PENGARUH PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA AUDITOR MELALUI KEPUASAN KERJA PADA BPKP PROVINSI SULAWESI TENGGARA

Ilham Akbar Garusu

Program Studi Ilmu Ekonomi Pascasarjana Universitas Halu Oleo Kendari

ilhamibar@gmail.com

H. Ishak Awaluddin

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Halu Oleo Kendari

ishak.awaluddin@gmail.com

Muntu Abdullah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Halu Oleo Kendari

dula.abdullah@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor BPKP Provinsi Sulawesi Tenggara melalui Kepuasan Kerja. Penelitian ini menggunakan data primer melalui kuesioner. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh auditor yang ada di BPKP Provinsi Sulawesi Tenggara. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah tehnik analisis jalur yang diolah melalui software SPSS versi 21, yang dijelaskan dengan statistik deskriptif dan statistik inferensial. Hasil penelitian didapatkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial profesionalisme berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor. Profesionalisme berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor. Sedangkan Profesionalisme melalui kepuasan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja auditor.

Kata Kunci : Profesionalisme, Kepuasan Kerja, Kinerja Auditor.

ABSTRACT

This study aims to determine the Effect of Commitment and Professionalism on the Performance of BPKP Southeast Sulawesi Province Auditors through Job Satisfaction. This study used primary data in the form of questionnaires. Respondents in this study were all auditors in BPKP of Southeast Sulawesi Province. Variables in this study included Commitment and Professionalism as independent variables, Auditor Performance as dependent variables, and Job Satisfaction as intervening variables. Analysis of the data used in this study was a path analysis technique that was processed through SPSS software version 21, which was explained by descriptive statistics and inferential statistics. The results showed that the results of hypothesis testing showed that partially professionalism had a significant positive effect on auditor performance. professionalism has a significant positive effect on job satisfaction, job satisfaction has a significant positive effect on auditor performance. Whereas Professionalism through job satisfaction does not have a significant positive effect on auditor performance.

Keywords: Professionalism, Job Satisfaction, Auditor Performance.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan dalam organisasi. Keberhasilan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi dan profesionalisme, dan juga komitmennya terhadap bidang pekerjaan yang ditekuninya.

Dalam dunia kerja, profesi auditor merupakan suatu pekerjaan yang dilandaskan pada pengetahuan yang kompleks dan hanya dapat dilakukan oleh individu dengan kemampuan dan latar belakang pendidikan tertentu. Salah satu tugas auditor dalam menjalankan profesinya yaitu untuk

menyediakan sebuah informasi yang sangat berguna bagi publik untuk suatu pengambilan keputusan ekonomi.

Auditor internal merupakan suatu profesi yang berfungsi dalam membantu dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas kegiatan organisasi. Audit internal pemerintah atau yang lebih dikenal sebagai Aparat Pengawasan Intern (APIP) melakukan pengawasan fungsional terhadap pengelolaan keuangan negara agar berdaya guna dan berhasil guna untuk membantu manajemen pemerintahan dalam rangka pengendalian terhadap kegiatan unit kerja yang dipimpinnya.

Secara etimologi, kinerja berasal dari prestasi kerja (performance). Pengertian performance dapat diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja, dan juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja mempunyai makna yang luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Wibowo, 2007).

BPKP merupakan lembaga yang berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab langsung kepada Presiden RI. Dalam kaitan ini, BPKP mempunyai tugas untuk melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan keuangan dan pembangunan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pentingnya BPKP sebagai internal auditor pemerintah kian terasa dengan adanya tuntutan masyarakat atas penyelenggara negara yang bersih dan bebas KKN serta adanya tuntutan mengenai keterbukaan dan good governance.

