

Pengaruh Budaya Organisasi, Independensi, Kompetensi dan Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor

The Influence of Organizational Culture, Independence, Competence and Professionalism on Auditor Performance

Ade Damayanty^{1✉}, Reza Alvionita²

¹STIE Wira Bhakti, Makassar, Indonesia.

²STIE Wira Bhakti, Makassar, Indonesia.

✉Corresponding author: adegeo585@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh budaya organisasi, independensi, kompetensi dan profesionalisme terhadap kinerja auditor pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Perwakilan Sulawesi Selatan. Untuk mencapai tujuan tersebut maka digunakan sampel yakni pegawai pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Perwakilan Sulawesi Selatan yang berjumlah sebanyak 61 sampel. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, dengan teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda serta pengujian hipotesis. Hasil penelitian menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja auditor, independensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor, serta profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Perwakilan Sulawesi Selatan.

Abstract

The aim of this research is to determine the extent of the influence of organizational culture, independence, competence and professionalism on the performance of auditors at the South Sulawesi Representative Financial and Development Supervisory Agency. To achieve this goal, a sample of 61 employees at the South Sulawesi Representative Financial and Development Supervisory Agency was used. Data collection techniques were carried out through distributing questionnaires, with data analysis techniques using descriptive statistics, validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis and hypothesis testing. The research results found that organizational culture had a negative and insignificant effect on auditor performance, independence had a positive and significant effect on auditor performance. Competence has a positive and significant effect on auditor performance, and professionalism has a positive and significant effect on auditor performance at the South Sulawesi Representative Financial and Development Supervisory Agency.

This is an open-access article under the CC-BY-SA license.



Copyright © 2024 Ade Damayanty, Reza Alvionita.

Article history

Received 2023-04-10

Accepted 2024-06-25

Published 2024-07-25

Kata kunci

Budaya Organisasi;

Independensi;

Kompetensi;

Profesionalisme;

Kinerja Auditor.

Keywords

Organizational Culture;

Independence;

Competence;

Professionalism;

Auditor Performance.

1. Pendahuluan

Auditor mempunyai peran yang sangat penting dalam pemeriksaan pengelolaan keuangan yang berguna bagi pihak yang mengambil keputusan. Pada prinsipnya auditor dalam menjalankan setiap kegiatan pemeriksaan harus bersikap objektif dan independen, sehingga hasil yang diperoleh akan menunjukkan informasi yang relevan dan berguna bagi pemakainya. Seorang auditor juga dituntut untuk melakukan pemeriksaan sesuai dengan ketentuan dan standar audit yang berlaku. Hal itu dimaksudkan agar auditor dalam bekerja mampu meningkatkan kinerjanya.

Kinerja auditor merupakan hasil kerja yang dicapai oleh auditor dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya dan menjadi salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan akan baik atau sebaliknya. Kinerja auditor menjadi perhatian utama, baik bagi klien ataupun publik, dalam menilai hasil audit yang dilakukan (Hanif, 2020). Kinerja auditor adalah hasil kerja dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam waktu yang telah ditentukan. Terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhi kinerja auditor (APIP) yakni integritas, obyektifitas, kompetensi, akuntabel, independensi, profesionalisme, kerahasiaan dan budaya organisasi. Namun dalam penelitian ini peneliti menentukan pada variabel budaya organisasi, independensi, kompetensi dan profesionalisme.

Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor sebagai mana dikemukakan Prabayanthi dan Widhiyani (2018) bahwa budaya organisasi merupakan salah satu variabel penting bagi pemimpin, karena budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai yang diakui dan menjadi pedoman bagi pelaku anggota organisasi. Budaya organisasi dapat menjadi kekuatan positif dalam mencapai prestasi organisasi yang efektif. Budaya organisasi tersebut membentuk perilaku anggota organisasi sehingga berpengaruh pada kinerja. Semakin tinggi budaya organisasi maka kinerja auditor akan semakin baik, dan begitu pula sebaliknya semakin rendah budaya organisasi maka akan berdampak pada penurunan kinerja auditor. Penelitian Dariana dan Refina (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Artinya, semakin tinggi budaya organisasi maka kinerja auditor akan semakin baik, begitu pula sebaliknya semakin rendah nilai budaya organisasi maka akan berdampak pada penurunan kinerja auditor.

