

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

Astrid Fembriani¹
I Ketut Budiarta²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia
E-mail: astrid.as3d@gmail.com / tlp: +6285738666805

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan pengaruh struktur audit, konflik peran, ketidakjelasan peran, pemahaman *good governance*, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi pada kinerja auditor pemerintah. Penelitian bertempat di BPK RI Perwakilan Provinsi Bali. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner dimana melibatkan 42 auditor yang dipilih berdasarkan kriteria purposive sampling sebagai sampel. Kuesioner disebar kepada 42 responden namun hanya data 39 responden yang dapat diolah. Teknik analisis data pada penelitian ini ialah regresi linear berganda. Pengujian hipotesis dengan uji t membuktikan bahwa kinerja auditor pemerintah dipengaruhi oleh struktur audit, pemahaman *good governance*, budaya organisasi dan komitmen organisasi; namun tidak dipengaruhi oleh konflik peran, ketidakjelasan peran dan gaya kepemimpinan.

Kata kunci: kinerja auditor pemerintah, BPK RI perwakilan provinsi bali

ABSTRACT

The objective of this study was to prove the impact of audit structure, role conflict, role ambiguity, good governance comprehension, leadership style, organization culture and organization commitment to the performance of government auditors. The study took place in BPK RI Bali Provincial Representative. The data collected by questionnaire which involves 42 auditors were selected based on purposive sampling criteria as samples. The questionnaires were spreads to 42 respondents, but only 39 respondents which the data could be processed. Technique of data analysis in this study was multiple linear regression. Hypothesis test with t test proves that the performance of government auditors influenced by audit structure, good governance comprehension, organization culture and organization commitment affect; but not influenced by role conflict, role ambiguity and leadership style.

Keywords: *the performance of government auditors, BPK RI bali provincial representatives*

PENDAHULUAN

Kinerja adalah hasil kerja seseorang atau sekelompok orang pada sebuah organisasi berdasarkan tanggung jawab dan wewenang yang diberikan.

Keberhasilan suatu organisasi mengemban misi pemeriksaan tergantung pada kinerja auditornya, termasuk pula kinerja auditor pemerintah pada BPK RI sebagai lembaga tinggi negara. Wewenang BPK RI adalah mengaudit pengelolaan dan pertanggungjawaban keuangan negara.

Kinerja auditor pemerintah saat ini tengah menjadi sorotan masyarakat seiring maraknya kasus korupsi di Indonesia mulai dari kasus Bank *Century* hingga pengadaan bus Transjakarta. Hasil audit berupa temuan auditor BPK RI akan ditindaklanjuti oleh beberapa instansi pemerintah seperti Kepolisian NKRI, KPK dan Kejaksaan Agung.

Maraknya kasus korupsi membuat masyarakat menuntut auditor BPK RI termasuk auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali meningkatkan kinerja agar dapat menindaklanjuti penyimpangan pada anggaran negara. Efektif tidaknya kinerja seseorang, menurut teori atribusi, sangat ditentukan oleh perilakunya. Teori Atribusi (*Attribution Theory*) merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang (Steers, 1988 dalam Hidayati, 2002).

Pelaksanaan tugas yang dicapai auditor berdasarkan tanggung jawab yang didelegasikan dan menjadi bagian dari alat ukur untuk menentukan baik tidaknya tugas yang dikerjakan adalah kinerja auditor (Kalbers dan Forgarty, 1995). Terdapat beberapa faktor yang diduga memengaruhi kinerja auditor.

Faktor pertama yang dapat memengaruhi kinerja auditor adalah struktur audit. Bowrin (1998) mengemukakan struktur audit sebagai pendekatan sistematis pada auditing berupa langkah-langkah penentuan audit, kebijakan audit yang terintegrasi serta komprehensif untuk membantu auditor melaksanakan audit.

Fanani dkk. (2008) menyatakan bahwa kinerja auditor dipengaruhi secara positif oleh struktur audit, yang menunjukkan kinerja auditor akan meningkat apabila menggunakan struktur audit karena dapat membantu menjalankan tugasnya dengan lebih baik. Hasil tersebut didukung oleh Hanna dan Firnanti (2013).

