

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI KINERJA AUDITOR BPK RI PERWAKILAN PROVINSI BALI

Astrid Fembriani¹
I Ketut Budiarta²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
email: astrid.as3d@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh struktur audit, konflik peran, ketidakjelasan peran, pemahaman *good governance*, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor pemerintah. Penelitian dilakukan pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI) Perwakilan Provinsi Bali. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik kuesioner. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 42 auditor yang dipilih berdasarkan metode purposive sampling. Kuesioner disebar kepada 42 responden namun hanya data 39 responden yang dapat diolah. Analisis data menggunakan regresi linear berganda. Pengujian hipotesis dengan uji t menunjukkan bahwa struktur audit, pemahaman *good governance*, budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh pada kinerja auditor pemerintah; namun konflik peran, ketidakjelasan peran dan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh pada kinerja auditor pemerintah.

Kata kunci: kinerja auditor, BPK RI perwakilan provinsi bali

ABSTRACT

This research aims to test the impact of audit structure, role conflict, role ambiguity, good governance comprehension, leadership style, organization culture and organization commitment to the performance of government auditors. The research was conducted on the audit board of the Republic of Indonesia (BPK RI) Bali Provincial Representative. The data was collected using questionnaire. The amount of samples in this research were 42 auditors which selected by purposive sampling method. The questionnaires were spreads to 42 respondents, but only 39 respondents which the data could be analyzed and processed. The data analysis used is multiple linear regression. Hypothesis test with t test shows that audit structure, good governance comprehension, organization culture and organization commitment affect the performance of government auditors; but role conflict, role ambiguity and leadership style do not affect the performance of government auditors.

Keywords: auditors performance, BPK RI bali provincial representatives

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam sebuah organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang telah diberikan. Keberhasilan suatu organisasi dalam mengemban misi pemeriksaan

sangat tergantung dari kinerja para auditornya, termasuk pula kinerja auditor pemerintah pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI). BPK RI merupakan lembaga tinggi negara yang memiliki wewenang memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara; mencakup Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN), Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD), Badan Usaha Milik Negara (BUMN), Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), Bank Indonesia, Badan Layanan Umum (BLU) dan lembaga atau badan lain yang mengelola keuangan negara.

Sesuai dengan UU No. 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara, BPK RI sebagai lembaga independen mempunyai kewenangan untuk melakukan pemeriksaan keuangan, pemeriksaan kinerja, dan pemeriksaan dengan tujuan tertentu. Pemeriksaan keuangan merupakan pemeriksaan atas laporan keuangan. Pemeriksaan kinerja adalah pemeriksaan atas pengelolaan keuangan negara yang terdiri atas aspek ekonomi dan efisiensi, serta aspek efektivitas. Pemeriksaan dengan tujuan tertentu merupakan pemeriksaan yang tidak termasuk dalam pemeriksaan keuangan maupun kinerja, misalnya pemeriksaan investigasi atau kepatuhan. Hasil audit berupa temuan auditor BPK RI ditindaklanjuti oleh beberapa instansi pemerintah seperti Kepolisian Negara Republik Indonesia, Kejaksaan Agung, dan Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK).

Kinerja auditor pemerintah saat ini tengah menjadi sorotan masyarakat seiring maraknya kasus korupsi di Indonesia mulai dari kasus Bank *Century* hingga pengadaan bus Transjakarta. BPK RI sedang berupaya meningkatkan

perannya dalam membantu aparat penegak hukum untuk memberantas penyelewengan keuangan negara (Wicaksono, 2014). Hasil audit berupa temuan auditor BPK RI ditindaklanjuti oleh beberapa instansi pemerintah seperti Kepolisian Negara Republik Indonesia, Kejaksaan Agung, dan Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK).

Maraknya kasus korupsi membuat masyarakat menuntut auditor BPK RI termasuk auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali meningkatkan kinerjanya untuk dapat menindaklanjuti penyimpangan terhadap anggaran negara. Efektif tidaknya kinerja seseorang, menurut teori atribusi, sangat ditentukan oleh perilakunya. Teori Atribusi (*Attribution Theory*) merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Teori Atribusi (*Attribution Theory*) merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Teori Atribusi mempelajari proses bagaimana seseorang mengintrepretasikan suatu peristiwa, mempelajari bagaimana seseorang menginterpretasikan alasan atau sebab perilakunya (Steers, 1988 dalam Hidayati, 2002). Teori ini mengargumentasikan bahwa perilaku seseorang itu ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal (*internal forces*) yaitu faktor-faktor yang berasal dari dalam diri seseorang misalnya kemampuan, pengetahuan atau usaha; sedangkan kekuatan eksternal (*eksternal forces*) yaitu faktor-faktor yang berasal dari luar misalnya keberuntungan, kesempatan dan lingkungan (Fritz Heider, 1958 dalam Hidayati, 2002).

Penyebab perilaku dalam persepsi sosial dikenal sebagai *dispositional attribution* dan *situational attribution* atau penyebab internal dan eksternal

(Robbins dan Judge, 2008). *Disposition attribution* atau penyebab internal mengacu pada aspek perilaku individu, sesuatu yang ada dalam diri seseorang seperti sifat pribadi, persepsi diri, kemampuan motivasi. *Situational attribution* atau penyebab eksternal mengacu pada lingkungan yang memengaruhi perilaku, seperti kondisi sosial, nilai sosial, pandangan masyarakat. Teori Atribusi mengembangkan konsep cara-cara penilaian manusia yang berbeda, bergantung pada makna yang dihubungkan dengan perilaku tertentu.