Kemudian faktor lain yang mempengaruhi kinerja auditor adalah independensi, seperti yang dikemukakan oleh Marita dan Gultom (2018) bahwa independensi adalah sikap tidak berpihak, tidak dalam tekanan, dan bergantung pada siapapun. Seorang auditor sangat membutuhkan independensi agar dapat melakukan audit laporan keuangan dan memberikan pendapat dengan sewajar-wajarnya dan sejujurnya. Hubungan antara independensi auditor dengan kinerja, bahwa seorang auditor yang memiliki independensi yang tinggi maka dia tidak akan mudah terpengaruh dan tidak mudah dikendalikan oleh pihak lain dalam mempertimbangkan fakta yang dijumpai dalam pemeriksaan dan dalam merumuskan dan menyatakan pendapatnya sehingga akan mempengaruhi tingkat pencapaian pelaksanaan suatu pekerjaan yang semakin baik atau dengan kata lain kinerjanya akan menjadi lebih baik (Hernanik dan Putri, 2018). Penelitian Suairni, et.al. (2022) menunjukkan bahwa independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hal tersebut berarti semakin tinggi tingkat independensi seorang auditor, maka semakin tinggi kinerja auditor yang dihasilkan.

Selanjutnya kompetensi mempengaruhi kinerja auditor, dimana menurut Mulyadi (2002) dalam Pratiwi dan Srimindarti (2021), bahwa kompetensi diperoleh melalui pendidikan dan pengalaman. Dalam menjalankan tugasnya, setiap anggota harus berusaha untuk memperoleh tingkat kompetensi/keahlian tertentu untuk memastikan bahwa kualitas layanan yang diberikan dilakukan dengan tingkat profesionalisme yang tinggi sesuai dengan kode etik yang berlaku. Untuk mengetahui dan memahami permasalahan dan penyebab permasalahan dalam kegiatan audit secara lebih mendalam, auditor harus memiliki pengetahuan profesional yang cukup dan pengetahuan yang sesuai dengan pekerjaannya. Penelitian Pratiwi dan Srimindarti (2021) dan Istiarani (2018) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Selain budaya organisasi, independensi, kompetensi, maka profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja auditor, seperti yang dikemukakan Hakim, et.al. (2020) bahwa profesionalisme

merupakan kemampuan yang didasari dari tingkat intelektual yang cukup tinggi dan pelatihan yang khusus, pemikiran yang kreatif dibutuhkan untuk mempermudah pelaksanaan tanggungjawab yang diberikan sesuai dengan keahlian dan kesanggupannya sendiri. Auditor yang memiliki sikap profesional yang lebih tinggi dapat memberikan hasil yang signifikan baik bagi penilaian kinerjanya, sehingga hasil laporan keuangan yang diperiksa lebih terpercaya dari pihak internal ataupun eksternal perusahaan. Profesionalisme juga menjadi tugas utama bagi seorang auditor. Penelitian Arumsari dan Budhiarta (2016) hasil temuan bahwa profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Objek penelitian dilakukan pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Perwakilan Sulawesi Selatan, sebagai lembaga pemerintah nonkementerian Indonesia yang melaksanakan tugas pemerintah di bidang pengawasan keuangan dan pembangunan yang berupa audit, konsultasi, asistensi, evaluasi, pemberantasan KKN serta Pendidikan dan pelatihan pengawasan sesuai dengan peraturan yang berlaku. BPKP sebagai lembaga audit internal pemerintah berperan penting dalam mendorong upaya pemberantasan tindak pidana korupsi. BPKP dalam melakukan audit dilakukan oleh auditor, bahwa tingkat efektifitas kerja belum optimal yang mengakibatkan kualitas kinerja dan terhambatnya aktivitas pekerjaan, sehingga menyebabkan output pekerjaan yang dihasilkan tidak maksimal. Sehingga upaya yang dilakukan untuk mengatasi permasalahan yang terjadi selama ini maka perlunya diperhatikan masalah penerapan budaya organisasi, kompetensi, independensi dan profesionalisme yang tinggi kepada setiap auditor yang berperan sebagai tenaga APIP dalam pelaksanaan pekerjaannya agar dapat meningkatkan kinerja auditor.

Budaya organisasi

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang dianut dan diterapkan pada suatu organisasi yang berfungsi sebagai perekat dan acuan untuk berperilaku bagi anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Budaya organisasi sangat berkaitan dengan sikap atau perilaku seseorang yang dalam melaksanakan pekerjaan bermutu berdasarkan nilai-nilai yang dianut. Budaya organisasi merupakan komponen yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja auditor. Hal ini dikarenakan budaya organisasi mampu mengubah pribadi auditor sehingga kinerja auditor tergantung pada nilai-nilai yang dianut dalam organisasi tersebut.

Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan (Irham, 2014;95 dalam Dariana dan Refina, 2020). Budaya organisasi menurut Prabayanthi (2018) merupakan nilai-nilai, norma, sikap yang dapat dijadikan pedoman bagi anggota organisasi dalam bersikap dan berperilaku. Budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai yang disepakati oleh orang-orang dalam suatu organisasi sehingga dapat menjadi pembeda antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lainnya. Budaya organisasi adalah salah satu bentuk dari cara berfikir sehingga budaya merupakan hal yang sangat luas mencakup tingkah laku dan pedoman dalam berperilaku.