Konflik peran juga dapat memengaruhi kinerja auditor. Konflik peran menurut Fanani dkk. (2008) merupakan konflik yang muncul diakibatkan sistem pengendalian birokrasi organisasi tidak sejalan dengan kemandirian profesional, etika, aturan, dan norma; dimana akan menurunkan kinerja auditor karena secara bersamaan auditor menerima dua perintah berbeda. Pada dua peran tersebut akan menimbulkan konflik apabila salah satu perintah terabaikan. Fisher (2001) menyatakan bahwa kinerja auditor dipengaruhi secara negatif oleh konflik peran. Hasil tersebut didukung oleh Putra dan Ariyanto (2012).

Faktor berikutnya yang dapat memengaruhi kinerja auditor adalah ketidakjelasan peran. Ketidakjelasan peran dapat diartikan sebagai informasi yang tidak cukup dalam menyelesaikan pekerjaan dan tidak adanya arah serta kebijakan yang jelas, otoritas yang tidak pasti, serta tidak adanya kepastian sanksi dan ganjaran pada perilaku yang dilakukan (Maulana dkk., 2012 dalam Prajitno 2012). Gunawan (2012) menyatakan bahwa kinerja auditor dipengaruhi secara negatif oleh ketidakjelasan peran. Hal tersebut akan menurunkan kinerja mereka karena individu dengan ketidakjelasan peran dapat mengalami kecemasan dan melakukan pekerjaan dengan kurang efektif. Hasil tersebut didukung oleh Hanna dan Firnanti (2013).

Kinerja auditor juga dapat dipengaruhi oleh pemahaman *good governance*. Pemahaman *good governance* menurut Trisnaningsih (2007) sebagai wujud penerimaan pentingnya tata pemerintahan yang baik dalam mengatur kepentingan, fungsi, dan hubungan semua pihak dalam pelayanan publik. Hal tersebut dapat meningkatkan kinerja auditor karena akan memengaruhi perilakunya dalam melaksanakan tugasnya untuk mendapatkan hasil yang baik berdasarkan pada pemahaman *good governance* yang benar. Wati dkk. (2010) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif pemahaman *good governance* pada kinerja auditor. Hasil tersebut didukung oleh Sapariyah (2011).

Faktor lainnya yang dapat memengaruhi kinerja auditor adalah gaya kepemimpinan. Model perilaku kepemimpinan yang ditunjukkan ketika memengaruhi orang lain sebagaimana dipersepsikan oleh orang lain adalah gaya kepemimpinan (Fleishman dan Peters, 1962). Trisnaningsih (2007) menyatakan kinerja auditor dipengaruhi secara positif oleh gaya kepemimpinan yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dalam organisasi merupakan faktor terbesar dalam menciptakan dan membentuk karakteristik organisasi dimana akan memengaruhi kinerja auditor. Hasil tersebut didukung oleh Wati dkk. (2010).

Selain itu, kinerja auditor juga dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi. Sekumpulan keyakinan, pola perilaku serta nilai yang menciptakan ciri-ciri organisasi dan perilaku pegawai adalah budaya organisasi (Rashid *et al.*, 2003). Hal tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai dimana pegawai akan memiliki kemandirian, mengagumi dirinya sendiri dan kepercayaan pada diri sendiri sehingga akan meningkatkan harapan pegawai. Hanna dan Firnanti (2013)

menyatakan bahwa kinerja auditor dipengaruhi secara positif oleh budaya organisasi. Hasil ini didukung oleh Prajitno (2012).

Faktor terakhir yang dapat memengaruhi kinerja auditor adalah komitmen organisasi. Trisnaningsih (2007) mengemukakan bahwa komitmen organisasi dibangun berdasarkan kesediaan pekerja merealisasikan tujuan organisasi, loyalitas dan rasa percaya pekerja pada nilai-nilai organisasi. Marganingsih dan Martani (2009) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif komitmen organisasi pada kinerja auditor yang menunjukkan komitmen organisasi akan meningkatkan kinerja auditor dimana seorang auditor dengan komitmen tinggi pada organisasi tempatnya bekerja dapat menimbulkan rasa senang bekerja serta merasa memiliki organisasi sehingga bekerja sebaik mungkin untuk organisasinya. Hasil tersebut didukung oleh Sapariyah (2011).

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

- H₁ : Struktur audit berpengaruh positif terhadap kinerja auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali.
- H₂ : Konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali.
- H₃ : Ketidakjelasan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali.
- H₄ : Pemahaman *good governance* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali.
- H₅ : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali.
- H₆ : Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali.
- H₇ : Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali.

