

**PENGARUH INDEPENDENSI, MOTIVASI, KOMITMEN ORGANISASI,  
PENGALAMAN, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA  
AUDITOR BADAN PENGAWASAN KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN  
PERWAKILAN PROVINSI RIAU**

**Ferby Mutia Edwy, Amir Hasan & Kamaliah**

**Magister Akuntansi FEB Universitas Riau  
Email: ferbymitia@gmail.com**

**ABSTRACT**

*This study aimed to determine: (1) the influence of independence on auditor's performance at BPKP of Riau Province, (2) the influence of motivation on auditor's performance at BPKP of Riau Province, (3) the influence of organizational commitment on auditor's performance at BPKP of Riau Province, (4) the influence of experience on auditor's performance at BPKP of Riau Province, (5) the influence of leadership style on auditor's performance at BPKP of Riau Province. The respondents are auditors who work at BPKP of Riau Province. The samples used census method, and the whole was used as the samples. Data was collected by questionnaire delivered directly. 99 questionnaire was distributed, but only 82 questionnaire were returned. The hypothesis was tested by using multiple linear regression analysis with a SPSS (Statistical Package for Social Science) software program. The result showed that: 1) independence has significant influence on auditor's performance, 2) motivation has significant influence on auditor's performance, 3) organizational commitment has significant influence on auditor's performance, 4) experience has significant influence on auditor's performance, 5) leadership style has significant influence on auditor's performance. The coefficient of determination shows that the effect of independence, motivation, organizational commitment, experience and leadership style on auditor's performance amounted to 60%.*

**Keywords:** *Independence, motivation, organizational commitment, experience, leadership style, performance*

**PENDAHULUAN**

Terbitnya Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 192 Tahun 2014 tentang Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan serta Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, semakin memantapkan peran Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) dalam membangun sistem akuntabilitas yang baik dengan didukung oleh sistem pengendalian yang handal. Maka BPKP sebagai Auditor Internal Pemerintah yang bertanggungjawab langsung kepada Presiden tidak hanya memantapkan perannya dalam Pengawasan Akuntabilitas Keuangan Negara namun juga dalam Pembinaan Penyelenggaraan SPIP.

BPKP sebagai Auditor Internal Pemerintah memiliki peran penting dalam menjalankan fungsi pemeriksaan penyelenggaraan pemerintahan karena hasil pekerjaan auditor internal tersebut akan menentukan hasil pemeriksaan yang dilakukan dan selanjutnya berimplikasi terhadap opini yang diberikan oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) (Wirawaty, 2013). Untuk melaksanakan peran tersebut, auditor BPKP dituntut untuk terus meningkatkan kinerja secara optimal. Kinerja

adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013:67). Kinerja menjadi landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi karena jika tidak ada kinerja maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai (Lumi, Nelwan dan Wenas, 2017).

Namun pada praktiknya masih terdapat permasalahan pada kinerja BPKP. Sebelum membuka Rakornas Pengawasan Intern Pemerintah di BPKP, Presiden Jokowi mendapat laporan dari Kepala BPKP Ardan Adiperdana tentang internal audit mereka. Hasilnya di level terburuk Aparat Pengawasan Intern Pemerintah, tercatat ada 85 persen. Level berikutnya masih cukup banyak, sekitar 14 persen. Sedangkan di level 3, hanya ada 1 persen. Arti data itu menunjukkan para pengawas internal belum bisa beri jaminan kehadiran tata kelola pemerintahan yang baik. Ini termasuk soal pencegahan korupsi (detik news).

Kemudian adanya permasalahan mengenai lambannya kinerja BPKP dalam melakukan proses audit, membuat kasus-kasus dugaan korupsi yang tengah disidik baik Polda Sumsel dan jajaran maupun Kejati dan jajaran mandek atau terhenti. Kasus korupsi baru dapat dilanjutkan proses penyidikannya jika hasil audit dan kerugian negara sudah dikeluarkan dari BPK dan BPKP. Banyak dugaan kasus korupsi seperti kasus TPU Baturaja, BNI, BSB, Korupsi Pembangunan gerbang Kota Palembang, Samsat Palembang dan kasus korupsi lainnya yang tidak dapat berjalan lantaran hasil audit yang diperlukan penyidik tipikor untuk menjerat tersangka dalam setiap kasus korupsi mandek karena hasil audit tak kunjung keluar dari BPK maupun BPKP. Meski semua data dan kelengkapan penyidikan sudah diserahkan, tetap saja penyidik tipikor harus mempunyai kesabaran ekstra untuk menerima hasil audit baik dari BPK atau BPKP. Hasil audit yang ditunggu juga tidak sebentar, bahkan bisa setahun atau lebih (<http://skpknews.co/>).

