

**PENGARUH INDEPENDENSI, PROFESIONALISME DAN BUDAYA  
ORGANISASI PADA KINERJA AUDITOR INTERNAL**

**THE EFFECT OF INDEPENDENCE, PROFESSIONALISM AND  
ORGANIZATIONAL CULTURE ON THE PERFORMANCE OF INTERNAL  
AUDITORS**

Siti Maria Wardayati<sup>1)</sup>, Wasito<sup>2)</sup>, Alfi Arif<sup>3)</sup>, Septarina Prita Dania Sofianti<sup>4)</sup>,  
Nining Ika Wahyuni<sup>5)</sup>, Arif Hidayatullah<sup>6)</sup>

<sup>1-6</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember, Indonesia

\*Corresponding author's email: [siti.maria@unej.ac.id](mailto:siti.maria@unej.ac.id)

**ABSTRACT**

*This study aims to analyze the effect of the relationship between Internal Auditor Performance. The variables of the internal auditor's performance consist of Organizational Culture, Independence and Professional Ethics. Based on previous research, there is a Research Gap in the results of the research provided so that researchers are interested in re-testing by including the professionalism variable. The novelty of this study from previous researchers lies in the use of a variable, namely professionalism that affects the performance of BPKP auditors. This research was conducted using a survey method through a questionnaire. Sampling in this study using random sampling method. The sample in this study used as respondents were all BPKP auditors from functional positions as implementing auditors, advanced implementing auditors, supervisory auditors, junior auditors, first auditors, middle auditors, middle auditors, main auditors and middle auditors as supervisory coordinators, totaling approximately 100 respondents. The data that has been collected is then analyzed using Multiple Regression Analysis. The results of this study indicates that independence has an effect on BPKP Auditor Performance. The relationship shown by the regression coefficient is positive, meaning that the higher the independence, the higher the performance of the BPKP Auditor will be. Auditor Professionalism has no effect on BPKP Auditor Performance, meaning that the level of auditor professionalism will not affect BPKP auditor performance. Organizational Culture has no effect on the Performance of BPKP Auditors, meaning that the good or bad of Organizational Culture will not affect the performance of the auditors.*

**Keywords:** *Organizational Culture, Independence, Professionalism, and Performance.*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh hubungan Kinerja Auditor Internal. Variabel dari kinerja auditor internal terdiri dari Budaya Organisasi, Independensi dan Etika Profesi. Berdasarkan penelitian terdahulu terdapat *Research Gap* hasil penelitian yang diberikan sehingga peneliti tertarik melakukan pengujian ulang dengan memasukkan variabel profesionalisme. Keterbaruan penelitian ini dari peneliti sebelumnya terletak pada penggunaan variabel yaitu profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja auditor BPKP. Penelitian ini dilakukan dengan metode survei melalui kuesioner. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *random sampling*. Sampel dalam penelitian yang dijadikan responden adalah seluruh auditor BPKP baik dari jabatan fungsional sebagai Auditor pelaksana, auditor pelaksana lanjutan, auditor penyelia, auditor muda, auditor pertama, auditor madya, auditor madya, auditor utama maupun auditor madya selaku koordinator pengawasan yang berjumlah

kurang lebih 100 responden. Data yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis menggunakan *Analisis Regresi Berganda*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Independensi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor BPKP. Hubungan yang ditunjukkan oleh koefisien regresi adalah positif artinya semakin tinggi Independensi maka Kinerja Auditor BPKP akan semakin meningkat. Profesionalisme Auditor tidak berpengaruh terhadap Kinerja Auditor BPKP, artinya tinggi rendahnya profesionalisme auditor tidak akan mempengaruhi kinerja auditor BPKP. Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Auditor BPKP, artinya baik buruknya Budaya Organisasi suatu instansi tidak akan berdampak terhadap kinerja auditor tersebut.

**Kata Kunci:** Budaya organisasi, Independensi, Profesionalisme, dan Kinerja.

## PENDAHULUAN

Auditor dalam mengatasi kondisi pandemi sekarang ini tetap harus menjaga kualitas audit guna memperoleh bukti audit yang cukup dan tepat untuk mendukung opini auditnya. Respons auditor yang diharapkan adalah memodifikasi prosedur pengumpulan bukti audit, merevisi proses identifikasi dan penilaian risiko kesalahan penyajian material, serta mengubah prosedur audit yang direncanakan atau melakukan prosedur alternatif atau prosedur audit lanjutan yang tepat. Disamping itu, auditor diharuskan untuk memahami beberapa paket kebijakan ekonomi, regulasi, dan transaksi-transaksi nonrutin yang terjadi pada periode ini. Prosedur dan kebijakan pengendalian mutu terkait dengan penugasan dan supervisi tim perikatan serta telaah pekerjaan harus lebih ditekankan oleh auditor supaya risiko audit dapat diarahkan pada tingkatan yang dapat diterima, suatu tingkatan yang lebih rendah dibandingkan tingkat absolut. Sementara skeptisisme profesional perlu dipertajam sebab kecenderungan kesalahan penyajian material, baik yang disebabkan oleh kesalahan maupun kecurangan, lebih rentan terjadi pada periode gangguan perekonomian [1].

