

PENGARUH PROFESIONALISME DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA INTERNAL AUDITOR PADA BPK PERWAKILAN DKI JAKARTA

Ratna Ningsih

Program Magister Akuntansi Universitas Gunadarma Jakarta

Page | - 390 -

Correspondence email: ratna.smkn16@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Internal Auditor pada BPK Perwakilan DKI Jakarta.

Adapun metode yang digunakan untuk mengetahui Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Internal Auditor tersebut menggunakan analisis statistik regresi berganda.

Berdasarkan hasil penelitian serta uji hipotesis dapat dibuktikan bahwa secara parsial variabel profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja Internal Auditor. Sedangkan variabel Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Internal Auditor. Secara simultan variabel Profesionalisme dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Auditor Internal. Adapun kemampuan variabel Profesionalisme dan Komitmen Organisasi menjelaskan perubahan Kinerja Auditor adalah sebesar 60,8% dan sisanya disebabkan oleh faktor lainnya yang tidak diteliti. Dari ketiga variabel tersebut yang paling dominan mempengaruhi kinerja Internal Auditor adalah Profesionalisme, berdasarkan nilai koefisien regresi maupun tingkat signifikansi t_{hitung} dari variabel Profesionalisme lebih tinggi dibandingkan dengan variabel Komitmen Organisasi. Dengan demikian Profesionalisme Auditor sangat membantu Auditor dalam meningkatkan kinerjanya.

ABSTRACT

This study aims to determine the Effect of Professionalism and Organizational Commitment on Internal Auditor Performance on DKI Jakarta Representative BPK.

The method used to determine the Effect of Professionalism and Organizational Commitment on Internal Auditor Performance uses multiple regression statistical analysis.

Based on the research results and hypothesis testing it can be proven that partially the professionalism variable has a positive effect on the performance of the Internal Auditor. While the Organizational Commitment variable significantly influences the performance of the Internal Auditor. Simultaneously the variable Professionalism and Organizational Commitment significantly influence the performance of Internal Auditors. The ability of the variable Professionalism and Organizational Commitment to explain changes in Auditor Performance is equal to 60.8% and the rest is caused by other factors not examined. Of the three variables that most dominantly affect the performance of the Internal Auditor is Professionalism, based on the value of the regression coefficient and the t-level of significance of the Professionalism variable is higher than the Organizational Commitment variable. Thus the Auditor Professionalism really helps the Auditor to improve his performance.

Keywords: Organizational, Commitment, Internal, Auditor, Performance

PENDAHULUAN

Pemeriksaan merupakan suatu aktivitas yang kritis dan menghendaki adanya pengungkapan (*disclosure*), yang mungkin akan dianggap sebagai ancaman oleh pihak yang kebetulan diperiksa. Pandangan tersebut tidak sepenuhnya salah, karena pengungkapan dan kritik sangatlah tepat dijadikan nama permainan dimana Auditor dibatasi hanya area akuntansi dan laporan dibuat jarang sekali mengenai pihak yang kedudukannya lebih tinggi dari auditor atau pengawas internal itu sendiri. Hal yang dibutuhkan oleh Auditor adalah pandangan yang luas serta pemahaman terhadap proses manajerial dan yang berkaitan dengan manusia, yang mendasari fungsi Auditor. Yang dibutuhkan oleh Auditor dalam melakukan audit adalah pendekatan holistik yang menyadari bahwa manajer dan pihak yang diaudit merupakan pribadi yang kompleks yang berjuang dalam lingkungan yang menghasilkan berbagai macam tekanan profesional. Oleh karena itu Auditor harus bertindak profesional dalam segala hal, agar Auditor tidak dipandang negatif yang tidak dapat diduga tingkah laku dan tabiatnya.

Auditor mempunyai tugas menentukan apakah kebijakan dan prosedur yang ditetapkan manajemen puncak telah dipatuhi, menentukan baik atau tidaknya penjagaan terhadap kekayaan organisasi, menentukan efisiensi dan efektifitas prosedur. 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.

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

Hasil Pemeriksaan atas laporan keuangan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta Tahun 2013 mengungkapkan terdapat 86 temuan senilai Rp 1,54 triliun. Temuan tersebut terdiri atas temuan yang berindikasi kerugian daerah senilai Rp 85,36 miliar, temuan potensi kerugian daerah senilai Rp

1,33 triliun, kekurangan penerimaan daerah senilai Rp 95,01 miliar dan temuan 3E senilai Rp 23,13 miliar. Dari temuan pemeriksaan tersebut terdapat permasalahan signifikan yang perlu mendapat perhatian antara lain:

