

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan data yang dikumpulkan dan dianalisis untuk membuktikan analisis pengaruh Independensi auditor, komitmen organisasi, pemahaman good governance, konflik peran, ketidakjelasan peran, profesionalisme dan gender terhadap kinerja auditor (studi pada Auditor Pemerintah di BPKP perwakilan Yogyakarta). Populasi dalam penelitian ini adalah auditor di Pemerintah, Sampel dalam penelitian ini adalah auditor pemerintah yang bekerja di Kantor Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Yogyakarta.

Data dalam penelitian ini diperoleh dengan cara mengantarkan langsung kuisioner kepada responden yang dalam penelitian ini adalah auditor pemerintah yang bekerja di BPKP Perwakilan Yogyakarta. Sebelumnya peneliti melakukan pendekatan terhadap Kepala Tu di Kantor BPKP Perwakilan Yogyakarta untuk mempermudah melakukan penelitian. Selain itu langkah ini dilakukan untuk

memperoleh kemudahan-kemudahan kuisioner yang tidak dikembalikan

Tabel 4.1
Hasil Penyebaran Kuisisioner

Keterangan	Jumlah Kuisisioner
Kuisisioner yang dikirim	50
Kuisisioner yang kembali	42
Kuisisioner yang tidak bisa diolah	4
Kuisisioner yang bisa diolah	38
Total	38

Sumber : Data Primer yang sudah diolah

A. Uji Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Tabel 4.2
Hasil Uji Statistik Deskriptif
Variabel Penelitian

Variabel	N	Min	Max	Mean	Median	Std.Deviation
Independensi	38	29	44	37,43	36	3,75
Komitmen Organisasi	38	36	60	47,10	47	4,57
Pemahaman GoodGovernance	38	28	40	34,13	34	3,4
Konflik Peran	38	9	28	17,74	17	3,58
Ketidakjelasan Peran	38	6	24	12,95	12	3,12
Profesionalisme	38	30	45	35,15	35	3,19
Gender	38	20	72	40,08	39	9,83
Kinerja Auditor	38	34	55	40,93	41	3,72
Valid N	38					

Sumber : Data primer yang sudah diolah

Data independensi auditor diperoleh dari kuisisioner dengan 11 butir pertanyaan dan jumlah responden sebanyak 38 auditor. Berdasarkan tabel 4.2 diperoleh nilai minimum adalah 29, nilai maksimum adalah 44, nilai median atau nilai tengah 36, dan nilai dengan standard deviasi 37,75. Independensi auditor pada BPKP menunjukkan nilai rata-rata atau mean 37,43 lebih tinggi dari median, artinya independensi auditor di BPKP tinggi.

Data komitmen organisasi diperoleh dari kuisisioner dengan jumlah pertanyaan 12 butir dan jumlah auditor ada 38. Berdasarkan tabel 4.2 diperoleh nilai minimum adalah 36, nilai maksimum adalah 60, nilai median atau nilai tengah adalah 47, dan nilai standard deviasi diperoleh 4,57. Komitmen organisasi pada BPKP menunjukkan nilai rata-rata atau mean 47,10 lebih tinggi dari nilai median itu berartibahwa komitmen organisasi di BPKP tinggi.

Data Pemahaman Good Governance diperoleh dari kuisisioner dengan 8 butir pertanyaan dan jumlah responden ada 38 auditor. Berdasarkan tabel 4.2 diperoleh nilai minimum adalah 28, nilai maksimum adalah 40, nilai median atau nilai tengah 34 dan nilai standard deviasi diperoleh 3,4. Pemahaman good governance diperoleh nilai rata-rata sebesar 34,14 lebih tinggi dari nilai median atau nilai tengah maka hal itu artinya pemahaman good governance di BPKP tinggi.