Tuntutan masyarakat dalam penyelenggaraan pemerintahan yang baik dan bebas KKN menghendaki adanya pelaksanaan fungsi pengawasan yang baik oleh auditor atas pelaksanaan pemerintahan. Kinerja auditor yang baik juga harus didukung oleh pengelolaan keuangan pemerintah yang baik pula. Karena apabila kualitas kinerja atau kualitas audit rendah, kemungkinan besar akan memberikan kelonggaran untuk melakukan penyimpangan penggunaan anggaran. Auditor internal berperan untuk menciptakan pemerintahan yang *good governance* yaitu menciptakan pemerintahan yang bersih dari korupsi, kolusi dan nepotisme [5]. Salah satu hasil audit dari auditor internal adalah sebuah kesimpulan mengenai ada tidaknya indikasi tindak pidana ataupun perdata yang menyebabkan kerugian keuangan negara. Oleh karena itu audit yang dilakukan oleh auditor internal harus berkualitas. Hal tersebut lebih mengedepankan peran proaktif auditor internal untuk dapat memberikan nilai tambah kepada stakeholders dan shareholder melalui strategi pengawasan pre-emptive, preventif dan represif. Auditor internal telah merubah paradigmanya sebagai pengawas internal dengan menjalankan dua jenis jasa, yaitu memberikan jasa assurance dan consulting. Dengan paradigma baru tersebut, auditor internal menjadi suatu lembaga pengawasan yang kemampuannya tidak hanya sekedar menunjukkan kesalahan lewat serangkaian audit, melainkan juga mampu memberikan saran dan masukan di bidang perbaikan manajemen pemerintahan serta didukung oleh kinerja auditornya [5].

Kinerja auditor merupakan suatu tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan atau wewenang yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Kinerja auditor adalah kegiatan seorang auditor dalam melaksanakan tugasnya memeriksa laporan perusahaan yang akan diselesaikan dalam waktu tertentu [28]. *Government audit*, khususnya Audit Kinerja merupakan kunci utama dalam memenuhi kewajiban pemerintah untuk pertanggungjawaban kepada rakyat. *Performance audit* merupakan proses sistematis untuk mendapatkan serta mengevaluasi bukti secara objektif atas kinerja organisasi, program, fungsi atau kegiatan.

Kinerja auditor internal dapat diketahui dengan membandingkan realisasi kinerja auditor internal dengan dokumen penetapan kinerja (Takpin). Mengukur akuntabilitas kinerja auditor internal harus memperhatikan indikator kinerja yang menjadi ukuran baik kuantitatif maupun kualitatif dalam menggambarkan pencapaian suatu tujuan yang telah ditetapkan. Indikator yang digunakan internal auditor sebagai tolak ukur pencapaian kinerjanya terdiri dari enam kelompok indikator kinerja yaitu indikator *inputs, process, outputs, outcomes, benefits, dan impacts* [8].

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang auditor seperti pada penelitian terdahulu yang menyatakan kinerja auditor internal dipengaruhi oleh sikap profesionalisme auditor, independensi auditor serta Etika Auditor. Hal ini disebabkan bahwa setiap profesi yang memberikan jasa pelayanan kepada masyarakat harus mempunyai kode etik yang merupakan seperangkat prinsip-prinsip moral dalam mengatur tentang perilaku profesionalisme dan sikap independen seorang auditor [17]-[21]. Ketidaksesuaian kode etik dapat mengakibatkan auditor diberikan teguran bahkan diberhentikan dari tugas audit dan atau organisasi (Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/04/M.PAN/03/2008).

