

**PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN , PENGALAMAN
AUDIT, PERSEPSI MUTASI DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA APIP**

(Studi pada BPKP Perwakilan Provinsi Lampung)

Skripsi



Disusun Oleh :

MAYDA SARI

NPM : 1512120188

**JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG**

2019



PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini, menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri, tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi atau karya pernah ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebut dalam daftar pustaka. Karya ini adalah milik saya dan pertanggung jawaban sepenuhnya berada dipundak saya.

Bandar Lampung, 21 Oktober 2019



MAYDA SARI
1512120188

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN, PENGALAMAN AUDIT, PERSEPSI MUTASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA APIP**

Nama Mahasiswa : **MAYDA SARI**

No. Pokok Mahasiswa : **1512120188**

Jurusan : **Akuntansi**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam Sidang Tugas Penutup Study guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI** Pada Jurusan **AKUNTANSI IIB DARMAJAYA**.

Bandar Lampung, 21 Oktober 2019



Menyetujui,
Dosen Pembimbing

Fitri Agustina., S.E., M.Acc., Akt
NIK. 40130414

Ketua Program Studi Akuntansi

Anik Irawati., S.E., M.Sc
NIK.01170305

HALAMAN PENGESAHAN

Telah diselenggarakan Sidang Skripsi dengan judul **PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN, PENGALAMAN AUDIT, PERSEPSI MUTASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA APIP** Untuk memenuhi persyaratan akademik guna memperoleh gelar SARJANA EKONOMI, bagi mahasiswa :

Nama Mahasiswa : **MAYDA SARI**

No. Pokok Mahasiswa : **1512120188**

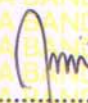
Jurusan : **Akuntansi**

Dan telah dinyatakan **LULUS** oleh Dewan Penguji yang terdiri dari :

<u>Nama</u>	<u>Status</u>	<u>Tanda tangan</u>
-------------	---------------	---------------------

1. **Anik Irawati, SE., M.Sc.**

Ketua Sidang



2. **Rieka Ramadhaniyah, SE., M.Ec.Dev.** Anggota



Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, IIB Darmajaya

Dr. Faurani I Santi Singgerda, SE., M.Sc

NIK. 30040419

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 12 September 2019

RIWAYAT HIDUP

1. IDENTITAS DIRI

- a. Nama : Mayda Sari
- b. NPM : 1512120188
- c. Tempat, tanggal lahir : Sakal, 16 Mei 1997
- d. Agama : Islam
- e. Alamat : Jl. Taman wisata way rarem no 16
- f. Suku : Lampung
- g. Kewarganegaraan : Indonesia
- h. Email : Maydasari16@gmail.com
- i. No Hp : 0823-7361-8675

2. RIWAYAT PENDIDIKAN

- a. Sekolah Dasar : SDN 01 Pekurun
- b. Sekolah Menengah Pertama : SMPN 01 Pekurun
- c. Sekolah Menengah Atas : SMA Kemala Bhayangkari Kotabumi

Dengan ini saya menyatakan bahwa semua keterangan yang saya sampaikan diatas adalah benar.

Yang menyatakan,
Bandar Lampung, 21 Oktober 2019

MAYDA SARI
NPM. 1512120188

PERSEMBAHAN

Yang utama dari segalanya, sembah sujud serta syukur kepada Allah SWT. Taburan cinta dan kasih sayang mu telah memberikanku kekuatan, atas karunia serta kemudahan yang engkau berikan akhirnya skripsi yang sederhana ini dapat terselesaikan. Sholawat dan salam selalu terlimpahkan kepada junjunganku Rasulullah Muhammad SAW.