Data konflik peran diperoleh dari kuisisioner dengan 8 butir pertanyaan dan

adalah 9, nilai maksimum adalah 28, nilai median atau nilai tengah adalah 17, dan nilai standard deviasi adalah 3,58. Konflik peran diperoleh nilai rata-rata sebesar 17,74 jumlah yang lebih tinggi dengan jumlah median atau nilai tengah. Hal tersebut artinya pada konflik peran di BPKP tinggi.

Data ketidakjelasan peran diperoleh dari kuisisioner dengan 6 butir pertanyaan dan jumlah responden ada 38 auditor. Berdasarkan tabel 4.2 diperoleh nilai minimum adalah 6, nilai maksimum adalah 24, nilai median atau nilai tengah adalah 12 dan nilai standard deviasi diperoleh sebesar 3,12. Pada ketidakjelasan peran disini diperoleh nilai rata-rata sebesar 12,95 lebih besar dari nilai median atau nilai tengah. Artinya ketidakjelasan peran di BPKP tinggi.

Data profesionalisme diperoleh dari 11 butir pertanyaan dengan jumlah responden 38 auditor. Berdasarkan tabel 4.2 diperoleh nilai minimum adalah 30, nilai maksimum adalah 45, nilai median atau nilai tengah 35, dan nilai standard deviasi diperoleh sebesar 3,19. Pada variabel profesionalisme diperoleh nilai rata-rata atau mean sebesar 35,15 lebih tinggi dari nilai median atau tengah. Artinya profesionalisme di BPKP tinggi.

Data Gender diperoleh dari 25 butir pertanyaan dan jumlah responden 38 auditor. Berdasarkan tabel 4.2 diperoleh nilai minimum adalah 20, nilai maksimum adalah 72, nilai median atau nilai tengah 39, dan nilai standard deviasi diperoleh sebesar 9,83. Pada variabel gender disini diperoleh nilai rata-rata

atau mean sebesar 40,08 lebih besar dari nilai tengah atau median. Artinya gender di BPKP tinggi.

Data kinerja auditor diperoleh dari 12 butir pertanyaan dan jumlah responden 38 auditor. Berdasarkan tabel 4.2 diperoleh nilai minimum adalah 34, nilai maksimum adalah 55, nilai median atau nilai tengah adalah 41, dan nilai standard deviasi diperoleh sebesar 3,72. Pada variabel kinerja auditor diperoleh nilai rata-rata atau mean sebesar 41,93 lebih tinggi dari nilai median atau nilai tengah, maka hal tersebut artinya kinerja auditor di BKP tinggi.

B. Analisis Deskriptif Demografi Responden

1. Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin responden. Ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	16	43%
Wanita	22	57%
Total	38	100%

Sumber : Data Primer yang sudah diolah

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden terbanyak adalah

2. Pendidikan Terakhir

Berdasarkan pendidikan responden, ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
Diploma	13	34%
S1	22	58%
S2	3	8%
Total	38	100%

Sumber : Data primer yang sudah diolah

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan pendidikan responden terbanyak yaitu S1 sebanyak 22 orang (58%), kemudian yang selanjutnya Diploma sebanyak 13 orang (34%) dan yang terakhir S2 sebanyak 3 orang (8%).

3. Bidang Kerja Responden

Berdasarkan bidang kerja responden, ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Kerja

Bidang kerja	Jumlah	Presentase
Auditing	29	76,4%
Auditing, Konsul, Manajemen	9	23,6%
Total	38	100%

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bidang kerja responden didominasi auditing sebanyak 29 orang (76,4%) dan sisanya adalah auditing, konsul, manajemen yaitu sebanyak 9 orang (23,6%). Pada dasarnya bidang kerjanya tetap di bidang auditing, namun ada sebagian auditor yang kerjanya merangkap dari pekerjaan utamanya, dikarenakan tuntutan tugas pekerjaan.