Profesionalisme auditor merupakan tanggung jawab untuk bertindak lebih dari sekedar memenuhi tanggung jawab yang dibebankan kepadanya serta menaati ketentuan hukum dan peraturan masyarakat. Oleh karena itu, akuntan publik harus mampu menaati Standar Profesional dan juga Kode etik dalam memperbaiki penerapan etikanya [6]. Untuk menjalankan tugasnya seorang auditor harus mampu bersikap profesional secara objektif dan independen dalam bekerja demi meningkatnya kinerjanya. Penelitian Arwinda [15] dan Wardayati [31] menyatakan sikap profesional auditor berpengaruh positif terhadap kinerja yang dihasilkan. Namun berbeda dengan penelitian Sitorus [23] menyatakan bahwa profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi tingkat independensi, profesionalisme, dan etika profesi maka semakin tinggi hasil kinerja yang dihasilkan oleh auditor [21]. Sementara berbeda dalam penelitian Gustia [8], Sitorus, (2016), Anggraini dan Syofyan [1] menyebutkan meskipun terjadi penurunan atau kenaikan sikap profesionalisme, independensi dan etika profesi yang tinggi tidak akan menjamin hasil kinerja auditor internal. Hal tersebut harus perlu didukung oleh fungsi Aparat pengawasan Intern Pemerintah (APIP) yang profesional dan independen guna memberikan fair value dalam sistem pengendalian internal.

Independensi mempunyai arti bahwa seorang akuntan publik harus mampu jujur terhadap manajemen dan pemilik perusahaan, tetapi terhadap kreditur dan pihak lain yang dimana mereka meletakkan keyakinan pekerjaan mereka pada akuntan publik [4]. Sementara menurut *The Institute of Internal Auditors* yang menyatakan bahwa independensi auditor merupakan keadaan yang bebas dari situasi yang dapat mengancam kemampuan aktivitas auditor internal untuk dapat melaksanakan tanggungjawab audit internal secara tidak memihak. Bagi akuntan publik semakin independensi seorang auditor maka semakin mempengaruhi kinerjanya. Apabila seorang auditor mempunyai independensi yang tinggi maka dia tidak akan mudah terpengaruh oleh pihak lain. Oleh karena itu, dalam memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan yang diperiksa harus bersikap independen terhadap kepentingan klien, para pengguna laporan keuangan, maupun terhadap kepentingan akuntan publik itu sendiri. Jadi auditor harus dapat mempertahankan independensinya karena dengan Independensi auditor maka akan mempengaruhi tingkat pencapaian pelaksanaan suatu pekerjaan yang semakin baik atau dengan kata lain kinerjanya akan menjadi lebih baik [25]. Tetapi dengan sikap independensi yang tinggi tanpa diikuti dengan sistem pengendalian yang baik tidak akan menjamin kinerja auditor tersebut [8].

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang dikembangkan dalam suatu organisasi, dimana nilai-nilai tersebut digunakan untuk mengarahkan perilaku para karyawan [24]. Menurut Varcko & M Maith [29], budaya organisasi akan membuat suatu perusahaan untuk berhasil dan menjadi lebih stabil, lebih maju, lebih antisipatif terhadap perubahan lingkungan. Dalam

penelitian Habib [9] menyatakan bahwa secara spesifik budaya organisasi dalam suatu perusahaan akan ditentukan oleh kondisi kerjasama suatu tim, kepemimpinan dan karakteristik organisasi serta proses administrasi yang berlaku di perusahaan tersebut. Budaya organisasi yang semakin kuat akan memberikan arah dan nilai-nilai bagi pegawai dalam organisasi untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan, sehingga kinerja pegawai menjadi semakin meningkat [30]. Dengan demikian bahwa semakin baik budaya organisasi dalam perusahaan akan mempengaruhi perilaku karyawan. Pada organisasi perusahaan implementasi budaya organisasi diwujudkan dalam bentuk perilaku, perilaku karyawan yang sesuai dengan budaya organisasi [7]. Tetapi dalam penelitian Rahmadayanti & Wibowo [22] menyebutkan meskipun budaya organisai suatu instansi bagus tidak akan menjamin dari hasil kinerja audit.

Terdapat beberapa faktor dari penelitian sebelumnya yang terbukti berpengaruh terhadap kinerja auditor pemerintah. *Pertama yaitu budaya organisasi* Azizah [2] membuktikan bahwa adanya pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja auditor. Hal tersebut didukung oleh penelitian Omolo [19], Maharani & Efendi [16], Sagita [26], dan Jufrizen & Rahmadhani [12] yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila budaya organisasinya baik maka akan mengangkat dari kinerja karyawan tersebut. Namun, berlawanan dengan penelitian lainnya justru menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor pemerintah [28]-[22]-[24]. *Faktor selanjutnya independensi* Anggraini & Syofyan [1] menyatakan independensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor. Pernyataan tersebut mendukung penelitian Yulianti & Hamdiah [32] yang membuktikan bahwa etika profesional, komitmen organisasi dan independensi berpengaruh terhadap kinerja audit. Hal tersebut diperkuat penelitian S.kem [25] yang menyatakan independensi berpengaruh terhadap kinerja auditor BPKP. Namun berbeda dengan penelitian Gustia [8] yang menemukan bahwa independensi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. *Selanjutnya adalah profesionalisme*. Menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja auditor [13]. Hal tersebut didukung oleh penelitian Nugraha & Ramantha [18], Riris Rotua Sitorus [23], dan Monique & Nasution [17] menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Namun, Anggraini & Syofyan [1], Azizah [2], dan Rahmadayanti & Wibowo [22] menyatakan bahwa profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor pemerintah. *Faktor terakhir yaitu motivasi*, menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, jadi semakin tinggi [19]. Oleh karena tujuan penelitian ini adalah apakah kinerja auditor internal dipengaruhi oleh independensi, etika profesi, dan budaya organisasi.