Seorang auditor ketika bekerja pada suatu organisasi, yang dikelilingi oleh suatu birokrasi; konflik dan hilangnya nilai-nilai serta norma-norma profesionalisme dapat terjadi. Selain itu, sikap dan keyakinan yang berkaitan dengan lingkungan anggota seprofesi sering kali dibentuk oleh kondisi birokrasi. Siegel dan Marconi (1989) dalam Asana (2013) menyatakan bahwa seharusnya auditor terlepas dari faktor-faktor personalitas dalam melakukan audit. Personalitas dapat menyebabkan kegagalan audit sekaligus membawa risiko yang tinggi bagi auditor. Ada dua tipe berperilaku yang dihadapi oleh auditor: (1) auditor dipengaruhi oleh persepsi mereka terhadap lingkungan audit, dan (2) auditor harus selaras dan sinergi dalam pekerjaan mereka karena audit adalah pekerjaan kelompok, sehingga muncul interaksi yang akan menimbulkan proses berperilaku. Untuk itu, sikap, persepsi, dan perilaku menjadi acuan dalam pembahasan mengenai seorang auditor.

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh struktur audit, konflik peran, ketidakjelasan peran, pemahaman *good governance*, gaya kepemimpinan, budaya

organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali. Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh struktur audit, konflik peran, ketidakjelasan peran, pemahaman *good governance*, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali.

Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu (Trisnaningsih, 2007). Auditor menurut Mulyadi (2002) adalah akuntan publik yang melaksanakan penugasan pemeriksaan (*examination*) secara obyektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan. Kinerja auditor merupakan hasil kerja yang dicapai oleh auditor dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya, dan menjadi salah satu tolok ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan akan baik atau sebaliknya (Kalbers dan Forgarty, 1995).

Goldwasser (1993) mengemukakan bahwa pencapaian kinerja auditor yang lebih baik harus sesuai dengan standar dan kurun waktu tertentu, yaitu: (1) kualitas kerja berupa mutu penyelesaian pekerjaan dengan bekerja berdasar pada seluruh kemampuan dan keterampilan, serta pengetahuan yang dimiliki oleh auditor; (2) kuantitas kerja berupa jumlah hasil kerja yang dapat diselesaikan

dengan target yang menjadi tanggung jawab pekerjaan auditor, serta kemampuan untuk memanfaatkan sarana dan prasarana penunjang pekerjaan; (3) ketepatan waktu berupa ketepatan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang tersedia.

Faktor-faktor yang memiliki indikasi terhadap kinerja auditor antara lain: struktur audit, konflik peran, ketidakjelasan peran, pemahaman *good governance*, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi. Faktor pertama yang dapat memengaruhi kinerja auditor adalah struktur audit. Bowrin (1998) mengemukakan pendekatan struktur audit sebagai sebuah pendekatan sistematis terhadap auditing yang dikarakteristikan oleh langkah-langkah penentuan audit, prosedur rangkaian logis, keputusan, dokumentasi, dan menggunakan sekumpulan alat-alat dan kebijakan audit yang komprehensif dan terintegrasi untuk membantu auditor melakukan audit. Penelitian Bamber *et al.* (1989) menunjukkan bahwa kantor akuntan publik yang menggunakan struktur audit akan meningkatkan kinerja auditor. Fanani dkk. (2008) menyatakan bahwa struktur audit berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan struktur audit dapat membantu auditor dalam melaksanakan tugasnya menjadi lebih baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor. Hasil tersebut didukung oleh Putra dan Ariyanto (2012), Hanif (2013), dan Hanna dan Firnanti (2013).

Konflik peran juga dapat memengaruhi kinerja auditor. Konflik peran merupakan suatu gejala psikologis yang dialami anggota organisasi yang bisa menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja (Rizzo *et al.*, 1970 dalam Fanani dkk., 2008). Tsai dan Shis (2005) dalam penelitian Hanif (2013) menyatakan

konflik peran sebagai suatu gejala psikologis yang dialami auditor yang timbul karena adanya dua rangkaian tuntutan yang bertentangan sehingga menyebabkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan secara potensial dapat menurunkan motivasi kerja sehingga bisa menurunkan kinerja secara keseluruhan. Konflik peran menurut Fanani dkk. (2008) adalah konflik yang timbul karena mekanisme pengendalian birokrasi organisasi tidak sesuai dengan norma, aturan, etika dan kemandirian profesional. Kondisi tersebut biasanya karena adanya dua perintah yang berbeda yang diterima secara bersamaan, dan pelaksanaan salah satu perintah saja mengakibatkan terbaikannya perintah yang lain. Penelitian Putra dan Ariyanto (2012) menemukan bahwa peran ganda dalam BPK RI dapat terjadi akibat peran profesinya yang diatur oleh kode etik dan standar profesi dan disisi lain sebagai anggota organisasi yang patuh pada wewenang dan kebijakan organisasi. Terjadinya konflik antara kedua peran tersebut dapat menurunkan kinerja auditor BPK RI. Fisher (2001) menyatakan bahwa konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor dan kepuasan kerja. Hasil tersebut didukung oleh Fanani dkk. (2008), dan Hanif (2013).