1. Kegiatan Pembuatan Sistem Informasi e-Surat, e-Dokumen, e-Harga, e-Budgetting, sistem Belanja Hibah dan Bansos, e-Aset, e-Fasos-fasum dan e-Pegawai tidak sesuai Ketentuan Pengadaan Barang dan Jasa, dan Sebagaimana *Outputnya* Tidak Sesuai Kesepakatan sehingga belum dapat dimanfaatkan dan Berindikasi Merugikan Keuangan Daerah Senilai Rp 1,42 miliar;
2. Penyaluran Program Dana Bantuan Sosial Kartu Jakarta Pintar Terindikasi Ganda sebanyak 9.006 nama penerima yaitu nama anak dan nama ibu kandung yang identik senilai Rp 13,34 miliar;
3. Realisasi belanja Biaya Operasional Pendidikan untuk Sekolah Negeri senilai Rp 1,57 Triliun dicatat bukan berdasarkan bukti pertanggung jawaban dari sekolah melalui sejumlah uang yang ditransfer ke sekolah dikurangi pengembalian dari sekolah. Hasil pengujian atas 11 sekolah menunjukkan terdapat pertanggung jawaban tidak senyatanya dengan indikasi kerugian senilai Rp 8,29 Miliar ;
4. Penyaluran Dana Hibah BOP Swasta Masih Belum Sesuai Ketentuan dan Tidak Efektif Senilai Rp 6,05 miliar, diantaranya sekolah tidak mengajukan proposal tapi menerima dana BOP, dana BOP tidak dimanfaatkan sekolah, terjadi manipulasi dokumen SKTM (Surat Keterangan Tidak Mampu) sebagai syarat pengajuan BOP yang berindikasi kerugian daerah senilai Rp 2,19 miliar;
5. Pelaksanaan Program Penataan Kampung Melalui Perbaikan Rumah Kumuh Tidak Optimal, antara lain ditunjukkan dengan (1) Terdapat 90 Rumah Penerima Bantuan Penataan Kampung Berdiri di atas Lahan dengan Peruntukan Marga Drainase Tata Air dan Jalan; dan 1152 Rumah Terindikasi Berdiri di atas Tanah Negara serta enam rumah berdiri pada garis sepadan sungai; (2) Pelaksanaan tidak mencapai target, yaitu dari anggaran Rp 214 Miliar hanya terealisasi Rp 75 Miliar pada tahun 2013, dan sampai dengan 30 Mei 2014, realisasi hanya Rp 199 miliar atau 93,12% dari target dan (3) terdapat jalan lingkungan dengan lebar kurang dari tiga meter yang dipersyaratkan, serta penerangan jalan umum belum menyala karena anggaran tidak termasuk penyambungan ke PLN;
6. Pengadaan Bus *Busway* dan *Medium Bus* Tahun 2013 pada Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta Tidak Sepenuhnya Sesuai Ketentuan dan Tidak Dapat Diyakini Kewajaran Harganya Senilai Rp 118,40 miliar dan Rp 43,87 miliar;
7. Terdapat pencairan uang persediaan di Dinas Pekerjaan Umum pada akhir tahun 2013 senilai Rp110,04 Miliar. Dari jumlah tersebut senilai Rp 104,62 miliar ditransfer ke rekening kepala seksi di kecamatan, kepala seksi di suku dinas dan kepala bidang pemeliharaan jalan. Pengujian atas belanja tersebut ditemukan belanja tidak didukung bukti pertanggungjawaban senilai Rp 2,24 miliar. Selain itu, hasil pengujian lapangan atas 57 pekerjaan pembangunan jalan kampung menunjukkan kurang volume dan tidak sesuai dengan spesifikasi teknis dengan indikasi kerugian senilai Rp 4,49 Miliar.

Sepanjang pengetahuan peneliti, penelitian tentang pengaruh profesionalisme dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor pada dasarnya sudah pernah dilakukan oleh beberapa peneliti dengan menjadikan Auditor sebagai objek penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti mencoba

kembali menguji pengaruh profesionalisme dan komitmen organisasi sebagai variabel independen dan kinerja auditor sebagai variabel dependen. Siahaan (2010) dalam Jurnal Telaah & Riset Akuntansi yang meneliti pengaruh profesionalisme terhadap komitmen organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja auditor menemukan bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja auditor sedangkan komitmen organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Page | - 393 -

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Gustia (2014) yang menyatakan dalam penelitiannya bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor pemerintah. Demikian juga Aprilla (2010) juga menemukan dalam penelitiannya bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah. Cahyasumirat (2006) menemukan hasil yang tidak konsisten dengan penelitian sebelumnya yaitu profesionalisme maupun komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja Auditor. Bukti empiris ini menunjukkan adanya ketidakjelasan hubungan antara profesionalisme dan komitmen organisasi dengan kinerja auditor. Penelitian yang menguji hubungan antara kedua variabel tersebut menunjukkan hasil yang tidak konsisten.

Penggunaan sampel hanya pada Auditor BPK Provinsi DKI Jakarta. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris terhadap manajemen organisasi berdasarkan kepercayaan, khususnya pada organisasi untuk pemerintah daerah di Indonesia, dimana personelya merupakan kelompok profesional (Auditor). Atas dasar ketidakkonsistenan antara hasil penelitian yang satu dengan yang lainnya, maka dalam penelitian ini digunakan sampel dari Pemerintah Provinsi DKI Jakarta dengan kemungkinan memberikan hasil/temuan yang berbeda dari penelitian terdahulu yang sebagian besar mengambil sampel akuntan.

Perspektif Teoritis Tentang Profesionalisme

Setiap profesi yang menyediakan jasanya kepada masyarakat memerlukan kepercayaan dari masyarakat yang dilayaninya. Umumnya masyarakat sangat awam mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh suatu profesi. Pada umumnya, masyarakat akan sangat menghargai profesi yang menerapkan standar mutu tinggi terhadap pelaksanaan pekerjaan anggota profesinya, karena dengan demikian masyarakat akan terjamin untuk memperoleh jasa yang dapat diandalkan dari profesi yang bersangkutan.