Kemudian mandegnya sejumlah dugaan kasus korupsi di Kejaksaan Tinggi (Kejati) Riau juga hambatannya ada di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Riau. Ada beberapa berkas dugaan korupsi yang sudah ditetapkan tersangkanya masih menunggu hasil audit BPKP. Kasi Penkum dan Humas Kejati Riau mengatakan bahwa penyerahan berkas tersangka dugaan korupsi ke BPKP sudah dilakukan sejak setahun lalu.

Keterlambatan kerja BPKP ini juga dirasakan saat proses pelepasan Taman Rekreasi Stanum Bangkinang. Pengelolaan Taman Rekreasi Stanum Bangkinang diambil alih oleh Satuan Tugas. Satgas mengambil alih seluruh manajemen serta melakukan pembenahan. Sebelumnya, Satuan tugas menargetkan pengelolaan dilepas setelah tugas pembenahan tuntas yaitu pada bulan Desember. Namun Satgas belum yakin pelepasan terlaksana pada bulan Desember. Alasannya, Satgas masih menunggu hasil audit kinerja dari Badan Pemeriksa Keuangan dan Pembangunan (BPKP). Perkiraananya, naskah hasil audit selesai tanggal 28 November, tapi tidak tercapai.

Dari fenomena tersebut diatas menimbulkan pertanyaan berkaitan dengan kinerja BPKP sebagai auditor pemerintah, apakah disebabkan karena buruknya kinerja auditor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP).

Keberhasilan dan kinerja auditor internal dalam pekerjaannya sangat ditentukan oleh profesionalisme auditor internal tersebut. Profesionalisme adalah suatu tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dan lebih dari sekedar memenuhi Undang-Undang dan peraturan masyarakat (Arens, 2010). Profesionalisme auditor harus ditunjang independensi. Independensi adalah suatu sikap dan tindakan dalam melaksanakan pemeriksaan untuk tidak memihak kepada siapapun dan tidak dipengaruhi oleh siapapun (Standar Pemeriksaan Keuangan Negara, 2017).

Dengan terjaganya independensi pemeriksa maka hasil pemeriksaan akan bebas dari benturan kepentingan (*conflict of interest*), ini tentu akan meningkatkan kinerja auditor. Terjaganya independensi juga memberikan kepercayaan atas hasil kerja auditor tersebut (Standar Pemeriksaan Keuangan Negara, 2017).

Selain independensi, untuk meningkatkan kinerja, motivasi juga sangat diperlukan. Menurut Robbins and Judge (2009:222), motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

Untuk mendapatkan kinerja auditor internal yang baik, diperlukan motivasi yang berupa dorongan dari masing-masing auditor untuk melakukan tugas sebaik-baiknya dan penuh tanggung jawab. Semakin tinggi motivasi dari auditor diharapkan memberikan kinerja auditor yang lebih baik (Wirawaty, 2013).

Selain motivasi yang ada pada diri auditor, komitmen organisasi juga diperlukan untuk meningkatkan kinerja. Komitmen organisasi adalah tingkat sampai mana karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins dan Judge, 2009:100). Individual dengan komitmen organisasi yang tinggi dikarakterkan dengan penerimaan dan kepercayaan yang tinggi dalam nilai dan tujuan organisasi; keinginan untuk berusaha sekuat-kuatnya demi kepentingan organisasi; dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Mowday *et al.*, 1979).

Komitmen anggota organisasi menjadi hal penting bagi sebuah organisasi dalam menciptakan kelangsungan hidup sebuah organisasi apapun bentuk organisasinya. Komitmen menunjukkan hasrat karyawan sebuah organisasi untuk tetap tinggal dan bekerja serta mengabdikan diri bagi organisasi (Amilin dan Dewi, 2008). 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).

Menurut Sopiah (2008) menyatakan bahwa ada empat faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, salah satunya yaitu pengalaman kerja. Pengalaman juga dapat meningkatkan kinerja auditor. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengalaman adalah sesuatu yang pernah (dialami, dijalani, dirasai, ditanggung, dan sebagainya) bisa berupa peristiwa baik maupun yang buruk. Menurut Agoes (2012:33), pengalaman auditor adalah akumulasi gabungan yang diperoleh melalui interaksi dimana akan membuat auditor mempunyai pemahaman yang lebih baik mengenai audit.