## METODE PENELITIAN

### 1. Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang menekankan pada pengujian teori dengan pengukuran pada variabel penelitian berupa angka kemudian dilakukan analisis data melalui prosedur statistik. Metode kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, dengan menggunakan pengujian populasi atau sampel tertentu, kemudian data dikumpulkan dengan menggunakan instrumen penelitian, dan dilakukan analisis data secara kuantitatif atau statistik yang bertujuan untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis yang sudah ditetapkan [27].

Berdasarkan karakteristik masalah penelitian ini diklasifikasikan sebagai *Explanatory Research*. Penelitian *Explanatory Research* merupakan penelitian yang menjelaskan kedudukan antara variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara variabel yang satu dengan variabel lain melalui proses pengujian hipotesis yang telah dirumuskan [27]. Penelitian ini menguji

pengaruh independensi, profesionalisme dan budaya organisasi (variabel independen/eksogen) terhadap kinerja auditor internal (variabel dependen/endogen). Dimana peneliti akan mendeskripsikan data-data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuisioner yang dibagikan kepada auditor BPKP dan untuk memperkuat hasil kuesioner tersebut dilakukan wawancara untuk menentukan hasil kesimpulan.

## 2. Populasi dan Sampel

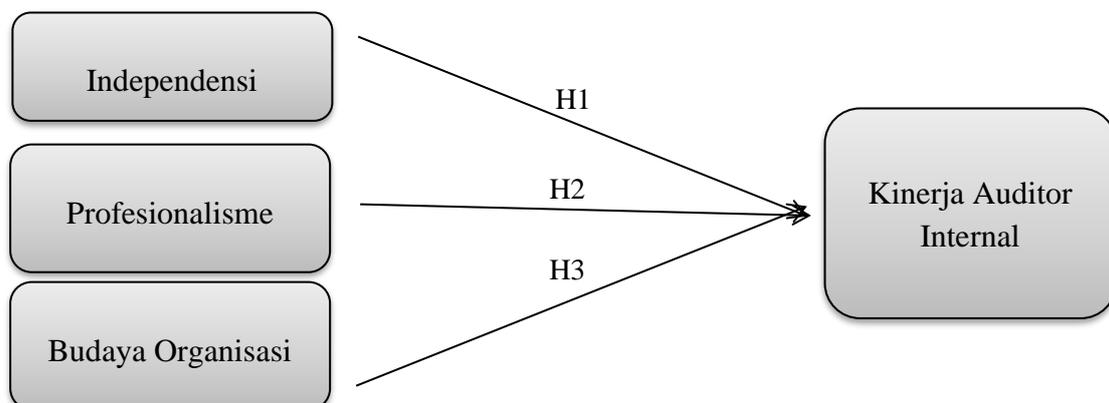
Populasi dalam penelitian ini adalah auditor internal BPKP dilingkup nasional baik dari jabatan fungsional sebagai Auditor pelaksana, auditor pelaksana lanjutan, auditor penyelia, auditor muda, auditor pertama, auditor madya, auditor madya, auditor utama maupun auditor madya selaku koordinator pengawasan. Sampel merupakan bagian terkecil dalam dari jumlah populasi. Penentuan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik random sampling. Sampel dalam penelitian yang dijadikan responden adalah seluruh auditor BPKP baik dari jabatan fungsional sebagai Auditor pelaksana, auditor pelaksana lanjutan, auditor penyelia, auditor muda, auditor pertama, auditor madya, auditor madya, auditor utama maupun auditor madya selaku koordinator pengawasan.