Independensi

Independensi merupakan sikap seorang auditor yang tidak memihak, tidak mempunyai kepentingan pribadi, dan tidak mudah dipengaruhi oleh pihak-pihak lain yang berkepentingan dalam memberikan jasa profesi sebagai auditor sehingga membuat kualitas audit bebas dari pengaruh pihak yang berkepentingan pada laporan keuangan. Istiarani (2018) Independensi berarti sikap mental yang tidak terpengaruh dan tidak terkendali pihak lain, tidak bergantung pada pihak lain. Independensi biasanya ditandai dengan penekanan pada pemisahan atau otonomi kepentingan individu perorangan atau badan.

Independensi menurut Hidayatullah (2021) adalah akuntan publik harus jujur tidak hanya terhadap manajemen dan pemilik perusahaan, tapi juga terhadap kreditur dan pihak lain yang dimana mereka meletakkan keyakinan pekerjaan mereka pada akuntan publik. Independensi berarti bahwa auditor harus objektif dan tidak memihak. Auditor tidak mengandalkan penilaian mereka berdasarkan tekanan dari orang lain dan menghindari hubungan yang memungkinkan terlihat oleh orang lain yang dapat menimbulkan konflik kepentingan.

Kompetensi

Kompetensi auditor merupakan kualifikasi yang dibutuhkan oleh auditor dalam melaksanakan tugasnya untuk mengaudit dengan benar. Dalam melakukan audit, seorang auditor harus memiliki mutu personal yang baik, pengetahuan yang memadai, serta keahlian khusus di bidangnya. Auditor harus memiliki pengetahuan untuk memahami entitas yang diaudit, kemudian auditor harus memiliki kemampuan untuk bekerja sama dalam tim serta kemampuan dalam menganalisa permasalahan. Arens et al., (2015) dalam Anggraini dan Syofyan (2020) menyatakan bahwa kompetensi adalah sesuatu yang harus dimiliki seorang auditor untuk memiliki pendidikan formal dibidang auditing dan akuntansi. Pengalaman praktik yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukanserta mengikuti pendidikan profesional yang berkelanjutan.

Dari penjabaran teori di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi auditor merupakan keterampilan dan keahlian dalam diri seorang dalam hal ini yaitu auditor yang memungkinkan dirinya untuk melakukan pekerjaan audit secara maksimal.

Profesionalisme

Profesionalisme mempunyai makna yang berhubungan dengan profesi dan memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya. Profesionalisme mengacu pada sikap atau mental dalam bentuk komitmen dari para anggota profesi untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesional-nya. Sikap dan tindakan profesional merupakan tuntutan di berbagai bidang profesi, tidak terkecuali profesi sebagai auditor. Auditor yang profesional dalam melakukan pemeriksaan diharapkan akan menghasilkan audit yang memenuhi standar yang ditetapkan oleh organisasi. Profesional yang harus ditanamkan kepada auditor dalam menjalankan fungsinya yang antara lain dapat melalui pendidikan dan latihan penjenjangan, seminar, serta pelatihan yang bersifat kontinyu (Kristasari, 2015).

Profesionalisme merupakan kemampuan berbasis pengetahuan untuk melaksanakan tugas sesuai dengan etika profesi yang berlaku. Sehingga dapat disimpulkan bahwa profesionalisme merupakan bagian dari tugas auditor untuk melaksanakan prinsip kehati-hatian dan ketelitian, menjalankan semua tugasnya sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Profesionalisme auditor menurut Friska (2012) dalam Prabayanti dan Widhiyanti (2018) adalah auditor harus melaksanakan tugas auditnya dengan baik dan benar sesuai dengan prosedur yang berlaku. Dalam konteks ini, auditor yang bersikap profesional harus menghindari kemungkinan terjadinya kelalaian dan ketidakjujuran dalam pelaksanaan tugasnya. Profesionalisme auditor memainkan peran penting dalam meninjau laporan keuangan perusahaan. Auditor dengan sikap profesional yang tinggi akan berdampak pada kinerja auditor akhir.

Kinerja

Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Kinerja auditor adalah suatu kegiatan dimana auditor melaksanakan tugasnya dalam memeriksa laporan keuangan perusahaan yang akan diselesaikan olehnya dalawan waktu tertentu Trisnaningsih dalam (Hidayatullah, 2021).