Pengetahuan seorang auditor dimulai dengan pendidikan formal yang diperluas melalui pengalaman-pengalaman, selanjutnya dalam praktik audit. Pengetahuan auditor yang berkenaan dengan bukti relevan dan tidak relevan mungkin akan berkembang dengan adanya program pelatihan auditor ataupun dengan bertambahnya pengalaman auditor itu sendiri (Albar, 2009).

Selain pengalaman, gaya kepemimpinan (*leadership style*) juga dapat mempengaruhi kinerja. Gaya kepemimpinan (*leadership style*) merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi (Luthans, 2002:575).

Menurut Trisnaningsih (2007), untuk mendapatkan kinerja yang baik diperlukan juga adanya pemberian pembelajaran terhadap bawahannya. Demikian

pula gaya kepemimpinan pada organisasi sangat diperlukan karena dapat memberikan nuansa pada kinerja auditor yang cenderung bisa formal maupun informal. Gaya kepemimpinan yang cenderung informal lebih menekankan pola keteladanan pimpinan, namun memberikan kebebasan yang lebih luas bagi auditor untuk mengkreasi pekerjaannya serta tanggung jawab yang lebih besar, akibat dari instrumen organisasi secara formal belum memadai. Ini didukung hasil penelitiannya yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Kinerja**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kinerja adalah sesuatu yang hendak dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja. Lebih lanjut, kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia yang berasal dari kata dasar "kerja" yang menterjemahkan kata dari bahasa asing prestasi. Bisa pula berarti hasil kerja.

Menurut Trisnarningsih (2007), kinerja adalah suatu hasil karya yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu.

Kinerja auditor merupakan hasil pekerjaan auditor dalam melakukan pemeriksaan keuangan negara pada sebuah organisasi pemerintah yang merupakan proses dari sebuah organisasi secara keseluruhan. Kinerja juga merupakan hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam sebuah organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang telah diberikan (Siahaan, 2010).

### **Independensi**

Independensi adalah suatu sikap dan tindakan dalam melaksanakan pemeriksaan untuk tidak memihak kepada siapapun dan tidak dipengaruhi oleh siapapun. Pemeriksa harus objektif dan bebas dari benturan kepentingan (conflict of interest) dalam melaksanakan tanggung jawab profesionalnya (Standar Pemeriksaan Keuangan Negara, 2017).

Menurut Wati, Lismawati, Aprilla (2010), independensi merupakan sikap seseorang untuk bertindak jujur, tidak memihak, dan melaporkan temuan-temuan hanya berdasarkan bukti yang ada.

Independensi auditor mencakup dua aspek, yaitu: (1) independensi sikap mental, (2) independensi penampilan. Independensi sikap mental berarti adanya kejujuran di dalam diri auditor dalam mempertimbangkan fakta-fakta dan adanya pertimbangan yang obyektif tidak memihak di dalam diri auditor dalam menyatakan pendapatnya. Independensi penampilan berarti adanya kesan masyarakat bahwa auditor bertindak independen sehingga auditor harus menghindari faktor-faktor yang dapat mengakibatkan masyarakat merasa ragu (Trisnarningsih, 2007).

### **Motivasi**

Menurut Robbins dan Judge (2009:222), motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

Salah satu teori motivasi adalah Teori Harapan yang dikemukakan oleh Victor Vroom dalam Siregar (2012). Teori ini menekankan bahwa kekuatan kecenderungan berperilaku tertentu tergantung pada kuatnya harapan bahwa

perilaku tersebut akan diikuti oleh keluaran tertentu dan oleh kuatnya daya tarik keluaran bagi orang yang bersangkutan.

Motivasi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu bekerja keras dan antusias untuk mencapai hasil kerja yang tinggi. Motivasi kerja secara umum dapat diidentifikasi sebagai serangkaian kekuatan penggerak yang muncul dari dalam dan diluar diri masing-masing individu. Kedua kekuatan itu menimbulkan minat kerja dan berhubungan dengan tingkah laku dan menentukan arah, intensitas dan durasi dari tingkah laku atau kebiasaan individual (Siregar, 2012).

### **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi cenderung didefinisikan sebagai suatu perpaduan antara sikap dan perilaku. Komitmen organisasi menyangkut tiga sikap yaitu, rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dengan tugas organisasi, dan rasa kesetiaan kepada organisasi (Ferris dan Aranya, 1983 dalam Trisnaningsih, 2007).

