

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMPETENSI AUDITOR
TERHADAP KINERJA AUDITOR PADA KANTOR INSPEKTORAT
DAERAH PROVINSI LAMPUNG**

(Study Kasus pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Lampung)

**Herry Goenawan Soedarsa , Universitas Bandar Lampung
Anniza Ratu Mahlinda , Universitas Bandar Lampung
Riswan, Universitas Bandar Lampung**

Abstract

The main objective of this study was to determine the effect of organizational commitment and competence of the auditors on the performance of auditors Regional Inspectorate Office of Lampung Province.

Based on the analysis results, indicate that organizational commitment and competence of auditors have an influence on the performance of auditors. Based on the analysis results, the authors recommend the need to increase the love of organizations comply with regulations such as leadership, doing work optimally for the organization, and willing to sacrifice for the sake of the organization, even in a very urgent situation auditor must always exist for increased auditor competence organisasi. Perlu especially in works. Experience and knowledge of the auditor shall be increased by way of response to the environment of auditors and senior auditors others outside the organization. And seminars related to the auditor's work in order to increase knowledge and experience for the auditor. Because competent auditor is needed in the most important is organisasi. Yang should improve the performance of auditors in the audit team's work in the form of value the opinion of a teammate, not to be selfish, to be responsible, honest, obedient to the organization's rules, and loyal to the organization .

Head of the Office of Lampung Province Inspectorate through Kasub. Personnel should be more assertive attention to the performance of the auditor and the auditor should follow the trainings and seminars to increase knowledge and experience related to the auditor's work.

Keywords : *Organizational Commitment, Auditor Performance, Offices Inspectorate Lampung*

1. LATAR BELAKANG

Pada era Globalisasi, pesatnya pembangunan disegala bidang dengan pembiayaan dana pembangunan yang semakin meningkat, tentunya membawa dampak semakin kompleks & rumitnya pengawasan terhadap keuangan negara dari berbagai penyimpangan & penyalahgunaan anggaran.

Auditing adalah profesi yang bertugas untuk melayani kepentingan masyarakat yaitu dengan melaksanakan audit atas laporan keuangan sehingga dapat dimanfaatkan sebagai dasar pengambilan keputusan. Dalam tugasnya memeriksa laporan keuangan, auditor dituntut

untuk bersikap profesional yang akan memberikan pendapatnya sesuai dengan kenyataan yang ditemuinya selama audit berlangsung.

Seorang auditor sebagai penyedia laporan keuangan auditan dalam melaksanakan audit tidak semata-mata hanya untuk kepentingan kliennya, melainkan juga untuk pihak lain yang berkepentingan terhadap laporan keuangan auditan. Profesi auditor mendapat kewajaran laporan keuangan yang disajikan kliennya. Untuk dapat mempertahankan kepercayaan dari klien dan dari para pemakai laporan keuangan auditan lainnya maka auditor dituntut menjadi seorang ahli.

Seorang auditor yang ahli tentunya harus mempunyai komitmen dalam berorganisasi dan kompetensi dalam bekerja. Tanggung jawab dan kejujuran sangat penting untuk menjadi komitmen seseorang dalam bekerja. Selain itu kedisiplinan dan pengetahuan tidak kalah pentingnya dengan tanggung jawab dan kejujuran seseorang dalam bekerja. Dengan adanya kedisiplinan, tanggung jawab, dan kejujuran, serta pengetahuan yang baik, setidaknya sudah menunjukkan suatu kinerja yang baik.

Kinerja yang baik sangat diperlukan dalam bekerja. Kinerja dalam suatu departemen sebagai alat ukur atau tolak ukur suatu pekerjaan.

2. TELAAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTENSI

2.1 Kerangka Pemikiran

a. Hubungan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor

Komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Kinerja auditor merupakan suatu hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang auditor dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin besar keinginan seorang auditor untuk mencapai tujuan audit yang maksimal maka semakin baik pula kinerja yang akan diberikan seorang auditor terutama tanggung jawab dan kesetiaan auditor terhadap organisasi.

b. Hubungan Kompetensi Auditor Terhadap Kinerja Auditor

Kompetensi auditor adalah kecakapan auditor yang memadai untuk melakukan suatu tugas atau memiliki keterampilan dan kecakapan yang disyaratkan dalam bidang auditing. Kompetensi auditor adalah pengalaman dan pengetahuan.