Faktor berikutnya yang dapat memengaruhi kinerja auditor adalah ketidakjelasan peran. Ketidakjelasan peran adalah tidak cukupnya informasi untuk menyelesaikan pekerjaan serta tidak adanya arah dan kebijakan yang jelas, ketidakpastian tentang otoritas, kewajiban dan hubungan dengan lainnya, dan ketidakpastian sanksi dan ganjaran terhadap perilaku yang dilakukan (Maulana dkk., 2012 dalam Prajitno 2012). Ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) menurut Rebele dan Michaels (1990) dalam Agustina (2009) mengacu pada kurangnya

kejelasan mengenai harapan - harapan pekerjaan, metode-metode untuk memenuhi harapan - harapan yang dikenal, dan atau konsekuensi dari kinerja atau peran tertentu. Seseorang dapat mengalami ketidakjelasan peran apabila mereka merasa tidak ada kejelasan sehubungan dengan ekspektasi pekerjaan, seperti kurangnya informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan atau tidak memperoleh kejelasan mengenai deskripsi tugas dari pekerjaan mereka (Ramadhan, 2011 dalam Hanna dan Firnanti, 2013). *Job description* yang tidak jelas, perintah yang tidak lengkap dari atasan, tidak adanya pengalaman dapat memberikan kontribusi terhadap ketidakjelasan peran (Hanif, 2013). Gunawan (2012) menyatakan bahwa ketidakjelasan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa individu yang mengalami ketidakjelasan peran akan mengalami kecemasan, menjadi lebih tidak puas, dan melakukan pekerjaan dengan kurang efektif sehingga menurunkan kinerja mereka. Hasil tersebut didukung oleh Fried *et al.* (1998), Rahmiati dan Kusuma (2004), Agustina (2009), dan Hanna dan Firnanti (2013).

Kinerja auditor juga dapat dipengaruhi oleh pemahaman *good governance*. Mardiasmo (1998) dalam Sapariyah, (2011) mengemukakan *good governance* sebagai suatu konsep pendekatan yang berorientasi kepada pembangunan sektor publik, dimana pengertian dasarnya adalah pemerintahan yang baik. *Good governance* adalah tata kelola yang baik pada suatu usaha yang dilandasi oleh etika profesional dalam berusaha atau berkarya. Pemahaman *good governance* menurut Trisnaningsih (2007) merupakan wujud penerimaan akan pentingnya suatu perangkat peraturan atau tata kelola yang baik untuk mengatur hubungan,

fungsi dan kepentingan berbagai pihak dalam urusan bisnis maupun pelayanan publik. Seorang akuntan yang memahami *good governance* secara benar maka akan memengaruhi perilaku profesional akuntan dalam berkarya dengan orientasi pada kinerja yang tinggi untuk mencapai tujuan akhir sebagaimana diharapkan oleh berbagai pihak (Trisnaningsih, 2007). Badjuri dan Trihapsari (2004) mengemukakan bahwa dalam pemerintahan yang baik atau *good governance* ditandai dengan tiga pilar utama yang merupakan elemen dasar yang saling berkaitan, yaitu: partisipasi, transparansi dan akuntabilitas. Wati dkk. (2010) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif pemahaman *good governance* terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa seorang auditor yang memahami *good governance* secara benar maka akan memengaruhi perilakunya dalam melaksanakan pekerjaannya dengan orientasi memperoleh hasil yang baik sehingga kinerjanya akan meningkat. Hasil tersebut didukung oleh Sapariyah (2011) dan Yusriwati (2013).

Faktor lainnya yang dapat memengaruhi kinerja auditor adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku konsisten yang diterapkan pemimpin melalui orang lain, yaitu pola perilaku yang ditunjukkan pemimpin saat memengaruhi orang lain seperti yang dipersepsikan orang lain (Fleishman dan Peters, 1962). Pemimpin dapat memberikan pengaruh dalam menanamkan disiplin bekerja para anggota organisasi untuk meningkatkan kinerjanya. Gaya kepemimpinan dapat memengaruhi kreatifitas kinerja auditor dalam melaksanakan tugasnya sebagai anggota organisasi. Fleishman *et al.* dalam Trisnaningsih (2007) meneliti gaya kepemimpinan di *Ohio State University*

tentang perilaku pemimpin melalui dua dimensi, yaitu *consideration* dan *initiating structure*. Trisnaningsih (2007) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dalam organisasi sebagai faktor yang dominan dalam menentukan dan pembentukan karakter organisasi. Selanjutnya karakter organisasi akan memengaruhi *output* dari kinerja auditor. Hasil tersebut didukung oleh Wati dkk. (2010) dan Hanna dan Firnanti (2013).

Selain itu, kinerja auditor juga dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan sekumpulan nilai-nilai, keyakinan, dan pola perilaku yang membentuk identitas organisasi dan membantu membentuk perilaku pegawai (Rashid *et al.*, 2003). Budaya organisasi pada sisi internal karyawan akan memberikan sugesti kepada semua perilaku yang diusulkan oleh organisasi agar dapat dikerjakan, penyelesaian yang sukses, dan akan memberikan keuntungan pada karyawan itu sendiri; akibatnya karyawan akan memiliki kepercayaan pada diri sendiri, kemandirian dan mengagumi dirinya sendiri. Sifat-sifat ini akan dapat meningkatkan harapan karyawan agar kinerjanya semakin meningkat (Trisnaningsih, 2007). Hofstede (1990) mengemukakan budaya organisasi sebagai pola pemikiran, perasaan dan tindakan dari suatu kelompok sosial, yang membedakan dengan kelompok sosial yang lain. Hofstede (1990) membagi budaya organisasi ke dalam enam dimensi. Dari keenam dimensi praktek budaya organisasi menurut Hofstede (1990), yang mempunyai kaitan erat dengan praktik-praktik pembuatan keputusan partisipatif adalah dimensi praktik yang kedua, yaitu orientasi pada orang dan orientasi pada pekerjaan (Sulaksono, 2005). Hanna dan

Firnanti (2013) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa auditor dalam kinerjanya dipengaruhi oleh budaya organisasi tempat dia bekerja. Semakin baik dan tinggi nilai budaya organisasi, semakin tinggi pula kinerja yang dicapai oleh seorang auditor. Hasil tersebut didukung oleh Yuskar dan Devisia (2011) dan Prajitno (2012).