Penelitian mengenai komitmen organisasional, komitmen profesional, kepuasan kerja dan kinerja auditor merupakan topik yang menarik untuk diadakan penelitian lebih lanjut, hal ini karena adanya hasil yang tidak konsisten antara penelitian yang satu dengan penelitian lainnya. Berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang menggunakan akuntan publik dan auditor internal pada bank sebagai sampel penelitian, kali ini peneliti menggunakan auditor internal pada Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Tenggara sebagai sampel penelitian. Atas dasar ketidakkonsistenan antara hasil penelitian yang satu dengan hasil penelitian lainnya, Ernawati (2017), Fajar (2017) yang menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor, berbeda dengan Heriawan dan Gunawan (2010) mengemukakan terdapat hubungan positif dan tidak signifikan antara profesionalisme terhadap kepuasan kerja pada Kantor Akuntan Publik di Semarang, maka dalam penelitian ini digunakan sampel dari sektor pemerintahan, dalam hal ini auditor internal pada Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Tenggara dengan kemungkinan memberikan hasil/temuan yang berbeda dari penelitian-penelitian terdahulu.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui: (1) pengaruh profesionalisme terhadap kinerja auditor pada Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Tenggara; (2) pengaruh profesionalisme terhadap kepuasan kerja pada Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Tenggara; (3) pengaruh profesionalisme terhadap kepuasan kerja auditor pada Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Tenggara; dan (4) pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja auditor pada Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Tenggara.

2. KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA KONSEP

Teori Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi atau sering juga disebut tenaga kerja, pekerja atau karyawan. Menurut Hasibuan (2003:224) sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu.

Rivai (2003:6) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah seseorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan usaha pencapaian tujuan organisasi. Menurut Sumarsono (2003:4), sumber daya manusia (Human Resources) terdapat dua pengertian. Pertama, SDM memiliki arti usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi, sehingga

mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa.

Berdasarkan beberapa teori sumber daya manusia tersebut di atas, maka dapat dijelaskan bahwa sumber daya manusia merupakan factor penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam hal ini yang menjadi factor penentu bukanlah kuantitas sumber daya manusia melainkan kualitasnya sebagai individu. Sumber daya manusia yang berkualitas akan menunjang kinerja organisasi dan menjadi penentu apakah sebuah perusahaan tersebut akan mengalami kemajuan dan memiliki daya saing.

Internal Audit

Internal audit adalah pemeriksaan yang dilakukan oleh bagian internal audit perusahaan, baik terhadap laporan keuangan dan catatan akuntansi perusahaan, maupun ketaatan terhadap kebijakan manajemen puncak yang telah ditentukan dan ketaatan terhadap peraturan pemerintah dan ketentuan-ketentuan dari ikatan profesi yang berlaku. Peraturan pemerintah misalnya peraturan di bidang perpajakan, pasar modal, lingkungan hidup, perbankan, perindustrian, investasi dan lain-lain.

Internal audit yang modern tidak lagi terbatas fungsinya dalam bidang pemeriksaan financial tetapi sudah meluas ke bidang lainnya seperti audit manajemen, audit lingkungan hidup, sosial audit dan lain-lain. Bahkan mulai tahun 2000-an kegiatan internal audit sudah mencakup konsultasi yang didesain untuk menambah nilai dan meningkatkan kegiatan operasi suatu organisasi.

Definisi internal auditing menurut *Institute of Internal Auditor* yang dikutip oleh Boynton dalam Agoes (2004) adalah *Internal auditing is an independent, objective assurance and consulting activity designed to add value and improve and organization's operation. It helps an organization accomplish its objectives by bringing a systematic, diciplined approach to evaluate and improve the effectiveness of risk management, control, and governance processes.*

BPKP merupakan lembaga yang berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab langsung kepada Presiden RI. Dalam kaitan ini, BPKP mempunyai tugas untuk melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan keuangan dan pembangunan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pentingnya BPKP sebagai auditor internal pemerintah kian terasa dengan adanya tuntutan masyarakat atas penyelenggara negara yang bersih dan bebas KKN serta adanya tuntutan mengenai keterbukaan dan *good governance*.

Profesionalisme

Anggaran Profesionalisme merupakan salah satu unsur penting dalam dunia kerja saat ini karena komitmen bisa mempengaruhi keberhasilan dan kinerja seseorang dalam pekerjaannya. Profesionalisme menurut Tjiptohadi (1996) dalam Khikmah (2005:143) mempunyai beberapa makna yaitu pertama, profesionalisme berarti suatu keahlian, mempunyai kualifikasi tertentu, berpengalaman sesuai dengan bidang keahliannya. Kedua, pengertian profesionalisme merujuk pada suatu standar pekerjaan yaitu prinsip-prinsip moral dan etika profesi. Ketiga, profesional berarti moral. Lima konsep profesionalisme menurut Kalbers dan Forgaty (1995) dalam Khikmah (2005:143) yaitu; (1) Hubungan dengan sesama profesi (*community affiliation*); (2) Kebutuhan untuk mandiri (*autonomy demand*); (3) Keyakinan terhadap peraturan sendiri atau profesi (*belief self regulation*); (4) Dedikasi pada profesi (*dedication*) dan (5) Kewajiban sosial (*social obligation*).