Kupersembahkan skripsi ini untuk orang-orang yang kusayangi :

- ❖ Pah (Kariman hadi) Mah (Haliyana) yang telah memberikan kasih sayang, doa, segala dukungan dan cinta kasih yang tiada terhingga yang tiada mungkin dapat kubalas dengan selembar kertas yang bertuliskan kata cinta dan persembahan. Semoga ini menjadi langkah awal untuk membuat mah dan pah bahagia amin.*
- ❖ My Brother (Hengki prama yuda),(Hendri saputra)& (Hafzoni) My sisters (Herpina sari,S.pd) & (Juwita sari) terimakasih atas doa dan bantuan kalian selama ini, terimakasih telah menjaga ku sebagai kakak dan adik yang kalian sayangi.*
- ❖ Seluruh keluarga besar ku tersayang, paman, icik, uwak, dan para sepupu-sepupu ku.*
- ❖ Teman Teristimewa (Ryan arinaldo,S.E) terimakasih atas kasih sayang, perhatian, dan kesabaranmu yang telah memberikanku semangat dan inspirasi dalam menyelesaikan tugas akhir ini, semoga engkau pilihan terbaik di masa depan wkwk.*

- ❖ *Para sahabatku (Resna chris yuniar, Dwi anestia, Destiara aulia, Celin puspita, nur afifah fauziyah) terimakasih untuk kalian semua yang selalu gercep disaat aku membutuhkan, tempat berbagi keluhan disaat semuanya terasa sulit. Sungguh teman seperti kalian sangatlah langka wkwk, semoga kita semua sukses menggapai impian amin.*
- ❖ *Teman-teman japung (Reiza rizkiawan, Nur hamid, Galih arijayadi, Indra gading, pajri yuda) pelengkap kerusuhan dan kebahagiaan di saat kuliah, cepet wisuda ya woy amin.*
- ❖ *Almamater tercinta institu informatika dan bisnis darmajaya*

MOTTO

*“... ALL OUR DREAMS CAN COME TRUE IF
WE HAVE THE COURAGE TO PURSUE
THEM ...”*

(WALT DISNEY)

**PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN, PENGALAMAN
AUDIT, PERSEPSI MUTASI DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA APIP
(Studi pada BPKP Perwakilan Provinsi Lampung)**

**Oleh
MAYDA SARI
1512120188**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Audit, Persepsi Mutasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja APIP. Dalam penelitian ini terdapat 4 variabel Independen yang diuji, yaitu Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Audit, Persepsi Mutasi dan Komitmen Organisasi serta variabel dependen Kinerja APIP. Populasi dari penelitian ini adalah BPKP Perwakilan Provinsi Lampung. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *simple random sampling*, sehingga dapat memperoleh sampel sebanyak 45 responden. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2019. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan alat SPSS V.20. Hasil penelitian membuktikan bahwa Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Audit, Persepsi Mutasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja APIP.

Kata Kunci : *Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Audit, Persepsi Mutasi, Komitmen Organisasi.*

**THE EFFECT OF EDUCATIONAL BACKGROUND, AUDIT
EXPERIENCE, MUTATION PERCEPTION AND ORGANIZATIONAL
COMMITMENTS ON APIP PERFORMANCE
(A Study on BPKP Representative Province of Lampung)**

**By:
MAYDA SARI
1512120188**

ABSTRACT

The objective of the study was to empirically prove the effect of the educational background, the audit experience, the mutation perception and the organizational commitment on the APIP Performance. In this study there were 4 variables independently tested, namely educational background, audit experience, mutation perception and organizational commitment and the dependent variable was APIP Performance. The population of this study was BPKP Representatives of Lampung Province. The sampling technique used was the *simple random sampling*, so that it obtained the sample of 45 respondents. This research was conducted in the year 2019. The analytical method used was the multiple linear regression with the tool SPSS V.20. The results of the study proved that the educational background, the audit experience, the mutual perception and the organizational commitment were influentially significant on the APIP Performance.

