

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Subjek Penelitian

Pada tanggal 14 Agustus 2017 telah dilakukan penyebaran kuesioner di Kantor Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Perwakilan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta sampai tanggal 29 September 2017, sedangkan untuk penyebaran kuesioner di Kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dilakukan mulai tanggal 12 September 2017 sampai tanggal 20 September 2017. Subjek penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada Kantor BPK RI dan BPKP Perwakilan Daerah Istimewa Yogyakarta dengan minimal masa kerja 1 tahun.

1. Tingkat Pengembalian Kuesioner

Jumlah kuesioner yang dibagikan di Kantor BPK sebanyak 35 kuesioner dan di Kantor BPKP sebanyak 80 kuesioner, sehingga total kuesioner yang dibagikan adalah 115 kuesioner.

Tabel 4.1.
Tingkat Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Kuesioner Yang Dibagikan	Pengembalian Kuesioner	Tingkat Pengembalian (%)
BPK	35	31	88,57 %
BPKP	80	55	68,75 %
Jumlah	115	86	74,78 %

Tingkat pengembalian dari Kantor BPK dan BPKP tidak mencapai 100%, hal tersebut dikarenakan tidak seluruh auditor berada di

tempat ketika kuesioner dibagikan, sebagian besar auditor yang tidak ada di tempat karena sedang melaksanakan Dinas Luar (DL) di luar kota sehingga tidak bisa berpartisipasi dalam pengisian kuesioner. Dari tabel 4.1 dapat dilihat bahwa jumlah kuesioner yang kembali dari Kantor BPK sebanyak 31 kuesioner dan dari Kantor BPKP sebanyak 55 kuesioner, sehingga total pengembalian adalah sebanyak 86 kuesioner.

2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tingkat partisipasi responden yang mengisi kuesioner pada penelitian ini berdasarkan jenis kelaminnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2.
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	39	45,35 %
Perempuan	47	54,65 %
Jumlah	86	100 %

Hasil dari tabel 4.2 menunjukkan bahwa jumlah partisipasi responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 47 auditor dengan persentase 54,65% lebih banyak dibandingkan responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 39 auditor dengan persentase 45,35%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa auditor yang bekerja di Kantor BPK dan BPKP mayoritas berjenis kelamin perempuan.

3. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama auditor yang bekerja pada penelitian ini dihitung berdasarkan pengelompokan per 5 tahun:

Tabel 4.3.
Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Keterangan	Frekuensi	Persentase
2-5 tahun	15	17,44%
6-10 tahun	25	29,07%
11-15 tahun	8	9,30%
16-20 tahun	8	9,30%
21-25 tahun	12	13,96%
> 25 tahun	18	20,93%
Jumlah	86	100%

Hasil dari pengelompokan lama auditor bekerja berdasarkan per 5 tahun kerja, menunjukkan bahwa auditor yang bekerja selama 2-5 tahun sebanyak 15 auditor dengan persentase 17,44%, auditor yang bekerja selama 6-10 tahun sebanyak 25 auditor dengan persentase 29,07%, auditor yang bekerja selama 11-15 tahun sebanyak 8 dengan persentase 9,30%, auditor yang bekerja selama 16-20 tahun sebanyak 8 dengan persentase 9,30%, auditor yang bekerja selama 21-25 tahun sebanyak 12 dengan persentase 13,96% dan auditor yang bekerja selama lebih dari 25 tahun sebanyak 18 auditor dengan persentase 20,93%. Dari tabel 4.3 ini dapat dilihat bahwa mayoritas lama bekerja responden adalah batas 6 sampai 10 tahun.

B. Uji Statistik Deskriptif

Tabel 4.4.
Hasil Uji Statistik Deskriptif

No	Variabel	N	Mean Teoritis	Mean Aktual	Std. Dev	Kisaran Teoritis		Kisaran Aktual	
						Min	Max	Min	Max
1	KA	86	8	13,83	1,497	4	16	10	16
2	KSPI	86	14	22,57	2,145	7	28	20	28
3	PROF	86	10	17,22	1,676	5	20	15	20
4	KPE	86	8	13,00	1,431	4	16	9	16
5	BOR	86	10	15,72	1,360	5	20	14	20
6	TAW	86	10	12,22	1,358	5	20	9	16

Dari tabel 4.4 diatas dapat dilihat bahwa jumlah data adalah sebanyak 86. Variabel kinerja auditor sebagai variabel dependen, memiliki mean sebesar 13,83 artinya auditor sebagai responden lebih banyak memilih jawaban antara angka 3 (setuju) dan 4 (sangat setuju) sehingga menunjukkan bahwa rata-rata kinerja auditor baik. Untuk standar deviasi kinerja auditor sebesar 1,497. Nilai minimal dari skor kinerja auditor adalah 10 dan nilai maksimalnya adalah 16.