Kinerja Auditor

Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance, yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011: 67).

Menurut Fanani et al. (2008), ada standar yang meliputi cara pengukuran atas kinerja yang mencakup dalam tiga hal, yaitu :

1. Kualitas kerja, adalah mutu penyelesaian pekerjaan dengan bekerja berdasarkan pada seluruh kemampuan dan keterampilan, serta pengetahuan yang dimiliki oleh auditor.
2. Kuantitas kerja, adalah jumlah hasil kerja yang dapat diselesaikan dengan target yang menjadi tanggung jawab auditor.
3. Ketepatan waktu, yaitu ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang disediakan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins dalam Wibowo, 2013 : 501).

Sikap tersebut berasal dari persepsi seseorang tentang pekerjaannya. Feldman dan Arnold (1983) dalam Setiawan dan Imam (2006) juga pernah menyimpulkan bahwa terdapat enam aspek yang dianggap paling dominan dalam studi kepuasan kerja yaitu :

1. Gaji (*pay*), Gaji merupakan uang atau sederajat dengan uang yang diberikan organisasi terhadap pegawainya.
2. Kondisi Pekerjaan (*working conditions*),
3. Supervisi (*supervision*), Komponen ini berkaitan dengan sejauh mana perhatian, bantuan teknis, dan dorongan ditunjukkan oleh supervisor terdekat terhadap bawahan.
4. Kelompok Kerja (*work group*), Kelompok kerja juga merupakan sumber kepuasan kerja individual.
5. Promosi (*promotion*), Promosi mengarah pada sejauh mana pergerakan atau kesempatan maju diantara jenjang organisasi yang berbeda dalam organisasi.
6. Pekerjaan Itu Sendiri (*the work it self*).

Kerangka Konsep

Kerangka konsep variabel penelitian dibuat berdasarkan hasil penggabungan variabel independen dan variabel dependen. Dalam penelitian ini yaitu komitmen dan profesionalisme terhadap kinerja auditor melalui kepuasan kerja sebagai berikut :

Gambar 1
Kerangka Konsep Penelitian

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian dasar (*basic research*) merupakan metode penelitian yang digunakan untuk mengembangkan teori dan tidak memperhatikan kegunaan yang langsung bersifat praktis (Sugiyono, 2013:4). Objek penelitian ini yaitu seluruh auditor pada BPKP Provinsi Sulawesi Tenggara dan mengfokuskan Subjek penelitian hanya terbatas pada Auditor Internal di BPKP Provinsi Sulawesi Tenggara.

Menurut (Sugiyono: 2008) bila dilihat dari sumber data, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Metode atau teknik yang ditujukan kepada responden. Jawaban responden atas semua pertanyaan dalam kuesioner diukur dengan menggunakan skala likert (interval 1 sampai 5). Populasi dalam penelitian ini adalah auditor internal yang berada pada Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Tenggara tercatat Per 31 Desember 2018 dengan kriteria telah memiliki masa kerja minimal satu tahun. Berdasarkan fakta bahwa keseluruhan auditor internal Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Tenggara telah memenuhi kriteria tersebut dan jumlah elemen populasinya relatif sedikit, maka peneliti menggunakan keseluruhan elemen populasi tersebut. Jumlah populasi penelitian ini adalah sebanyak 58 orang auditor internal.