Dalam pengertian umum, seseorang dikatakan profesional jika memenuhi tiga kriteria, yaitu mempunyai keahlian untuk melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya, melaksanakan suatu tugas atau profesi dengan menetapkan standar baku di bidang profesi yang bersangkutan dan menjalankan tugas profesinya dengan mematuhi etika profesi yang telah ditetapkan (Gunawan, 2006). Profesional menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah :

- a. Bersangkutan dengan profesi;
- b. Pekerjaan yang memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya;
- c. Mengharuskan adanya pembayaran untuk melakukannya.

Dari definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa persyaratan utama dari suatu profesi adalah tuntutan kepemilikan keahlian tertentu yang unik, demikian pula dengan auditor. Auditor dituntut untuk memiliki keahlian khusus yang tidak dimiliki oleh orang awam atau orang kebanyakan. Selain

itu auditor juga dituntut untuk memberikan hasil pekerjaan yang memuaskan karena adanya kompensasi berupa pembayaran untuk melakukannya.

Profesi dan profesionalisme dapat dibedakan secara konseptual. Profesi merupakan jenis pekerjaan yang memenuhi beberapa kriteria, sedangkan profesionalisme adalah suatu atribut individu yang penting tanpa melihat suatu pekerjaan merupakan suatu profesi atau tidak (Lekatompessy dalam Herawati dan Susanto, 2009:3). Secara sederhana, profesionalisme berarti bahwa auditor wajib melaksanakan tugas – tugasnya dengan kesungguhan dan kecermatan. Sebagai seorang yang profesional, auditor harus menghindari kelalaian dan ketidakjujuran. Arens *et al.* (dalam Noveria, 2006:3) mendefinisikan profesionalisme sebagai tanggung jawab individu untuk berperilaku yang lebih baik dari sekedar mematuhi undang – undang dan peraturan masyarakat yang ada. Profesionalisme juga merupakan elemen dari motivasi yang memberikan sumbangan pada seseorang agar mempunyai kinerja tugas yang tinggi (Guntur dkk dalam Ifada dan Ja'far, 2005:13).

Cahyasumirat (2006) menyatakan meskipun profesionalisme dan apa yang membentuk profesi dapat dipisahkan secara konseptual, penelitian tentang profesionalisme lebih dikaitkan dengan perspektif konvensional tentang profesi. Suatu komitmen profesional dapat diartikan sebagai tingkat kesetiaan seseorang terhadap pekerjaannya sesuai dengan apa yang menjadi persepsi dari orang tersebut, sesuai dengan pendapat Tranggono dan Andi (2008). Seorang auditor yang mempunyai profesionalisme yang tinggi akan berpengaruh pada komitmen organisasi. Sebagai profesional, akuntan publik mengakui tanggung jawabnya terhadap masyarakat, terhadap klien dan terhadap rekan seprofesi termasuk untuk berperilaku yang terhormat, sekalipun ini merupakan pengorbanan pribadi. Seorang auditor dapat dikatakan profesional apabila telah memenuhi dan mematuhi standar – standar kode etik yang telah ditetapkan oleh IAI (Ikatan Akuntan Indonesia), antara lain (Wahyudi dan Aida, 2006):

1. Prinsip-prinsip yang ditetapkan oleh IAI yaitu standar ideal dari perilaku etis yang telah ditetapkan oleh IAI seperti dalam terminologi filosofi.
2. Peraturan perilaku seperti standar minimum perilaku etis yang ditetapkan sebagai peraturan khusus yang merupakan suatu keharusan.
3. Inteprestasi peraturan perilaku tidak merupakan keharusan, tetapi para praktisi harus memahaminya.
4. Ketetapan etika seperti seorang akuntan publik wajib untuk harus tetap memegang teguh prinsip kebebasan dalam menjalankan proses auditnya, walaupun auditor dibayar oleh kliennya.

Menurut Hall dalam Wahyudi dan Aida (2006) terdapat lima dimensi profesionalisme, yaitu:

1. Pengabdian pada profesi. Pengabdian pada profesi dicerminkan dari dedikasi profesionalisme dengan menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki. Keteguhan untuk tetap melaksanakan pekerjaan meskipun imbalan ekstrinsik kurang. Sikap ini adalah ekspresi dari pencurahan diri yang total terhadap pekerjaan. Pekerjaan didefinisikan sebagai tujuan, bukan hanya sebagai alat untuk mencapai tujuan. Totalitas ini sudah menjadi komitmen pribadi, sehingga kompensasi utama yang diharapkan dari pekerjaan adalah kepuasan rohani, baru kemudian materi.