Selanjutnya variabel independen yang pertama yaitu kecerdasan spiritual, variabel ini memiliki mean sebesar 22,57 yang menunjukkan bahwa auditor lebih banyak memilih jawaban antara angka 3 (setuju) dan 4 (sangat setuju), semakin tinggi skor yang dipilih menunjukkan bahwa rata-rata auditor memiliki kecerdasan spiritual yang tinggi. Untuk standar deviasi kecerdasan spiritual adalah 2,145. Nilai minimal dari skor kecerdasan spiritual adalah 20 dan nilai maksimalnya adalah 28.

Variabel independen yang kedua yaitu profesionalisme, mean yang dihasilkan sebesar 17,22 berada tepat diantara skor 3 (setuju) dan skor 4 (sangat setuju) sehingga menunjukkan bahwa rata-rata auditor yang bekerja sangat menjunjung sikap profesionalisme yang tinggi. Untuk standar deviasinya adalah 1,676. Nilai minimal dari skor profesionalisme adalah 15 dan nilai maksimalnya adalah 20.

Selanjutnya yaitu variabel kompleksitas tugas yang memiliki hasil mean yaitu 13,00. Angka mean menunjukkan bahwa kebanyakan auditor memilih skala likert antara skor 3 (setuju) dan 4 (sangat setuju), sehingga menunjukkan bahwa rata-rata auditor tidak mengalami kompleksitas tugas ketika ia bekerja. Hasil dari standar deviasinya sebesar 1,431. Untuk nilai minimal dari variabel ini yaitu 9 dan nilai maksimalnya yaitu 16.

Variabel selanjutnya adalah budaya organisasi, dimana nilai meannya sebesar 15,72. Hasil mean ini memperlihatkan jika mayoritas auditor memilih jawaban skor antara 3 (setuju) dan 4 (sangat setuju) sehingga menunjukkan bahwa rata-rata auditor dalam bekerja dipengaruhi oleh budaya organisasi yang terdapat di lingkungan kantor. Untuk hasil standar deviasinya sebesar 1,360. Nilai minimal dari skor budaya organisasi adalah 14 dan nilai maksimalnya adalah 20.

Variabel independen yang terakhir yaitu tekanan anggaran waktu memiliki mean sebesar 12,22. Angka mean ini menunjukkan bahwa auditor lebih banyak memilih jawaban 2 (tidak setuju) dan 3 (setuju) sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa sebagian auditor mengalami adanya tekanan

anggaran waktu dan sebagian yang lain tidak mengalami adanya tekanan anggaran waktu di dalam kantornya. Untuk nilai standar deviasi yang dihasilkan adalah 1,358. Untuk nilai minimal pada variabel ini sebesar 9 dan nilai maksimalnya sebesar 16.

C. Uji Kualitas Instrumen dan Data

1. Uji Validitas

Untuk menguji validitas instrumen item pernyataan pada masing-masing variabel penelitian yang dilakukan menggunakan program SPSS 15.0 for Windows Evaluation Version. Hasil uji validitas instrumen penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.5.
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) of Sampling Adequacy	Component Matrix	
1	Kinerja Auditor	0,680 > 0,5	KA1 KA2 KA3 KA4	0,817 0,833 0,741 0,549
2	Kecerdasan Spiritual	0,736 > 0,5	KSPI1 KSPI2 KSPI3 KSPI4 KSPI5 KSPI6 KSPI7	0,821 0,753 0,713 0,558 0,502 0,632 0,709

3	Profesionalisme	0,671 > 0,5	PROF1 PROF2 PROF3 PROF4 PROF5	0,669 0,738 0,715 0,613 0,663
4	Kompleksitas Tugas	0,724 > 0,5	KPE1 KPE2 KPE3 KPE4	0,766 0,778 0,773 0,590
5	Budaya Organisasi	0,712 > 0,5	BOR1 BOR2 BOR3 BOR4 BOR5	0,710 0,666 0,693 0,649 0,691
6	Tekanan Anggaran Waktu	0,683 > 0,5	TAW1 TAW2 TAW3 TAW4 TAW5	0,760 0,763 0,689 0,689 0,516