Faktor terakhir yang dapat memengaruhi kinerja auditor adalah komitmen organisasi. Trisnaningsih (2007) mengemukakan bahwa 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. Kalbers dan Fogarty (1995) menggunakan dua pandangan tentang komitmen organisasional yaitu, *affective* dan *continuance*. Hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa komitmen organisasi *affective* berhubungan dengan satu pandangan profesionalisme yaitu pengabdian pada profesi, sedangkan komitmen organisasi *continuance* berhubungan secara positif dengan pengalaman dan secara negatif dengan pandangan profesionalisme kewajiban sosial. Marganingsih dan Martani (2009) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa seorang auditor yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi dimana dia bekerja maka akan timbul rasa memiliki terhadap organisasi, dia akan merasa senang bekerja dan dia akan bekerja sebaik mungkin untuk organisasinya sehingga kinerjanya

akan meningkat. Hasil tersebut didukung oleh Trisnaningsih (2007), Wati dkk. (2010), Yuskar dan Devisia (2011), dan Sapariyah (2011).

Berlandaskan uraian tersebut di atas memotivasi peneliti mengadakan penelitian faktor-faktor yang diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor dengan mengacu penelitian Hanna dan Firnanti pada KAP di Jakarta Tahun 2013. Penelitian ini merupakan *confirmatory research* (menguji kembali) faktor-faktor yang diduga memiliki pengaruh pada kinerja auditor dengan menggunakan dimensi waktu dan tempat berbeda. Sebagian besar penelitian terdahulu menggunakan sampel akuntan publik dan masih jarang menggunakan auditor pemerintah, karena itu dalam penelitian ini peneliti menggunakan sampel auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali Tahun 2014. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H₁ : Struktur audit berpengaruh positif terhadap kinerja auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali.
- H₂ : Konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali.
- H₃ : Ketidakjelasan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali.
- H₄ : Pemahaman *good governance* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali.
- H₅ : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali.

H₆ : Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali.

H₇ : Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali. Waktu penelitian yang digunakan adalah tahun 2014. Ruang lingkup penelitian ini hanya terbatas untuk mengetahui pengaruh struktur audit, konflik peran, ketidakjelasan peran, pemahaman *good governance*, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor pemerintah. Penelitian ini menggunakan data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Data dikumpulkan dengan membagikan daftar pertanyaan (kuesioner) yang akan diisi atau dijawab oleh responden auditor dengan mendatangi langsung kantor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali.

Populasi penelitian ini adalah seluruh auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali tahun 2014. Populasi auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali sebanyak 44 orang. Sampel dalam penelitian ini dipilih berdasarkan metode *purposive sampling* dengan menggunakan kriteria auditor yang memiliki pengalaman kerja minimal tiga (3) tahun. Adapun pertimbangan sampel yang dipilih adalah bahwa auditor yang telah memiliki masa kerja ≥ 3 tahun dianggap telah memiliki waktu dan pengalaman untuk beradaptasi serta menilai kondisi lingkungan kerjanya

(Trisnaningsih, 2007; Wati dkk., 2010). Jumlah responden yang akan dilibatkan sebagai sampel dalam penelitian ini adalah 42 responden.

Variabel independen dalam penelitian ini adalah struktur audit, konflik peran, ketidakjelasan peran, pemahaman *good governance*, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja auditor pemerintah. Variabel kinerja auditor pemerintah (Y) diukur dengan menggunakan indikator dari Kalbers dan Forgarty (1995), variabel struktur audit (X_1) diukur dengan menggunakan indikator dari Yunilma (2000), variabel konflik peran (X_2) diukur dengan menggunakan indikator dari Rizzo *et al.* (1970), variabel ketidakjelasan peran (X_3) diukur dengan menggunakan indikator dari Rizzo *et al.* (1970), variabel pemahaman *good governance* (X_4) diukur dengan menggunakan indikator yang dikembangkan oleh *Indonesian Institute of Corporate Governance*, variabel gaya kepemimpinan (X_5) diukur dengan menggunakan indikator yang dikembangkan oleh Gibson (1996), variabel budaya organisasi (X_6) diukur dengan menggunakan indikator yang dikembangkan oleh Hofstede (1990), dan variabel komitmen organisasi (X_7) diukur dengan menggunakan indikator yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen (1984). Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert 5 poin.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui, menguji serta memastikan kelayakan model regresi yang digunakan dalam penelitian ini, dimana variabel tersebut terdistribusi secara normal, bebas dari multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini

menggunakan teknik kuesioner sehingga dilakukan uji validitas dan reliabilitas pada instrumen penelitian. Uji statistik F digunakan untuk mengetahui kelayakan model dan uji t untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini. Data diolah dengan bantuan *software* SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 42 auditor. Kuesioner disebar kepada 42 responden namun hanya data 39 responden yang dapat diolah. Sebelum memulai melakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan, terlebih dahulu dilakukan analisis data dengan menggunakan statistik deskriptif untuk mengetahui karakteristik dari masing-masing variabel yang digunakan.