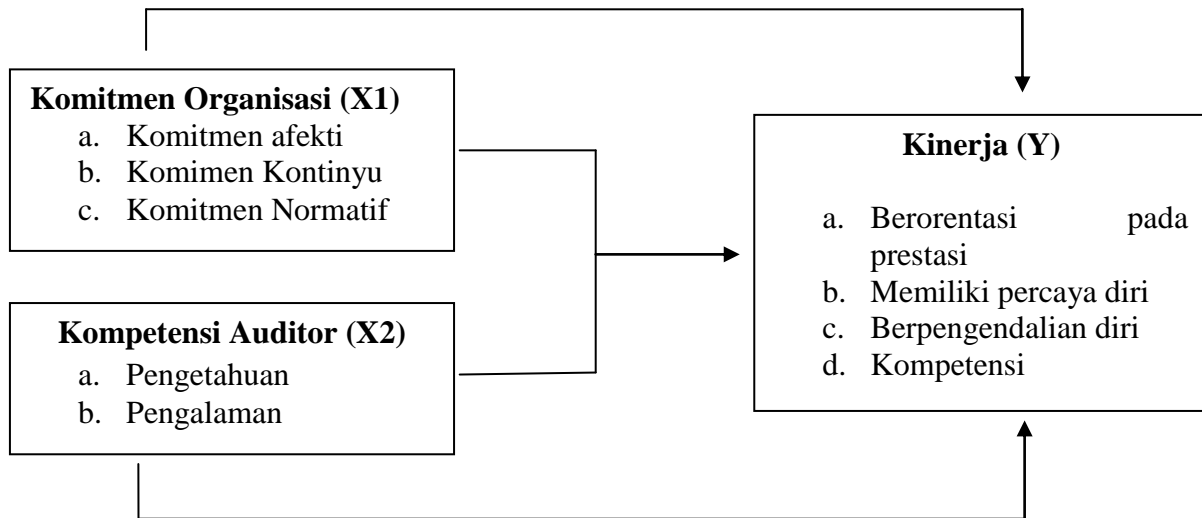
Kinerja auditor merupakan suatu hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang auditor dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya. Oleh karena itu dapat dipahami bahwa seorang auditor yang memiliki pengetahuan dan pengalaman yang memadai akan lebih memahami dan mengetahui berbagai masalah dalam lingkungan audit kliennya. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki auditor maka semakin baik pula kinerja yang diberikan oleh seorang auditor terutama pada hasil audit.

c. Hubungan Komitmen Organisasi Dan Kompetensi Auditor Terhadap Kinerja Auditor

Semakin tinggi keinginan seorang auditor untuk mencapai tujuan audit yang maksimal maka semakin baik pula kinerja yang akan diberikan seorang auditor terutama tanggung jawab dan kesetiaan auditor terhadap organisasi.

Begitu pula dengan kompetensi auditor, semakin baik kompetensi yang dimiliki auditor maka semakin baik pula kinerja yang diberikan oleh seorang auditor terutama pada hasil audit.

Gambar 1. Paradigma



3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Obyek Penelitian

Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah auditor. Pada penelitian ini penulis melakukan penelitian pada auditor Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Lampung. Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian dengan wawancara terstruktur (kuesioner) terhadap populasi auditor pada kantor inspektorat daerah provinsi lampung.

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (sugiono, 2005:72). Adapun yang menjadi populasi dari penelitian ini adalah 45 orang auditor kantor Inspektorat Daerah Provinsi Lampung.

Sampel

Sampel yang akan diambil menurut Suharsimi Arikunto (1998:120) apabila objeknya <100 maka lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya adalah penelitian populasi. Jika jumlah objeknya >100 dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih. Didalam penelitian ini peneliti mengambil seluruh responden yaitu 45 orang. Yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah 45 orang auditor kantor Inspektorat Daerah Provinsi Lampung.

3.2 Operasional variable dan pengukuran

Operasional Variabel

Berdasarkan judul skripsi yang diajukan yaitu “pengaruh komitmen organisasi dan kompetensi auditor terhadap kinerja auditor daerah provinsi Lampung”. Beberapa variable yang akan diteliti hubungannya yaitu:

- a. Variabel Bebas (*Independent Variable*)
Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain yang tidak bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebasnya adalah “komitmen organisasi dan kompetensi auditor”.
- b. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)
Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau disebabkan oleh variabel lainnya. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah “kinerja auditor”.