2. Kewajiban social. Kewajiban sosial adalah pandangan tentang pentingnya peranan profesi dan manfaat yang diperoleh baik masyarakat maupun profesional karena adanya pekerjaan tersebut.
3. Kemandirian. Kemandirian dimaksudkan sebagai pandangan seseorang yang professional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan dari pihak lain (pemerintah, klien, dan bukan anggota profesi). Setiap ada campur tangan dari luar dianggap sebagai hambatan.
4. Keyakinan terhadap peraturan profesi. Keyakinan terhadap profesi adalah suatu keyakinan bahwa yang paling berwenang menilai pekerjaan profesional adalah rekan sesama profesi, bukan orang luar yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan mereka.
5. Hubungan dengan sesama profesi. Hubungan dengan sesama profesi adalah menggunakan ikatan profesi sebagai acuan, termasuk di dalamnya organisasi formal dan kelompok kolega informasi sebagai ide utama dalam pekerjaan. Melalui ikatan profesi ini para profesional membangun kesadaran profesional.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan kekuatan keterlibatan karyawan dalam suatu organisasi (Colquit, Lepine, dan Wesson, 2009). Karyawan yang tinggal dengan organisasi untuk jangka waktu yang panjang cenderung jauh lebih berkomitmen kepada organisasi dari pada mereka yang bekerja untuk waktu yang lebih singkat. Pendapat yang senada dikemukakan Newstrom (2007) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan *"...the degree to which an employee identifies with the organizational and wants to continue actively participating in it"*. Sedangkan Nawab dan Bhatti (2011) menyatakan: *"Organization commitment can be defined as affiliation of employees to the organization and involvement in it"*. Komitmen organisasi menggambarkan sejauh mana karyawan mengenali organisasi yang mempekerjakannya, yang merupakan keinginan karyawan untuk berupaya besar dengan niatnya untuk tinggal dengan organisasi ataupun keterikatan dengan organisasi untuk waktu yang lama disertai partisipasi aktif.

Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai loyalitas terhadap organisasi; penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai – nilai organisasi; keinginan untuk berupaya keras dalam organisasi; dan penerimaan atas pilihannya sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasi juga dapat diartikan bahwa loyalitas terhadap organisasinya atau tempat akuntan bekerja adalah sangat tinggi.

Komitmen terhadap organisasi membuktikan bahwa seorang individu loyal atau tidak terhadap organisasinya. Berkaitan dengan konflik yang terjadi dalam organisasi mengakibatkan komitmen individu terhadap organisasinya akan tampak dari perilaku individu tersebut. Konsep komitmen organisasional didasarkan pada premis bahwa individual membentuk suatu keterkaitan (*attachment*) terhadap organisasi. Secara historis, komitmen organisasional merupakan perspektif yang bersifat keperilakuan dimana komitmen diartikan sebagai perilaku yang konsisten dengan aktivitas (*consistent lines of activity*) seperti yang diungkap oleh White dan Don Hellriegel (dalam Ghozali, 2006). Porter mendefinisikan komitmen sebagai kekuatan relatif identifikasi individual

terhadap suatu organisasi dan keterlibatannya dalam suatu organisasi tertentu, yang dicirikan oleh tiga faktor psikologis (Ghozali, 2006), yaitu :

- a. Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu.
- b. Keinginan untuk berusaha untuk sekuat tenaga demi organisasi.
- c. Kepercayaan yang pasti dan penerimaan terhadap nilai – nilai dan tujuan – tujuan organisasi.

Page | - 396 -

Weiner (dalam Ghozali, 2006) menambahkan sisi normatif dari komitmen dan mendefinisikan komitmen sebagai: internalisasi keyakinan dan tanggung jawab secara total untuk perilaku yang mencerminkan (a) pengorbanan pribadi untuk organisasi, (b) tidak tergantung pada penguatan atau hukuman, (c) indikasi preokupasi pribadi dengan organisasi. Menurut Van Dyne dan Graham (dalam Muchlas, 2008), faktor – faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah: personal, situasional dan posisi. Personal mempunyai ciri-ciri kepribadian tertentu yaitu teliti, ekstrovert, berpandangan positif (optimis), cenderung lebih komit. Lebih lanjut Dyen dan Graham (dalam Muchlas, 2008) menjelaskan karakteristik dari personal yang ada yaitu: usia, masa kerja, pendidikan, jenis kelamin, status perkawinan, dan keterlibatan kerja. Situasional yang mempunyai ciri-ciri dengan adanya: nilai (*value*) tempat kerja, keadilan organisasi, karakteristik pekerjaan, dan dukungan organisasi. Sedangkan posisional dipengaruhi oleh masa kerja dan tingkat pekerjaan.

Dari berbagai definisi komitmen organisasi tersebut, dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya komitmen organisasi merupakan suatu proses dalam diri individu untuk mengidentifikasi dirinya dengan nilai – nilai, aturan – aturan dan tujuan – tujuan organisasi yang bukan hanya sebagai kesetiaan yang pasif terhadap organisasi.

Menurut Mowday, Porter dan Streers (dalam Siahaan, 2010), mengemukakan komitmen organisasi terbangun bila masing – masing individu mengembangkan tiga sikap saling berhubungan terhadap organisasi dan atau profesi antara lain:

- a. *Identification* yaitu pemahaman atau penghayatan dari tujuan organisasi.
- b. *Involment* yaitu perasaan terlibat dalam suatu pekerjaan atau perasaan bahwa pekerjaannya adalah menyenangkan.
- c. *Loyalty* yaitu perasaan bahwa organisasi adalah tempat bekerja dan tempat tinggal.