4. Lama Bekerja

Berdasarkan bidang kerja responden, ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
Lebih dari 3 tahun	10	27%
Lebih dari 10 tahun	14	36,8%
Lebih dari 20 tahun	12	31,5%
Lebih dari 30 tahun	2	4,7%
Total	38	100%

Sumber : Data primer yang sudah diolah

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan lama bekerja responden lebih dari 3 tahun sebanyak 10 orang (27%), lebih dari 10 tahun sebanyak 14 orang (36,8%), lebih dari 20 tahun sebanyak 12 orang (31,5%), dan yang terakhir lebih dari 30 tahun sebanyak 2 orang (4,7%). Dari tabel tersebut disimpulkan yang paling

c. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Hasil Uji Validitas adalah sebagai berikut :

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas

Variabel	ITEM	Faktor Loading	Cut Off	Keterangan
Independensi	Ind 1	0,145	0,4	Tidak Valid
Independensi	Ind 2	0,530	0,4	Valid
Independensi	Ind 3	0,753	0,4	Valid
Independensi	Ind 4	0,772	0,4	Valid
Independensi	Ind 5	0,087	0,4	Tidak Valid
Independensi	Ind 6	0,796	0,4	Valid
Independensi	Ind 7	0,862	0,4	Valid
Independensi	Ind 8	0,672	0,4	Valid
Independensi	Ind 9	0,635	0,4	Valid
Independensi	Ind 10	0,863	0,4	Valid
Independensi	Ind 11	0,633	0,4	Valid

Sumber : Data primer yang sudah diolah

Hasil uji validitas pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel independensi dikatakan valid karena faktor loading dari masing-masing item pertanyaan $> 0,4$ ketentuan dari faktor loading correlation.

Kesuali pada item pertanyaan Ind 1 dan Ind 5 (Ind 1 = 0,145 dan Ind 5 = 0,087)

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas

Variabel	ITEM	Faktor Loading	Cut Off	Keterangan
Komitmen Organisasi	KO 1	0,735	0,4	Valid
Komitmen Organisasi	KO 2	0,683	0,4	Valid
Komitmen Organisasi	KO 3	0,544	0,4	Valid
Komitmen Organisasi	KO 4	0,549	0,4	Valid
Komitmen Organisasi	KO 5	0,510	0,4	Valid
Komitmen Organisasi	KO 6	0,552	0,4	Valid
Komitmen Organisasi	KO 7	0,668	0,4	Valid
Komitmen Organisasi	KO 8	0,712	0,4	Valid
Komitmen Organisasi	KO 9	0,804	0,4	Valid
Komitmen Organisasi	KO 10	0,616	0,4	Valid
Komitmen Organisasi	KO 11	0,632	0,4	Valid
Komitmen Organisasi	KO 12	0,712	0,4	Valid

Sumber : Data primer yang sudah diolah

Hasil uji validitas pada tabl 4.8 menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan dalam variabel Komitmen Organisasi di atas dapat dikatakan valid apabila faktor

.....

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas

Variabel	ITEM	Faktor Loading	Cut Off	Keterangan
Pemahaman Good Governance	PGG 1	0,716	0,4	Valid
Pemahaman Good Governance	PGG 2	0,699	0,4	Valid
Pemahaman Good Governance	PGG 3	0,790	0,4	Valid
Pemahaman Good Governance	PGG 4	0,627	0,4	Valid
Pemahaman Good Governance	PGG 5	0,596	0,4	Valid
Pemahaman Good Governance	PGG 6	0,585	0,4	Valid
Pemahaman Good Governance	PGG 7	0,701	0,4	Valid
Pemahaman Good Governance	PGG 8	0,676	0,4	Valid