Tabel 1
Statistik Deskriptif

Variabel	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Struktur audit	5,91	18,51	14,49	4,69
Konflik peran	7,00	30,19	13,57	6,44
Ketidajelasan peran	6,00	25,77	10,76	5,70
Pemahaman <i>good governance</i>	8,78	26,46	20,99	6,55
Gaya kepemimpinan	10,71	32,89	26,15	8,46
Budaya organisasi	8,89	29,59	22,36	7,40
Komitmen organisasi	12,94	45,89	34,37	11,10
Kinerja auditor pemerintah	8,01	27,18	20,71	6,56

Sumber: Hasil penelitian diolah

Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai sentral dari distribusi data dengan nilai tertinggi adalah komitmen organisasi dan yang terendah adalah ketidakjelasan peran. Selain itu, variabel yang memiliki standar deviasi tertinggi adalah komitmen organisasi dan yang terendah adalah struktur audit.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas menggunakan nilai *Pearson Correlation* antar skor item dengan total item kemudian dibandingkan dengan r_{kritis} . Koefisien korelasi seluruh instrumen dalam penelitian ini lebih besar dari 0,3 sehingga dapat dikatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian sebagaimana disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Variabel	<i>Pearson Correlation</i> (Min)	<i>Pearson Correlation</i> (Max)	Keterangan
Struktur audit	0,909	0,953	Valid
Konflik peran	0,816	0,958	Valid
Ketidajelasan peran	0,934	0,971	Valid
Pemahaman <i>good governance</i>	0,910	0,960	Valid
Gaya kepemimpinan	0,910	0,965	Valid
Budaya organisasi	0,880	0,960	Valid
Komitmen organisasi	0,888	0,962	Valid
Kinerja auditor pemerintah	0,907	0,964	Valid

Sumber: Hasil penelitian diolah

Uji reliabilitas menggunakan nilai *Cronbach Alpha*. Nilai *Cronbach Alpha* seluruh variabel dalam penelitian ini lebih besar dari 0,60 sebagaimana disajikan pada Tabel 3 sehingga dapat dinyatakan bahwa instrumen dalam penelitian ini reliabel.

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Struktur audit	0,965	Reliabel
Konflik peran	0,969	Reliabel
Ketidajelasan peran	0,978	Reliabel
Pemahaman <i>good governance</i>	0,975	Reliabel
Gaya kepemimpinan	0,984	Reliabel
Budaya organisasi	0,975	Reliabel
Komitmen organisasi	0,985	Reliabel
Kinerja auditor pemerintah	0,977	Reliabel

Sumber: Hasil penelitian diolah

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas dilakukan menggunakan Kolmogorov-Smirnov. Berdasarkan Tabel 4 diperoleh signifikansi yang dilihat melalui nilai koefisien *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,902 yaitu lebih besar dari 0,05 yang artinya model regresi pada penelitian ini berdistribusi normal.

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,93794481
Most Extreme Differences	Absolute	0,091
	Positive	0,073
	Negative	-0,091
Kolmogorov-Smirnov Z		0,570
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,902

Sumber: Hasil penelitian diolah

Multikolinearitas diuji dengan melihat nilai *Tolerance* atau *Variance Inflation Factor (VIF)*. Tabel 5 menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas menunjukkan nilai *Tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai VIF yang kurang dari 10, sehingga tidak terjadi gejala multikolinearitas pada model regresi dalam penelitian ini.

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
Struktur Audit	0,538	1,857
Konflik Peran	0,575	1,739
Ketidakjelasan Peran	0,797	1,255
Pemahaman <i>Good Governance</i>	0,292	3,429

Gaya Kepemimpinan	0,821	1,218
Budaya Organisasi	0,416	2,407
Komitmen Organisasi	0,621	1,612

Sumber: Hasil penelitian diolah

Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan uji Glejser. Tabel 6 menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak terdapat heteroskedastisitas pada model regresi penelitian ini.

Tabel 6
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikansi
Struktur Audit	0,853
Konflik Peran	0,630
Ketidakjelasan Peran	0,239
Pemahaman <i>Good Governance</i>	0,597
Gaya Kepemimpinan	0,578
Budaya Organisasi	0,226
Komitmen Organisasi	0,860

Sumber: Hasil penelitian diolah

Regresi Linear Berganda

Tabel 7
Hasil Regresi Linear Berganda

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Struktur Audit	0,330	0,153	0,236	2,151	0,039
Konflik Peran	-0,095	0,108	-0,093	-0,875	0,388
Ketidakjelasan Peran	-0,096	0,104	-0,084	-0,930	0,359
Pemahaman <i>Good Governance</i>	0,342	0,149	0,341	2,288	0,029
Gaya Kepemimpinan	0,047	0,069	0,060	0,678	0,503
Budaya Organisasi	0,230	0,111	0,259	2,078	0,046
Komitmen Organisasi	0,128	0,060	0,216	2,112	0,043
Konstanta			0,331		
Sig. F			0,000		
Adjusted R Square			0,754		

Sumber: Hasil penelitian diolah

Berdasarkan hasil regresi linear berganda yang ditunjukkan pada tabel di atas dapat diketahui nilai koefisien regresi variabel struktur audit (X1) sebesar 0,330, konflik peran (X2) sebesar -0,095, ketidakjelasan peran (X3) sebesar -

0,096, pemahaman *good governance* (X4) sebesar 0,342, gaya kepemimpinan (X5) sebesar 0,047, budaya organisasi (X6) sebesar 0,230, dan komitmen organisasi (X7) sebesar 0,128. Nilai koefisien regresi di atas mengindikasikan bahwa variabel struktur audit, pemahaman *good governance*, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi memiliki pengaruh searah dengan variabel terikat (kinerja auditor pemerintah); yang berarti apabila nilai masing-masing variabel meningkat maka kinerja auditor pemerintah akan semakin meningkat. Sedangkan, variabel konflik peran dan ketidakjelasan peran memiliki pengaruh terbalik dengan variabel terikat (kinerja auditor pemerintah); yang berarti apabila nilai masing-masing variabel meningkat maka kinerja auditor pemerintah akan semakin menurun.