METODE PENELITIAN

Tahun untuk meneliti adalah 2014 dan dilakukan pada auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali menggunakan data primer. Data akan diisi oleh responden auditor dengan membagikan kuesioner (daftar pertanyaan).

Populasi penelitian ini sebanyak 44 auditor adalah seluruh auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali tahun 2014. Sebanyak 42 responden akan dilibatkan sebagai sampel yang dipilih menggunakan *purposive sampling method* dengan kriteria auditor memiliki pengalaman kerja paling sedikit tiga tahun karena

dianggap telah mendapat pengalaman dan waktu untuk menyesuaikan diri serta mampu menilai suasana lingkungan kerjanya (Trisnarningsih, 2007; Wati dkk., 2010).

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

Penelitian ini menggunakan regresi linear berganda untuk teknik analisis data. Untuk memastikan dan menguji variabel terdistribusi secara normal, bebas dari multikolinearitas dan heteroskedastisitas dilakukan uji asumsi klasik. Metode pengumpulan data menggunakan teknik kuesioner sehingga pada instrumen penelitian dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Untuk mengetahui kelayakan model digunakan uji statistik F, dan uji t untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini. Data diolah menggunakan *software* SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Selama penelitian, kuesioner disebar kepada 42 auditor namun hanya data 39 auditor yang dapat diolah. Untuk memahami karakteristik variabel yang digunakan maka ditampilkan statistik deskriptif pada tabel berikut.

Tabel 1
Statistik Deskriptif

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

Sumber: Hasil penelitian diolah,2015

Tabel 1 memperlihatkan nilai sentral dari distribusi data dengan nilai terendah ialah ketidakjelasan peran dan tertinggi ialah komitmen organisasi. Selain itu, variabel dengan standar deviasi terendah ialah struktur audit dan tertinggi ialah komitmen organisasi.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas menggunakan nilai *Pearson Correlation* dimana dapat dikatakan layak digunakan (valid) dalam penelitian karena koefisien korelasi seluruh instrumen dalam penelitian ini adalah $> 0,3$. Sementara uji reliabilitas instrumen pada penelitian ini dapat dikatakan handal sebab nilai *Cronbach Alpha* seluruh variabel adalah $> 0,60$.

Tabel 2
Hasil Uji Instrumen

Variabel	Validitas		Reliabilitas (Cronbach Alpha)
	Pearson Correlation (Min)	Pearson Correlation (Max)	
X ₁	0,909	0,953	0,965
X ₂	0,816	0,958	0,969
X ₃	0,934	0,971	0,978
X ₄	0,910	0,960	0,975
X ₅	0,910	0,965	0,984
X ₆	0,880	0,960	0,975
X ₇	0,888	0,962	0,985
Y	0,907	0,964	0,977

Sumber: Hasil penelitian diolah, 2015

Uji Asumsi Klasik

Pada penelitian ini Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk uji normalitas dimana model regresi berdistribusi normal karena nilai koefisien *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah $0,902 > 0,05$. Nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* atau *Tolerance* digunakan untuk uji multikolinearitas dimana pada model regresi tidak ada gejala multikolinearitas karena $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,10$. Uji Glejser digunakan untuk menguji heteroskedastisitas dimana pada model regresi tidak terdapat heteroskedastisitas karena semua variabel bebas memperlihatkan nilai signifikansi $> 0,05$.

Tabel 3
Hasil Uji Asumsi Klasik

Variabel	Multikolinearitas		Heteroskedastisitas
	VIF	Tolerance	
Struktur Audit	1,857	0,538	0,853
Konflik Peran	1,739	0,575	0,630
Ketidajelasan Peran	1,255	0,797	0,239
Pemahaman <i>Good Governance</i>	3,429	0,292	0,597
Gaya Kepemimpinan	1,218	0,821	0,578
Budaya Organisasi	2,407	0,416	0,226
Komitmen Organisasi	1,612	0,621	0,860
Kolmogorov-Smirnov / <i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>			0,902