Fauzi (1995:207) berpendapat bahwa "kinerja adalah suatu istilah yang biasanya digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas suatu organisasi selama periode waktu tertentu, sambil mengacu pada beberapa kriteria, seperti biaya masa lalu atauantisipasi, dasar untuk efisiensi, tanggung jawab atau akuntabilitas manajemen dan sebagainya. Menurut Mulyadi (2017:11) kinerja auditor adalah akuntan publik yang melaksanakan penugasan pemeriksaan (examination) secara obyektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan.

Ramadhan dan Kusumawati (2018) mengemukakan bahwa kinerja auditor adalah perwujudan kerja untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik menuju arah tercapainya tujuan organisasi. Kinerja diartikan sebagai hasil-hasil yang dapat diperoleh dari pelaksanaan suatu pekerjaan. kualitas kinerja yang telah dicapai akan dilihat dari sejauh mana kesesuaian antara hasil yang dicapai dengan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja auditor merupakan suatu tindakan atau

pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan seorang auditor dalam kurun waktu tertentu. Kinerja auditor itu sendiri merupakan cerminan dari pekerjaan yang dijalani oleh auditor untuk mencapai hasil kerja yang baik agar tercapainya suatu tujuan yang diinginkan dalam suatu organisasi.

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja auditor adalah tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dengan tanggung jawab yang diberikan secara efektif dan efisien.

2. Metode

Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang diguna-kan adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah siste-matis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2019:21) yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor yang bertugas di Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Selatan sebanyak 157 auditor. Arikunto (2016: 131), Sampel adalah sebagian atau sebagai wakil populasi yang akan diteliti. Jika penelitian yang dilakukan sebagian dari populasi maka bisa dikatakan bahwa penelitian tersebut adalah penelitian sampel. Untuk menentukan sampel maka digunakan rumus slovin sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 61 sampel (pembukatan dari 61,089). Jumlah tersebut ditetapkan dengan asumsi tingkat pengembalian kusioner minimal 80%.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Angket atau kuesioner merupakan sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden mengenai hal-hal yang diketahui olehnya. Pada penelitian ini nantinya akan diberikan langsung oleh peneliri kepada responden yaitu auditor investigatif, serta petunjuk pengisian kuesioner akan dibuat atau dirancang sesederhana dan sejelas mungkin untuk mempermudah responden dalam pengisian kuesioner.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yakni data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka dan masih perlu dianalisis kembali. Sedangkan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yakni sumber data yang didapatkan langsung kepada pengumpul data. Data primer diperoleh dari hasil kuesioner (angket) yang dibagikan kepada auditor yang bekerja pada Kantor Badan Pengawas Keuangan Dan Pembangunan Perwakilan Sulawesi Selatan.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas (uji kesahihan) adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah/valid tidaknya kuesioner. Uji validitas digunakan saat mengukur apakah suatu kuesioner valid (valid) atau tidak. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai *r hitung* (korelasi item-total korelasi) dengan nilai *r tabel*. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti pernyataan tersebut dinyatakan valid. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ berarti pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Budaya Organisasi	X1.1	0,601**	0,300	Valid
	X1.2	0,757**	0,300	Valid
	X1.3	0,730**	0,300	Valid
	X1.4	0,710**	0,300	Valid
	X1.5	0,784**	0,300	Valid
Independensi	X2.1	0,746**	0,300	Valid
	X2.2	0,709**	0,300	Valid
	X2.3	0,716**	0,300	Valid
	X2.4	0,888**	0,300	Valid
	X2.5	0,837**	0,300	Valid
Kompetensi	X3.1	0,785**	0,300	Valid
	X3.2	0,738**	0,300	Valid
	X3.3	0,821**	0,300	Valid
	X3.4	0,615**	0,300	Valid
	X3.5	0,335**	0,300	Valid
Profesionalisme	X4.1	0,892**	0,300	Valid
	X4.2	0,676**	0,300	Valid
	X4.3	0,714**	0,300	Valid
	X4.4	0,744**	0,300	Valid
	X4.5	0,696**	0,300	Valid
	X4.6	0,724**	0,300	Valid
	X4.7	0,728**	0,300	Valid
Kinerja Auditor	Y1	0,465**	0,300	Valid
	Y2	0,529**	0,300	Valid
	Y3	0,492**	0,300	Valid
	Y4	0,758**	0,300	Valid
	Y5	0,559**	0,300	Valid
	Y6	0,555**	0,300	Valid
	Y7	0,523**	0,300	Valid