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif, statistik inferensial, uji kualitas data, uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, analisis regresi, analisis jalur, uji koefisien determinasi dan korelasi, uji hipotesis.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel Penelitian	Item Pertanyaan	R	Sig	Ket.	Koefisien Alpha	Ket.
X (Profesionalisme)	X _{1.1}	0,811	0,000	Valid	0,916	Reliabel
	X _{1.2}	0,784	0,000	Valid		
	X _{1.3}	0,662	0,000	Valid		
	X _{1.4}	0,818	0,000	Valid		
	X _{1.5}	0,711	0,000	Valid		
	X _{1.6}	0,677	0,000	Valid		
	X _{1.7}	0,760	0,000	Valid		
	X _{1.8}	0,784	0,000	Valid		
	X _{1.9}	0,785	0,000	Valid		
	X _{1.10}	0,797	0,000	Valid		
Y₁ (Kepuasan Kerja)	Y _{1.1}	0,752	0,000	Valid	0,950	Reliabel
	Y _{1.2}	0,709	0,000	Valid		
	Y _{1.3}	0,801	0,000	Valid		
	Y _{1.4}	0,790	0,000	Valid		
	Y _{1.5}	0,805	0,000	Valid		
	Y _{1.6}	0,862	0,000	Valid		
	Y _{1.7}	0,879	0,000	Valid		
	Y _{1.8}	0,814	0,000	Valid		
	Y _{1.9}	0,748	0,000	Valid		
	Y _{1.10}	0,711	0,000	Valid		
	Y _{1.11}	0,913	0,000	Valid		
	Y _{1.12}	0,862	0,000	Valid		
Y₂ (Kinerja Auditor)	Y _{2.1}	0,864	0,000	Valid	0,901	Reliabel
	Y _{2.2}	0,888	0,000	Valid		
	Y _{2.3}	0,759	0,000	Valid		
	Y _{2.4}	0,861	0,000	Valid		
	Y _{2.5}	0,734	0,000	Valid		
	Y _{2.6}	0,779	0,000	Valid		

Tabel 1 menunjukkan hasil uji validitas dari seluruh instrument memiliki nilai signifikan, berada dibawah $\alpha = 0,05$ yaitu 0,000, jadi dapat diartikan semua item pertanyaan yang digunakan sebagai instrument dalam penelitian ini adalah valid dan selanjutnya layak digunakan dalam penelitian. Hasil uji reliabilitas di atas Cronbach alpha = 0,60 yang berarti semua item pertanyaan yang dijadikan sebagai instrument adalah reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Gambar 2

Hasil Pengujian Normalitas – Persamaan Regresi 1, 2 dan 3

Keseluruhan tampilan grafik normal *probability plot (p-plot)* dari gambar 2 menunjukkan hasil bahwa model regresi penelitian ini memenuhi asumsi normalitas, karena titik-titik (data) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Ini berarti bahwa terdapat distribusi normal antara variabel terikat dan variabel bebas di dalam persamaan regresi tersebut.

Hasil Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Uji ini dapat dilihat dari nilai VIF < 10 dan toleransi > 0,10 maka tidak terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2011). Hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 2 sampai table 4 berikut ini :

Tabel 2

Pengujian Multikolinieritas–Persamaan Regresi 1, 2 dan 3

Model		Collinearity Statistics		Ket
		Tolerance	VIF	
1	(Constant)			Variable: Y2
	X	1.000	1.000	
2	X1	1.000	1.000	Variable: Y1
3	X	.854	1.171	Variable: Y2
	Y1	.854	1.171	

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan pengolahan data pada tabel 2 dapat dilihat hasil perhitungan nilai Tolerance dan VIF adalah masing-masing nilai tolerancenya (lebih besar dari 0,1) dan masing-masing nilai VIFnya (lebih kecil dari 10), sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini terbebas dari multikolinearitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terjadi kesamaan varian dalam model dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi dikatakan bebas dari heteroskedastisitas apabila residual plot yang terjadi tidak menggambarkan pola tertentu yang sistematis, lebih bersifat acak dan titik-titik berada diatas serta dibawah nol pada sumbu Y. Hasil analisis data menunjukkan diagram pancar yang dihasilkan sebagai berikut:

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Gambar 3

Hasil Uji Heteroskedastisitas–Persamaan Regresi 1, 2 dan 3

Keseluruhan tampilan dari gambar 3 menunjukkan hasil bahwa pengujian asumsi heteroskedastisitas model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas. Kesimpulan ini diperoleh dengan melihat penyebaran titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y.

Hasil Uji Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Untuk mendeteksi adanya autokorelasi bisa dilihat pada tabel D-W (Durbin Watson) yang bisa dijadikan patokan, yaitu : Untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi maka dilakukan pengujian Durbin Watson dengan ketentuan angka D – W dibawah 4 berarti ada autokorelasi positif, angka D – W diantara -4 sampai +4, berarti tidak ada autokorelasi, angka D – W diatas +4 berarti ada autokorelasi negatif.