Dari hasil uji validitas di tabel 4.5 menunjukkan bahwa semua instrumen variabel penelitian adalah valid. Dengan hasil *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) seluruhnya berada diatas 0,50 yang menandakan bahwa instrumen tersebut valid. Selain itu dengan melihat component matrix dari setiap item pernyataan berada diatas 0,50 yang menandakan bahwa tiap butir memiliki loading faktor yang besar.

2. Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas instrumen item pernyataan pada masing-masing variabel penelitian yang dilakukan menggunakan program SPSS 15.0 for Windows Evaluation Version. Hasil uji reliabilitas instrumen penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.6.
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kinerja Auditor	0,718	Reliabel
2	Kecerdasan Spiritual	0,796	Reliabel
3	Profesionalisme	0,710	Reliabel
4	Kompleksitas Tugas	0,705	Reliabel
5	Budaya Organisasi	0,705	Reliabel
6	Tekanan Anggaran Waktu	0,703	Reliabel

Dari hasil uji reliabilitas di tabel 4.6 menunjukkan bahwa semua instrumen variabel penelitian adalah reliabel. Dengan hasil *Cronbach Alpha* > 0,70 maka mengindikasikan bahwa tiap-tiap variabel penelitian memiliki reliabilitas yang cukup baik.

D. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Variabel penelitian dinyatakan berdistribusi normal apabila memiliki tingkat signifikansi Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0,05 (Signifikansi > α 0,05). Hasil uji normalitas variabel penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7.
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters(a,b)	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,37974514
Most Extreme Differences	Absolute	,072
	Positive	,070
	Negative	-,072
Kolmogorov-Smirnov Z		,664
Asymp. Sig. (2-tailed)		,770

Pada hasil tabel 4.7 diperoleh bahwa nilai signifikansi sebesar 0,770. Oleh karena nilai dari probabilitas $\text{sig} > \alpha$ 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian uji asumsi normalitas terpenuhi dalam model regresi dalam penelitian.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah uji yang bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebasnya. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinieritas dalam variabel penelitian dapat dideteksi menggunakan Dalam pengujian multikolinieritas ini, jika $\text{VIF} < 10$ dan $\text{tolerance} > 0,1$ artinya tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas pada variabel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8.
Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kecerdasan Spiritual	0,691	1,448
	Profesionalisme	0,790	1,266
	Kompleksitas Tugas	0,985	1,016
	Budaya Organisasi	0,748	1,337
	Tekanan Anggaran Waktu	0,910	1,099

Pada hasil tabel 4.8 menunjukkan bahwa masing-masing variabel dependen tersebut memiliki Tolerance lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel terbebas dari multikolinieritas dalam model regresi tersebut.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan Uji *Glejser* dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Jika hasilnya lebih besar dari t-signifikansi maka tidak mengalami heteroskedastisitas atau bisa juga disebut mengalami homoskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas pada variabel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,879	1,356		0,648	0,519
	Kecerdasan Spiritual	-0,035	0,044	-0,104	-0,786	0,434
	Profesionalisme	0,086	0,053	0,200	1,625	0,108
	Kompleksitas Tugas	-0,030	0,055	-0,059	-0,537	0,593
	Budaya Organisasi	-0,028	0,067	-0,054	-0,424	0,673
	Tekanan Anggaran Waktu	0,035	0,061	0,067	0,582	0,563

Dari tabel 4.9 diketahui bahwa signifikansi hasil korelasi lebih besar dari 0,05 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Artinya tidak terdapat korelasi antara besarnya data dengan residual sehingga apabila data diperbesar tidak mengakibatkan kesalahan (residual) yang semakin besar pula.