Berdasarkan Tabel 1, diketahui bahwa variabel Budaya Organisasi ($X1$), Independensi ($X2$), Kompetensi ($X3$) Profesionalisme ($X4$) dan Kinerja Auditor (Y), memiliki nilai r hitung $>$ r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam penelitian tersebut valid. Sedangkan uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas ini dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden melalui pertanyaan yang diberikan, menggunakan metode statistic Cronbach Alpha dengan signifikansi yang digunakan lebih dari $>$ 0,6. Adapun hasil dari pengujian reliabilitas adalah:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Item	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Budaya Organisasi	X1	0,753	0,60	Reliabel
Independensi	X2	0,839	0,60	Reliabel
Kompetensi	X3	0,657	0,60	Reliabel
Profesionalisme	X4	0,856	0,60	Reliabel
Kinerja Auditor	Y	0,631	0,60	Reliabel

Dari hasil pengujian reliabilitas terlihat bahwa Budaya Organisasi ($X1$), Independensi ($X2$), Kompetensi ($X3$) Profesionalisme ($X4$) dan Kinerja Auditor (Y), mempunyai nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa item pertanyaan dalam penelitian ini bersifat reliabel. Sehingga setiap item pertanyaan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten dan apabila pertanyaan diajukan kembali maka akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

3.2. Uji Normalitas

Uji asumsi klasik bertujuan untuk menguji apakah ada variabel pengganggu atau variabel residual dalam model regresi. Uji normalitas data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan menguji normalitas data digunakan grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual dan uji Kolmogorov-Smirnov dikatakan berdistribusi normal jika asymptotic significant data lebih besar daripada 0.05 ($p > 0.05$) (Sufren, 2013:68). Dimana dari hasil uji normalitas menunjukkan hasil pengujian yaitu data penelitian berdistribusi secara normal. Diketahui bahwa nilai signifikansi two tailed sebesar 0,200, dengan nilai Test Statistic Kolmogorov-Smirnov adalah 0,059. Model regresi pada penelitian ini berdistribusi secara normal dan memenuhi kriteria pengujian normalitas dengan nilai probability value $> 0,05$.

3.3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi linear berganda. Untuk menguji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai *VIF* (Variance Inflation Faktor). Jika nilai *VIF* tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas (Sunjoyo,dkk., 2013). Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a		Keterangan
	Tolerance	VIF	
1 (Constant)			
Budaya organisasi	.217	4.616	Non Multikolinieritas
Independensi	.265	3.769	Non Multikolinieritas
Kompetensi	.947	1.056	Non Multikolinieritas
Profesionalisme	.524	1.909	Non Multikolinieritas

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas terlihat bahwa Budaya Organisasi (*X1*), Independensi (*X2*), Kompetensi (*X3*) dan Profesionalisme (*X4*) memiliki nilai tolerance diatas 0,1 dan *VIF* lebih kecil dari 10. Hal ini berarti dalam model persamaan regresi tidak terdapat gejala multikolinieritas sehingga data dapat digunakan dalam penelitian ini.

3.4. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk melihat ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji glejser. Data tidak terkena heteroskedastisitas jika nilai signifikansi lebih besar dari 0.05. Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada kolom sig diperoleh nilai signifikansi $> 0,05$ untuk variabel Budaya Organisasi (*X1*), Independensi (*X2*), Kompetensi (*X3*) dan Profesionalisme (*X4*) sehingga dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil uji glejser tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas.

3.5. Analisis Regresi Linear Berganda

Setelah hasil uji asumsi klasik dilakukan dan hasilnya secara keseluruhan menunjukkan model regresi memenuhi asumsi klasik, maka tahap berikut adalah melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi berganda.

Tabel 4. Model Persamaan Regresi

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Beta	t	Sig.
1(Constant)	.442	3.346		.132	.895
Budaya organisasi	-.444	.225	-.343	-1.972	.054
Independensi	.507	.201	.395	2.517	.015
Kompetensi	.873	.108	.669	8.054	.000
Profesionalisme	.285	.100	.318	2.846	.006

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah : $Y = 0,442 - 0,444 X_1 + 0,507 X_2 + 0,873 X_3 + 0,285 X_4$. Dari hasil persamaan regresi maka dapat diinterpretasikan bahwa nilai konstanta sebesar 0,442 yang berarti bahwa Budaya Organisasi, Independensi, Kompetensi dan Profesionalisme bernilai nol (0), maka nilai variabel dependen (Kinerja Auditor) sebesar 0,442 satuan. Nilai koefisien budaya organisasi (b_1) adalah -0,444 dan bertanda negatif. Hal ini berarti, semakin kurang Budaya Organisasi maka semakin tinggi tingkat Kinerja Auditor. Nilai koefisien Independensi (b_2) adalah 0,507 dan bertanda positif. Hal ini berarti semakin baik Independensi maka semakin tinggi tingkat Kinerja Auditor. Koefisien regresi Kompetensi (b_3) adalah 0,873 dan bertanda positif. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel Kompetensi (X_2) dengan variabel Kinerja Auditor (Y). Semakin baik Kompetensi maka semakin tinggi tingkat Kinerja Auditor. Koefisien regresi Profesionalisme (b_4) adalah 0,285 dan bertanda positif. Hal ini berarti, adanya hubungan yang searah antara variabel Profesionalisme (X_2) dengan variabel Kinerja Auditor (Y). Semakin baik Profesionalisme maka semakin tinggi tingkat Kinerja Auditor.