Tabel 3

Hasil Uji Autokorelasi–Persamaan Regresi 1

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	Ket
1	.424 ^a	.180	.165	.41986	1.598	Predictors: (Constant), X Dependent Variable: Y2
2	.382 ^a	.146	.131	.46814	1.425	Predictors: (Constant), X Dependent Variable: Y1
3	.716 ^a	.512	.495	.32670	2.136	Predictors: (Constant), Y1, X Dependent Variable: Y2

Berdasarkan output summary sebagaimana pada tabel 3 angka Durbin-Watson (D-W) dari 3 persamaan di atas dengan nilai D-W 1.598; 1.425 dan 2.136 dimana angka tersebut berada di antara -2 sampai +2 yang berarti tidak terjadi autokorelasi.

Hasil Analisis Regresi

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi

Model	Varibel Independen	Varibel Dependen	Koefisien Path	t – Value	Sig.	Sig.	Adjusted R Square
Persamaan Regresi 1	Profesionalisme	Kinerja Auditor	0,424	3,504	0,001	0,001	0,165
Persamaan Regresi 2	Profesionalisme	Kepuasan Kerja	0,382	3,093	0,003	0,003	0,131
Persamaan Regresi 3	Profesionalisme	Kinerja Auditor	0,186	1,623	0,074	0,000	0,495
	Kepuasan Kerja	Kinerja Auditor	0,624	6,123	0,000		

Sumber: data Primer diolah (2019)

Berdasarkan tabel 4 nilai masing-masing probabilitas sebesar 0,001; 0,003; dan 0,000. Karena nilai probabilitas lebih kecil daripada 0,05; maka persamaan model regresi layak untuk digunakan.

1. Nilai *adjusted R square* pada persamaan regresi 1, 2 dan 3 sebesar 0,165, 0,131 dan 0,495. Ini berarti bahwa 16,5% variable kinerja auditor dapat dijelaskan oleh variabel profesionalisme. Sedangkan sisanya sebesar 83,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini. 13,1% variable kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel profesionalisme. Sedangkan sisanya sebesar 86,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini. 49,6% variabel kinerja auditor dapat dijelaskan oleh variabel profesionalisme dan kepuasan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 51,4% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.
2. Pada hasil uji persamaan regresi 1, 2 dan 3 menghasilkan nilai *standardized beta* untuk pengaruh profesionalisme terhadap kinerja auditor sebesar 0,424 dengan signifikan di bawah 0,05. Nilai *standardized beta* 0,424 merupakan nilai path atau jalur p_1 . untuk pengaruh profesionalisme terhadap kepuasan kerja sebesar 0,382 dengan signifikan di bawah 0,05. Nilai *standardized beta* 0,382 merupakan nilai path p_2 . Nilai *standardized beta* 0,186 merupakan nilai path atau jalur p_3 dan tidak signifikan. Nilai *standardized beta* 0,624 merupakan nilai path atau jalur p_4 dan signifikan.

Menurut (Ghozali, 2011) interpretasi hasil **analisis path** atau **analisis jalur** dapat dilihat sebagai berikut:

- A. Pengaruh total dari X ke Y_2 melalui Y_1
- a. Pengaruh langsung dari X ke Y_2 = 0,424
 - b. Pengaruh tidak langsung:
 X_1 ke Y_2 melalui Y_1 ($0,186 \times 0,624$) = 0,116 +
 Pengaruh total = 0,540

Pembahasan

Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan pada persamaan regresi 1, hipotesis satu (H1) yang menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor diterima. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa semakin tinggi tingkat profesionalisme auditor maka akan semakin meningkatkan kinerja auditor BPKP Provinsi Sulawesi Tenggara.

Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh khikmah (2005:143) Profesi sebagai auditor adalah profesi yang memiliki tingkat tanggung jawab yang tinggi, sebab profesi ini bertanggung jawab kepada publik atas laporan audit yang dilakukan oleh perusahaan. Salah satu untuk melihat kinerja seseorang bisa dilihat dari profesionalisme.

Hasil analisis terhadap variabel profesionalisme menunjukkan bahwa kemandirian merupakan indikator yang paling dominan mendeskripsikan variabel profesionalisme artinya dengan adanya tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukan dan juga mampu membuat keputusan sendiri tanpa adanya tekanan maka akan mampu meningkatkan kinerja auditor, sedangkan keyakinan pada profesi merupakan indikator yang paling rendah mendeskripsikan variabel profesionalisme artinya bahwa auditor BPKP Provinsi Sulawesi Tenggara perlu meningkatkan rasa pantas untuk menjadi auditor yang profesional atas hasil kerja yang dilakukan dan dapat menerima hasil penilaian dari rekan seprofesi.