Mowday dalam Sopiah (2008) menyatakan ada tiga aspek komitmen organisasi antara lain:

- a. *Affective commitment*, yang berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi. Individu menetap dalam organisasi karena keinginan sendiri. Dengan dimensi *sense of belonging, emotional attached, personal meaning*
- b. *Continuance commitment*, adalah suatu komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain, komitmen ini terbentuk atas dasar untung rugi, dipertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan bila akan menetap pada suatu organisasi, dengan dimensi pilihan lain, benefit, biaya.
- c. *Normative Commitment*, adalah komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan, berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi. Ia merasa harus bertahan karena loyalitas.

Kinerja Auditor

Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu (Mahsun dkk. 2007). Kinerja merupakan hasil kerja individu secara keseluruhan yang dicapai seseorang dalam menjalankan aktivitasnya pada kurun waktu tertentu. Hasil kerja ini dapat dikatakan berhasil ataupun sebaliknya gagal berdasarkan penilaian dengan kriteria tertentu.

Gibson dalam Amin (2009) dikatakan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Batasan tersebut mengandung makna bahwa kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Hal yang sama dinyatakan oleh Rivai dan Basri dalam Amin (2009) bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Sedangkan Harsey dan Blanchard dalam Amin (2009) menyatakan kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Menurut Wibowo (2007) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2009) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Amin (2009) mengatakan kinerja pada dasarnya ditentukan tiga hal, yaitu : 1). Kompetensi, 2). Keinginan, 3). Lingkungan Kerja. Dengan kata lain dapat dinyatakan kinerja merupakan hasil kerja baik kuantitas maupun kualitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang menjadi tanggung jawabnya. Pemaknaan kinerja mengarah pada tiga fokus yaitu: 1) *Individual centered*, pemaknaan kinerja yang mengarah pada kualitas personal pegawai, 2) *Job centered* adalah pemaknaan kinerja yang mengarah pada unjuk kerja dalam bidang atau tugas yang menjadi tanggung jawab pegawai, dan 3) *Objective centered*, pemaknaan kinerja yang mengarah pada hasil kerja atau prestasi kerja, (Ruky dalam Amin, 2009).

Kinerja auditor sebagai evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh atasan, rekan kerja, diri sendiri, dan bawahan langsung. Dalam mengukur kinerja auditor, terdapat empat dimensi personalitas, yaitu: 1) kemampuan (*ability*), yaitu kecakapan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, bidang pekerjaan dan faktor usia. 2) komitmen profesional, yaitu tingkat loyalitas individu pada profesinya. 3) motivasi, yaitu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan

kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan. 4) kepuasan kerja, yaitu tingkat kepuasan individu dengan posisinya dalam organisasi (Awaluddin, 2013:149).

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja auditor adalah suatu hasil karya yang dicapai oleh seorang auditor dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas, dan ketetapan waktu.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan tujuan penelitian, yaitu ingin menguji pengaruh profesionalisme dan komitmen organisasi terhadap kinerja Auditor pada BPK Provinsi DKI Jakarta. Sifat dari penelitian ini dikategorikan penelitian penjelasan atau *eksplanatory research*, dimana menjelaskan hubungan dan pengaruh melalui pengujian hipotesis.

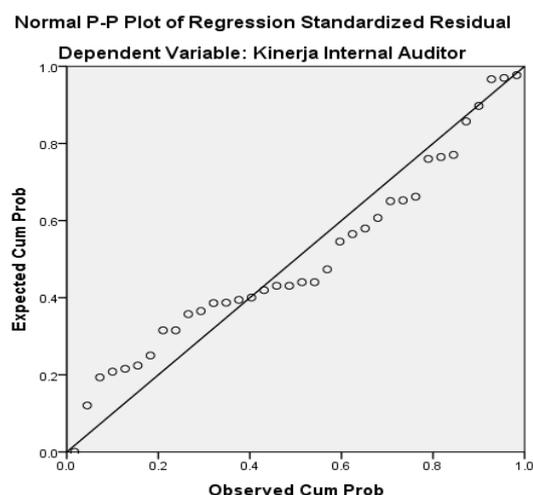
Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang didapat dari jawaban responden terhadap serangkaian pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Sedangkan responden yang menjawab daftar pertanyaan tersebut adalah Auditor yang ada di BPK Provinsi DKI Jakarta dengan jumlah sampel sebanyak 36 auditor. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Pengujian hipotesis juga menggunakan ujikoefisien determinasi, uji parsial (Uji t), dan uji simultan (uji F).

HASIL PENELITIAN

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal atau mendekati normal.

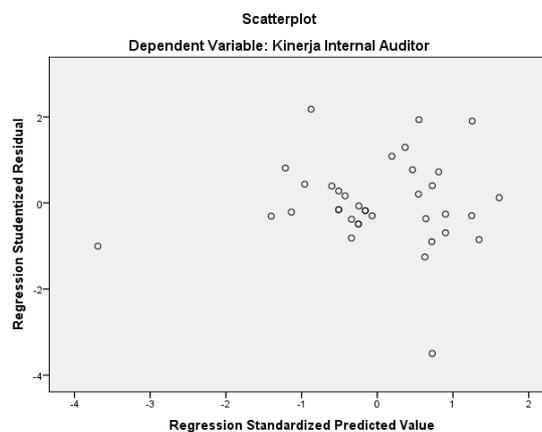


Gambar 1
Hasil Pengujian Asumsi Normalitas dengan P-plot

Dari hasil perhitungan analisis menggunakan program SPSS, terlihat titik – titik menyebar di sekitar garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data yang ada layak untuk dipakai dalam model regresi karena memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi kesamaan atau ketidaksamaan variance. Model regresi yang baik yaitu yang homoskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat yaitu *standardized predictor* (ZPRED) dengan residualnya *student residual* (SRESID).