E. Uji Hipotesis

Tabel 4.10.
Hasil Uji Hipotesis

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,749	2,663		4,036	0,000
	Kecerdasan Spiritual	0,278	0,087	0,399	3,218	0,002
	Profesionalisme	0,036	0,104	0,041	0,350	0,727
	Kompleksitas Tugas	-0,122	0,109	-0,117	-1,122	0,265
	Budaya Organisasi	-0,104	0,131	-0,094	-0,790	0,432
	Tekanan Anggaran Waktu	-0,050	0,119	-0,046	-0,424	0,673

Berdasarkan pengujian pada tabel 4.10 diatas dapat dirumuskan persamaan regresi sebagai berikut:

$$KA = 10,749 + 0,278KSPI + 0,036PROF - 0,122KPE - 0,104BOR - 0,050TAW$$

1. Uji Koefisien Parsial (Uji-t)

Uji-t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependennya. Pada uji ini, penerimaan hipotesis menggunakan kriteria $\text{sig} < \alpha 0,05$ dan koefisien regresi searah dengan arah hipotesis. Hasil pada uji regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 4.10 diatas:

a) Pengujian Hipotesis 1

Pengujian hipotesis 1 yaitu kecerdasan spiritual, menunjukkan nilai sig sebesar $0,002 < \alpha 0,05$ dan memiliki koefisien regresi positif 0,278. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini dapat membuktikan kecerdasan spiritual (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor. Sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.

b) Pengujian Hipotesis 2

Pengujian hipotesis 2 yaitu profesionalisme, menunjukkan hasil sig sebesar $0,727 > \alpha 0,05$ maka hal ini menunjukkan bahwa profesionalisme (X_2) tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini ditolak.

c) Pengujian Hipotesis 3

Pengujian hipotesis 3 yaitu kompleksitas tugas, menunjukkan hasil sig sebesar $0,265 > \alpha 0,05$ maka hal ini menunjukkan bahwa kompleksitas tugas (X_3) tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini ditolak.

d) Pengujian Hipotesis 4

Pengujian hipotesis 4 yaitu budaya organisasi, menunjukkan hasil sig sebesar $0,432 > \alpha 0,05$ maka hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi (X_4) tidak berpengaruh terhadap

kinerja auditor. Sehingga hipotesis keempat dalam penelitian ini ditolak.

e) Pengujian Hipotesis 5

Pengujian hipotesis 5 yaitu tekanan anggaran waktu, menunjukkan hasil sig sebesar $0,673 > \alpha 0,05$ maka hal ini menunjukkan bahwa tekanan anggaran waktu (X_5) tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Sehingga hipotesis kelima dalam penelitian ini ditolak.

2. Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Menurut Nazaruddin dan Basuki (2015), uji ini digunakan untuk mengetahui besarnya variasi dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen, dan sisanya merupakan bagian variasi dari variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian. Hasil uji koefisien determinasi dalam dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11.
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,387	0,150	0,097	1,422

Berdasarkan hasil dari tabel 4.10 nilai *Adjusted R Square* (R^2) sebesar 0,097 artinya sebanyak 9,7% Kinerja Auditor dipengaruhi oleh Kecerdasan Spiritual, Profesionalisme, Kompleksitas Tugas, Budaya Organisasi dan Tekanan Anggaran Waktu. Sedangkan sebagian besar

sebanyak 90,3% justru dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam uji hipotesis penelitian ini. Dengan demikian dapat diartikan bahwa variabel independen Kecerdasan Spiritual, Profesionalisme, Kompleksitas Tugas, Budaya Organisasi dan Tekanan Anggaran Waktu hanya mampu menjelaskan variabel dependen Kinerja Auditor sebesar 9,7% saja.

3. Uji Koefisien Simultan (Uji- F)

Uji F merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Nazaruddin dan Basuki, 2015). Pengukuran yang digunakan adalah ketika signifikansi $\alpha < 0,05$ maka terdapat pengaruh bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut ini adalah hasil dari uji- F :

Tabel 4.12.
Hasil Uji Nilai F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	28,570	5	5,714	2,825	0,021
	Residual	161,814	80	2,023		
	Total	190,384	85			

Dari hasil tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai sig F sebesar $0,021 < \alpha 0,05$ artinya Kecerdasan Spiritual (X_1), Profesionalisme (X_2), Kompleksitas Tugas (X_3), Budaya Organisasi (X_4) dan Tekanan Anggaran Waktu (X_5) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Auditor (Y).