Hasil regresi juga menunjukkan Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,754. Hal ini menunjukkan bahwa variasi variabel kinerja auditor pemerintah dapat dijelaskan oleh variabel struktur audit, konflik peran, ketidakjelasan peran, pemahaman *good governance*, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi sebesar 75,4 persen, sedangkan sisanya sebesar 24,6 persen dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar model penelitian.

Uji Statistik F (Uji Kelayakan Model)

Hasil regresi menunjukkan nilai signifikansi F adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel struktur audit, konflik peran, ketidakjelasan peran, pemahaman *good governance*, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi mampu memprediksi dan menjelaskan kinerja auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali.

Uji Hipotesis (Uji t)

Berdasarkan hasil regresi maka hasil pengujian secara parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Hasil regresi menunjukkan nilai signifikansi $t = 0,039 < \alpha = 0,05$ dengan koefisien regresi 0,330 sehingga H_1 yang menyebutkan struktur audit berpengaruh positif terhadap kinerja auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Fanani dkk. (2008), Putra dan Ariyanto (2012), dan Hanna dan Firnanti (2013). Struktur audit menentukan secara rinci prosedur audit yang diperlukan untuk mencapai tujuan audit. Fungsi struktur audit meliputi petunjuk mengenai apa yang harus dilakukan dan instruksi bagaimana hal tersebut harus diselesaikan, alat-alat untuk melakukan koordinasi, pengawasan, pengendalian audit, dan alat-alat untuk penilaian kualitas kerja yang dilaksanakan. Penggunaan pendekatan struktur audit memiliki keuntungan yaitu dapat mendorong efektivitas, dapat mendorong efisiensi, mempunyai dampak positif terhadap konsekuensi sumber daya manusia, dan dapat memfasilitasi diferensiasi pelayanan atau kualitas, sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor.
- 2) Hasil regresi menunjukkan nilai signifikansi $t = 0,388 > \alpha = 0,05$ sehingga H_2 ditolak. Hasil penelitian ini tidak dapat membuktikan H_2 yang menyebutkan konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian

Fanani dkk. (2008) dan Putra dan Ariyanto (2012); namun sejalan dengan penelitian Rahmiati dan Kusuma (2004), Gunawan (2012), dan Hanna dan Firnanti (2013). Hal ini terjadi karena ada atau tidak ada konflik peran para auditor berusaha untuk selalu menjaga profesionalisme dalam bekerja. Kondisi tersebut dianggap lumrah terjadi dalam praktik dunia kerja dan harus dihadapi oleh auditor tanpa menimbulkan pengaruh terhadap kinerjanya. Seorang auditor dituntut untuk memiliki sikap mental yang tangguh dalam menjalankan profesinya, sehingga konflik peran tidak terbukti berpengaruh terhadap kinerja auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali dalam penelitian ini.

- 3) Hasil regresi menunjukkan nilai signifikansi $t = 0,359 > \alpha = 0,05$ sehingga H_3 ditolak. Hasil penelitian ini tidak dapat membuktikan H_3 yang menyebutkan ketidakjelasan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Rahmiati dan Kusuma (2004), Agustina (2009), dan Hanna dan Firnanti (2013); namun sejalan dengan penelitian Fanani dkk. (2008), Putra dan Ariyanto (2012), dan Hanif (2013). Hal ini terjadi karena peran auditor BPK RI telah jelas diungkapkan dalam setiap peraturan yang ada. UU No 15 Tahun 2006 telah menjelaskan kedudukan, tugas, dan wewenang auditor BPK RI sedangkan Peraturan BPK RI no 2 Tahun 2011 tentang Kode Etik Badan Pemeriksa Keuangan telah menjelaskan kewajiban dan tanggung jawab auditor BPK RI, sehingga ketidakjelasan peran tidak terbukti berpengaruh

terhadap kinerja auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali dalam penelitian ini.

- 4) Hasil regresi menunjukkan nilai signifikansi $t = 0,029 < \alpha = 0,05$ dengan koefisien regresi pemahaman *good governance* 0,342 sehingga H_4 yang menyebutkan pemahaman *good governance* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Wati dkk. (2010) dan Yusriwati (2013). Pemahaman *good governance* merupakan wujud penerimaan akan pentingnya suatu perangkat peraturan atau tata kelola yang baik untuk mengatur hubungan, fungsi dan kepentingan berbagai pihak dalam urusan bisnis maupun pelayanan publik. Semakin mengerti seorang auditor akan tata kelola yang baik pada suatu usaha yang dilandasi oleh etika profesional dalam bekerja maka akan semakin memengaruhi kinerja auditor tersebut, sehingga dapat menciptakan proses pengambilan keputusan yang lebih baik dan lebih meningkatkan pelayanan kepada *stakeholders*. Seorang auditor yang memahami *good governance* secara benar maka akan memengaruhi perilaku profesional dalam berkarya dengan orientasi pada kinerja yang tinggi untuk mencapai tujuan akhir sebagaimana diharapkan oleh berbagai pihak.
- 5) Hasil regresi menunjukkan nilai signifikansi $t = 0,503 > \alpha = 0,05$ sehingga H_5 ditolak. Hasil penelitian ini tidak dapat membuktikan H_5 yang menyebutkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Trisnaningsih (2007), Wati dkk. (2010), dan Hanna dan Firnanti (2013);