Komitmen organisasional adalah tingkat sampai mana seorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins dan Judge, 2009:100).

### **Pengalaman**

Tim Pemeriksa harus secara kolektif memiliki pengetahuan, pengalaman, dan kompetensi yang diperlukan dalam pemeriksaan. Hal ini termasuk pengetahuan dan pengalaman praktis dari pemeriksaan yang dilakukan, pemahaman atas standar dan ketentuan peraturan perundang-undangan, pemahaman tentang operasional entitas, serta kemampuan dan pengalaman untuk mempraktikkan pertimbangan profesional (Standar Pemeriksa Keuangan Negara, 2017).

Pengalaman adalah keterampilan dan pengetahuan yang diperoleh seseorang setelah mengerjakan sesuatu hal secara berulang-ulang sehingga dapat mengasah kemampuan dan keahlian seorang auditor dalam melakukan pemeriksaan. Pengalaman dalam pengauditan adalah keterampilan dan pengetahuan yang diperoleh, yang membentuk dan mengasah keahlian seorang auditor dalam melakukan pemeriksaan sehingga menjadikannya lebih bijaksana baik dalam berpikir maupun bertindak sehingga kinerja akan semakin baik dan meningkat (Ilal dan Saerang, 2015).

Pengalaman kerja dapat memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik lagi dimasa yang akan datang, sehingga jika proses audit yang benar telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur yang ada maka akan menjadikan seorang auditor memiliki pengalaman kerja dimasa yang akan datang. Pengalaman bekerja memberikan keahlian dan keterampilan kerja yang cukup, namun sebaliknya keterbatasan pengalaman mengakibatkan tingkat ketrampilan dan keahlian yang dimiliki semakin rendah (Katili, Nangoi, Gamaliel, 2017).

### **Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan (leadership style) merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi (Luthans dalam Trisnaningsih, 2007).

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seorang manajer pada saat ia mempengaruhi perilaku bawahannya. Seseorang yang menjalankan fungsi manajemen berkewajiban mempengaruhi karyawan yang dibawahinya agar mereka tetap melaksanakan tugas dengan baik, memiliki dedikasi terhadap organisasi dan tetap merasa berkewajiban untuk mencapai tujuan organisasi (Wati, Lismawati, Aprilla, 2010).

Menurut Trisnaningsih (2007), gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja bawahannya, di samping itu untuk mendapatkan kinerja yang baik diperlukan juga adanya pemberian pembelajaran terhadap bawahannya. Demikian pula gaya kepemimpinan pada organisasi sangat diperlukan karena dapat memberikan nuansa pada kinerja auditor yang cenderung bisa formal maupun informal. Gaya kepemimpinan yang cenderung informal lebih menekankan pola keteladanan pimpinan, namun memberikan kebebasan yang lebih luas bagi auditor untuk mengkreasi pekerjaannya serta tanggung jawab yang lebih besar, akibat dari instrumen organisasi secara formal belum memadai.

### **Pengaruh Independensi terhadap Kinerja**

Independensi adalah suatu sikap yang mencerminkan perilaku tidak memihak dan tidak dipengaruhi siapapun. Dalam melakukan pemeriksaan, auditor harus menjaga independensi yang dimilikinya. Independensi menjaga auditor dari benturan kepentingan (Standar Pemeriksaan Keuangan Negara, 2017).

Teori Keagenan (*Agency Theory*) dari Jensen dan Meckling, memandang sebagai suatu versi dari game theory yang membuat suatu model kontraktual antara dua atau lebih orang (pihak), dimana salah satu pihak disebut agent dan pihak yang lain disebut principal. Agent memiliki kepentingan pribadi yang bertentangan dengan kepentingan principal sehingga muncul masalah yang disebut dengan masalah agensi (agency problem) akibat adanya asymmetric information. Untuk mengurangi adanya masalah agensi ini diperlukan adanya pihak independen yang dapat menjadi pihak penengah dalam menangani konflik tersebut. Oleh karena itu independensi auditor diperlukan agar menghasilkan kinerja yang baik (Tandiontong, 2015).

Independensi merupakan aspek penting bagi profesionalisme auditor khususnya dalam membentuk integritas pribadi yang tinggi. Hal ini disebabkan karena pelayanan jasa akuntan sangat dipengaruhi oleh kepercayaan klien maupun publik secara luas dengan berbagai macam kepentingan yang berbeda. Seorang auditor yang memiliki independensi tinggi maka kinerjanya akan menjadi lebih baik (Trisnaningsih, 2007).