Sumber: Hasil penelitian diolah, 2015

Regresi Linear Berganda

Tabel 4
Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Struktur Audit (X ₁)	0,330	0,153	0,236	2,151	0,039
Konflik Peran (X ₂)	-0,095	0,108	-0,093	-0,875	0,388
Ketidakjelasan Peran (X ₃)	-0,096	0,104	-0,084	-0,930	0,359
Pemahaman <i>Good Governance</i> (X ₄)	0,342	0,149	0,341	2,288	0,029
Gaya Kepemimpinan (X ₅)	0,047	0,069	0,060	0,678	0,503
Budaya Organisasi (X ₆)	0,230	0,111	0,259	2,078	0,046
Komitmen Organisasi (X ₇)	0,128	0,060	0,216	2,112	0,043
Konstanta			0,331		
Signifikansi F			0,000		
Adjusted R Square			0,754		

Sumber: Hasil penelitian diolah, 2015

Berdasarkan tabel di atas diperoleh bilangan regresi variabel X₁ adalah 0,330, X₂ adalah -0,095, X₃ adalah -0,096, X₄ adalah 0,342, X₅ adalah 0,047, X₆ adalah 0,230, dan X₇ adalah 0,128. Bilangan regresi di atas mengindikasikan bahwa variabel X₁, X₄, X₅, X₆, dan X₇ memiliki pengaruh searah dengan variabel Y; yang berarti variabel Y akan semakin meningkat apabila nilai variabel-variabel tersebut meningkat. Sedangkan, variabel X₂ dan X₃ memiliki pengaruh terbalik dengan variabel Y; yang berarti variabel Y akan semakin menurun apabila nilai variabel-variabel tersebut meningkat.

Tabel di atas juga memperlihatkan *Adjusted R Square* (Koefisien Determinasi) sebesar 0,754. Hal ini bermakna variabel independen dapat menjelaskan variasi variabel dependen sebesar 75,4 persen, sedangkan variabel-variabel lain diluar model penelitian dapat menjelaskan sebesar 24,6 persen.

Uji Statistik F (Uji Kelayakan Model)

Hasil regresi menunjukkan nilai signifikansi $F < 0,05$ yakni sebesar 0,000. Hal ini bermakna dimana variabel independen dapat menjelaskan dan memprediksi variabel dependen.

Uji Hipotesis (Uji t)

Hasil pengujian secara parsial berdasarkan hasil regresi adalah sebagai berikut:

- 1) Hasil regresi menunjukkan signifikansi $t = 0,039 < \alpha = 0,05$ dengan koefisien regresi 0,330 sehingga H_1 yang menyebutkan struktur audit berpengaruh positif terhadap kinerja auditor Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Bali diterima. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian Fanani dkk. (2008) dan Hanna dan Firnanti (2013). Struktur audit menetapkan secara detail prosedur audit untuk mencapai tujuan audit. Penggunaan struktur audit memberi manfaat antara lain dapat memacu efektivitas dan efisiensi, memiliki imbas positif pada konsekuensi SDM, serta dapat memberi fasilitas pada diferensiasi kualitas pelayanan, sehingga akan meningkatkan kinerja auditor.
- 2) Hasil regresi menunjukkan tingkat signifikansi $t = 0,388 > \alpha = 0,05$ sehingga H_2 ditolak. Hasil ini tidak dapat membuktikan H_2 yang menyebutkan konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Bali. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian Fanani dkk. (2008) dan Putra dan Ariyanto (2012); namun sejalan dengan penelitian Gunawan (2012) dan Hanna dan Firnanti (2013). Hal ini terjadi karena ada atau tidak ada konflik peran para auditor berusaha

selalu menjaga profesionalisme kerja. Kondisi tersebut dianggap lumrah terjadi dalam dunia kerja dan auditor harus menghadapinya tanpa menimbulkan pengaruh pada kinerjanya. Seorang auditor dalam menjalankan profesinya harus memiliki sikap mental tangguh.

- 3) Hasil regresi menunjukkan tingkat signifikansi $t = 0,359 > \alpha = 0,05$ sehingga H_3 ditolak. Hasil penelitian ini tidak dapat membuktikan H_3 yang menyebutkan ketidakjelasan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Bali. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian Gunawan (2012) dan Hanna dan Firnanti (2013); namun sejalan dengan penelitian Fanani dkk. (2008) dan Putra dan Ariyanto (2012). Hal ini terjadi karena dalam setiap peraturan yang ada telah jelas diungkapkan peran auditor BPK RI. Kedudukan, tugas, dan wewenang auditor BPK RI telah dijelaskan dalam UU No 15 Tahun 2006 serta kewajiban dan tanggung jawab auditor BPK RI telah dijelaskan dalam Peraturan BPK RI no 2 Tahun 2011.
- 4) Hasil regresi menunjukkan signifikansi $t = 0,029 < \alpha = 0,05$ dengan bilangan regresi pemahaman *good governance* 0,342 sehingga H_4 yang menyebutkan pemahaman *good governance* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Bali diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian Wati dkk. (2010) dan Sapariyah (2011). Semakin mengerti seorang auditor tentang *good governance* pada suatu usaha yang berlandaskan etika profesional dalam menjalankan tugasnya maka akan semakin memengaruhi kinerja auditor tersebut, sehingga akan

lebih meningkatkan pelayanan kepada *stakeholders* seiring dengan membaiknya proses pengambilan keputusan.