Sumber : Data primer yang sudah diolah

Hasil uji validitas pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa seluruh item

tersebut variabel pemahaman good governance dikatakan valid karena faktor

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas

Variabel	ITEM	Faktor Loading	Cut Off	Keterangan
Konflik Peran	KP 1	0,681	0,4	Valid
Konflik Peran	KP 2	0,283	0,4	Tidak Valid
Konflik Peran	KP 3	0,615	0,4	Valid
Konflik Peran	KP 4	0,515	0,4	Valid
Konflik Peran	KP 5	0,780	0,4	Valid
Konflik Peran	KP 6	0,647	0,4	Valid
Konflik Peran	KP 7	0,686	0,4	Valid
Konflik Peran	KP 8	0,755	0,4	Valid

Sumber : Data primer yang sudah diolah

Hasil uji validitas pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam kuisisioner pada variabel konflik peran dinyatakan valid apabila faktor loading $> 0,4$. Maka demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan kuisisioner pada variabel konflik peran dinyatakan valid kecuali pada KP 2. Dikarenakan pada KP 2 dihasilkan faktor loading sebesar $0,283 < 0,4$ maka dinyatakan tidak valid

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas

Variabel	ITEM	Faktor Loading	Cut Off	Keterangan
Ketidakjelasan Peran	KTP 1	0,906	0,4	Valid
Ketidakjelasan Peran	KTP 2	0,932	0,4	Valid
Ketidakjelasan Peran	KTP 3	0,906	0,4	Valid
Ketidakjelasan Peran	KTP 4	0,781	0,4	Valid
Ketidakjelasan Peran	KTP 5	0,806	0,4	Valid
Ketidakjelasan Peran	KTP 6	0,700	0,4	Valid

Sumber : Data primer yang sudah diolah

Hasil uji validitas dari tabel 4.11 di atas menunjukkan seluruh item pertanyaan kuisioner ketidakjelasan peran dapat dikatakan valid karena Faktor loading $> 0,4$. Sehingga dapat disimpulkan seluruh item pertanyaan pada variabel ketidakjelasan peran menunjukkan valid

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas

Variabel	ITEM	Faktor Loading	Cut Off	Keterangan
Profesionalisme	PFS 1	0,779	0,4	Valid
Profesionalisme	PFS 2	0,714	0,4	Valid
Profesionalisme	PFS 3	0,614	0,4	Valid
Profesionalisme	PFS 4	0,587	0,4	Valid
Profesionalisme	PFS 5	0,341	0,4	Tidak Valid
Profesionalisme	PFS 6	0,338	0,4	Tidak Valid
Profesionalisme	PFS 7	0,655	0,4	Valid
Profesionalisme	PFS 8	0,524	0,4	Valid
Profesionalisme	PFS 9	0,580	0,4	Valid
Profesionalisme	PFS 10	0,405	0,4	Valid
Profesionalisme	PFS 11	0,571	0,4	Valid

Sumber : Data primer yang sudah diolah

Hasil uji validitas pada tabel 4.12 menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan kuisisioner pada variabel profesionalisme dinyatakan sebagian besar tidak valid karena faktor loading $> 0,4$ maka dinyatakan valid. Sedangkan item

Tabel 4.13
Hasil Uji Validitas

Variabel	ITEM	Faktor Loading	Cut Off	Keterangan
Gender	Gdr 1	-0,076	0,4	Tidak Valid
Gender	Gdr 2	-0,318	0,4	Tidak Valid
Gender	Gdr 3	-0,515	0,4	Tidak Valid
Gender	Gdr 4	-0,223	0,4	Tidak Valid
Gender	Gdr 5	-0,253	0,4	Tidak Valid
Gender	Gdr 6	-0,118	0,4	Tidak Valid
Gender	Gdr 7	0,059	0,4	Tidak Valid
Gender	Gdr 8	0,573	0,4	Valid
Gender	Gdr 9	0,547	0,4	Valid
Gender	Gdr 10	0,663	0,4	Valid
Gender	Gdr 11	0,676	0,4	Valid
Gender	Gdr 12	0,754	0,4	Valid
Gender	Gdr 13	0,755	0,4	Valid
Gender	Gdr 14	0,715	0,4	Valid
Gender	Gdr 15	0,631	0,4	Valid
Gender	Gdr 16	0,870	0,4	Valid
Gender	Gdr 17	0,750	0,4	Valid
Gender	Gdr 18	0,596	0,4	Valid
Gender	Gdr 19	0,871	0,4	Valid
Gender	Gdr 20	0,873	0,4	Valid
Gender	Gdr 21	0,812	0,4	Valid
Gender	Gdr 22	0,599	0,4	Valid
Gender	Gdr 23	0,595	0,4	Valid
Gender	Gdr 24	0,741	0,4	Valid