3.6. Uji R2 (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar varians variabel dependen dijelaskan oleh semua variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah 0 dan 1. Semakin dekat koefisien determinasi dengan 1 maka semakin kuat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dan semakin dekat koefisien determinasi dengan 0 maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kecil (Basuki, 2016).

Tabel 5. Hasil Uji R2

Model	Model Summary ^b			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.796a	.634	.608	2.03131

a. Predictors: (Constant), Profesionalisme, Kompetensi, Independensi, Budaya organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Dari data tersebut diperoleh angka R sebesar 0,796 yang menunjukkan bahwa hubungan antara kinerja auditor dengan ketiga variabel independennya kuat, karena berada di defenisi kuat yang angkanya diantara 0,5 - 0,8. Sedangkan nilai R square sebesar 0,608 atau 60,8% ini menunjukkan bahwa variabel kinerja auditor dapat dijelaskan oleh variabel Budaya Organisasi, Independensi, Kompetensi dan Profesionalisme sebesar 60,8% sedangkan sisanya 39,2% dapat dijelaskan dengan variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

3.7. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan uji t yaitu dengan melihat nilai signifikansi t hitung, Jika nilai signifikansi t hitung $< 0,05$ maka dapat dikatakan variabel independen tersebut mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Melalui statistik uji t yang terdiri dari Budaya

Organisasi, Independensi, Kompetensi dan Profesionalisme dapat diketahui secara parsial pengaruhnya terhadap Kinerja Auditor.

3.7.1. Pengujian Hipotesis Pertama (H_1)

Variabel Budaya Organisasi (X_1) diperoleh hasil dengan kriteria pengujian hipotesis dimana t hitung $> t$ tabel, dengan nilai $1,972 < 1,999$ dan terhadap nilai signifikansi $0,054 > 0,05$. Maka, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja auditor.

3.7.2. Pengujian Hipotesis Kedua (H_2)

Variabel Independensi (X_2) diperoleh thitung $2,517 > 1,999$ dan terhadap nilai signifikansi $0,015 < 0,05$. Maka, dapat disimpulkan bahwa independensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

3.7.3. Pengujian Hipotesis Ketiga (H_3)

Variabel Kompetensi (X_3) diperoleh hasil dengan kriteria pengujian hipotesis dimana t hitung $> t$ tabel, dengan nilai thitung $8,054 > 1,999$ dan terhadap nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka, dapat disimpulkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

3.7.4. Pengujian Hipotesis Keempat (H_4)

Variabel Profesionalisme (X_4) diperoleh nilai $2,846 > 1,999$ dan terhadap nilai signifikansi $0,006 < 0,05$. Maka, berdasarkan hasil pengujian hipotesis keempat dapat disimpulkan bahwa profesionalisme memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

3.8. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas secara menyeluruh terhadap variabel terikat dengan menggunakan uji F . Uji ini menggunakan $\alpha = 5\%$. Dengan ketentuan, jika signifikansi dari F hitung $< 0,05$ maka hipotesis yang diajukan dapat diterima. Hasil pengujiannya yaitu:

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVAa						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	399.949	4	99.98724	232	.000b
	Residual	231.067	56	4.126		
	Total	631.016	60			

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

b. Predictors: (Constant), Profesionalisme, Kompetensi, Independensi, Budaya organisasi

Tabel 6 menunjukkan bahwa tingkat signifikansi lebih kecil dari $0,05$, sehingga dapat dikatakan bahwa Budaya Organisasi, Independensi, Kompetensi dan Profesionalisme secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Auditor, dengan probabilitas $0,000$. Hal ini berarti H_5 diterima karena probabilitas jauh lebih kecil dari nilai signifikan $0,05$, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Kinerja Auditor.