Penelitian ini konsisten dan telah mengkonfirmasi penelitian Ernawati (2017), Fajar (2017), Yola Mentari (2015), Riris Rotua (2016), dan I Wayan Sudiksa (2016) yang menemukan bukti adanya hubungan yang positif dan signifikan antara profesionalisme terhadap kinerja auditor. Perolehan hasil yang terbukti ini memberikan gambaran bahwa tingginya profesionalisme seorang auditor merupakan faktor penting dalam kinerja auditor tersebut.

Pengaruh Profesionalisme terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan pada persamaan regresi 2, hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja ditolak. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa semakin tinggi sikap profesionalisme seorang auditor maka semakin meningkatkan kepuasan kerja auditor BPKP Provinsi Sulawesi Tenggara.

Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Khikmah (2005:143) Profesionalisme merupakan peristiwa dimana individu sangat tertarik pada nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan dari profesinya. Seorang profesional dalam menjalankan tugasnya akan berdasarkan pada perilaku, sikap dan orientasi terhadap profesinya tersebut, hal ini akan memunculkan loyalitas pada profesinya.

Hasil analisis terhadap variabel profesionalisme yang menunjukkan bahwa kemandirian merupakan indikator yang paling dominan mendeskripsikan variabel profesionalisme artinya dengan adanya tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukan dan juga mampu membuat keputusan sendiri tanpa adanya tekanan maka akan mampu meningkatkan kepuasan kerja auditor, sedangkan keyakinan pada profesi merupakan indikator yang paling rendah mendeskripsikan variabel profesionalisme artinya bahwa auditor BPKP Provinsi Sulawesi Tenggara perlu meningkatkan rasa pantas untuk menjadi auditor yang profesional atas hasil kerja yang dilakukan dan dapat menerima hasil penilaian dari rekan seprofesi.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Heriawan dan Gunawan (2010), yang mengemukakan terdapat hubungan positif dan tidak signifikan antara profesionalisme terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Profesionalisme melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan pada persamaan regresi 3, hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja auditor melalui kepuasan kerja ditolak. Fakta empiris dalam penelitian ini menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara profesionalisme terhadap kinerja auditor melalui kepuasan kerja. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja auditor melalui kepuasan kerja tidak dapat diterima/ditolak.

Sesuai dengan hasil analisis terhadap variabel profesionalisme melalui kepuasan kerja, profesionalisme yang menunjukkan bahwa kemandirian merupakan indikator yang paling dominan mendeskripsikan variabel profesionalisme artinya dengan adanya tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukan dan juga mampu membuat keputusan sendiri tanpa adanya tekanan maka akan mampu meningkatkan kinerja auditor, sedangkan kelompok kerja dan pekerjaan itu sendiri merupakan indikator paling mendukung variabel kepuasan kerja artinya apabila terjadi hubungan yang baik dengan rekan kerja, tidak terdapat kesulitan dalam bekerjasama, kemudian

pekerjaan yang diberikan merupakan tugas – tugas yang menarik dan banyak pembelajaran dalam bekerja maka akan meningkatkan kinerja auditor sedangkan gaji merupakan indikator yang paling rendah mendeskripsikan variabel kepuasan kerja artinya bahwa BPKP Provinsi Sulawesi Tenggara perlu meningkatkan besaran gaji yang di terima oleh auditor untuk meningkatkan kinerja auditor.

Penelitian ini tidak mengkonfirmasi penelitian yang dilakukan oleh Gunawan Cahyasumirat (2006) yang menemukan bukti adanya hubungan positif dan signifikan antara profesionalisme terhadap kinerja auditor melalui kepuasan kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan pada persamaan regresi 3, hipotesis keempat (H4) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja auditor diterima. Fakta empiris dalam penelitian ini menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja auditor. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor diterima. Dengan demikian berarti semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seorang auditor akan semakin tinggi tingkat kinerja auditor.

Hal ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Wibowo (2013:501) Istilah kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu. seorang yang tak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu. Sikap tersebut berasal dari persepsi seseorang tentang pekerjaannya.