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja**

Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuannya. Motivasi dapat pula dikatakan sebagai energy untuk membangkitkan dorongan dalam diri (Mangkunegara, 2013).

Badjuri (2009) mengatakan bahwa motivasi muncul karena adanya kebutuhan dan motivasi mendorong munculnya tindakan dalam rangka memenuhi kebutuhan tersebut. Motivasi dalam diri manusia dapat berupa motivasi internal diri dan eksternal. Motivasi internal diri merupakan motivasi yang muncul dari dalam pikiran, hati sanubari dan keinginan diri. Motivasi eksternal merupakan motivasi yang muncul karena adanya dorongan dari luar pribadi, misalnya orang lain dan organisasi tempat bekerja.

Teori harapan oleh Victor Vroom mengatakan bahwa karyawan-karyawan akan termotivasi untuk mengeluarkan tingkat usaha yang tinggi ketika mereka yakin bahwa usaha tersebut akan menghasilkan penilaian kinerja yang baik. Penilaian

yang baik akan menghasilkan penghargaan-penghargaan organisasional seperti bonus, kenaikan imbalan kerja, atau promosi; dan penghargaan-penghargaan tersebut akan memuaskan tujuan-tujuan pribadi para karyawan (Robbins, 2008).

Dengan adanya motivasi, seorang akan merasa mempunyai dorongan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan menuju tercapainya efektivitas organisasi. Ketika seorang pegawai memiliki motivasi untuk berprestasi, seseorang akan melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya dan mencapai kinerja yang optimal, namun ketika orang menganggap bahwa melaksanakan pekerjaan hanya sebagai suatu rutinitas maka mereka cenderung statis dalam bekerja atau dinilai dengan kinerja yang buruk (Siregar, 2012).

### **Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja**

Komitmen organisasional adalah tingkat sampai mana seorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins dan Judge, 2009).

Teori tindakan beralasan (TRA: *Theory of Reasoned Action*), dikembangkan oleh Ajzen dan Fishbein, menjelaskan bahwa perilaku (*behavior*) dilakukan karena individual mempunyai minat atau keinginan untuk melakukannya. Ketika pegawai memiliki komitmen organisasi maka dia akan merasa senang dalam bekerja, sehingga kinerjanya dapat meningkat (Tandiontong, 2015).

Komitmen organisasi adalah 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 (Trisnaningih, 2007).

### **Pengaruh Pengalaman terhadap Kinerja**

Pengalaman adalah keterampilan dan pengetahuan yang diperoleh seseorang setelah mengerjakan sesuatu hal secara berulang-ulang sehingga dapat mengasah kemampuan dan keahlian seorang auditor dalam melakukan pemeriksaan (Ilat dan Saerang, 2015).

Teori pembelajaran sosial mengatakan bahwa seseorang dapat belajar dengan melalui pengamatan dan pengalaman langsung. Pengalaman akan membentuk dan mengasah keahlian seorang auditor dalam melakukan pemeriksaan dan menjadikannya lebih bijaksana baik dalam berpikir maupun bertindak sehingga mendorong auditor melakukan tugas semakin baik (Robbins dan Judge, 2008:74).

Pengalaman dalam pengauditan adalah keterampilan dan pengetahuan yang diperoleh, yang membentuk dan mengasah keahlian seorang auditor dalam melakukan pemeriksaan sehingga menjadikannya lebih bijaksana baik dalam berpikir maupun bertindak sehingga kinerja akan semakin baik dan meningkat. Kinerja auditor merupakan kemampuan sebagai auditor untuk menemukan dan memberikan jalan keluar atas pelanggaran terhadap aturan pemerintah dalam bidang akuntansi dengan berpedoman pada standar akuntansi dan standar audit yang telah ditetapkan (Ilat dan Saerang, 2015).

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja**

Teori Jalan-Tujuan yang dikembangkan oleh Robert House mengemukakan bahwa merupakan tugas pemimpin untuk membantu para pengikut dalam mencapai tujuan-tujuan mereka dan untuk memberi pengarahan yang dibutuhkan dan dukungan untuk memastikan bahwa tujuan-tujuan mereka selaras dengan tujuan umum organisasi. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja bawahannya (Robbins dan Judge, 2008:67).

Gaya kepemimpinan merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi (Wati, Lismawati, Aprilia, 2010).