Untuk mengukur variabel komitmen organisasi dan kompetensi auditor, maka skala yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah skala likert dimana menunjukkan tingkat efektivitas variabel yang diukur dengan 5 kategori sebagai berikut :

1. STS : Sangat Tidak Setuju
2. TS : Tidak Setuju
3. KS : Kurang Setuju
4. S : Setuju
5. SS : Sangat Setuju

Skala ini mengukur tingkat kesetujuan atau ketidak setujuan auditor terhadap komitmen organisasi dan kompetensi auditor. Untuk mengukur kinerja auditor, kuesioner diisi oleh pimpinan karyawan. Tetap menggunakan skala Likert yang menunjukkan efektivitas variabel yang diukur dengan 5 kategori sebagai berikut :

- 1) STS : Sangat Tidak Setuju
- 2) TS : Tidak Setuju
- 3) KS : Kurang Setuju
- 4) S : Setuju
- 5) SS : Sangat Setuju

Skala ini mengukur tingkat kesetujuan dan ketidaksetujuan pimpinan terhadap serangkaian pertanyaan yang mengukur kinerja karyawan. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal. Skala ordinal data hasil pengamatan diklasifikasikan ke dalam kategori-kategori, dan diantara kategori ada suatu urutan. Skala ordinal merupakan skala pengukuran yang sifatnya membedakan dan mengurutkan.

Pengukuran

Analisis	Devinisi	Item	Skala
Komitmen organisasi	Komitmen afektif	1 -3	Ordinal
	Komitmen kontinyu	4-7	Ordinal
	Komitmen normatif	8-10	Ordinal
Kompetensi auditor	Pengetahuan Pengetahuan tentang audit	11-13	Ordinal
	Pengetahuantentang prinsip akuntansi.	14-15	Ordinal
	Pengalaman Mendeteksi kesalahan	16-18	Ordinal
	Lama melakukan audit	19-20	Ordinal
Kinerja auditor	Berorientasi pada prestasi	21-22	Ordinal
	Memiliki percaya diri	23-24	Ordinal
	Berperngendalian diri Kompetensi	25-27	Ordinal

3.3 Metode Pengumpulan Data

- a. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)
Penelitian kepustakaan adalah penelitian yang dilakukan untuk mengumpulkan data dan informasi melalui bahan-bahan keperpustakaan yang dijadikan landasan dan alat bagi praktek penelitian dilapangan. Dengan metode ini penulis menghimpun data dari berbagai literatur guna menunjang penulisan skripsi ini.
- b. Penelitian Lapangan
Penulis menggunakan obyek penelitian auditor kantor Inspektorat daerah provinsi Lampung.
- c. Pengumpulan data ini penulis lakukan dengan cara:
 1. Kuesioner
Kuesioner adalah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui.
 2. Wawancara (*Interview*)
Wawancara adalah cara untuk memperoleh informasi dengan bertanya secara langsung kepada objek atau yang diwawancarai.

3.4 Metode Analisa Data

Analisa data adalah cara-cara mengolah data yang telah terkumpul kemudian dapat memberikan interpretasi. Hasil pengolahan data dapat digunakan untuk menjawab masalah yang telah dirumuskan.

Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif yaitu metode nilai kelayakan variabel-variabel penelitian dengan pedoman pada pengetahuan teoritis. Teknik ini digunakan untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai masalah-masalah yang akan dibahas dengan menginterpretasikan variabel-variabel yang relevan.

a. Skala Interval

Skala interval merupakan salah satu teknik pengukuran yang dipergunakan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap variabel penelitian. Skala interval mempunyai kriteria penilaian 1-5. Dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$I = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Kategori}}$$

b. Skala Likert

Skala Likert adalah suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalam kuesioner, dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset berupa survei. Biasanya disediakan lima pilihan skala dengan format seperti:

Skala likert untuk mengetahui tanggapan responden terhadap masing- masing butir instrumen indikator. Kriteria penilaian sebagai berikut :

$$I = \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{\text{Kategori}}$$

Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif yaitu menganalisis masalah dengan menggunakan rumus korelasi product moment untuk mengetahui hubungan komitmen organisasi dan kompetensi auditor terhadap kinerja auditor. Sedangkan koefisien penentu untuk menentukan besarnya pengaruh komitmen organisasi dan kompetensi auditor terhadap kinerja dan kemudian diuji dengan uji hipotesis.