Keywords: *Educational Background, Audit Experience, Perception Mutation, Organizational Commitment.*

PRAKATA

Alhamdulillah atas segala nikmat iman, islam, kesempatan, serta kekuatan yang telah diberikan Allah SWT sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini. *Shalawat* teriring salam untuk tuntunan dan suri tauladan Rasulullah SAW beserta keluarga dan sahabat beliau yang senantiasa menjunjung tinggi nilai-nilai Islam yang sampai saat ini dapat dinikmati oleh seluruh manusia di penjuru dunia. Skripsi ini disusun untuk melengkapi syarat untuk menyelesaikan jenjang study Strata Satu (S1) Akuntansi, Fakultas Bisnis dan Ekonomi, Institut Informatika Bisnis Darmajaya Bandar Lampung. Judul skripsi ini adalah **“PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN, PENGALAMAN AUDIT, PERSEPSI MUTASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA APIP”** Dalam penyusunan skripsi ini, tentunya banyak pihak yang membantu dan mendukung penyelesaian skripsi ini. Untuk itu penyusun mengucapkan terimakasih yang tak hanya lisan, kepada :

1. Bapak Ir. Firmansyah Y.A, M.B.A., M.Sc. selaku Rektor Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung.
2. Bapak Dr. Anuar Sanusi, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Bisnis Ilmu Ekonomi dan Bisnis Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung.
3. Ibu Anik Irawati, S.E., M.Sc. selaku Ketua Jurusan Akuntansi Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung.
4. Ibu Fitri Agustina, S.E., M.Acc., Akt. selaku dosen pembimbing dalam penulisan Skripsi ini.
5. Para Dosen beserta Staff Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung.
6. Teristimewa kedua orang tua tercinta ayah Kariman Hadi, Mah Haliyana, dan para adik dan kakak ku tersayang Hengki, Hendri, Hafzoni, Herpina, Juwita yang telah memberikan dukungan, semangat dan kasih sayangnya, motivasi serta do'a yang sangat tulus demi keberhasilanku.
7. keluarga besarku yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terima kasih atas dukungan dan doa untukku

8. Kepada Teman teristimewa Ryan Arinaldo yang sabar untuk direpotkan tenaga dan waktunya.
9. Sahabatku-sahabatku Resna, Dwi, Dede, Celin, Ipeh, yang telah banyak membantu dan memberikan pengetahuan dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Sahabat Japung Reiza, Galih, Pajri, Indra, Hamid, dan lainnya yang telah memberikan keseruan dan keceriaan menjadi tempatku tertawa, mengeluh serta memberikan semangat.
11. Teman-teman Jurusan S1 Akuntansi angkatan 2015.
12. Almamaterku tercinta IIB DARMAJAYA yang selama ini telah menjadi media bagiku untuk menggali ilmu dan pengalaman berharga.
13. Semua pihak yang membantu dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Akhir kata, bahwa tak ada gading yang tak retak, begitu juga dengan skripsi ini yang tak luput dari kekurangan. Sehingga dibutuhkan saran dan kritik yang membangun untuk menciptakan karya yang lebih baik lagi dimasa yang akan datang. Semoga Allah SWT menilai ibadah yang penulis kerjakan dan senantiasa membimbing kita ke jalan yang diridhoi-Nya. Aamiin.

Bandar Lampung, 21 Oktober 2019
Penyusun,

MAYDA SARI
NPM. 1512120188

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
RIWAYAT HIDUP	v
PERSEMBAHAN	vi
MOTTO	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Ruang Lingkup Penelitian	6
1.3 Rumusan Masalah.....	6
1.4 Tujuan Masalah	6
1.5 Manfaat Penelitian	6
1.6 Sistematika Penulisan	7
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Teori Atribusi.....	9
2.2 Kinerja APIP.....	11
2.2.1 Tugas Pokok dan Fungsi APIP.....	12
2.3 Latar Belakang Pendidikan	12
2.4. Pengalaman Auditor.....	13
2.4.1 Kriteria Pengalaman Auditor.....	13