F. Pembahasan

1. Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan bahwa variabel kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah. Menurut Zohar dan Marshall (2007) terdapat beberapa aspek dalam kecerdasan spiritual, yang pertama adalah kemampuan bersikap fleksibel yang akan menuntun seseorang untuk bersikap adaptif secara spontan dan aktif, serta memiliki pertimbangan yang dapat dipertanggungjawabkan di saat mengalami dilematis. Kedua, memiliki tingkat kesadaran tinggi dan kualitas hidup yang dipahami oleh visi dan misi dan didasarkan pada tujuan hidup yang pasti, serta berpegang pada nilai-nilai yang mampu mendorong untuk mencapai tujuan tersebut. Yang ketiga adalah mampu berpikir secara *holistic*, yaitu mampu melihat keterkaitan berbagai hal sehingga seseorang memiliki kemudahan untuk tidak bergantung pada orang lain. Dan yang terakhir adalah *Tawaddhu'* (rendah hati) sehingga kita tidak akan mudah merasa disakiti atau tersinggung.

Disamping itu juga terdapat dimensi kecerdasan spiritual yang telah dijabarkan pada landasan teori. Ketika aspek atau dimensi ini tertanam dalam diri seseorang, maka hal tersebut akan mempengaruhi pikiran dan tindakannya. Yang kemudian muncul dari sini adalah dampak nilai positif karena pemikiran dan tindakan

tersebut mengacu pada kebenaran dan kebaikan. Pada saat auditor telah memiliki kecerdasan spiritual yang tinggi ia akan mampu mengelola dirinya sehingga dapat bersikap hati-hati dalam melakukan pemeriksaan dan dapat memberikan hasil yang benar. Lama-kelamaan auditor ini juga memiliki kemampuan untuk terus mengintrospeksi diri sehingga tingkat kepuasan kerjanya meningkat dan terpacu untuk memberikan hasil kinerja yang lebih baik dari sebelumnya. Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Choiriah (2013), Nafsiah (2014), Januraga dan Budiarta (2015), Putra dan Latrini (2016), serta Fauzan (2016).

2. Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan bahwa variabel profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor pemerintah. Ketika semakin tinggi sikap profesional yang melekat pada diri seorang auditor, hal tersebut tidak akan mempengaruhi hasil kerjanya. Hal ini dikarenakan untuk bekerja di BPK dan BPKP, auditor ini tidak hanya berfokus untuk menerapkan sikap profesionalisme saja. Melainkan juga didukung dengan nilai dasar lain. Terdapat 3 nilai dasar yang dijadikan acuan di Kantor BPK RI yaitu profesionalisme, integritas dan independensi. Berbeda dengan Kantor BPKP, yang mana dalam upaya pewujudan kinerja yang unggul dibutuhkan peningkatan dalam 3 aspek yaitu profesionalisme, integritas, inovasi. Ketika auditor hanya berfokus

untuk meningkatkan profesionalisme tanpa meningkatkan faktor yang lain maka kinerjanya tidak akan mengalami peningkatan yang signifikan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu dari Putra dan Ariyanto (2012), Astuti (2014), Azizah (2015), Mardiah *et. al.* (2016), serta Hadisantoso dan Sudarma (2017).

Putra dan Ariyanto (2012) memberikan hasil yang membuktikan bahwa profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor, hal ini dikarenakan salah satu dari kriteria profesionalisme auditor adalah ketepatan waktu. Kondisi ini dapat muncul sewaktu-waktu dan menimbulkan dilema bagi auditor untuk memilih antara laporan audit yang berkualitas dan laporan audit yang tepat pada waktunya. Hal tersebut membuat profesionalisme tidak terbukti berpengaruh terhadap kinerja auditor. Jika menurut Hadisantoso dan Sudama (2017), tidak berpengaruhnya profesionalisme pada kinerja auditor dikarenakan kurangnya sikap profesional dari sisi individu auditor sendiri dan dari organisasinya.

3. Pengaruh Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan bahwa variabel kompleksitas tugas tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor pemerintah. Ketika auditor bekerja dengan kemampuan tingkat pemahaman yang tinggi maka ia tidak akan mengalami kesulitan dalam menerima penugasan, sehingga kompleksitas tugas tidak akan

terjadi. Kinerja auditor mungkin saja tidak dipengaruhi oleh meningkatnya kompleksitas tugas karena pemberian informasi yang jelas seperti tingkat ambiguitas yang rendah dan seluruh informasi yang disajikan relevan mengenai tugas yang ada, sehingga dalam sisi tingkat kesulitan dapat diperkecil. Selain itu, kemampuan auditor dalam menyelesaikan tugas yang sering berulang-ulang dikerjakan akan membuat ia selalu optimis untuk dapat menyelesaikan tugas dengan lebih baik dan terus belajar dari kesalahan sebelumnya. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa auditor yang bekerja di kantor BPK RI dan BPKP Perwakilan DIY telah memiliki keahlian, kemampuan dan tingkat kesabaran yang tinggi sehingga mampu menerima segala penugasan dan meminimalisir tingkat kesulitan yang ada. Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya dari Nadhiroh dan Laksito (2010), Marganingsih dan Martani (2010), Prajitno (2012), Indhiana (2014) dan Rustiarini (2014).