Regresi Linier Berganda

Menurut sugiyono(2005:210) analisis regresi berganda digunakan untuk meramalkan keadaan (naik turunnya) variabel dependen. Bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan) nilainya. Jadi regresi linier berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua.

Rumus = $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$

Y = Subyek dalam variabel independen yaitu kinerja auditor

a = faktor yang mempengaruhi Y bila X=0

b = angka arah/koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan/ penurunan variabel independen bila b(+) maka naik, bila b (-) maka turun.

x_1 = objek dalam variabel independen yaitu komitmen organisasi

x_2 = objek dalam variabel independen yaitu kompetensi auditor

e = error

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas

Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur (Sugiyono, 2004:137). Dengan demikian, instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak di ukur. Penggaris dinyatakan valid jika digunakan untuk mengukur panjang, namun tidak valid jika digunakan untuk mengukur berat. Artinya, penggaris memang tepat digunakan untuk mengukur panjang, namun menjadi tidak valid jika penggaris digunakan untuk mengukur berat.

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pernyataan-pernyataan pada kuesioner yang harus dibuang/diganti karena dianggap tidak relevan. Teknik untuk mengukur validitas kuesioner adalah sebagai berikut dengan menghitung korelasi antar data pada masing-masing pernyataan dengan skor total, memakai rumus korelasi product moment, sebagai berikut :

$$r = \frac{n(\sum XY) - \sum X \sum Y}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Item Instrumen dianggap Valid jika lebih besar dari 0,3 atau bisa juga dengan membandingkannya dengan r tabel. Jika r hitung > r tabel maka valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Dengan kata lain, reliabilitas instrumen mencirikan

tingkat konsistensi. Banyak rumus yang dapat digunakan untuk mengukur reliabilitas diantaranya adalah rumus Spearman Brown $r_{11} = \frac{2r_b}{1+r_b}$

Keterangan :

R 11 : adalah nilai reliabilitas

R b : adalah nilai koefisien korelasi

Nilai koefisien reliabilitas yang baik adalah diatas 0,7 (cukup baik), di atas 0,8 (baik).

Pengujian Hipotesis

a. Secara Simultan

Kriteria pengujian hipotesis :

Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

H_0 = tidak terdapat pengaruh komitmen organisasi dan kompetensi auditor secara simultan terhadap kinerja auditor

H_a = terdapat pengaruh komitmen organisasi dan kompetensi auditor secara simultan terhadap kinerja auditor

b. Secara Parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui hubungan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t dilakukan dengan membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} .

Kriteria Pengujian Hipotesis :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

H_0 = tidak terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor

H_a = terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor

H_0 = tidak terdapat pengaruh kompetensi auditor terhadap kinerja auditor

H_a = terdapat pengaruh kompetensi auditor terhadap kinerja auditor

4. HASIL DAN PENELITIAN

4.1 Deskripsi Objek Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitiannya adalah auditor di kantor Inspektorat Daerah Provinsi Lampung. Jumlah auditor dikantor Inspektorat Daerah Provinsi Lampung berjumlah 45 orang, maka penulis mengambil seluruh populasi auditor untuk penelitian ini. Kuesioner yang disebarkan sebanyak 45 kuesioner. Didapat informasi yang menyangkut demografi responden sebagai berikut :

a. Jenis kelamin

Dari hasil penyebaran kuesioner dengan 45 responden, diketahui bahwa 36 responden (80%) adalah laki-laki dan sisanyasebanyak 9 responden (20%) adalah perempuan.

b. Pendidikan

Dari hasil penyebaran kuesioner dengan 45 responden, diketahui bahwa 27 responden (60%) berjenjang pendidikan Strata 1 (S1) dan 18 (40%) responden berjenjang pendidikan Strata 2 (S2).

c. **Lama bekerja**

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari 45 responden, diketahui lamanya responden bekerja pada dinas yang bersangkutan sebanyak 9 responden (20%) 1-3 tahun, 18 responden (40%) antara 3-5 tahun, 18 responden (40%) diatas 5 tahun.

d. **Usia**

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari 45 responden, diketahui bahwa 27 responden (60%) berusia 30-40 tahun, dan 18 responden (40%) berusia >40tahun.