2.4.2	Ciri-Ciri Pengalaman Auditor	14
2.4.3	Faktor yang mempengaruhi Pengalaman Auditor	14
2.5	Persepsi Mutasi	15
2.5.1	Jenis-Jenis Mutasi	15
2.5.2	Tujuan dan Manfaat Mutasi	16
2.6	Komitmen Organisasi	17
2.6.1	Faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi	18
2.7	Penelitian Terdahulu	18
2.8	Kerangka Pemikiran	21
2.9	Bangunan Hipotesis	21
2.9.1	Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja APIP..	21
2.9.2	Pengaruh Pengalaman Audit Terhadap Kinerja APIP	22
2.9.3	Pengaruh Persepsi Mutasi Terhadap Kinerja APIP	23
2.9.4	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja APIP	24

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Sumber Data	26
3.2	Metode Pengumpulan Data	27
3.3	Populasi dan Sampel Penelitian	27
3.3.1	Populasi	27
3.3.2	Sample	28
3.4	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	29
3.5	Metode Analisis Data	31
3.5.1	Analisis Statistik Deskriptif	31
3.5.2	Uji Kualitas Data	31
3.5.2.1	Uji Validitas	31
3.5.2.2	Uji Reliabilitas	31
3.5.3	Uji Asumsi Klasik	32
3.5.3.1	Uji Normalitas	32
3.5.3.2	Uji Multikolonieritas	32
3.5.3.3	Uji Heteroskedastisitas	33
3.5.3.4	Uji Autokorelasi	33

3.5.4 Analisis Regresi Sederhana	34
3.6 Pengujian Hipotesis.....	34
3.6.1 Uji F.....	34
3.6.2 Uji T.....	35
3.6.3 Uji Koefisien Determinasi	35

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data	36
4.1.1 Deskripsi Variabel Penelitian	36
4.2 Hasil Analisis Data	36
4.2.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	36
4.2.2 Hasil Uji Kualitas Data.....	41
4.2.2.1 Uji Validitas	42
4.2.2.2 Uji Reliabilitas	45
4.2.3 Uji Asumsi Klasik	46
4.2.3.1 Uji Normalitas	46
4.2.3.2 Uji Multikolonieritas	46
4.2.3.3 Uji Heteroskedastisitas	47
4.2.3.4 Uji Autokorelasi	49
4.2.4 Analisis Regresi Sederhana	49
4.3 Hasil Pengujian Hipotesis	51
4.3.1 Uji F	51
4.3.2 Uji T	51
4.3.3 Uji Koefisien Determinasi.....	53
4.4 Pembahasan	53
4.4.1 Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja APIP.	53
4.4.2 Pengaruh Pengalaman Audit Terhadap Kinerja APIP	54
4.4.3 Pengaruh Persepsi Mutasi Terhadap Kinerja APIP	55
4.4.4 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja APIP.....	55

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan.....	57
5.2 Saran	57

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran	21
Gambar 4.1	Hasil Plot Uji Heteroskedatisitas	48

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	19
Tabel 3.1	Definisi Operasional dan Indikator Variabel.....	36
Tabel 4.1	Analisis Tingkat Pengembalian Kuesioner	40
Tabel 4.2	Sampel Penelitian	36
Tabel 4.3	Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	37
Tabel 4.4	Persentase Responden Berdasarkan Umur	38
Tabel 4.5	Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	38
Tabel 4.6	Persentase Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	39
Tabel 4.7	Hasil Uji Statistik Deskriptif	40
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas X1	42
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas X2	42
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas X3	43
Tabel 4.11	Hasil Uji Validitas X4	44
Tabel 4.12	Hasil Uji Validitas Y	44
Tabel 4.14	Hasil Uji Reliabilitas	45
Tabel 4.15	Hasil Uji Normalitas.....	46
Tabel 4.16	Hasil Uji Multikolinieritas.....	47
Tabel 4.17	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	48
Tabel 4.18	Hasil Uji Autokorelasi	48
Tabel 4.19	Hasil Uji Regresi	49
Tabel 4.20	Hasil Uji F	51
Tabel 4.21	Hasil Uji T	52
Tabel 4.22	Hasil Uji Determinasi	53