Jamilah *et. al.* (2007) membuktikan bahwa kompleksitas tugas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap audit judgment, artinya para auditor mengetahui dengan jelas atas tugas apa yang akan dilakukannya, tidak mengalami kesulitan dalam melakukan tugas dan dapat melakukan tugasnya dengan baik. Menurut Marganingsih dan Martani (2010) penugasan audit yang ada mungkin cenderung bersifat terstruktur atau tidak terlalu sulit

dimana auditor cenderung tidak mengalami kesulitan dalam penugasan audit. Sedangkan Rustiarini (2014) berargumen bahwa auditor menganggap jikalau kompleksitas tugas merupakan suatu hal yang rutin dijumpai sehingga semakin sering auditor menghadapi pekerjaan yang memiliki kompleksitas yang tinggi maka semakin bertambah kemampuan auditor tersebut dalam melaksanakan penugasan yang diberikan.

4. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor pemerintah. Budaya organisasi yang ada di lingkungan kerja sebenarnya bisa saja tidak berpengaruh bagi anggota di dalamnya, hal ini disebabkan karena dua hal yaitu tempat bekerja dan karyawan. 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 karyawan 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 anggotanya ketika melakukan

pengambilan keputusan. Sehingga kinerja auditornya pun tidak akan terpengaruh.

Jika dilihat pada tabel 4.3 mengenai persentase lama bekerja dari auditor, mayoritas sebanyak 29,07% adalah auditor yang telah bekerja dengan jangka waktu 6 sampai 10 tahun di kantor BPK RI dan BPKP Perwakilan DIY, jangka waktu ini bisa saja dirasa masih kurang untuk seseorang memahami secara dalam tempatnya bekerja, sehingga butuh waktu yang lebih lama lagi untuk dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja dan budaya organisasi yang ada. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian terdahulu dari Saraswati (2011) yang menyatakan bahwa sistem atau pola yang di asumsi oleh auditor tidak mempengaruhi kinerjanya dalam melakukan tugas.

5. Pengaruh Tekanan Anggaran Waktu Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan bahwa variabel tekanan anggaran waktu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor pemerintah. Hal ini menunjukkan jika tidak terdapat adanya tekanan anggaran waktu yang terjadi di Kantor BPK RI dan BPKP Perwakilan DIY. Tekanan waktu yang diberikan pada pelaksanaan tugas pengauditan memang seharusnya disikapi dengan positif oleh auditor, karena waktu merupakan hal yang sensitif dalam audit. Auditor harus sebisa mungkin terbiasa bekerja cepat

dan maksimal untuk tugas-tugasnya sehingga lambat laun mereka akan terbiasa dengan jumlah waktu yang singkat. Dengan kebiasaan ini lah, tekanan waktu bukan menjadi masalah bagi auditor. Adanya tekanan waktu justru dapat membantu pengawasan kinerja agar tidak terjadi penundaan, sehingga tugas dapat diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan dan mempercepat penyelesaian tugas audit, dalam artian kinerja juga akan semakin efisien.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu dari Asbullah (2017). Menurut Asbullah, meskipun ketika auditor BPK RI dan BPKP bekerja dengan diberikan tekanan anggaran waktu untuk menyelesaikan pemeriksaan, mereka akan tetap berkomitmen dan menjaga integritasnya sebagai auditor yang profesional. Hal ini dapat diasumsikan bahwa auditor yang menjadi responden pada penelitian ini memahami pengalokasian atau pembagian waktu atas tugasnya yang dapat dilakukan dengan baik serta mampu mengatasi setiap tekanan anggaran waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga tidak mengurangi integritas para auditor ketika melakukan penugasan dan hasil pemeriksaan tetap terjamin serta dapat diandalkan.