Analisis Kualitatif**Hasil Tanggapan Responden Berdasarkan Deskripsi Frekuensi Jumlah Responden**

Berdasarkan hasil pengolahan data tentang tanggapan responden terhadap variabel penelitian sebagai berikut :

$$I = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Kategori}}$$

Hasil perhitungan interval dari nilai skor jawaban responden yang telah dikelompokkan dalam 5 kriteria. Uraian lebih jelasnya sebagai berikut :

a. **Variabel Komitmen Organisasi**

Tabel 2. Frekuensi Tentang Komitmen Organisasi (X₁) Berdasarkan Hasil Penyebaran Kuesioner Terhadap 25 Responden.

No	Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase
1	Sangat baik	42-50	23	51%
2	Baik	34-41	22	49%
3	Cukup baik	26-33	0	0%
4	Kurang baik	18-25	0	0%
5	Sangat kurang baik	10-17	0	0%
Jumlah			45	100%

Sumber : data diolah dari hasil kuesioner 2012

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap komitmen organisasi sebanyak 22 responden (49%) menyatakan memiliki komitmen organisasi yang baik, dan 23 responden (51%) menyatakan memiliki komitmen organisasi yang sangat baik.

b. **Variabel Kompetensi Auditor**

Tabel 3. Frekuensi Tentang Kompetensi Auditor (X₂) Berdasarkan Hasil Penyebaran Kuesioner Terhadap 25 Responden.

No	Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase
1	Sangat baik	42-50	13	29%
2	Baik	34-41	27	60%

3	Cukup baik	26-33	5	11%
4	Kurang baik	18-25	0	0%
5	Sangat kurang baik	10-17	0	0%
Jumlah			45	100%

Sumber : data diolah dari hasil kuesioner 2012

Dari tabel diatas diketahui bahwa tanggapan responden terhadap kompetensi auditor sebanyak 5 responden (11%) menyatakan memiliki kompetensi auditor yang cukup baik, dan 27 responden (60%) menyatakan memiliki kompetensi auditor yang baik, dan 13 responden (29%) menyatakan memiliki kompetensi auditor yang sangat baik.

c. Variabel Kinerja Auditor

Tabel 4. Frekuensi Tentang Kinerja Auditor (Y) Berdasarkan Hasil Penyebaran Kuesioner Terhadap 25 Responden.

No	Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase
1	Sangat baik	42-50	5	11%
2	Baik	34-41	29	65%
3	Cukup baik	26-33	11	24%
4	Kurang baik	18-25	0	0%
5	Sangat kurang baik	10-17	0	0%
Jumlah			45	100%

Sumber : data diolah dari hasil kuesioner 2012

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap kinerja auditor sebanyak 11 responden (24%) menyatakan memiliki kinerja auditor yang cukup baik, 29 responden (65%) menyatakan memiliki kinerja auditor yang baik, dan 5 responden (11%) menyatakan memiliki kinerja auditor yang sangat baik.

4.2 Hasil Tanggapan Responden Berdasarkan Score Jawaban Responden

Berdasarkan hasil pengolahan data tentang tanggapan responden berdasarkan butir pertanyaan berikut :

$$I = \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{\text{Kategori}}$$

a. Variabel Komitmen Organisasi (X₁)

Tabel 5. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasi Berdasarkan Item Pertanyaan.

Item Pertanyaan	Skor Real	Skor Maximum	Persentase	Kategori
Komitmen Afektif				
1	184	225	82	Baik
2	189	225	84	Sangat Baik
3	176	225	78	Baik
Jumlah I	549	675	81	Baik

Komitmen Kontinyu				
4	184	225	82	Baik
5	188	225	84	Baik
6	180	225	80	Baik
7	178	225	79	Baik
Jumlah II	730	900	81	Baik
Komitmen Normatif				
8	179	225	80	Baik
9	184	225	82	Baik
10	183	225	81	Baik
Jumlah III	546	675	81	Baik
Jumlah I+II+III	1825	2250	81	Baik

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan komitmen organisasi auditor dapat dikategorikan cukup baik dengan skor pencapaian 1825 dari skor maksimum 2250. Bila dilihat dari masing-masing indikator, komitmen afektif, komitmen kontinyu, dan komitmen normatif masing-masing mendapat kategori baik. Berarti didalam diri auditor telah memiliki komitmen afektif, komitmen kontinyu, dan komitmen normatif yang baik dari seorang auditor didalam menjalankan pekerjaannya.

b. Variabel Kompetensi Auditor (X_2)

Tabel 6. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompetensi Auditor Berdasarkan Item Pertanyaan.

