485X_1 + 0,032X_2 + \epsilon$$

Karena penelitian ini menggunakan *path analysis* maka nilai koefisien dilihat pada kolom Beta. Pada pengujian ini diperoleh nilai koefisien jalur untuk pengaruh X₁ ke Y adalah sebesar 0,485 dengan nilai sig. 0,002 dan untuk pengaruh X₂ ke Y adalah sebesar 0,032 dengan nilai sig. 0,828. Nilai signifikan variabel X₁ lebih kecil dari α 0,05 sedangkan X₂ lebih besar dari α 0,05, sedangkan nilai koefisien jalur untuk pengaruh X₁ terhadap X₂ adalah sebesar 0,379 dengan nilai sig. 0,011. Adapun perhitungan lengkap pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung seperti Tabel dibawah ini :

Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Total
X ₁ ke Y	(0,485) ² x 100% = 23,5%		23,5%
X ₂ ke Y	(0,032) ² x 100% = 0,1%		0,1%
X ₁ ke Y melalui X ₂		2(0,485 x 0,032 x 0,379) x 100% = 1,2%	1,2%
Pengaruh Secara Simultan			24,8%
Variabel Lain			75,2%

Pengaruh profesionalisme (X₁) dan komitmen organisasi (X₂) terhadap kinerja auditor (Y) secara simultan, ditunjukkan oleh koefisien determinasi R² = 0,248, dengan tingkat signifikansi melalui uji F dimana F hitung 6,766 > F tabel 3,2257 dan nilai signifikansi 0,003 lebih kecil dari α 0,05 ternyata secara statistik berarti signifikan. Dengan demikian hipotesis diterima (H_A ≠ 0) dan menolak H₀. Sehingga dapat dinyatakan bahwa profesionalisme dan komitmen organisasi secara simultan mempengaruhi kinerja auditor sebesar 24,8%, sementara 75,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini antara lain independensi auditor, kepuasan kompensasi, Intensi keluar, tindakan supervise dan pemahaman standar audit. Pengaruh sebesar 24,8% menunjukkan bahwa pengaruhnya lemah tetapi variabel profesionalisme dan komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja auditor. Dimana profesionalisme auditor dapat dilaksanakan dengan baik apabila adanya komitmen BPK RI berdasarkan ketentuan dan peraturan yang telah ditetapkan dalam pelaksanaan pemeriksaan baik pemeriksaan keuangan, pemeriksaan kinerja maupun pemeriksaan dengan tujuan tertentu, dengan demikian auditor dapat meningkatkan kinerjanya sesuai dengan persyaratan profesional dalam SPKN.

Pengaruh Profesionalisme terhadap Komitmen Organisasi pada Kantor Perwakilan BPK-RI Provinsi Aceh.

Pengujian hipotesis kedua dilakukan dengan menggunakan analisis jalur atau *path analysis* (sub struktur 1) untuk menguji pengaruh Profesionalisme (X₁) terhadap Komitmen Organisasi (X₂). Pengaruh variabel profesionalisme (X₁) terhadap komitmen organisasi (X₂) mempunyai total koefisien jalur sebesar 0,379 dengan nilai sig. 0,011 ternyata lebih kecil

dari α 0,05 secara statistik berarti signifikan dan dilihat dari uji t dimana t hitung $2,652 > t$ tabel $2,0154$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap komitmen organisasi secara signifikan dan hipotesis H_A diterima karena dalam *path analysis* yang dilihat adalah koefisien jalur dimana arahnya positif ($H_A \neq 0$) dan menolak H_0 .

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap komitmen organisasi, karena dilihat dari nilai koefisien jalur nilainya positif dan pengaruhnya adalah $(0,379 \times 0,379 \times 100\%) = 14,4\%$ sementara $85,6\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian seperti independensi auditor, kepuasan kompensasi, Intensi keluar, tindakan supervise dan pemahaman standar audit. Pengaruhnya sebesar $14,4\%$ menunjukkan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh profesionalisme sebesar $14,4\%$. Hasil sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmawaty (2007), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap komitmen organisasi, dan penelitian yang dilakukan oleh Lestari dan Cahyono (2004 yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa profesionalisme berkorelasi secara positif terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Perwakilan BPK-RI Provinsi Aceh.

Substruktur kedua sesuai dengan hipotesis ketiga yaitu profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja auditor. Pengaruh variabel tersebut ditentukan melalui koefisien jalur. Pengaruh variabel profesionalisme (X_1) terhadap kinerja auditor (Y) mempunyai total koefisien jalur sebesar $0,485$ dengan nilai sig. $0,002$ ternyata lebih kecil dari α $0,05$ secara statistik berarti signifikan dan dilihat dari uji t dimana t hitung $3,316 > t$ tabel $2,0154$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja auditor secara signifikan dan hipotesis H_A diterima karena dalam *path analysis* yang dilihat adalah koefisien jalur dimana arahnya positif ($H_A \neq 0$) dan menolak H_0 .