Gender	Gdr 25	0,741	0,4	Valid
--------	--------	-------	-----	-------

Sumber : Data primer yang sudah diolah

Hasil uji validitas pada tabel 4.13 menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam kuisisioner pada variabel gender disini dapat dinyatakan valid apabila faktor loading $> 0,4$. Kecuali faktor loading yang $< 0,4$ maka dikatakan tidak valid. Faktor 1 mampu menjelaskan variasi sebesar 35,534%.

Tabel 4.14
Hasil Uji Validitas

Variabel	ITEM	Faktor Loading	Cut Off	Keterangan
Kinerja Auditor	KA 1	0,467	0,4	Valid
Kinerja Auditor	KA 2	0,501	0,4	Valid
Kinerja Auditor	KA 3	0,447	0,4	Valid
Kinerja Auditor	KA 4	0,457	0,4	Valid
Kinerja Auditor	KA 5	0,524	0,4	Valid
Kinerja Auditor	KA 6	0,649	0,4	Valid
Kinerja Auditor	KA 7	0,517	0,4	Valid
Kinerja Auditor	KA 8	0,609	0,4	Valid
Kinerja Auditor	KA 9	0,075	0,4	Tidak Valid
Kinerja Auditor	KA 10	0,536	0,4	Valid
Kinerja Auditor	KA 11	0,714	0,4	Valid
Kinerja Auditor	KA 12	0,641	0,4	Valid

Sumber : Data primer yang sudah diolah

Hasil uji validitas ada tabel 4.14 menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel kinerja auditor dapat dinyatakan valid apabila faktor

loading > 0,4. Kecuali item variabel pertanyaan yang faktor loadingnya < 0,4 maka dikatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reabilitas adalah sebagai berikut :

Tabel 4.15

Hasil Uji Realiabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Independensi	0,870	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,869	Reliabel
Pemahaman Good Governance	0,818	Reliabel
Konflik Peran	0,791	Reliabel
Ketidakjelasan Peran	0,918	Reliabel
Profesionalisme	0,751	Reliabel
Gender	0,940	Reliabel
Kinerja Auditor	0,757	Reliabel

Sumber : Data primer yang sudah diolah

Berdasarkan tabel 4.15 yang diperoleh dari pengujian reliabilitas instrumen penelitian, karena diperoleh nilai koefisien reliabilitas dengan ketentuan >0.60 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian tersebut

D. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Normalitas data diuji dengan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov (KS)*. Hasil uji normalitas:

Tabel 4.16
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Asym-sig	Keterangan
Independensi	0,025	Data Tidak berdistribusi normal
Komitmen Organisasi	0,885	Data berdistribusi normal
Pemahaman Good Governance	0,662	Data berdistribusi normal
Konflik Peran	0,745	Data berdistribusi normal
Ketidakjelasan Peran	0,031	Data Tidak berdistribusi normal
Profesionalisme	0,875	Data berdistribusi normal
Gender	0,290	Data berdistribusi normal
Kinerja Auditor	0,288	Data berdistribusi normal

Sumber : Data primer yang sudah diolah

Nilai *Asym.Sig. (2-tailed)* yang diperoleh pada tabel 4,16 semuanya lebih besar dari alpha 0,05., Komitmen Organisasi 0,885 > 0,05, Pemahaman Good Governance 0,662 > 0,05, Konflik Peran 0,745 > 0,05, Profesionalisme 0,875 < 0,05, Gender 0,290 > 0,05 dan yang terakhir Kinerja Auditor 0,288 > 0,05