3.8.1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja auditor pengaruh budaya organisasi dengan kinerja auditor melalui pengujian regresi, ternyata ada pengaruh negative antara budaya organisasi dengan kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa semakin menurun budaya organisasi auditor yang diterapkan

khususnya di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan semakin tinggi kinerja auditor. Prabayanthi dan Widhiyani, (2018). Budaya organisasi dapat membentuk karakter seorang auditor karena faktor lingkungan memiliki banyak pengaruh. Budaya organisasi harus didukung oleh suatu norma yang diakui kebenarannya agar dapat dijadikan pedoman. Berbagai macam bentuk organisasi, maka akan memiliki budaya yang berbeda-beda pula. Hal ini disebabkan karena dua hal yaitu tempat bekerja dan auditor. Ketika sebuah organisasi atau tempat kerja kurang menginternalisasikan nilai-nilai budaya organisasi dengan cara memberikan sosialisasi atau simulasi kepada seluruh anggotanya dan tidak membentuk agen perubahan yang bertugas menularkan nilai-nilai budaya organisasi tersebut, maka para anggota akan kurang menyadari adanya budaya organisasi di tempat mereka bekerja. Selain itu, bisa juga dikarenakan para auditor yang justru kurang menyadari atau kurang membuka diri untuk menerima budaya organisasi. Kedua alasan ini akan membuat budaya organisasi tidak berkembang dan tidak dapat mempengaruhi tindakan anggota-nya ketika melakukan pengambilan keputusan. Sehingga kinerja auditornya pun tidak akan terpengaruh. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu Dina Aprilia, R. (2021), Sitio, R., & Anisykurlillah, I. (2014) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor

3.8.2. Pengaruh Independensi terhadap Kinerja Auditor

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel independensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pengaruh independensi dengan kinerja auditor melalui pengujian regresi, ternyata ada pengaruh positif antara independensi dengan kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik independensi yang diterapkan khususnya di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan semakin tinggi kinerja auditor. Menurut Istiariani (2018), independensi adalah sikap seseorang untuk bertindak jujur dan tidak memihak serta melaporkan temuan hanya berdasarkan bukti yang ada. Independensi auditor diperlukan untuk melakukan audit yang berkualitas melalui kejujuran dan ketidakberpihakan. Kemandirian mewujudkan sikap tidak dikendalikan oleh orang lain. Auditor yang melakukan audit dengan tingkat independensi yang tinggi, hasil pemeriksaannya akan sesuai dengan fakta, dan dengan demikian auditor diharapkan dapat bekerja lebih baik. Dapat diasumsikan bahwa semakin tinggi sikap terhadap independensi maka semakin tinggi pula kinerja auditor. Auditor dalam melaksanakan pemeriksaan, memperoleh kepercayaan dari klien dan para pemakai laporan keuangan untuk membuktikan kewajaran laporan keuangan yang disusun dan disajikan oleh klien. Klien dapat mempunyai kepentingan yang berbeda, bahkan bertentangan dengan kepentingan para pemakai laporan keuangan. Kepentingan pemakai laporan keuangan yang satu dapat berbeda dengan pemakai lainnya. Oleh karena itu dalam memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan yang diperiksa, akuntan publik harus bersikap independen terhadap kepentingan klien, para pemakai laporan keuangan, maupun terhadap kepentingan akuntan publik itu sendiri. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Istiariani (2018) dan Sariati (2018) menunjukkan bahwa independensi berpengaruh terhadap kinerja auditor.

3.8.3. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Auditor

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pengaruh kompetensi dengan kinerja auditor melalui pengujian regresi, ternyata ada pengaruh positif antara kompetensi dengan kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi yang diterapkan khususnya di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan semakin tinggi kinerja auditor. Snowetal (2014) dalam Pratiwi dan Srimindarti (2021) bahwa kompetensi auditor dinilai berdasarkan wawasan dan pengalaman yang dimiliki. Seseorang yang berpendidikan tinggi memiliki pengetahuan dan wawasan yang luas dalam bidang yang digelutinya, sehingga dapat memahami secara detail berbagai permasalahan yang dihadapinya, sehingga seorang auditor perlu memiliki pengetahuan dan wawasan, hal tersebut tergantung dari tingkat auditor tersebut. Pengalaman auditor dalam melakukan audit juga merupakan hal yang wajib, semakin sering auditor melakukan berbagai kegiatan audit maka semakin banyak pula pengalaman yang dimilikinya. Hasil penelitian ini

didukung oleh penelitian Pratiwi dan Srimindarti (2021) dan Istiarani (2018), Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi nilai kompetensi maka kinerja auditor akan meningkat.