Gambar 2

Grafik ScatterPlot Untuk Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS dari diagram tersebut menunjukkan bahwa titik – titik (yang menggambarkan data) menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi di antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independennya. Ada tidaknya multikolinearitas dapat dideteksi dengan melihat nilai tolerance dan VIF. Jika nilai tolerance tidak kurang dari 0,1 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) tidak lebih dari 10, maka model dikatakan terbebas dari multikolinearitas.

Dari hasil pengujian diperoleh hasil perhitungan multikolonieritas seperti pada Tabel 4.1 di bawah ini.

Tabel 1

Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Colonieritas Statistics	
	Tolerance	VIF
Profesionalisme	.830	1.204
Komitmen Organisasi	.830	1.204

a. Dependent Variable: Kinerja internal auditor

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa model regresi tidak mengalami gangguan multikolonieritas. Hal ini tampak pada nilai *tolerance* masing – masing variabel bebas yang lebih besar dari 0,1. Hasil penghitungan VIF juga menunjukkan bahwa nilai VIF masing – masing variabel bebas kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Setelah dilakukan pengujian, maka diperoleh hasil seperti yang tertera pada Tabel 4.2 berikut ini :

Tabel 2.

Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin Watson
1	.794 ^a	.630	.608	2.37152	1.870

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Profesionalisme

b. Dependent Variable: Kinerja Internal Auditor

Pada uji ini dapat dilihat pada tabel *Model Summary* nilai DW – nya menunjukkan nilai 1,870, dengan n=36 dan k=2 maka diperoleh nilai dl = 1,354 dan du = 1,587 serta 4-du = 2,413. Dengan demikian $du < d < 4-du = 1,587 < 1,870 < 2,413$, sehingga diputuskan tidak terjadi autokorelasi positif atau negatif, atau model regresi memenuhi persyaratan asumsi klasik tentang autokorelasi.

Hasil Uji Hipotesis

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (*independent*) yaitu profesionalisme dan komitmen organisasi terhadap variabel terikat (*dependent*) yaitu kinerja internal auditor.

Tabel 3.
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	.366	5.319	
Profesionalisme	.528	.128	.480
Komitmen Organisasi	.801	.200	.465

a. Dependent Variable: Kinerja Internal Auditor

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi bentuk standard adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,366 + 0,528X_1 + 0,801X_2$$

Dalam persamaan regresi di atas, konstanta (β_0) adalah sebesar 0,366 hal ini berarti jika tidak ada perubahan variabel profesionalisme (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) yang mempengaruhi, maka kinerja internal auditor yang terjadi pada Pemerintah Kota Depok sebesar 0,366. Sedangkan hasil uji regresi berganda untuk variabel independen dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai koefisien profesionalisme (X_1) sebesar 0,528 berpengaruh positif terhadap kinerja internal auditor (Y). Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan profesionalisme internal auditor sebesar satu satuan maka variabel kinerja internal auditor naik sebesar 0,528 dengan asumsi bahwa variabel independen yang lainnya tetap.
- 2) Nilai koefisien komitmen organisasi (X_2) sebesar 0,801 berpengaruh positif terhadap kinerja internal auditor (Y). Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan komitmen organisasi sebesar satu satuan maka variabel kinerja internal auditor naik sebesar 0,801 dengan asumsi bahwa variabel independen yang lainnya tetap.

Uji Statistik t (Parsial)

Pengujian secara parsial variabel profesionalisme dan komitmen organisasi terhadap kinerja internal auditor dilakukan sesuai dengan perencanaan uji hipotesis yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya. Berikut ini disajikan hasil perhitungan uji t dengan SPSS.

Tabel 4.
Tabel Pengaruh Variabel Secara Parsial

Variabel	t_{hitung}	Sig.	Keterangan	
Profesionalisme	4.127	.000	Ha ₁ diterima dan	Ho ditolak
Komitmen Organisasi	4.002	.000	Ha ₂ diterima dan	Ho ditolak

Berdasarkan dari hasil uji – t yang didapat, maka dapat dilakukan pengujian sebagai berikut :

a) Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Internal Auditor

Berdasarkan hasil uji dan membandingkan dengan ketentuan di atas, diperoleh nilai t_{hitung} variabel profesionalisme (X_1) adalah $4,127 > t_{tabel} 2,035$ dan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel profesionalisme berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja internal auditor pemerintah Kota Depok.

b) Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Internal Auditor

Berdasarkan hasil uji dan membandingkan dengan ketentuan di atas, diperoleh nilai t_{hitung} variabel komitmen organisasi (X_2) adalah $4,002 > t_{tabel} 2,035$ dan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja internal auditor pemerintah Kota Depok.

Uji Statistik F (Simultan)

Menurut Ghozali (2007:88), uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama – sama terhadap variabel dependen/terikat. Untuk menguji apakah profesionalisme dan komitmen organisasi secara nyata dapat dipakai untuk meramalkan Y, maka akan digunakan uji F.