Kecuali Independensi $0,025 < 0,05$, Ketidakjelasan Peran $0,031 < 0,05$ sehingga data dikatakan tidak berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas

Tabel 4.17
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan
Independensi	2,689	0,372	Non Multikolinearitas
Komitmen Organisasi	2,880	0,347	Non Multikolinearitas
Pemahaman Good Governance	2,504	0,399	Non Multikolinearitas
Konflik Peran	1,382	0,724	Non Multikolinearitas
Ketidakjelasan Peran	1,446	0,691	Non Multikolinearitas
Profesionalisme	3,971	0,252	Non Multikolinearitas
Gender	1,202	0,832	Non Multikolinearitas

Sumber : Data primer yang sudah diolah

Tabel 4.17 menunjukkan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1, atau *nilai variance inflation factor (VIF)* tidak ada yang kurang dari 10, hal tersebut berarti model regresi tidak terjadi multikolinearitas

3. Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.18
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji White

Model	R	R Square	Adj.R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,917 ^a	0,840	0,801	1,66574

Sumber : Data primer yang sudah diolah

Berdasarkan pada tabel 4.18 didapatkan keterangan sebagai berikut :

Nilai x^2 hitung = (R Square x N) = (0,840 x 38) = 31,92

Nilai x^2 tabel pada k = 7, pada 5% maka hasilnya 14,067

Oleh karena x^2 tabel < x^2 hitung maka dapat disimpulkan data terjadi heteroskedastisitas.

E. Uji Hipotesis

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 4.19
Ringkasan Hasil Perhitungan Regresi

Variabel	Koef. Regresi	Sig. T	Keterangan
Independensi	0,298	0,018	Signifikan
Komitmen Organisasi	0,481	0,000	Signifikan
Pemahaman Good Governance	-0,078	0,546	Tidak Signifikan
Konflik Peran	0,125	0,233	Signifikan
Ketidajelasan Peran	-0,366	0,009	Signifikan
Profesionalisme	0,052	0,763	Tidak Signifikan
Gender	-0,003	0,929	Tidak Signifikan
Konstanta = 10,442 Adj.R.Square = 0,801 Sig F = 0,000			

Sumber : Data Primer yang sudah diolah

Hasil perhitungan pada tabel 4.19 di atas maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y_k = 10,442 + 0,298ind + 0,481ko - 0,078pgg - 0,125 kp - 0,366ktp + 0,052 pfs - 0,003 gdr.$$

1. Uji Nilai t

a. Pengujian hipotesis pertama (H_1)

Variabel Independen memiliki koefisien regresi positif sebesar (0,298) dengan nilai sig (0,018) < alpha (0,05), maka hipotesis pertama sesuai dengan ketentuan diterima atau terbukti. Hal ini berarti independensi berpengaruh terhadap kinerja auditor pemerintah.

b. Pengujian hipotesis kedua (H_2)

Variabel Komiten Organisasi memiliki koefisien regresi positif yaitu sebesar (0,481) dengan nilai sig (0,000) < alpha (0,05), maka hipotesis kedua diterima atau terbukti. Hal ini berarti Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor pemerintah.

c. Pengujian hipotesis ketiga (H_3)

Variabel Pemahaman Good Governance memiliki koefisien negatif yaitu sebesar (-0,078) dengan nilai sig (0,546) > alpha (0,05), maka hipotesis ketiga ditolak/tidak terbukti. Hal ini berarti Pemahaman Good Governance tidak berpengaruh atau tidak mempengaruhi kinerja auditor.

d. Pengujian hipotesis keempat (H_4)

Variabel Konflik Peran memiliki koefisien positif sebesar (0,125) dengan nilai sig (0,233) > alpha (0,05) maka hipotesis keempat ditolak atau tidak terbukti. Hal ini berarti Konflik Peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

e. Pengujian hipotesis kelima (H_5)