Menurut Trisnaningsih (2007), gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja bawahannya, di samping itu untuk mendapatkan kinerja yang baik diperlukan juga adanya pemberian pembelajaran terhadap bawahannya. Demikian pula gaya kepemimpinan pada organisasi sangat diperlukan karena dapat memberikan nuansa pada kinerja auditor yang cenderung bisa formal maupun informal.

## **METODE PENELITIAN**

Populasi penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja di BPKP Perwakilan Provinsi Riau. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus atau sampel jenuh.

Metode yang digunakan untuk pengumpulan data adalah data primer yaitu kuesioner yang disampaikan secara langsung. Jumlah kuesioner yang disebarkan adalah 99 eksemplar.

### **Uji Validitas Data**

Pada penelitian ini pengujian validitas menggunakan nilai *Correlated Item-Total Correlation*. Nilai  $r$  hitung yang diperoleh dalam penelitian ini dibandingkan dengan nilai  $r$  tabel untuk menguji validitas data. Jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Tetapi, jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka item pertanyaan dalam penelitian ini tidak valid.

### **Uji Reliabilitas Data**

Uji reliabilitas dilakukan dengan cara menghitung *Cronbac'h Alpha* dengan bantuan SPSS. Jika nilai hitung *Cronbac'h Alpha* besar dari 0,60 maka instrumen dalam penelitian ini adalah reliabel (handal).

### **Uji Normalitas Data**

Uji normalitas dilakukan melalui analisa grafik, yakni dengan melihat *normal probability plot*.

### **Pengujian Multikolinearitas**

Uji Multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF).

### Pengujian Heteroskedastisitas

Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *Scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang diprediksi dan sumbu X adalah residual ( $Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$ ) yang telah *di-studentized*. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu (bergelombang, menyebar kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas. Tetapi jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013:139).

### Pengujian Autokorelasi

Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi digunakan uji *Durbin Watson*. Secara umum, pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan acuan sebagai berikut (Ghozali, 2013):

- Jika angka D-W di bawah -2, berarti autokorelasi positif.
- Jika angka D-W di atas +2, berarti autokorelasi negatif.
- Jika angka D-W di antara -2 sampai dengan +2, maka tidak ada autokorelasi.

### Uji Koefisien Determinasi

Uji *koefisien determinasi* digunakan untuk mengetahui besarnya variasi dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen (Ghozali, 2013:97).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Data Demografi Responden

Auditor yang disurvei adalah yang bekerja BPKP Perwakilan Provinsi Riau. Jumlah kuesioner yang disebar sebanyak 99 kuesioner yang diserahkan secara langsung. Dari 99 kuesioner yang disebar hanya 82 kuesioner yang kembali atau sebanyak 82.83%.

### Hasil Pengujian Validitas Data

Berdasarkan pengolahan data diperoleh hasil korelasi pearson, nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dibandingkan  $r_{tabel}$  yang berarti bahwa seluruh instrument data valid.

### Hasil Pengujian Reliabilitas Data

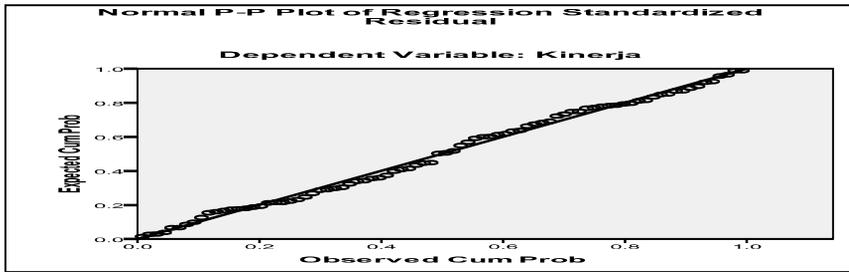
Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas data untuk seluruh variabel independen, diperoleh hasil *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0.6 yang berarti bahwa data tersebut reliabel.