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Daftar Lampiran Kuesioner
- Lampiran 2 Daftar Hasil Uji Statistic Descriptive
- Lampiran 3 Daftar Hasil Uji Validitas
- Lampiran 4 Daftar Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran 5 Daftar Hasil Uji Autokorelasi
- Lampiran 6 Daftar Hasil Uji Multikolonieritas
- Lampiran 7 Daftar Hasil Uji Multikolonieritas
- Lampiran 8 Daftar Hasil Uji Normalitas
- Lampiran 9 Daftar Hasil Uji Heteroskedastisitas
- Lampiran 10 Daftar Hasil Uji Regresi Linear Berganda
- Lampiran 11 Daftar Hasil Uji Koefisien Determinasi
- Lampiran 12 Daftar Hasil Uji F

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan akan tuntutan masyarakat terhadap penyelenggaraan pemerintahan yang bersih, adil dan transparan belakangan ini dirasakan semakin meningkat. Tuntutan tersebut harus dipandang serius oleh pemerintah yang merupakan tanggungjawab pemerintah terhadap rakyatnya dan sebagai upaya untuk mewujudkan praktik *good governance*. Dalam rangka mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang baik, maka diperlukan peran Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) yang berfungsi untuk memberikan keyakinan yang memadai terhadap ketaatan, efisiensi dan efektifitas pencapaian tujuan dan fungsi instansi pemerintah, serta berfungsi untuk memberikan peringatan apabila diketahui adanya kejanggalan-kejanggalan dalam pengelolaan keuangan Negara/Daerah (Hasbullah, 2014).

Sebagaimana dimuat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, pelaksanaan pengawasan internal tersebut dilaksanakan oleh Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP), yaitu Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Inspektorat Jenderal serta Inspektorat Kabupaten dan Kota. Salah satu unit yang melakukan audit/pemeriksaan terhadap pemerintah pusat maupun daerah adalah Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan. BPKP sebagai auditor internal memiliki fungsi strategis dalam pengawasan keuangan dan pembangunan negara. Peran tersebut kemudian dipertajam dalam dan Peraturan Presiden Nomor 192 Tahun 2014 tentang Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan, yang memuat tugas pokok dan fungsi BPKP sebagai Aparat Pengawasan Intern Pemerintah. Dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan mempunyai visi yaitu, "Auditor Internal Pemerintah RI Berkelas Dunia untuk Meningkatkan Akuntabilitas Pengelolaan dan Pembangunan Nasional". Demi mencapai visi tersebut, Badan Pengawasan

Keuangan dan Pembangunan perlu melakukan banyak pembenahan. Pejabat Fungsional Auditor sebagai ujung tombak dan aset utama Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan, memegang peranan yang sangat krusial dalam pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja auditor menjadi penting karena pada dasarnya identitas hakiki Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan sebagai auditor internal Republik Indonesia adalah jati diri auditor yang berada di dalamnya. Oleh karena itu kinerja Pejabat Fungsional Auditor yang baik adalah sebuah keharusan demi tercapainya visi Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan.

Rhamdhani (2011) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggungjawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja atas tugas dan fungsinya. Kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat diartikan pula sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Kinerja dapat dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok.

Mulyadi dan Kanaka (1998) Kinerja Auditor adalah auditor yang melaksanakan penugasan pemeriksaan secara obyektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, dalam semua hal yang material, posisi keuangan, dan hasil usaha perusahaan.

Menurut Saputri (2014) latar belakang pendidikan menurut para ahli pendidikan pada umumnya sepakat bahwa pendidikan diselenggarakan dalam rangka mengembangkan seluruh potensi manusia kearah yang positif. Didalamnya

mengandung transformasi pengetahuan, nilai-nilai dan keterampilan-keterampilan yang berlangsung sepanjang hayat (life long process) dan generasi ke generasi. Proses pendidikan tidak lepas dari masalah yang melekat pada peserta didik, pendidik, interaksi pendidik, serta pada lingkungan dan sarana pendidikan.