Variabel Ketidakjelasan Peran memiliki koefisien negatif sebesar (-0,366) dengan nilai sig (0,009) < alpha (0,05) maka hipotesis diterima atau 6,4% terbukti. Hal ini berarti hipotesis kelima yaitu ketidakjelasan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

f. Pengujian hipotesis keenam (H_6)

Variabel Profesionalisme memiliki koefisien regresi positif yaitu sebesar (0,052) dengan nilai sig (0,763) > alpha (0,05) maka hipotesis ditolak /tidak terbukti. Hal ini berarti hipotesis keenam yaitu profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

g. Pengujian hipotesis ketujuh (H_7)

Variabel Gender memiliki koefisien regresi negatif yaitu sebesar (-0,003) dengan nilai sig (0,929) > alpha (0,05) maka hipotesis ditolak /tidak terbukti. Hal ini berarti hipotesis ketujuh yaitu variabel gender tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

2. Uji Nilai F

Hasil perhitungan pada tabel 4.19 diperoleh nilai signifikan F sebesar (0,000) < alpha (0,05) hal itu dapat disimpulkan terdapat pengaruh secara

governance, konflik peran, ketidakjelasan peran, profesionalisme dan gender terhadap kinerja auditor pemerintah.

F. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Independensi terhadap Kinerja Auditor Pemerintah

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah, artinya **hipotesis pertama diterima**. Hal ini menunjukkan bahwa semakin independensi seorang auditor maka akan semakin mempengaruhi kinerjanya. Sehingga dapat disimpulkan adanya hubungan antara independensi dengan kinerja auditor pemerintah. 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 saat pemeriksaan dan dalam merumuskan serta menyatakan pendapatnya. Dengan semakin independensinya seorang auditor maka akan mempengaruhi tingkat pencapaian pelaksanaan suatu pekerjaan yang semakin baik atau dengan kata lain kinerjanya akan menjadi lebih baik. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Trisnangsih (2007) yang membuktikan bahwa independensi auditor berpengaruh terhadap kinerja. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan Wibowo (2009) bahwa terdapat pengaruh positif independensi auditor terhadap kinerja

2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor Pemerintah

Variabel komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah, artinya **hipotesis ketiga diterima**. Hal ini menunjukkan bahwa semakin komitmen seorang auditor terhadap tempat dia bekerja maka akan semakin mempengaruhi kinerjanya. Sehingga dapat disimpulkan adanya hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja auditor pemerintah yang bekerja pada BPKP Perwakilan Yogyakarta. Seorang auditor yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi dimana dia bekerja maka akan timbul rasa memiliki terhadap organisasi, dia akan merasa senang dalam bekerja dan dia akan bekerja sebaik mungkin untuk organisasinya tersebut sehingga kinerjanya akan meningkat. Hasil penelitian ini berhasil mendukung penelitian yang dilakukan oleh Trisnaningsih (2007), Marganingsih dan Dwi martini (2009) dan Wibowo (2009) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi secara positif kinerja auditor.

3. Pengaruh Pemahaman Good Governance terhadap Kinerja Auditor Pemerintah

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa pemahaman good governance tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor pemerintah, artinya **hipotesis ketiga ditolak**. Pemahaman good governance dalam penelitian ini

memahami dan tidak menerapkan dengan baik tentang pemahaman tentang good governance, tetapi dalam pelaksanaan pemeriksaan tidak menegakkan independensinya. Kurangnya pemahaman pentingnya mematuhi prinsip akuntansi yg berlaku umum dan pedoman pada standart profesi seorang akuntan. serta seorang akuntan harus mentaati aturan etika profesi juga menjadi salah satu faktornya. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yg dilakukan oleh yudanto (2011), yg menyatakan bahwa pemahaman good governance berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah.

4. Pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja Auditor Pemerintah

Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh terhadap kinerja auditor pemerintah, artinya hipotesis keempat ditolak. Hal ini dimungkinkan karena kinerja auditor di BPKP dalam melakukan tugasnya tidak melakukan kebiasaan di luar penugasan yang diberikan. Faktor lainnya adalah auditor di BPKP dalam menjalankan tugasnya tidak melanggar peraturan atau kebijakan instansi di BPKP. Tidak adanya penugasan dari dua atau lebih senior yg saling bertentangan secara prinsip dan dalam penugasan didukung sumberdaya manusia yang memadai, semisal rekan kerja yg kompeten atau mudah bekerja sama pada suatu pekerjaan. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yg dilakukan oleh budiman (2010) , yg menyatakan bahwa

5. Pengaruh Ketidakjelasan Peran terhadap Kinerja Auditor Pemerintah

Hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa ketidakjelasan peran berpengaruh terhadap kinerja auditor pemerintah, artinya **hipotesis kelima diterima**. Dalam hal ini pengaruh ketidakjelasan di penelitian saya ini terbukti bahwa nilai koefisien negatif, sehingga dapat disimpulkan ketidakjelasan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor pemerintah. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi ketidakjelasan peran maka kinerja auditor akan semakin rendah, ketidakjelasan peran berhubungan dengan kurang jelasnya tanggung jawab auditor. Garis kewenangan yg kurang, indikator deskripsi pekerjaan yg kurang jelas yg berdampak menurunkan kepusasan kerja yg berakibat turunnya kinerja auditor. Namun dalam hal ini berbeda dengan teori yang ada. Semisal auditor kurang memahami pekerjaan yg diberikan, dikarenakan mungkin auditor mengalami pekerjaan seutuhnya. Dan semakin kurang jelasnya auditor dalam memahami pekerjaannya maka akan semakin menurun pula hasil pekerjaan dari auditor itu sendiri Hasil penelitian ini tidak mendukung dengan penelitian yg dilakukan oleh budiman (2010), yg menyatakan bahwa ketidakjelasan peran

6. Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor Pemerintah

Hasil pengujian hipotesis keenam menunjukkan bahwa profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor pemerintah, artinya **hipotesis keenam ditolak**. Menurut teori seorang auditor dapat dikatakan profesional apabila seseorang itu dapat menghindari kelalaian dan ketidakjujuran serta dapat menjalankan sesuai dengan keahliannya. Di dalam kantor BPKP yang sudah saya teliti disini mungkin sebagian besar auditor hanya mengerti tentang profesionalisme secara teori. Namun tidak memahami dan belum melaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Oleh sebab itu semakin auditor tidak memahami maka akan semakin berkurangnya tingkat profesionalisme. Dalam melakukan pekerjaan di dalam BPKP Yogyakarta tidak memandang adanya keprofesionalisme seorang auditoritu sendiri, namun yang terpenting kedisiplinan, terikat kebersamaan di dalam organisasi dan kejujuranlah yang mempengaruhi kinerja seorang auditor. Maka dari itu profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

7. Pengaruh Gender terhadap Kinerja Auditor Pemerintah

Hasil pengujian hipotesi ketujuh menunjukkan bahwa gender tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor, artinya **hipotesis ketujuh ditolak**. Hal ini dikarenakan menurut hasil penelitian saya di kantor BPKP perwakilan

individu tidak berpengaruh terhadap kewajiban masing-masing auditor. Dalam melakukan pekerjaan di dalam BPKP Yogyakarta tidak memandang adanya keprofesionalisme seorang auditoritu sendiri, namun yang terpenting kedisiplinan, terikat kebersamaan di dalam organisasi dan kejujuranlah yang mempengaruhi kinerja seorang auditor Oleh sebab itu gender tidak mempengaruhi kinerja auditor di BPKP Perwakilan Yogyakarta