3.8.4. Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pengaruh profesionalisme dengan kinerja auditor melalui pengujian regresi, ternyata ada pengaruh positif antara profesionalisme dengan kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik profesionalisme yang diterapkan khususnya di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan semakin tinggi kinerja auditor. Halim, (2008:13) dalam Arumsari dan Budhiarta (2016), profesionalisme mengacu pada sikap seseorang yang mampu melakukan pekerjaan dengan baik, yang dilandasi dengan memiliki tingkat pengetahuan yang cukup dalam melaksanakan tugas sesuai bidangnya. Seorang auditor yang memiliki sikap profesionalisme yang tinggi akan mempengaruhi kinerjanya sehingga auditor tersebut dapat bekerja lebih baik dan mampu memberikan hasil audit yang dipercaya oleh pemangku kepentingan internal dan eksternal perusahaan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang menganalisa pengaruh profesionalisme terhadap kinerja auditor, Arumsari dan Budhiarta (2016) Profesionalisme berpengaruh signifikan dengan arah yang positif terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru.

4. Simpulan

Berdasarkan data yang telah dikumpul dan pengujian hipotesis dengan SPSS 26.0 telah dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut : Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja auditor. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel independensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pengaruh independensi dengan kinerja auditor melalui pengujian regresi, ternyata ada pengaruh positif antara independensi dengan kinerja auditor. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Berdasarkan hasil penelitian untuk variabel Budaya Organisasi, Independensi, Kompetensi dan Profesionalisme secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh serempak terhadap Kinerja Auditor. Hal ini semakin tinggi tingkat Budaya Organisasi, Independensi, Kompetensi dan Profesionalisme yang diterapkan khususnya di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan maka semakin tinggi kinerja auditor.

Ucapan Terima Kasih

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa atas berkat dan karunianya sehingga peneliti dapat menyelesaikan jurnal penelitian ini. Rampungnya jurnal ini karena berkat adanya bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini peneliti ucapkan terima kasih dan penghargaan khususnya kepada Kepala dan Staf pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Perwakilan Sulawesi Selatan, dan mudah-mudahan penelitian ini bermanfaat bagi orang banyak.

Daftar Pustaka

- Anggraini, R. D., & Syofyan, E. (2020). Pengaruh Independensi, Profesionalisme, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor BPKP. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 2772-2785.
- Arens.A. Alvin, E. J. (2015). *Auditing and Assurance Service*. New Jersey: Pearson Education.
- Arumsari, A. L., & Budhiarta, I. K. (2016). Pengaruh Profesionalisme Auditor, Independensi Auditor, Etika Profesi, Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Bali. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 2297-2304.
- Dariana, & Refina, R. (2020). Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru. *Jurnal IAKP*, 128-137.

- Dina Aprilia, R. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Profesionalisme Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta Selatan) (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia).
- Fahmi, Irham. (2014) Manajemen: Teori, Kasus, dan Solusi. Bandung: Alfabeta
- Hidayatullah, A., Wardayati, S. M., & Roziq, A. (2021). Kajian Teoritis Tentang Budaya Organisasi Independensi dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor BPKP Melalui Motivasi dan Profesionalisme. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 217-228.
- Istiarani, I. (2018). Pengaruh Independensi, Kompetensi dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor BPKP. *Islamadina Articiel*, 19, 63-88.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. 2019. Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)
- Kristasari, R. (2015). Pengaruh Profesionalisme, Etika Profesi dan Pengalaman Auditor Terhadap Pertimbangan Tingkat Materealitas(Survey Pada Kantor Akuntan Publik). Doctoral dissertation, Universitas Udayana.
- Monique, E. P., & Nasution, S. (2020). Pengaruh Profesionalisme, Independensi Auditor, Etika Profesional dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 171-182.
- Mulyadi. (2002). Auditing. Jakarta: Salemba Empat.
- Nuraini, L. (2017). Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik Yogyakarta dan Solo. *Jurnal Profita*, 1-16.
- Prabayanthi, P. A., & Widhiyani, N. L. (2018). Pengaruh Profesionalisme, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi Univeriitas Udayana*, 22, 1059-1084.
- Pratiwi, H., & Srimindarti, C. (2021). Pengaruh Kompetensi, Independensi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Kota Semarang. *Jurnal Ilmiah MEA*, 2950-2968.
- Rahmadayanti, A. R., & Wibowo, S. A. (2017). Pengaruh Kecerdasan Spritual, Profesionalisme, Kompleksitas, Budaya Organisasi dan Tekanan Anggaran Waktu Terhadap Kinerja Auditor BPK RI dan BPKP Perwakilan Provinsi DIY. *Reviu Akuntansi dan Bisnis Indonesia* , 106-120.
- Sitio, R., & Anisykurlillah, I. (2014). Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Struktur Audit Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Kota Semarang). *Accounting Analysis Journal*, 3(3).
- Robbins, S. P. (2003). *Organization Behaviour : Concept, Controversies, Aplications*. Sevent Edition. Prentice Hall Inc.
- Uha, N. I. (2013). *Budaya Organisaai Kepemimpinan dan Kinerja, Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika dan Kinerja Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.