## 3. Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

*Data analysis* merupakan bagian yang cukup penting dalam proses penelitian yaitu dengan cara melakukan pengolahan data agar dapat diketahui makna dari data yang telah diperoleh. Data yang berhasil dikumpulkan melalui pengisian kuesioner secara *online* melalui *google form* akan dilakukan analisis dengan menghitung nilai presentase dari data deskriptif responden dan dilakukan pengujian hasil data dari variabel yang diperoleh. Pada pengujian hipotesis dilakukan tahap analisis dengan menggunakan teknik *Regresi Linier Berganda*.

Pada penelitian ini analisis data yang digunakan menggunakan regresi linear berganda dalam pengujian hipotesis yang bertujuan untuk mengukur hubungan antara variabel independen dan menunjukkan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini menggunakan dua pengujian yaitu uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji signifikan parameter individual (Uji  $t$ ), dan uji simultan  $F$ .

### Kerangka Konseptual



## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Analisis Diskripsi

Deskripsi Variabel Independensi ( $X_1$ )

Penilaian responden terhadap variabel Independensi ( $X_1$ ) menurut klarifikasi tingkat skor dari masing-masing pernyataan Independensi dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Uji Deskripsi Variabel Independensi ( $X_1$ )

Item Pernyataan	Jawaban Responden										Modus	Total
	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%		
X1.1	47	42,7	45	40,9	12	10,9	5	4,5	1	0,9	5	110
X1.2	40	36,4	63	57,3	6	5,5	1	0,9	-	-	4	110
X1.3	51	46,4	54	49,1	3	2,7	2	1,8	-	-	4	110

Berdasarkan data Tabel 1, dapat dijelaskan berkaitan dengan variabel Independensi yang diukur dengan tiga indikator yakni integritas, tidak memihak, dan independensi pelaporan. Berdasarkan jawaban responden variabel Independensi yang ada di BPKP terbukti baik.

Deskripsi Variabel Profesionalisme ( $X_2$ )

Penilaian responden terhadap variabel Profesionalisme ( $X_2$ ) menurut klarifikasi tingkat skor dari masing-masing pernyataan profesionalisme, dijelaskan pada tabel berikut ini :

Tabel 2. Uji Deskripsi Variabel Profesionalisme ( $X_2$ )

Item Pernyataan	Jawaban Responden										Modus	Total
	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%		
X2.1	43	39,1	56	50,9	6	5,5	4	3,6	1	0,9	4	110
X2.2	51	46,4	56	50,9	2	1,8	1	0,9	-	-	4	110
X2.3	36	32,7	69	62,7	4	3,6	1	0,9	-	-	4	110

Berdasarkan data Tabel 2, dapat dijelaskan berkaitan dengan variabel Motivasi yang diukur dengan tiga indikator yakni *profesional community affiliation*, peningkatan pemahaman teknologi audit, serta kompetensi dan pengalaman. Berdasarkan jawaban responden variabel profesionalisme yang ada di BPKP terbukti baik.

Deskripsi Variabel Budaya Organisasi ( $X_3$ )

Penilaian responden terhadap variabel Budaya Organisasi ( $X_3$ ) menurut klarifikasi tingkat skor dari masing-masing pernyataan Budaya Organisasi dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 3. Uji Deskripsi Variabel Budaya Organisasi ( $X_3$ )

Item Pernyataan	Jawaban Responden										Modus	Total
	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%		
X3.1	82	74,5	22	20	3	2,7	2	1,8	1	0,9	5	110
X3.2	59	53,6	49	44,5	1	0,9	1	0,9	-	-	5	110
X3.3	48	43,6	58	52,7	4	3,6	-	-	-	-	5	110

Berdasarkan data Tabel 3, dapat dijelaskan berkaitan dengan variabel Budaya Organisasi yang diukur dengan tiga indikator yakni *integrasi*, *dukungan manajer* dan *kontrol*. Berdasarkan jawaban responden variabel Budaya Organisasi yang ada di BPKP terbukti baik.

Deskripsi Variabel Kinerja ( $Y_1$ )

Penilaian responden terhadap variabel Kinerja ( $Y_1$ ) menurut klarifikasi tingkat skor dari masing-masing pernyataan Kinerja dijelaskan pada tabel berikut ini :

Tabel 4. Uji Deskripsi Variabel Kinerja ( $Y_1$ )

Item Pernyataan	Jawaban Responden										Modus	Total
	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%		
Y1.1	58	52,7	50	45,5	1	0,9	1	0,9	-	-	5	110
Y1.2	46	41,8	59	53,6	4	3,6	1	0,9	-	-	4	110
Y1.3	37	33,6	71	64,5	1	0,9	1	0,9	-	-	4	110

Berdasarkan data Tabel 4, dapat dijelaskan berkaitan dengan variabel Kinerja yang diukur dengan tiga indikator yakni kemampuan, komitmen profesi, dan kepuasan kerja. Berdasarkan jawaban responden variabel Kinerja yang ada di BPKP terbukti baik.