Item Pertanyaan	Skor Real	Skor Maximum	Persentase	Kategori
Pengetahuan Tentang Audit				
1	178	225	79	Baik
2	174	225	77	Baik
Jumlah I	352	450	78	Baik
Pengetahuan Tentang Prinsip Akuntansi				
3	178	225	79	Baik
4	180	225	80	Baik
5	174	225	77	Baik
Jumlah II	532	675	79	Baik
Mendeteksi Kesalahan				
6	172	225	76	Baik
7	172	225	76	Baik
8	173	225	77	Baik
Jumlah III	517	675	77	Baik
Lama Melakukan Audit				
9	173	225	77	Baik
10	175	225	78	Baik
Jumlah IV	348	450	77	Baik
Jumlah I+II+III+IV	1749	2250	78	Baik

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan kompetensi auditor dapat dikategorikan cukup baik dengan skor pencapaian 1749 dari skor maksimum 2250. Bila dilihat dari masing-masing indikator, pengetahuan tentang audit, pengetahuan tentang prinsip akuntansi, mendeteksi kesalahan, dan lama melakukan audit masing-masing mendapat kategori baik. Berarti didalam diri auditor telah memiliki pengetahuan dan pengalaman yang baik dari seorang auditor didalam menjalankan pekerjaannya

c. Variabel Kinerja Auditor

Tabel 7. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Auditor Berdasarkan Item Pertanyaan.

Item Pertanyaan	Skor Real	Skor Maximum	Persentase	Kategori
Berorientasi Pada Prestasi				
1	171	225	76	Baik
2	169	225	75	Baik
Jumlah I	340	450	76	Baik
Memiliki Percaya Diri				
3	168	225	75	Baik
4	172	225	76	Baik
Jumlah II	340	450	76	Baik
Berpengendalian Diri				
5	166	225	74	Baik
6	170	225	76	Baik
7	161	225	72	Baik
Jumlah III	497	675	74	Baik
Kompetensi				
8	165	225	73	Baik
9	161	225	72	Baik
10	162	225	72	Baik
Jumlah IV	488	675	72	Baik
Jumlah I+II+III+IV	1665	2250	74	Baik

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan kinerja auditor dapat dikategorikan cukup baik dengan skor pencapaian 1665 dari skor maksimum 2250. Bila dilihat dari masing-masing indikator berorientasi pada prestasi, memiliki percaya diri, berpengendalian diri, dan kompetensi masing-masing mendapat kategori baik. Berarti didalam diri auditor telah memiliki kinerja auditor yang baik dari seorang auditor didalam menjalankan pekerjaannya.

Analisis Kuantitatif

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan pengolahan data menggunakan program SPSS for Windows Version 18.0 sebagaimana terlampir, maka diperoleh hasil untuk analisis regresi sebagai berikut :

Tabel 8. Tabel *Coefficients*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.412	3.670		.657	.515
Komitmen	.418	.207	.404	2.025	.049
kompetensi	.453	.204	.444	2.224	.032

a. **Dependent Variable: kinerja**

Sedangkan *R Square* pada tabel *Model Summary*^b sebesar 0,684 yang dapat dilihat pada lampiran. Maka dari tabel diatas diperoleh bentuk persamaan Regresi Linier Berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,412 + 0,418X_1 + 0,453X_2$$

Penjelasan berdasarkan regresi linier berganda yang terbentuk sebagai berikut :

- Koefisien regresi menunjukkan tanda positif (+) hal ini berarti ada suatu kondisi yang searah yaitu peningkatan variabel X akan menyebabkan peningkatan variabel Y.
- Koefisien regresi komitmen organisasi sebesar 0,418 menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan, menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang dimiliki seorang auditor akan berdampak pada peningkatan kinerja auditor atau jika komitmen organisasi meningkat sebesar 1% maka kinerja akan meningkat sebesar 42%.
- Koefisien regresi kompetensi auditor sebesar 0,453 menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan, menunjukkan bahwa kompetensi auditor yang dimiliki seorang auditor akan berdampak pada peningkatan kinerja auditor atau jika kompetensi auditor meningkat sebesar 1% maka kinerja akan meningkat sebesar 45%.
- Koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,684 menginformasikan bahwa variabel kinerja auditor dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen dalam penelitian ini yakni komitmen organisasi dan kompetensi auditor sebesar 68% dan selebihnya yaitu 32%, dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian penulis, seperti kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan kecerdasan intelektual yang dimiliki auditor dalam pekerjaannya.