namun sejalan dengan penelitian Marganingsih dan Martani (2009) dan Gunawan (2012). Hal ini terjadi karena sebaik apapun gaya kepemimpinan apabila tidak didukung oleh kerja keras serta usaha dari auditor itu sendiri maka kinerja yang memuaskan tidak akan tercapai. Pemimpin yang terdapat dalam sebuah organisasi hanya sebatas memberikan kebijakan, panduan, arahan, serta dorongan dalam bekerja namun keberhasilan dari suatu pekerjaan amat ditentukan oleh pribadi auditor itu sendiri, sehingga gaya kepemimpinan tidak terbukti berpengaruh terhadap kinerja auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali dalam penelitian ini.

- 6) Hasil regresi menunjukkan nilai signifikansi $t = 0,046 < \alpha = 0,05$ dengan koefisien regresi budaya organisasi 0,230 sehingga H_6 yang menyebutkan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Prajitno (2012) dan Hanna dan Firnanti (2013). Budaya organisasi merupakan sekumpulan nilai-nilai, keyakinan, dan pola perilaku yang membentuk identitas organisasi dan membantu membentuk perilaku pegawai. Budaya organisasi sebagai suatu sistem nilai yang dirasakan maknanya oleh auditor dan meyakini sistem nilai tersebut sebagai landasan gerak organisasi sehingga memengaruhi kinerja auditor. Budaya organisasi berkaitan dengan sikap atau perilaku seseorang dalam melaksanakan tugas sehari-hari dengan selalu berdasarkan pada nilai-nilai yang dianut bersama sehingga menjadi dorongan untuk senantiasa bekerja lebih baik. Budaya organisasi merupakan

nilai-nilai dominan atau kebiasaan dalam suatu organisasi yang diacu sebagai filosofi kerja auditor.

- 7) Hasil regresi menunjukkan nilai signifikansi $t = 0,043 < \alpha = 0,05$ dengan koefisien regresi komitmen organisasi 0,128 sehingga H_7 yang menyebutkan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Wati dkk. (2010) dan Sapariyah (2011). Komitmen organisasi menunjukkan tingkat sampai dimana pegawai yakin dan menerima tujuan organisasi serta berkeinginan untuk tinggal bersama dengan organisasi tersebut. Seorang auditor yang komitmen terhadap organisasi akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif terhadap organisasinya, auditor akan memiliki jiwa untuk tetap membela organisasinya, berusaha meningkatkan prestasi, dan memiliki keyakinan yang pasti untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi. Seorang auditor yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi dimana dia bekerja maka akan timbul rasa memiliki terhadap organisasi, dia akan merasa senang dalam bekerja dan dia akan bekerja sebaik mungkin untuk organisasinya tersebut sehingga kinerjanya akan meningkat.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa struktur audit, pemahaman *good governance*, budaya organisasi, dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali. Hal ini menunjukkan bahwa semakin intens penggunaan struktur audit dalam melaksanakan tugas audit, semakin baik pemahaman *good governance* seorang auditor, semakin baik dan tinggi nilai budaya organisasi tempat auditor melaksanakan tugas profesinya, dan semakin komit seorang auditor pada organisasinya, maka semakin baik dan tinggi pula kinerja yang dapat dicapai oleh seorang auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan pula bahwa konflik peran, ketidakjelasan peran, dan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali. Konflik peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali diduga karena seorang auditor berusaha untuk selalu menjaga profesionalisme dalam bekerja meskipun ada atau tidak ada konflik peran dalam dirinya. Seorang auditor dituntut untuk memiliki sikap mental yang tangguh dalam menjalankan profesinya. Ketidakjelasan peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali diduga karena peran auditor BPK RI juga telah jelas diungkapkan dalam setiap peraturan yang ada, seperti pada UU No 15 Tahun 2006 dan Peraturan BPK RI no 2 Tahun 2011 sehingga tidak mengalami ketidakjelasan peran. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali diduga karena sebaik apapun gaya kepemimpinan

apabila tidak didukung oleh kerja keras serta usaha dari auditor itu sendiri maka kinerja yang memuaskan tidak akan tercapai.

Penelitian ini memiliki beberapa saran untuk penelitian selanjutnya, seperti data penelitian berasal dari jawaban responden yang disampaikan secara tertulis melalui instrumen kuesioner dimana jawaban responden yang disampaikan belum tentu mencerminkan keadaan yang sesungguhnya, mungkin akan berbeda apabila data diperoleh melalui kombinasi dengan wawancara. Selain itu, variabel terikat dalam penelitian ini dapat dijelaskan oleh variabel bebas sebesar 75,4 persen sehingga penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel lain dalam meneliti kinerja auditor seperti profesionalisme, etika profesi, dan sifat kepribadian. Penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan penelitian ini sebagai salah satu referensi mengenai kinerja auditor pada BPK RI di wilayah lainnya.