## 2. Pengujian Hipotesis

Tabel 5. Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Variabel	Koefisien	CR	Probabilitas	Keterangan
H1	$Y_1 \leftarrow X_1$	1,582	5,576	0,000	Signifikan
H2	$Y_1 \leftarrow X_2$	0,934	1,294	0,196	Tidak Signifikan
H3	$Y_1 \leftarrow X_3$	4,059	1,497	0,134	Tidak Signifikan

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa hasil pengujian koefisien untuk pengaruh variabel Independensi terhadap Kinerja memiliki koefisien positif sebesar 1,582 dengan C.R sebesar 5,576 dan probabilitas (p) dengan tingkat signifikan 0,05 yaitu sebesar 0,000 yang berarti bahwa Independensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa variabel Independensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja terbukti kebenarannya.

Hasil pengujian untuk pengaruh variabel Profesionalisme terhadap Kinerja memiliki koefisien jalur positif sebesar 0,934 dengan C.R sebesar 1,294 dan probabilitas (p) dengan tingkat signifikan 0,05 yaitu sebesar 0,196 yang berarti bahwa Profesionalisme tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa variabel Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap Kinerja tidak terbukti kebenarannya.

Hasil pengujian untuk pengaruh variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja memiliki koefisien positif sebesar 4,059 dengan C.R sebesar 1,497 dan probabilitas (p) dengan tingkat signifikan 0,05 yaitu sebesar 0,134 yang berarti bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja tidak terbukti kebenarannya.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Independensi terhadap Kinerja Auditor BPKP

Hasil pengujian koefisien terhadap hipotesis pertama ( $H_1$ ) menunjukkan bahwa Independensi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor BPKP dengan melihat taraf signifikansinya yaitu sebesar 0,000. Hubungan yang ditunjukkan oleh koefisien regresi adalah positif artinya Independensi berpengaruh terhadap kinerja auditor BPKP ( $H_1$  diterima). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Anggraini & Syofyan [1], Basri [3], Istiarini [10], Karo & Siagian [14] menyatakan bahwa independensi memiliki arti bahwa seorang akuntan publik harus jujur tidak hanya terhadap manajemen dan pemilik perusahaan, tetapi terhadap kreditur dan pihak lain yang dimana mereka meletakkan keyakinan pekerjaan mereka pada akuntan publik. Independensi adalah sikap mental seorang auditor dimana ia dituntut untuk bersikap jujur dan tidak memihak sepanjang pelaksanaan audit dan dalam memposisikan dirinya dengan auditee-nya. Independensi auditor adalah suatu sikap kejujuran seorang auditor untuk menyelesaikan tugas – tugasnya dengan kesungguhan hati agar menghasilkan kinerja yang maksimal dan tinggi. Hal tersebut sejalan dengan penelitian lainnya yang menyatakan terdapat pengaruh positif antara variabel independensi terhadap variabel kinerja audit dalam hasil pemeriksaan [32]-[25]. Apabila independensi auditor dapat ditingkatkan maka kinerja auditor akan meningkat. Independensi mempunyai hubungan dengan kinerja auditor pemerintah, semakin seorang auditor mempunyai independensi yang tinggi maka dia tidak akan mudah terpengaruh oleh pihak lain.

Hasil penelitian ini mendukung *stakeholder theory* yang menjelaskan bahwa setiap organisasi atau instansi dalam mencapai tujuannya harus mampu menciptakan hubungan baik antara kelompok eksternal dan harus setiap profesional harus tercipta independensinya dengan baik [20]. Dengan demikian dari hipotesis kesatu dari variabel independensi berpengaruh terhadap kinerja auditor BPKP diterima.

### Pengaruh Profesionalisme Auditor terhadap Kinerja Auditor BPKP

Hasil pengujian koefisien terhadap hipotesis kedua ( $H_2$ ) menunjukkan bahwa Profesionalisme Auditor tidak berpengaruh terhadap Kinerja Auditor BPKP dengan melihat taraf signifikansinya yaitu sebesar 0,196 artinya profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor BPKP ( $H_2$  ditolak). Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa kenaikan atau penurunan sikap profesionalisme auditor tidak akan mempengaruhi kinerjanya. Semakin tinggi sikap profesional yang melekat pada diri seorang auditor, hal tersebut tidak akan mempengaruhi hasil kerjanya. Hal ini dikarenakan oleh dua indikator yaitu peningkatan pemahaman teknologi audit serta kompetensi dan pengalaman yang tidak bisa dilakukan dengan maksimal dikarenakan kondisi pandemi. Disamping itu dengan kondisi pandemi pertemuan Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) tidak dapat dilakukan dengan maksimal sehingga auditor BPKP tidak mendapatkan sarana untuk berafiliasi sesama APIP daerah untuk meningkatkan profesionalisme. Faktor lain juga harus didukung dengan nilai dasar lain seperti integritas, independensi demi memujudkan kinerja yang unggul. Ketika seorang auditor hanya berfokus meningkatkan profesionalisme saja tanpa meningkatkan faktor-faktor yang lain maka kinerjanya tidak akan maksimal.