Tabel 5.

Pengaruh Variabel Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	315.960	2	157.980	28.090	.000 ^b
	Residual	185.596	33	5.624		
	Total	501.556	35			

a. Dependent Variable: Kinerja Internal Auditor

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Profesionalisme

Seperti yang tertera pada Tabel 4.5 nilai $F_{hitung} = 28,090$ dengan tingkat signifikansi = 0,000 lebih kecil dari tingkat kesalahan $\alpha = 5\%$ (0,05), nilai F_{tabel} yakni 3,28. Dengan demikian $F_{hitung} 28,090 > F_{tabel} 3,28$. Berdasarkan kriteria pengujian hipotesis jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya variabel bebas yang terdiri dari profesionalisme dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja internal auditor.

d. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara 0 dan 1. Nilai yang kecil menunjukkan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen adalah rendah. Begitu juga sebaliknya. Nilai koefisien determinasi dapat kita lihat pada Tabel 4.6 dari nilai *adjusted R²* pada *model summary* pada hasil analisis regresi.

Tabel 6

Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794 ^a	.630	.608	2.37152

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Profesionalisme

b. Dependent Variable: Kinerja Internal Auditor

Persamaan regresi menunjukkan nilai *adjusted R²* sebesar 0.608 atau 60,8%. Hal tersebut berarti 60,8% perubahan kinerja internal auditor dipengaruhi oleh profesionalisme dan komitmen organisasi. Sementara sisanya sebesar 39.2% kinerja internal auditor dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar profesionalisme dan komitmen organisasi.

PEMBAHASAN

Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Internal Auditor

Dari penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil koefisien regresi profesionalisme yang positif yaitu sebesar 0,528 yang berarti semakin tinggi profesionalisme yang dimiliki oleh seorang internal auditor, maka akan semakin meningkat pula kinerja auditor. Sedangkan hasil uji hipotesis diperoleh signifikansi untuk profesionalisme sebesar $0,000 < 0,05$, hal ini berarti profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Siahaan (2010) yang menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja auditor. Namun hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Cahyasumirat (2006) yang menyatakan bahwa profesionalisme tidak berpengaruh positif terhadap kinerja internal auditor.

Profesionalisme merupakan suatu nilai yang mengedepankan keahlian dan kompetensi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Nilai profesionalisme diwujudkan dalam perilaku yang menjunjung tinggi kompetensi dan tanggung jawab serta komitmen untuk senantiasa memberikan solusi yang terbaik. Karena dengan sikap profesionalisme yang dimiliki auditor, auditor mampu menghadapi berbagai tekanan yang dapat muncul dari dalam dirinya sendiri maupun dari pihak luar.

Profesionalisme internal auditor dapat diwujudkan dengan baik apabila adanya komitmen auditor 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 Standar Pemeriksaan Keuangan Negara.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Internal Auditor

Dari penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil koefisien regresi komitmen organisasi yang positif yaitu sebesar 0,801 yang berarti semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh seorang internal auditor, maka akan semakin meningkat pula kinerja auditor. Sedangkan hasil uji hipotesis diperoleh signifikansi untuk komitmen organisasi sebesar $0,000 < 0,05$, hal ini berarti komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini

sesuai dengan penelitian Cahyasumirat (2006), Aprilla (2010), Gustia (2014) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian Siahaan (2010) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Hasil ini telah menunjukkan adanya hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja auditor, bahwa seorang auditor yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi dimana dia bekerja, maka akan timbul rasa memiliki terhadap organisasi sehingga dia akan merasa senang dalam bekerja dan dia akan bekerja sebaik mungkin untuk organisasinya tersebut, sehingga kinerjanya akan meningkat.

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 (Trisnaningsih, 2007).

Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi Secara Simultan terhadap Kinerja Internal Auditor

Hasil uji hipotesis secara simultan diperoleh nilai F_{hitung} 28,090 dan hasil signifikansi penelitian sebesar $0,000 < 0,05$. Penelitian ini membuktikan bahwa profesionalisme dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja internal auditor. Sedangkan nilai *adjusted R square* diperoleh 0,608, hal ini berarti kinerja internal auditor dapat dijelaskan oleh profesionalisme dan komitmen organisasi sebesar 60,8%, sedangkan sisanya dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Semakin tinggi profesionalisme dan komitmen organisasi yang dimiliki internal auditor, maka akan semakin meningkat pula kinerja internal auditor. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Siahaan (2010) yang menyatakan bahwa profesionalisme dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja internal 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.

KESIMPULAN

Berdasarkan perumusan masalah dan hasil penelitian pada bab sebelumnya, maka dapat disampaikan beberapa kesimpulan sebagai berikut yaitu secara parsial profesionalisme auditor mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja internal auditor. Semakin tinggi tingkat profesionalisme seorang internal auditor, maka akan selalu berusaha meningkatkan kinerjanya. Nilai profesionalisme diwujudkan dalam perilaku yang menjunjung tinggi kompetensi dan tanggungjawab serta komitmen untuk senantiasa memberikan solusi yang terbaik. Karena dengan sikap profesionalisme yang dimiliki auditor, auditor mampu menghadapi berbagai tekanan yang dapat muncul dari dalam dirinya sendiri maupun dari pihak luar.