Tabel 1  
Hasil Uji Reliabilitas Data

No	Variabel	Nilai Cronbac'h Alpha
1	Kinerja	0.796
2	Independensi	0.928
3	Motivasi	0.926
4	Komitmen Organisasi	0.820
5	Pengalaman	0.913
6	Gaya Kepemimpinan	0.929

Sumber: data olahan, 2018

**Hasil Pengujian Normalitas Data**



Sumber: data olahan, 2018

**Gambar 1**  
**Hasil Pengujian Normalitas Data**

Ini menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Hasil Pengujian Multikolinearitas**

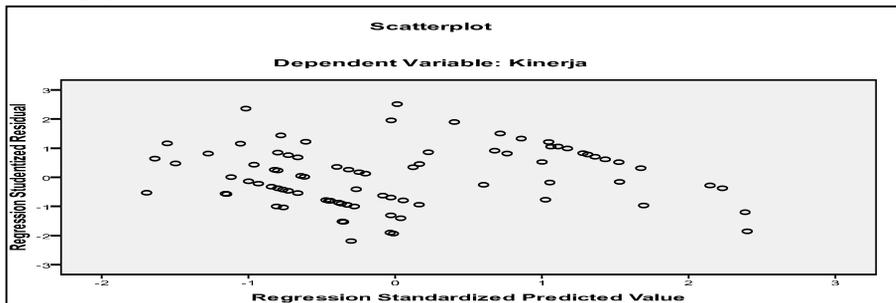
**Tabel 2**  
**Hasil Pengujian Multikolinearitas**

No	Variable Independen	Collinearity Statistics	
		Tol	VIF
1	Independensi	0.287	3.485
2	Motivasi	0.136	7.350
3	Komitmen Organisasi	0.269	3.713
4	Pengalaman	0.700	1.429
5	Gaya Kepemimpinan	0.119	8.425

Sumber: data olahan, 2018

Dari hasil perhitungan hasil analisis data, diperoleh nilai VIF untuk seluruh variabel independen < 10 dan tolerance > 0,10, maka variabel independen bebas dari multikolinearitas.

**Hasil Pengujian Heteroskedastisitas**



Sumber: Data olahan, 2018

**Gambar 2**  
**Hasil Pengujian Heteroskedastisitas**

Hasil menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat heteroskedastisitas.

### Hasil Pengujian Autokorelasi

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

No	Variabel independen	Durbin-Watson
1	Independensi	1.356
2	Motivasi	
3	Komitmen Organisasi	
4	Pengalaman	
5	Gaya Kepemimpinan	

Sumber: Data olahan, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi dari penelitian ini bebas dari autokorelasi, karena nilai *Durbin Watson* berada diantara -2 sampai +2.

### Hasil Analisis Regresi Berganda

**Tabel 4**  
**Hasil Analisis Regresi Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. error	Beta
(Constant)	37.681	2.953	
Independensi	.275	.063	.596
Motivasi	.251	.086	.574
Komitmen Organisasi	.593	.117	.710
Pengalaman	.167	.064	.225
Gaya Kepemimpinan	.746	.165	.950

Sumber: Data olahan, 2018

Dari tabel 4 dapat diketahui bahwa persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6 + e$$

$$Y = 37.681 + 0.275X_1 + 0.251X_2 + 0.593X_3 + 0.167X_4 + 0.746X_5 + e$$

Adapun maksud dari angka-angka yang terdapat dalam persamaan regresi linear berganda adalah :

1. Nilai konstanta ( ) sebesar 37.681. Maksudnya adalah jika variabel independensi, motivasi, komitmen organisasi, pengalaman dan gaya kepemimpinan diasumsikan nol (0), maka kinerja sebesar 37.681.
2. Nilai koefisien regresi variabel independensi sebesar 0.275. Maksudnya adalah jika independensi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0.275 dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0.251. Maksudnya adalah jika motivasi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0.251 dengan asumsi variabel lain tetap.
4. Nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi sebesar 0.593. Maksudnya adalah jika komitmen organisasi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0.593 dengan asumsi variabel lain tetap.

5. Nilai koefisien regresi variabel pengalaman sebesar 0.167. Maksudnya adalah jika pengalaman sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0.167 dengan asumsi variabel lain tetap.
6. Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan sebesar 0.746. Maksudnya adalah jika variabel gaya kepemimpinan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0.746 dengan asumsi variabel lain tetap.
7. Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

### Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 5**  
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square
1	.775 <sup>a</sup>	.600

Sumber: Data olahan, 2018

R Square menunjukkan nilai sebesar 0.600. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 60%, sedangkan sisanya sebesar 40% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

### Uji Hipotesis

**Tabel 6**  
Hasil Uji t

Model	t	Sig.
(Constant)	12.760	.000
1 Independensi	4.404	.000
Motivasi	2.920	.005
Komitmen Organisasi	5.083	.000
Pengalaman	2.596	.011