Temuan hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa variabel profesionalisme tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor BPKP [1]-[22]-[2]. Dengan demikian dari hipotesis ketujuh dari variabel profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja auditor BPKP ditolak.

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor BPKP**

Hasil pengujian koefisien terhadap hipotesis ketiga ( $H_3$ ) menunjukkan bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Auditor BPKP dengan melihat taraf signifikansinya yaitu sebesar 0,134, artinya baik buruknya Budaya Organisasi tidak akan mempengaruhi kinerja auditor BPKP ( $H_3$  ditolak). Budaya organisasi yang ada di lingkungan kerja sebenarnya bisa saja tidak berpengaruh bagi anggota di dalamnya, hal ini disebabkan karena dua hal indikator yaitu integrasi lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Ketika sebuah organisasi atau tempat kerja kurang menginternalisasikan nilai-nilai budaya organisasi dengan cara memberikan sosialisasi kepada seluruh anggotanya, maka para anggota akan kurang menyadari adanya budaya organisasi di tempat mereka bekerja. Faktor kedua, karena kondisi sekarang yang masih dalam keadaan pandemi sehingga para auditor dalam bekerjanya belum bisa maksimal dan mereka lebih dominan WFH. Keadaan lingkungan kerja yang kurang kolaboratif pun akan mempengaruhi tingkat kepuasan pegawai dalam bekerja. Sehingga dengan adanya lingkungan kerja yang kurang berkolaboratif akibat kondisi pandemi, maka akan mempengaruhi kepuasan kerja para karyawannya yang akan berdampak pada kinerja dari auditor tersebut. Dengan demikian budaya organisasi tidak dapat berkembang secara maksimal dan tidak dapat mempengaruhi tindakan anggotanya dalam melakukan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor pemerintahan [24]. Hal tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang juga menyatakan bahwa apabila suatu instansi budaya organisasi baik tidak akan berpengaruh dari kinerjanya tanpa diikuti oleh lingkungan yang baik dan integrasi [22]. Dengan demikian hipotesis pertama dari variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor BPKP ditolak.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah peneliti jelaskan maka dapat disimpulkan: (1) Independensi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor BPKP. Hubungan yang ditunjukkan oleh koefisien regresi adalah positif artinya semakin tinggi Independensi maka Kinerja Auditor BPKP akan semakin meningkat, (2) Profesionalisme Auditor tidak berpengaruh terhadap Kinerja Auditor BPKP, artinya tinggi rendahnya profesionalisme auditor tidak akan mempengaruhi kinerja auditor BPKP, dan (3) Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Auditor BPKP, artinya baik buruknya Budaya Organisasi tidak akan mempengaruhi kinerja auditor tersebut.

## ACKNOWLEDGMENT

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada Bapak Rektor UNEJ dan Ketua LP2M UNEJ serta semua pihak BPKP yang memberikan kesempatan peneliti di Kantpr Pusat Jakarta dan Tangerang serta Surabaya.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Anggraini, R. D. P., & Syofyan, E. (2020). The Influence of Independence, Professionalism, and Competence on the Performance of BPKP Auditors. *Exploratory Journal of Accounting*, 2(2), 2772–2785.
- [2] Azizah, N. (2015). The Influence of Unclear Roles, Role Conflicts, Professionalism, Organizational Culture, And Time Budget Pressure on Performance Auditors (Case Study at the Representative Office of BPKP RI, Central Java Province). 29–31.
- [3] Basri, T. H., Muda, I., & Lumbanraja, P. (2019). The Influence of Professionalism, Organizational Culture, Leadership Style, Auditor Independence on the Performance of Auditors with Spiritual Intelligence as Moderating Variables at a Public Accounting Firm in Medan. *International Journal of Research and Review (IJRR)*, 6 (June), 163–179.
- [4] Christiawan, Y. J. (2002). Competence and Independence of Public Accountants: Reflection on Empirical Research Results. *Journal of Accounting and Finance*, 4(2), 79–92. <https://doi.org/10.9744/jak.4.2.pp.79-92>
- [5] Fauziah. (2017). The Influence of Competence, Independence, and Motivation on Audit Quality in Regional Financial Supervision (Empirical Study on BPKP Auditor Representatives of North Sumatra Province). *Owner*, 1(1), 37–41. <https://doi.org/doi.org/10.33395/owner>
- [6] Florina Aldila Kharismawati, & Iwan Triyuwono. (2020). The Influence of the Application of Professional Ethics on the Professionalism of Public Accountants with Intellectual Intelligence, Emotional Intelligence, and Spiritual Intelligence as Moderating Variables. *Scientific Journal of FEB Students, Universitas Brawijaya*, 8(2).
- [7] Giantari, I.A.I., & Riana, I.G. (2017). The Influence of Organizational Culture on Work Motivation and Employee Performance at Klumpu Bali Resort Sanur. *Udayana University Management E-Journal*, 6(12), 245565.
- [8] Gustia, N. (2014). Effect of Auditor Independence, Professional Ethics, Organizational