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja auditor, karena dilihat dari nilai koefisien jalur nilainya positif dan pengaruhnya adalah $(0,485 \times 0,485 \times 100\%) = 23,5\%$ sementara $76,5\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian antara lain independensi auditor, kepuasan kompensasi, Intensi keluar, tindakan supervise dan pemahaman standar audit. Pengaruhnya sebesar $23,5\%$ menunjukkan bahwa kinerja auditor dipengaruhi oleh profesionalisme sebesar $23,5\%$. Hasil menunjukkan bahwa profesionalisme auditor BPK mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor. Dimana seorang auditor dapat bertindak lebih profesionalisme sesuai dengan kemampuan dan keahlian serta karakteristik yang dimiliki dalam melakukan pemeriksaan baik pemeriksaan keuangan, pemeriksaan kinerja maupun pemeriksaan dengan tujuan tertentu, agar auditor dapat meningkatkan kinerjanya sesuai dengan persyaratan profesional dalam SPKN.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Perwakilan BPK-RI Provinsi Aceh.

Substruktur ketiga sesuai dengan hipotesis keempat yaitu komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Pengaruh variabel tersebut ditentukan melalui koefisien jalur. Pengaruh variabel komitmen organisasi (X_2) terhadap kinerja auditor (Y)

mempunyai total koefisien jalur sebesar 0,032 dengan nilai sig. 0,828 ternyata lebih besar dari α 0,05 secara statistik berarti tidak signifikan dan dilihat dari uji t dimana t hitung 0,219 < t tabel 2,0154. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor secara signifikan dan hipotesis HA ditolak karena t hitung < t tabel serta menerima Ho.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor, karena dilihat dari nilai koefisien jalur dan pengaruhnya adalah $(0,032 \times 0,032 \times 100\%) = 0,1\%$ sementara 99,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Pengaruhnya sebesar 0,1% menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hasil menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor secara parsial. Hasil sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Trisnaningsih (2007) yang menyimpulkan bahwa secara implisit temuan yang menarik dari hasil penelitiannya adalah auditor yang komitmen terhadap organisasinya tidak mempengaruhi kinerjanya.

Dari hasil pengujian yang dilakukan baik secara simultan melalui uji F maupun secara parsial melalui uji t dan perbedaan nilai signifikansinya menunjukkan bahwa secara simultan profesionalisme dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor sedangkan secara parsial hanya komitmen organisasi yang tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

5. KESIMPULAN , KETERBATASAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Profesionalisme dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Kantor Perwakilan BPK-RI Provinsi NAD.
2. Profesionalisme berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Kantor Perwakilan BPK-RI Provinsi NAD.
3. Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Kantor Perwakilan BPK-RI Provinsi NAD.
4. Komitmen organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Kantor Perwakilan BPK-RI Provinsi NAD.

Keterbatasan.

Sebelum peneliti memaparkan saran-saran untuk perbaikan bagi peneliti selanjutnya terlebih dahulu diungkapkan keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian ini.

1. Dalam penelitian ini R^2 hanya sebesar 24,8% < 50%, sedangkan 75,2% dipengaruhi oleh variabel lain.
2. Sampel yang digunakan tidak mampu membuktikan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor secara parsial.
3. Kuesioner yang digunakan lebih mengarah ke setuju dan sangat setuju.

Saran-saran

A. Saran Untuk Auditor pada Kantor Perwakilan BPK RI :

Dalam upaya peningkatan kinerja auditor peneliti memberi beberapa saran :

1. Auditor diharapkan dapat melaksanakan pemeriksaan dengan baik dan bertindak lebih profesional, baik dalam pemeriksaan kinerja, pemeriksaan keuangan dan pemeriksaan dengan tujuan tertentu sesuai dengan aturan dalam SPKN dan dapat memahami ketiga jenis pemeriksaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.
2. Auditor diharapkan mempunyai motivasi yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik tanpa mengutamakan imbalan intrinsik, jika auditor bekerja dengan baik tentunya pimpinan akan lebih memperhatikan kesejahteraan auditor baik melalui promosi jabatan atau pemberian bonus.

B. Saran Untuk Peneliti Selanjutnya.

Untuk perbaikan selanjutnya peneliti memberi beberapa saran yaitu :