Sumber: Data olahan, 2018

Pengaruh independensi terhadap kinerja diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $4.404 > 1.992$  dan  $sig.t (0.000) < 0.05$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  **$H_1$  diterima**. Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa independensi berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja diperoleh bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2.920 > 1.992$  dan  $sig.t (0.005) < 0.05$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  **$H_2$  diterima**. Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja diperoleh bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $5.083 > 1.992$  dan  $sig.t (0.000) < 0.05$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  **$H_3$  diterima**. Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh pengalaman terhadap kinerja diperoleh bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2.596 > 1.992$  dan  $sig.t (0.011) < 0.05$  dengan demikian  $H_0$  diterima dan  **$H_4$  diterima**. Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa pengalaman berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja diperoleh bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $4.513 < 1.992$  dan  $sig.t (0.000) < 0.05$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_5$  diterima. Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Independensi berpengaruh terhadap kinerja auditor pada BPKP Perwakilan Provinsi Riau.
- b. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja auditor pada BPKP Perwakilan Provinsi Riau.
- c. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor pada BPKP Perwakilan Provinsi Riau.
- d. Pengalaman berpengaruh terhadap kinerja auditor pada BPKP Perwakilan Provinsi Riau.
- e. gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor pada BPKP Perwakilan Provinsi Riau.

## DAFTAR PUSTAKA

- Albar, Zulkifli. 2009. *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pendidikan Berkelanjutan, Komitmen Organisasi, Sistem Reward, Pengalaman Dan Motivasi Auditor Terhadap Kinerja Auditor Inspektorat Provinsi Sumatera Utara*. Tesis. Universitas Sumatera Utara
- Badjuri, Achmad. 2009. *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada KAP di Jawa Tengah dan DIY)*. *Jurnal Kajian Akuntansi*. Universitas Stikubank.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS IBM 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanif, Rheny Afriana. 2013. *Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, Dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor*. *Jurnal Ekonomi*. Universitas Riau.
- Ilat, Cicilia dan David P.E. Saerang. 2015. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Inspektorat Kota Tomohon*. *Jurnal*.
- Kadji, Yulianto. 2012. *Tentang Teori Motivasi*. *Jurnal ISSN*.
- Katili, Meity, Grace Nangoi dan Hendrik Gamaliel. 2017. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Auditor Pada Inspektorat Provinsi Dan Kabupaten Kota Gorontalo*. *Jurnal ISSN*.
- Lumi, Jurel, Olivia Nelwan dan Rudy Wenas. 2017. *Faktor-Faktor Utama Yang Menentukan Kinerja Karyawan Perusahaan Bum: Studi Pada Pt. Pln (Persero) Area Manado*. *Jurnal ISSN*.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung: Rosda.
- Mowday, R.T.; R.M. Steers dan L.W. Porter. 1979. The Measure of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 4, 288.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. 2009. *Perilaku Organisasi Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siahaan, Victor D. 2010. Pengaruh Profesionalisme Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Auditor (Studi Pada Kantor Perwakilan Bpk-Ri Provinsi Aceh). *Jurnal Telaah & Riset Akuntansi*.
- Sopiah, 2008. Cetakan I, *Perilaku Organisasional*. Andi, Yogyakarta.
- Standar Pemeriksaan Keuangan Negara, 2017.
- Tandiontong, Mathius. 2015. *Kualitas Audit dan Pengukurannya*. Bandung: Alfabeta.
- Trijayanti, Komang Alit, Darmawan dan Yuniarta. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik (Kap) Di Provinsi Bali). *e-journal Universitas Pendidikan Ganesha*.
- Trisaningsih, Sri. 2007. Independensi Auditor Dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Simposium Nasional Akuntansi X*.
- Wati, Elya, Lismawati dan Nila Aprilla. 2010. Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Dan Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah (Studi Pada Auditor Pemerintah Di BPKP Perwakilan Bengkulu). *Jurnal Simposium Nasional Akuntansi XIII*.
- Wirawaty, Wide. 2013. Pengaruh Komitmen Professional, Motivasi Dan Kualitas Auditor Terhadap Kinerja Auditor Internal Dengan Reward Sebagai Variable Moderating Studi Pada Inspektorat Se-Provinsi Riau. *Jurnal Pendidikan* Volume 04, hal 44-56.
- [www.detik.com](http://www.detik.com) (Diakses pada 25 April 2018).
- [www.koranriau.net](http://www.koranriau.net) (Diakses pada 13 April 2018).
- [www.skpknews.co](http://www.skpknews.co) (Diakses pada 25 April 2018).
- [www.tribunpekanbaru.com](http://www.tribunpekanbaru.com) (Diakses pada 13 April 2018).