- Commitment, and Leadership Style on Government Auditors. *Journal of Accounting*, 2(1), 45–48.
- [9] Habib, S., Aslam, S., Hussain, A., Yasmeeen, S., & Ibrahim, M. (2014). The Influence of Organizational Culture on Job Satisfaction, Employee Commitment and Turn Over Intention. *Advances in Economics and Business*, 2(6), 215–222. <https://doi.org/10.13189/aeb.2014.020601>
- [10] Istiari, I. (2018). The Influence of Independence, Professionalism, and Competence on BPKP Auditors (Case Study on Central Java BPKP Auditors). *Journal of Islamic Thought*, 19(1), 63–88.
- [11] Indonesian Institute of Certified Public Accountants (IAPI) 2020.
- [12] Jufrizen, & Rahmadhani, K.N. (2020). The Influence of Organizational Culture on Employee Performance With Work Environment As Moderating Variable. *JMD: Dewantara Journal of Management and Business Vol.*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- [13] Kadarsih, & Edward. (2014). The Influence of Professionalism and Competence on the Performance of the Auditors of the Financial Supervisory Agency. *Journal of Management Dynamics*, Vol. 2(1), 1–12.
- [14] Karo, H., & Siagian, H. L. (2018). Effect of Auditor Competence, Auditor Emotional Intelligence, and Auditor Independence on Auditor Performance. *Journal of Applied Management and Business Science (JTIMB)*, 1(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.35974/jtimb.v1i1.710>
- [15] Kurnia, A., Hasan, A., & Diyanto, V. (2016). The Influence of Ethics, Education and Experience on Internal Auditor Professionalism with Motivation as an Intervening Variable. *Online Journal of Students of the Faculty of Economics, University of Riau*, Vol. 3 No., 1190–1204.
- [16] Maharani, I., & Efendi, S. (2017). The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment, Compensation, and Work Ethic on Employee Performance of the Ministry of Manpower of the Republic of Indonesia. *Management Science*, 13(1), 49–61.
- [17] Monique, E.P., & Nasution, S. (2020). Effect of Professionalism, Auditor Independence, Professional Ethics, and Leadership Style on Auditor Performance. *REVIEW OF EKOMBIS: Scientific Journal of Economics and Business*, 8(2), 171–182. <https://doi.org/https://doi.org/10.37676/ekobis.v8i2>
- [18] Nugraha, I.B.S.A., & Ramantha, I.W. (2015). The Influence of Professionalism, Professional Ethics and Auditor Training on Auditor Performance at a Public Accounting Firm in Bali. *Udayana University Accounting E-Journal*, 13(3), 916–943.
- [19] Omolo, P.A. (2015). The effect of motivation on the performance of commercial bank employees in Kenya: A case study of a Kenyan Commercial Bank in Migori District. *International Journal of Human Resource Studies*, 5(2), 87. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v5i2.7504>
- [20] Parmar, B., Freeman, R. E., Harrison, J. S., & Colle, S. De. (2010). Stakeholder Theory: State of the Art. (June). <https://doi.org/10.1080/19416520.2010.495581>

- [21] Putri, K.M.D., & Saputra, I.D. . D. (2013). The Influence of Independence, Professionalism, and Professional Ethics on Auditors at Public Accounting Firms in Bali. *E-Journal of Accounting*, 4(1), 39–53.
  
- [22] Rahmadayanti, A. R., & Wibowo, S. A. (2017). The Influence of Spiritual Intelligence, Professionalism, Task Complexity, Organizational Culture and Time Budget Pressure on Kin