Berdasarkan hasil analisis terhadap variabel kepuasan kerja yang menunjukkan bahwa kelompok kerja dan pekerjaan itu sendiri merupakan indikator paling mendukung variabel kepuasan kerja artinya apabila terjadi hubungan yang baik dengan rekan kerja, tidak terdapat kesulitan dalam bekerjasama, kemudian pekerjaan yang diberikan merupakan tugas – tugas yang menarik dan banyak pembelajaran dalam bekerja maka akan meningkatkan kinerja auditor BPKP Provinsi Sulawesi Tenggara sedangkan gaji merupakan indikator yang paling rendah mendeskripsikan variabel kepuasan kerja artinya bahwa BPKP Provinsi Sulawesi Tenggara perlu meningkatkan besaran gaji yang di terima oleh auditor untuk meningkatkan kinerja auditornya.

Hasil penelitian ini telah mengkonfirmasi penelitian Ostroff (1992), Gunawan (2006), Fajar (2017) dan Ni Wayan Diah Kartika Sari (2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan signifikan dengan peningkatan kinerja.

Terkait hasil penelitian yang dilakukan, peneliti merekomendasikan kepada BPKP Provinsi Sulawesi Tenggara untuk meningkatkan besaran gaji yang di terima oleh auditor dan juga gaji yang diterima harus sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang di emban auditor agar dapat meningkatkan kinerja auditor BPKP Provinsi Sulawesi Tenggara.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka penulis menarik suatu kesimpulan sebagai berikut :

1. Profesionalisme mampu memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor BPKP Provinsi Sulawesi Tenggara.
2. Profesionalisme mampu memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor BPKP Provinsi Sulawesi Tenggara.
3. Kepuasan Kerja tidak mampu bertindak sebagai variabel intervening terhadap hubungan variabel profesionalisme dengan kinerja auditor BPKP Provinsi Sulawesi Tenggara.
4. Kepuasan Kerja mampu memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor BPKP Provinsi Sulawesi Tenggara.

Saran

Dari hasil analisis penelitian, Terkait hasil penelitian yang dilakukan, peneliti merekomendasikan kepada BPKP Provinsi Sulawesi Tenggara untuk meningkatkan sikap profesionalismenya dengan cara meningkatkan rasa pantas untuk menjadi auditor yang professional atas hasil kerja yang dilakukan dan dapat menerima hasil penilaian dari rekan seprofesi, rasa memiliki kewajiban juga tanggung jawab dalam organisasinya, dan meningkatkan besaran gaji yang di terima oleh auditor dan juga gaji yang diterima harus sesuai dengan beban kerja tanggung jawab yang di emban auditor agar dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja auditor BPKP Provinsi Sulawesi Tenggara.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Kurnia. 2013. "Pengaruh Komitmen organisasional, komitmen profesional, motivasi kerja dan konflik peran terhadap kepuasan kerja auditor (studi pada kantor akuntan publik di DKI Jakarta)". FEB UIN Syarif Hidayatullah. Jakarta
- Antonius Alijoyo & Subarto Zaini. 2004. Komisariss Independen Penggerak Praktik GCG di Perusahaan. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Anni Ompu, 2004. Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Dalam Peningkatan Kinerja (Studi Empiris Pada Internal Auditor PLN Se Indonesia). Tesis, Program Studi Magister Sains Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- Badjuri, Achmad. 2009. "Pengaruh Komitmen Organisasional dan Profesional terhadap Kepuasan Kerja Auditor dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening". Kajian Akuntansi Volume 1., No. 2., Tahun 2009.
- Cahyasumirat, Gunawan. 2006. "Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Internal Auditor dengan Kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Internal Auditor PT. Bank ABC)". Tesis S2. Semarang : Program Magister Sains Akuntansi Universitas Diponegoro.
- Clara, 2017. Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Cabang Manado. Jurnal EMBA, ISSN 2303-1174, Vol.5 No.2 September 2017, Hal.2808-2818.
- Ernawati, 2017. Pengaruh Independensi, Etika Profesi, Profesionalisme, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada KAP di Kota Surakarta dan Yogyakarta). Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis IAIN Surakarta.
- Dian Agustina, 2005. Pengaruh Profesionalisme Auditor Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Prestasi Kerja Serta Turnover Intentions di Jawa dan Bali. Disertasi, Program Pascasarjana Universitas Airlangga.
- Diana dan Tobing, 2009. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol.11, No. 1, Maret 2009: 31-37.
- Dista dan Candra. 2013. "Pengaruh Komitmen Organisasi, Komitmen Profesional dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Akuntan publik di Semarang)". ISSN 2302-9791. Vol. 2, No. 1, May 2015
- Donny, 2017. Pengaruh Independensi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Pemerintahan (Studi Pada Auditor Pemerintah di BPKP Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta). Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
- Dwi Sumartono Aung Kurniawan, dkk 2017. Pengaruh Independensi Auditor, Integritas Auditor, Profesionalisme Auditor, Etika Profesi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor

- Di Bpk Perwakilan Provinsi Aceh. Jurnal Megister Akuntansi, Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, ISSN 2302- 0164, Volume 6, No. 3, Agustus 2017.
- Fathoni, Abdurrahmat, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung : Rineka Cipta.
- Gerry Richard, 2018. Pengaruh Profesionalisme Dan Keterampilan Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Jurnal EMBA, ISSN 2303-1174, Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 3238 – 3247.
- Ghozali, Imam. 2016. Partial Least Squares Konsep, Metode dan Aplikasi Menggunakan Program Warp PLS 4.0. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gunawan, 2006. Pengaruh Profesionalisme Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Internal Auditor, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Internal Auditor PT. BANK ABC). Tesis, Program Studi Magister Sains Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta
- Hasibuan, Sayuti. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia: pendekatan non sekuler. Muhammadiyah University Press and Magister Manager UMS, Surakarta
- Heriawan & Gunawan. 2010. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Komitmen Profesional terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik : Role stress Sebagai Variabel Moderating. Jurnal Akuntansi dan Investasi. Vol 11. No. 1 Jan 2010
- Ida Bagus Satwika Adhi Nugraha, 2015. Pengaruh Profesionalisme, Etika Profesi Dan Pelatihan Auditor Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Bali. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana, SSN: 2303-1018, Vol.13.3 Desember (2015): 916-943.
- Ida Respatiningsih, dkk 2015. Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas Dan Kepuasan Kerjaterhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pemalang). Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang, ISSN : 2302-2752, Vol. 4 No. 3, 2015.
- Ikhsan, Arfan., Muhammad Ishak. 2005. Akuntansi Keperilakuan. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Ilham Akbar Garusu, 2019. *Pengaruh Komitmen dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor melalui Kepuasan Kerja*. Universitas Halu Oleo. Kendari. 2019
- I Wayan Sudiksa dan I Made Karya, 2016. Profesionalisme, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Sebagai Prediktor Kinerja Internal Auditor (Toyota Astra Motor Wilayah Bali). E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Vol.16.1. Juli (2016): 733-755.
- Khimah, Siti Noor. 2005. Pengaruh Profesionalisme terhadap Keinginan Berpindah dengan Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Maksi Vol. 5, No. 2, Agustus 2005. Hal 140-160
- Kusumastuti, Sari, Supatmi dan Perdana Sastra. 2008. Pengaruh Board Diversity terhadap Nilai Perusahaan dalam Perspektif Corporate Goovernance. Jurnal Akuntansi dan Keuangan. Vol 9, No.2.
- Marlinda.2013. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Komitmen Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Internal (Sutudi Pada Auditor Internal PT. Pos Indonesia Di Bandung). FE Universitas Widyatama. Bandung.
- Ni Wayan Diah dan Dwirandra, 2016. Kepuasan Kerja Sebagai Pemediiasi Pengaruh Tindakan Supervisi Dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Auditor. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana, Vol.15.2. Mei (2016): 1145-1171.
- Panggabean dan Prasetyo. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor. Ghalia Indonesia.
- Rahayu, Sri Diah dan Faisal. 2005. Pengaruh Komitment Terhadap Respon Auditor atas Tekanan Sosial. Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia Vol. 9, No. 1, Juni 2005. FE UII Yogyakarta.

- Riris dan Lenny, 2016. Pengaruh Profesionalisme Dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor Dengan Struktur Audit Sebagai Pemoderasi. Media Studi Ekonomi, Volume 19 No. 2 ,Juli – Desember 2016.
- Saputro dan Erma, 2015. Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Pemahaman Good Governance terhadap Kinerja Auditor Pemerintah (Studi Empiris Pada BPKP Perwakilan Jawa Tengah). BENEFIT Jurnal Manajemen dan Bisnis, Volume 19, Nomor 1, Juni 2015, hlm 64-79.
- Sugiyuno. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Trisnaningsih, Sri, 2001. “Pengaruh Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Auditor: Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada KAP di Jawa Timur).”UNDIP, Semarang.
- Wibowo. 2013. Manajemen Kinerja Edisi III. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.