4.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

Rumus Uji Validitas adalah:

$$r = \frac{n(\sum XY) - \sum X \sum Y}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Tabel 9. Tabel Uji validitas

Pernyataan	r hitung	r tabel	keterangan
1	0.730	0.288	VALID
2	0.727	0.288	VALID
3	0.488	0.288	VALID
4	0.628	0.288	VALID
5	0.441	0.288	VALID
6	0.483	0.288	VALID
7	0.292	0.288	VALID
8	0.564	0.288	VALID

9	0.588	0.288	VALID
10	0.587	0.288	VALID
11	0.490	0.288	VALID
12	0.628	0.288	VALID
13	0.528	0.288	VALID
14	0.413	0.288	VALID
15	0.576	0.288	VALID
16	0.549	0.288	VALID
17	0.412	0.288	VALID
18	0.530	0.288	VALID
19	0.628	0.288	VALID
20	0.513	0.288	VALID
21	0.520	0.288	VALID
22	0.595	0.288	VALID
23	0.499	0.288	VALID
24	0.428	0.288	VALID
25	0.771	0.288	VALID
26	0.602	0.288	VALID
27	0.621	0.288	VALID
28	0.524	0.288	VALID
29	0.584	0.288	VALID
30	0.660	0.288	VALID

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS dari tabel 9, dapat diketahui bahwa semua pernyataan untuk variabel Komitmen Organisasi, Kompetensi Auditor dan Kinerja auditor diatas adalah valid. Dikatakan valid karena *Pearson Corelation* tiap pernyataan lebih besar dari r tabel yang terdapat pada lampiran yaitu 0,288 atau $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Rumus Uji Reliabilitas: $r_{11} = \frac{2 \cdot r_b}{1 + r_b}$

Tabel 10. Tabel Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
,903	33

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS dari tabel 10, dapat diketahui bahwa semua nilai reliabilitas 0,903 adalah reliabel. Dikatakan reliabel karena *Cronbach's Alpha* lebih besar dari pada 0,800.

Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu dengan membandingkan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} . Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Tapi bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 11. Uji Hipotesis Simultan Antara Variabel Komitmen Organisasi (X_1) dan Variabel Kompetensi Auditor (X_2) Terhadap Variabel Kinerja Auditor.

Variabel yang dihipotesis	F_{hitung}	F_{tabel}	Signifikan
X_1 dan $X_2 \rightarrow Y$	45,519	4,07	0,000

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS diperoleh F_{hitung} sebesar 45,519 sedangkan nilai F_{tabel} diperoleh sebesar 4,07. Dalam hal ini, $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Yang berarti dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi dan kompetensi auditor mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor.

b. Uji Parsial

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh masing-masing variabel terikat terhadap variabel bebas yaitu antara komitmen organisasi terhadap kinerja auditor dan kompetensi auditor terhadap kinerja auditor yaitu dengan membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} . Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Tapi bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 12. Uji Hipotesis Parsial Antara Variabel Komitmen Organisasi (X_1) Terhadap Kinerja Auditor (Y) dan Variabel Kompetensi Auditor (X_2) Terhadap Variabel Kinerja Auditor (Y).

Variabel yang dihipotesis	t_{hitung}	t_{tabel}	Signifikan
$X_1 \rightarrow Y$	2,025	1,681	0,049
$X_2 \rightarrow Y$	2,224	1,681	0,032

a. Pengujian (t_{hitung}) koefisien komitmen organisasi

Berdasarkan pengujian SPSS, nilai t_{hitung} untuk komitmen organisasi adalah 2,025 dan nilai t_{tabel} diperoleh 1,681. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dan dari hasil perbandingan antara t_{hitung} (2,025) dan t_{tabel} (1,681) ternyata $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor.

b. Pengujian (t_{hitung}) koefisien kompetensi auditor

Berdasarkan pengujian SPSS, nilai t_{hitung} untuk kompetensi auditor adalah 2,224 dan nilai t_{tabel} diperoleh 1,681. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dan dari hasil perbandingan antara t_{hitung} (2,224) dan t_{tabel} (1,681) ternyata $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi auditor mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Setelah melakukan penelitian dan pengolahan data, maka penulis memberi kesimpulan bahwa komitmen organisasi dan kompetensi auditor memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor, hal ini didukung oleh :