REFERENSI

Agustina, L. 2009. Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Kelebihan Peran Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi*. Vol.1 No.1. hlm. 40-69.

Asana, G. H. S. 2013. Pengaruh Pengalaman, Komitmen dan Orientasi Etika Pada Sensitivitas Etika Auditor Kantor Akuntan Publik di Bali. *Tesis*. Denpasar: Universitas Udayana.

Badjuri, A., dan E. Trihapsari. 2004. Audit Kinerja Pada Organisasi Sektor Publik Pemerintah. *Fokus Ekonomi*. Vol.3 No.2.

Bamber, E. M., D. Snowball, dan R. M. Tubbs. 1989. Audit Structure and Its Relation to Role Conflict and Role Ambiguity: An Empirical Investigation. *The Accounting Review*. Vol.LXIV No.2. hlm. 285-299.

Bowrin, A. R. 1998. Review and Synthesis of Audit Structure Literature. *Journal of Accounting Literature*. Vol.17. hlm. 40-71.

- Fanani, Z., R. A. Hanif, dan B. Subroto. 2008. Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*. Vol.5 No.2. hlm. 139-155.
- Fisher, R. T. 2001. Role Stress, The Type A Behavior Pattern, and external auditor job satisfaction and performance. *Behavioral Research in Accounting*. Vol.13. hlm. 143-170.
- Fleishman, A., dan D. R. Peters. 1962. Leadership Attitudes and Managerial Success. *Personel Psychology*. Hlm. 127-143.
- Fried, Y., H. A. Ben-David., R. B. Tiegs., N. Avital., dan U. Yeverechyahu. 1998. The Interactive Effect of Role Conflict and Role Ambiguity on Job Performance. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. Vol.71. hlm. 19-27.
- Gunawan, H. 2012. Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Kelebihan Peran dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Di Kantor Akuntan Publik Wilayah DKI Jakarta. *Tesis*. Jakarta: Universitas Bina Nusantara.
- Hanif, R. A. 2013. Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Ekonomi*. Vol.21 No.3. hlm. 1-15.
- Hanna, E., dan F. Firnanti. 2013. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Auditor. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. Vol.15 No.1. hlm. 13-28.
- Hidayati, A. 2002. Perkembangan Penelitian Akuntansi Keperilakuan: Berbagai Teori dan Pendekatan yang Melandasi. *JAAI*. Vol.6 No.2. hlm. 81-96.
- Kalbers, L. P., dan T. J. Fogarty. 1995. Professionalism Its Consequences: A Study of Internal Auditors. *Auditing: A Journal of Practice*. Vol.14 No.1. hlm. 64-86.
- Marganingsih, A., dan D. Martani. 2009. Analisis Variabel Anteseden Perilaku Auditor Internal dan Konsekuensinya Terhadap Kinerja: Studi Empiris pada Auditor di Lingkungan Aparat Pengawasan Intern Pemerintah – Lembaga Pemerintah Non Departemen. *Makalah Disampaikan dalam Simposium Nasional Akuntansi XII*. Palembang, 4-6 November.
- Prajitno, S. 2012. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Akuntan Publik Di Jakarta. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. Vol.14 No.3. hlm. 181-192.
- Putra, I. G. B. W., dan D. Ariyanto. 2012. Pengaruh Independensi, Profesionalisme, Struktur Audit, dan Role Stress Terhadap Kinerja Auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali. *Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*.

Rahmiati, dan I. W. Kusuma. 2004. Hubungan Antara Mentoring Dengan Role Stress dan Job Outcomes Dalam Lingkungan Akuntan Publik. *Makalah Disampaikan dalam Simposium Nasional Akuntansi VII*. Denpasar, 2-3 Desember.

Rashid, M. Z. A., M. Sambasivan, dan J. Johari. 2003. The Influence Of Corporate Culture and Organisational Commitment on Performance. *The Journal of Management Development*. Vol.22 No.7. hlm. 708-728.

Republik Indonesia, Undang-Undang No 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara.

Republik Indonesia, Peraturan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia No 2 Tahun 2011 Tentang Kode Etik Badan Pemeriksa Keuangan.

Robbins, S. P., dan T. A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Sapariyah, R. A. 2011. Pengaruh Good Governance dan Independensi Auditor Terhadap Kinerja Auditor dan Komitmen Organisasi: Survey Pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Perbankan*. Vol.19 No.16.

Trisnaningsih, S. 2007. Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *Makalah Disampaikan dalam Simposium Nasional Akuntansi X*. Makassar, 26-28 Juli.

Wati, E., Lismawati., dan N. Aprilia. 2010. Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah: Studi Pada Auditor Pemerintah di BPKP Perwakilan Bengkulu. *Makalah disampaikan dalam Simposium Nasional Akuntansi XIII*. Purwokerto: 13-15 Oktober.

Wicaksono, P. E. 2014. BPK Klaim Selamatkan Uang Negara Rp 43,4 Triliun. *Liputan6.com*, 26 September. Available from: URL:<http://m.liputan6.com/bisnis/read/2110829/bpk-klaim-selamatkan-uang-negara-rp-434-triliun>.

Yusriwati. 2013. Pengaruh Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*. Edisi 3 : Januari - Juni 2013.

Yuskar, dan S. Devisia. 2011. Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, Pemahaman Good Governance, Integritas Auditor, Budaya Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Auditor: Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Big Four Yang Berafiliasi di Indonesia Tahun 2011. *Makalah Disampaikan dalam Simposium Nasional Akuntansi XIV*. Aceh, 21-22 Juli 2011