Secara parsial komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja internal auditor. Semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki internal auditor, maka akan semakin tinggi pula kinerja internal auditor. Seorang auditor yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi dimana dia bekerja, maka akan timbul rasa memiliki terhadap organisasi sehingga dia akan merasa senang dalam bekerja dan dia akan bekerja sebaik mungkin untuk organisasinya tersebut, sehingga kinerjanya akan meningkat.

Secara simultan profesionalisme dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja internal auditor. Hal ini berarti semakin tinggi profesionalisme dan komitmen organisasi yang dimiliki internal auditor, maka akan semakin meningkat pula kinerja internal auditor. Nilai *adjusted R square* sebesar 0,608, artinya variabel kinerja internal auditor dijelaskan oleh variabel profesionalisme dan komitmen organisasi sebesar 60,8% sedangkan sisanya 39,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model ini.

REKOMENDASI

Beberapa saran yang dapat disampaikan penulis dalam penelitian ini adalah : Untuk para auditor diharapkan senantiasa meningkatkan profesionalismenya dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan profesinya seperti kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, meminimalisir kesalahan dan memberikan hasil yang maksimal kepada klien. Dengan kemampuan profesional auditor yang semakin tinggi yang dimiliki oleh auditor maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja auditor yang bersangkutan.

Untuk para auditor diharapkan senantiasa meningkatkan komitmennya terhadap organisasi tempat bekerja, dengan menimbulkan rasa ikut memiliki terhadap organisasi dan secara intens terlibat dalam kegiatan organisasi. Dengan adanya sikap komitmen yang semakin baik yang dimiliki auditor terhadap organisasi maka akan berdampak secara positif pada meningkatnya kinerja auditor yang bersangkutan.

Untuk penelitian selanjutnya dapat memperluas populasi penelitian. Populasi penelitian tidak hanya diambil dari satu pemerintah daerah saja, tetapi dapat diperluas pada pemerintah daerah lainnya sehingga dapat diperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif.

DAFTAR REFERENSI

- Amin, W. Tunggal. 2009. *Balanced Scorecard Mengukur Kinerja Bisnis*. Jakarta. Harvarindo.
- Awaluddin, Murtiadi, 2013. Pengaruh Independensi dan Kompetensi Auditor Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor Inspektorat Kota Makassar. *Jurnal Assets*. Vol. 3 No. 2.
- Cahyasumirat, Gunawan. 2006. Pengaruh profesionalisme dan komitmen organisasi terhadap kinerja Auditor dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Tesis*. Semarang. Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.
- Colquitt J. A. , Jeffery A. L, Michael J. 2009. *Organizational Behavior*. New York. Mc Graw Hill.
- Ghozali, Imam. 2006. Aplikasi Analisis *Multivariate* dengan program SPSS. Cetakan IV. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Gustia, Nila. 2014. Pengaruh Independensi Auditor, Etika Profesi, Komitmen Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah (Studi Empiris pada Auditor Pemerintah di BPKP Perwakilan Sumbar). *Artikel Ilmiah*. Padang. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
- Herawati dan Susanto. 2009. "Pengaruh Profesionalisme, Pengetahuan Mendeteksi Kekeliruan dan Etika Profesi terhadap Pertimbangan Tingkat Materialitas Akuntan Publik". *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*. Vol. 11 No. 1.
- Ifada dan M. Ja'far. 2005. Pengaruh Sikap Profesionalisme Auditor terhadap Peranan Auditor dalam Pengungkapan Temuan Audit. *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Ekonomi*. Vol. 7 No. 3.
- Mahsun, M, Firma, S, dan Heribertus A.P. 2007. *Akuntansi Hasil Pemeriksaan*. SNA XII Palembang.
- Mangkunegara Anwar, P. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung. Penerbit Refika Aditama.
- Muchlas Makmuri, 2008. Perilaku Organisasi. Yogyakarta. Gadjah Mada University Press.
- Nawab, Samina. Dr, and Bhatti. K. Komal.2011. *Influence of employee compensation on organizational commitment and job satisfaction: A Case study of educational sector of Pakistan*. *International journal of business and social science by centre of promoting ideas USA*, 2 (8), 25 – 32.
- Newstrom, John W. 2007. *Organizational Behavior, Twelfth Edition*. New York. McGraw Hill.
- Siahaan, Victor D. 2010. Pengaruh Profesionalisme Terhadap Komitmen Organisasi dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Auditor (Studi pada Kantor Perwakilan BPK – RI Provinsi Aceh). *Skripsi*. Medan. USU.
- Sopiah. 2008. Perilaku Organisasi. Yogyakarta. Andi.
- Tranggono, R.B dan Andi, K. 2008. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Profesional terhadap Kepuasan Kerja Auditor dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, Maret 2008, Hal. 80 – 90 Vol. 15, No.1 ISSN: 1412 – 3126.
- Wahyudi, Hendro dan Mardiyah, Aida, 2006. Pengaruh Profesionalisme Auditor Terhadap Tingkat Materialitas Dalam Pemeriksaan Laporan Keuangan. *Simposium Nasional Akuntansi IX*. Padang.
- Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. Jakarta. PT. Rajagrafindo Persada.