- a. Berdasarkan hasil analisis deskripsi frekuensi jumlah responden tentang komitmen organisasi dan kompetensi auditor cukup baik dan kinerja yang dimiliki kurang baik.
- b. Berdasarkan hasil analisis deskripsi *score* jawaban responden tentang komitmen organisasi dan kompetensi auditor cukup baik artinya auditor memiliki komitmen organisasi yang cukup baik dan kompetensi auditor yang cukup baik sehingga membuat kinerja yang dihasilkan oleh auditor menjadi kurang baik.
- c. Berdasarkan analisis regresi linier berganda menunjukkan tanda (+). Hal ini berarti persamaan regresi linier berganda memiliki hubungan yang searah yaitu peningkatan variabel (X) akan menyebabkan peningkatan variabel (Y).
- d. Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dimana r_{tabel} 0,288. Maka data tersebut adalah valid.
- e. Berdasarkan hasil uji reliabilitas diperoleh *Cronbach's Alpha* 0,903 > 0,800. Yang berarti data tersebut adalah reliabel.
- f. Berdasarkan pengujian hipotesis secara simultan F_{hitung} (45,519) > F_{tabel} (4,07) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Yang berarti semua variabel independen yaitu (X_1 dan X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).
- g. Berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial pada variabel X_1 t_{hitung} (2,025) > t_{tabel} (1,618) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel X_1 Berpengaruh signifikan terhadap Y, dan pada variabel X_2 t_{hitung} (2,224) > t_{tabel} (1,618) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti X_2 berpengaruh signifikan terhadap Y.

5.2 Saran

- a. Perlu ditingkatkannya rasa cinta terhadap organisasi berupa mematuhi peraturan pimpinan, melakukan pekerjaan secara maksimal demi organisasi, dan rela berkorban demi organisasi, bahkan dalam keadaan yang sangat mendesak auditor harus selalu ada untuk organisasi.
- b. Perlu ditingkatkannya kompetensi auditor terutama dalam bekerja. Pengalaman dan pengetahuan auditor harus ditingkatkan dengan cara respon terhadap senior dilingkungan auditor dan auditor-auditor lain diluar organisasi. Dan mengikuti seminar-seminar yang berhubungan dengan pekerjaan auditor agar menambah pengetahuan dan pengalaman bagi auditor. Karena auditor yang kompeten sangat dibutuhkan didalam organisasi.
- c. Yang paling penting adalah harus meningkatkan kinerja auditor yaitu didalam bekerjasama didalam tim dalam mengaudit berupa menghargai pendapat rekan satu tim, tidak boleh egois, harus bertanggung jawab, jujur, taat dengan peraturan organisasi, dan setia terhadap organisasi.
- d. Pimpinan Kantor Inspektorat Provinsi Lampung melalui Kasub. Kepegawaian harus lebih tegas memperhatikan kinerja dari para auditor dan auditor perlu mengikuti pelatihan-pelatihan dan seminar-seminar untuk menambah pengetahuan dan pengalaman yang berhubungan dengan pekerjaan auditor.

DAFTAR PUSTAKA

- Arens & Loebbecke. 1996. *Auditing*. Penerbit Salemba Empat. PT. Ikrar Mandiriabadi. Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian. Suatu Pendekatan Praktik*. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Herliansyah, Yudhi. 2008. *Metodelogi Penelitian*. Universitas Mercubuana. Jakarta.
- Kusharyanti. 2003. *Temuan Penelitian Mengenai Kualitas Audit dan Kemungkinan Topik Penelitian Dimasa Datang*. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*. Desember.
- Mayangsari. 2003. *Pengaruh Keahlian dan Independensi Terhadap Pendapat Audit*. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. Januari.
- Lanstanti, Sri. 2005. *Tinjauan Terhadap Kompetensi dan Independensi Akuntan Publik*. *Media Riset Akuntansi Auditing dan Informasi*. April.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit CV Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Administrasi*. Penerbit CV Alfabeta. Bandung.
- Sumber-sumber lain :**
- Parmenpan No. PER/05/M.PAN/03/2008 Tentang Standar Uudit APIP*
- Parmenpan No. PER/04/M.PAN/03/2008 Tentang Kode Etik APIP*
- http://id.wikipedia.org/wiki/Komitmen_organisasi. pada 04 desember 2011
- <http://id.wikipedia.org/wiki/Kinerja>. pada 04 desember 2011
- <http://www.docstoc.com/docs/26564667/Pengertian-Kompetensi>. pada 04 desember 2011
- <http://www.scribd.com/doc/51208226/23/Audit-Internal-Pemerintah-Daerah>. pada 03 april 2012