- 5) Hasil regresi menunjukkan tingkat signifikansi $t = 0,503 > \alpha = 0,05$ sehingga H_5 ditolak. Hasil penelitian ini tidak dapat membuktikan H_5 yang menyebutkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Bali. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian Wati dkk. (2010) dan Hanna dan Firnanti (2013); namun sejalan dengan penelitian Marganingsih dan Martani (2009) dan Gunawan (2012). Hal ini terjadi karena sebaik apapun gaya kepemimpinan apabila tidak berdasarkan usaha serta kerja keras dari auditor tersebut maka tidak akan tercapai kinerja yang memuaskan. Pemimpin dalam sebuah organisasi hanya sebatas memberi arahan, kebijakan, dorongan serta panduan dalam pelaksanaan tugas namun berhasil tidaknya suatu pekerjaan sangat ditentukan oleh pribadi auditor tersebut.
- 6) Hasil regresi menunjukkan signifikansi $t = 0,046 < \alpha = 0,05$ dengan bilangan regresi budaya organisasi 0,230 sehingga H_6 yang menyebutkan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Bali diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian Prajitno (2012) dan Hanna dan Firnanti (2013). Budaya organisasi sebagai suatu sistem nilai yang diyakini sebagai landasan gerak organisasi yang dirasakan maknanya oleh auditor dan meyakini sistem nilai tersebut sehingga memengaruhi kinerja auditor. Budaya organisasi berkenaan dengan perilaku atau sikap seseorang dimana selalu berdasarkan

pada nilai-nilai yang dianut bersama ketika melaksanakan tugas sehari-hari sehingga menjadi dorongan agar senantiasa bekerja lebih baik.

- 7) Hasil regresi menunjukkan signifikansi $t = 0,043 < \alpha = 0,05$ dengan bilangan regresi komitmen organisasi 0,128 sehingga H_7 yang menyebutkan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Bali diterima. Hasil ini sejalan dengan penelitian Wati dkk. (2010) dan Sapariyah (2011). Seorang auditor yang komitmen pada organisasi kinerjanya dapat meningkat karena akan menunjukkan perilaku dan sikap positif pada organisasinya, akan bekerja sebaik mungkin untuk organisasinya, memiliki keyakinan pasti membantu merealisasikan tujuan organisasi dan berusaha meningkatkan prestasi.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan pada penelitian ini adalah struktur audit, pemahaman *good governance*, budaya organisasi, dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif pada kinerja auditor pemerintah. Hal tersebut bermakna semakin intens penggunaan struktur audit dalam melaksanakan tugas audit, semakin baik pemahaman *good governance* seorang auditor, semakin baik dan tinggi nilai budaya organisasi tempat auditor melaksanakan tugas profesinya, dan semakin komit seorang auditor pada organisasinya, maka semakin baik dan tinggi pula kinerja yang dapat dicapai oleh seorang auditor pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Bali.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan pula bahwa konflik peran, ketidakjelasan peran, dan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh pada kinerja auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali. Variabel konflik peran tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor pemerintah diduga karena seorang auditor berusaha selalu menjaga profesionalisme kerja meskipun ada atau tidak ada konflik peran dalam dirinya. Seorang auditor dalam menjalankan profesinya harus memiliki sikap mental tangguh. Variabel ketidakjelasan peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor pemerintah diduga karena dalam setiap peraturan yang ada telah jelas diungkapkan peran auditor BPK RI, seperti pada UU No 15 Tahun 2006 dan Peraturan BPK RI no 2 Tahun 2011 sehingga tidak mengalami ketidakjelasan peran. Variabel gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor pemerintah diduga karena sebaik apapun gaya kepemimpinan apabila tidak berdasarkan usaha serta kerja keras dari auditor tersebut maka tidak akan mencapai kinerja yang memuaskan.