1. Dalam pengukuran kinerja auditor sebaiknya dilakukan sensus (menggunakan populasi).
2. Karena R^2 hanya sebesar 24,8% sedangkan 75,2% dipengaruhi oleh variabel lain untuk penelitian selanjutnya dapat menambah variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening tanpa menggunakan variabel komitmen organisasi atau tetap menggunakan variabel komitmen organisasi serta variabel lain seperti penelitian sebelumnya.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Anik dan Arifuddin (2003), Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Hubungan Antara Etika Kerja Islam Dengan Sikap Perubahan Organisasi. *JAAI* Vol.7 No.2 Desember 2003, hal 159-181.
- Anwar (2008), *Peranan BPK Dalam Mewujudkan Cita-Cita Reformasi Sistem Sosial Indonesia*.www.bpk.go.id/lain-lain/makalah.seminar-ketua.pdf. download tanggal 27 Desember 2008.
- BPK RI (2007), *Standar Pemeriksaan Keuangan Negara*, Peraturan BPK RI No.1 Tahun 2007.
- Djati dan Khusaini (2003), Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Prestasi Kerja. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* Vol. 5, No.1 Maret 2003 : 25-41.
- Ghozali, Imam (2006). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan program SPSS* cetakan IV. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, Damodar (2003), *Basic Econometrics, International*. New York : Mc. Graw-Hill.
- Herawati dan Susanto (2008), *Profesionalisme, Pengetahuan Akuntan Publik dalam Mendeteksi Kekeliruan, Etika Profesi dan Pertimbangan Tingkat Materialitas*. Konferensi Nasional Kedua UKWMS Surabaya, 6 September 2008.
- IAI KAP, *Standar Profesional Akuntan Publik*, Per 1 Januari 2001. Jakarta : Salemba Empat.
- Ikhsan dan Ishak (2005), *Akuntansi Kepriilakuhan*, Jakarta : Salemba Empat.
- Jusuf (2001), Penerapan Profesionalisme dalam BUMN/D dan Swasta, *Media Akuntansi*. No.19/Thn.VIII : 9-11.
- Lembaran Negara Republik Indonesia (2007), *Peraturan BPK RI No : 2 Tahun 2007 tentang Kode Etik Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia*.

JURNAL TELAAH & RISET AKUNTANSI

Vol. 3. No. 1. Januari 2010

Hal. 10-28

- Lestari dan Cahyono (2003), *Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi Hubungan Profesionalisme dengan Intensi Keluar. Simposium Nasional Akuntansi VI*. Surabaya : 16-17 Oktober 2003.
- Li, Ching Chun (1975), *Path Analysis : A Primer*. Pacific Grove, CA : Boxwood Press.
- Luthan, Fred (2002), *Organizational Behavior*. 9th Edition. New York : Mc. Graw Hill Companies.
- Mowday, Steers and Porter (1982), *The Measurement of Organizational Commitment, Journal of Vocational Behaviour*, Vol.14 : 224-247.
- Mulyadi (2001), *Balance scorecard*, Jakarta : Salemba Empat
- Peraturan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Nomor : 2 Tahun 2007 Tentang *Kode Etik Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007.
- Priyono (2008), *Mengukur Kinerja Pemerintah Daerah dalam Pemeriksaan Kinerja, Majalah Dwiwulanan BPK RI Pemeriksa Bebas dan Objektif*, Edisi No.115/Nopember-Desember 2008, hal 53-55.
- Rakhmat, Jalaluddin (1999), *Metode Penelitian Komunikasi* Edisi Kedua cetakan ketujuh, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Rahmawaty (2007), *Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Kepuasan Kerja Terhadap Profesionalisme Dalam Upaya Meningkatkan Komitmen Organisasi*. Banda Aceh. Thesis.
- Ramdan (2008), *Jangan Biarkan Petunjuk Dilihat Sebelah Mata, Majalah Dwiwulanan BPK RI Pemeriksa Bebas dan Objektif*, Edisi No.114/September-Oktober 2008, hal 20-22.
- Robbins (2008), *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia Cetakan III Terjemahan Molan, Benyamin, Jakarta : PT. Indeks.
- Saleh (2008), *Profesionalisme Dalam Perspektif Islam, Jurnal Substantia Media Studi Ilmu dan Keagamaan* Vol.10 N0.2 Oktober 2008, Fak.Usuluddin IAIN Ar-Raniry Banda Aceh.
- Sedarmayanti (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : PT Refika Aditama.
- Sekaran, Uma (2006), *Research Methods For Business*, Edisi 4 buku 1, Terjemahan Yon, Kwan, Jakarta : Salemba Empat.
- Sekaran, Uma (2006), *Research Methods For Business*, Edisi 4 buku 2, Terjemahan Yon, Kwan, Jakarta : Salemba Empat.
- Trisnaningsih (2003), *Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Kerja Auditor : Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada kantor Akuntan Publik di Jawa Timur)*. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia* Vol.6, No.2, Mei 2003, hal 199-216.
- Trisnaningsih (2007), *Independensi Auditor Dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor*. *Simposium Nasional Akuntansi X Unhas Makassar* 26-28 Juli 2007.
- Undang-Undang No. 17 Tahun 2003, *Tentang Keuangan Negara*, Bandung : Fokusmedia.
- Undang-Undang RI No. 1 Tahun 2004, *Perbendaharaan Negara*, Bandung, Fokusmedia.
- Wijayanti (2008), *Pengaruh Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Internal : Motivasi Sebagai Variabel Moderating*. *Kumpulan Artikel SNA XI Pontianak 2008*.
- Wiener (1982), *Commitment in Organization : A Normative View*, *Academy of Management Review* Vol.7.pp.418-428.

JURNAL TELAAH & RISET AKUNTANSI

Vol. 3. No. 1. Januari 2010

Hal. 10-28

Yousef, A. Davish (2000), Organizational Commitment: A Mediator of The Relationships of Leadership Behavior With Job Satisfaction and Performance in A Non-Western Country. *Journal of Management Psychology*, (15) : 6-28