Penelitian ini memiliki beberapa saran untuk penelitian selanjutnya, seperti data berasal dari kuesioner dimana jawaban responden belum tentu merepresentasikan keadaan yang sesungguhnya, mungkin akan berbeda apabila dilakukan melalui kombinasi dengan wawancara. Selain itu, variabel terikat dalam penelitian ini dapat dijelaskan oleh variabel bebas sebesar 75,4 persen sehingga penelitian berikutnya dapat menggunakan variabel-variabel lain dalam meneliti kinerja auditor misalnya profesionalisme, etika profesi, dan sifat kepribadian. Penelitian ini dapat pula dijadikan acuan penelitian selanjutnya mengenai kinerja auditor pada BPK RI wilayah lainnya.

REFERENSI

- Bowrin, A. R. 1998. Review and Synthesis of Audit Structure Literature. *Journal of Accounting Literature*. Vol.17. hlm. 40-71.
- Fanani, Z., R. A. Hanif, dan B. Subroto. 2008. Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*. Vol.5 No.2. hlm. 139-155.
- Fisher, R. T. 2001. Role Stress, The Type A Behavior Pattern, and external auditor job satisfaction and performance. *Behavioral Research in Accounting*. Vol.13. hlm. 143-170.
- Fleishman, A., dan D. R. Peters. 1962. Leadership Attitudes and Managerial Success. *Personel Psychology*. Hlm. 127-143.
- Gunawan, H. 2012. Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Kelebihan Peran dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Di Kantor Akuntan Publik Wilayah DKI Jakarta. *Tesis*. Jakarta: Universitas Bina Nusantara.
- Hanna, E., dan F. Firnanti. 2013. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Auditor. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. Vol.15 No.1. hlm. 13-28.
- Hofstede, G., B. Neuijen., D. D. Ohayv., dan G. Sanders. 1990. Measuring Organizational Cultures: A Qualitative and Quantitative Study across Twenty Cases. *Administrative Science Quarterly*. Vol.35 No.2. hlm. 286-316.
- Hidayati, A. 2002. Perkembangan Penelitian Akuntansi Keperilakuan: Berbagai Teori dan Pendekatan yang Melandasi. *JAAI*. Vol.6 No.2. hlm. 81-96.
- Kalbers, L. P., dan T. J. Fogarty. 1995. Professionalism Its Consequences: A Study of Internal Auditors. *Auditing: A Journal of Practice*. Vol.14 No.1. hlm. 64-86.
- Marganingsih, A., dan D. Martani. 2009. Analisis Variabel Anteseden Perilaku Auditor Internal dan Konsekuensinya Terhadap Kinerja: Studi Empiris pada Auditor di Lingkungan Aparat Pengawasan Intern Pemerintah – Lembaga Pemerintah Non Departemen. *Makalah Disampaikan dalam Simposium Nasional Akuntansi XII*. Palembang, 4-6 November.
- Prajitno, S. 2012. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Akuntan Publik Di Jakarta. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. Vol.14 No.3. hlm. 181-192.

- Putra, I. G. B. W., dan D. Ariyanto. 2012. Pengaruh Independensi, Profesionalisme, Struktur Audit, dan Role Stress Terhadap Kinerja Auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali. *Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*.
- Rashid, M. Z. A., M. Sambasivan, dan J. Johari. 2003. The Influence Of Corporate Culture and Organisational Commitment on Performance. *The Journal of Management Development*. Vol.22 No.7. hlm. 708-728.
- Republik Indonesia, Undang-Undang No 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara.
- Republik Indonesia, Peraturan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia No 2 Tahun 2011 Tentang Kode Etik Badan Pemeriksa Keuangan.
- Sapariyah, R. A. 2011. Pengaruh Good Governance dan Independensi Auditor Terhadap Kinerja Auditor dan Komitmen Organisasi: Survey Pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Perbankan*. Vol.19 No.16.
- Trisnaningsih, S. 2007. Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *Makalah Disampaikan dalam Simposium Nasional Akuntansi X*. Makassar, 26-28 Juli.
- Wati, E., Lismawati., dan N. Aprilia. 2010. Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah: Studi Pada Auditor Pemerintah di BPKP Perwakilan Bengkulu. *Makalah disampaikan dalam Simposium Nasional Akuntansi XIII*. Purwokerto: 13-15 Oktober.