Mulyadi (2012) pengalaman audit merupakan akumulasi gabungan dari semua yang diperoleh melalui interaksi. Ikatan Akuntan Indonesia menyatakan bahwa pengalaman audit diperoleh akuntan publik mereka mengerjakan penugasan auditnya. Pengalaman akan diperoleh jika prosedur penugasan dan supervisi berjalan dengan baik. Sesuai SK Menteri Keuangan No. 43/KMK.017/1997 Tgl 27 Januari 1997, jika seseorang memasuki karir sebagai akuntan publik, ia terlebih dahulu mencari pengalaman profesi dibawah pengawasan akuntan senior yang lebih berpengalaman. Agar akuntan baru selesai menempuh pendidikan formalnya dapat segera menjalani pelatihan teknis dalam profesinya, pemerintah mensyaratkan pengalaman kerja sekurang-kurangnya tiga tahun sebagai akuntan dengan reputasi baik dibidang audit bagi akuntan yang ingin memperoleh izin praktik dalam profesi akuntan publik.

Hasibuan (2012) mengemukakan bahwa persepsi mutasi mencakup semua perubahan posisi tempat karyawan, baik secara horizontal maupun vertikal. mutasi dapat dipergunakan dalam suatu organisasi yang secara garis besar dapat diklasifikasikan dalam dua golongan yaitu mutasi vertikal dan mutasi horizontal. Mutasi vertikal diartikan sebagai perubahan jabatan yang lebih tinggi atau rendah tingkatannya yang biasanya diikuti dengan perubahan pendapatan. Sedangkan mutasi horizontal adalah pemindahan karyawan dari posisi jabatan ke pekerjaan lain tetapi masih dalam tingkat yang sama.

Kreitner dan Kinicki (2014) komitmen organisasi sebagai tingkatan dimana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuan-tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen

diharapkan bisa menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan.

Fenomena yang terjadi saat ini diungkapkan oleh Kaper BPKP Provinsi Lampung bahwa APIP harus meninggalkan pola pendekatan tradisional dalam melaksanakan tugasnya yang cenderung melakukan hal yang sama dari tugas satu ke tugas lainnya. APIP dituntut untuk dapat mengawal pelaksanaan program-program pemerintah baik di tingkat pusat maupun daerah. Oleh karena itu, pengawasan yang terbatas agar dapat di arahkan pada aspek yang bersifat strategis dan berisiko serta perlu mendapat perhatian lebih besar, sehingga peran dan kontribusi APIP dapat lebih dirasakan oleh stakeholder. (<https://bpkp.go.id>) fenomena lain terkait kinerja APIP adalah kepala pekon desa sukaratu pringsewu terbukti markup dana desa, mereka meminta kepala desanya diberhentikan dari jabatannya. terkait perkara dugaan korupsi dan mendapati kerugian negara sekitar Rp 200 juta. Namun, kejar dalam ekspose dengan tim APIP memberi toleransi waktu 10 hari untuk pengembalian nilai kerugian. Dimana penanganan penyelenggaraan negara harus berkoordinasi dengan Aparat Pengawas Internal Pemerintah (APIP). (<http://tribunlampung.co.id>)

Penelitian ini merupakan Replika dari penelitian Susilo, dkk (2017) yang berjudul pengaruh latar belakang pendidikan, pengalaman audit, dan persepsi mutasi, terhadap kinerja APIP pada perwakilan BPKP provinsi jawa tengah. Hasil penelitian tersebut didapatkan bahwa masing-masing variabel bebas yaitu latar belakang pendidikan, pengalaman audit dan persepsi mutasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja APIP. Yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, di penelitian ini adanya penambahan Variabel Komitmen Organisasi yang di replikasi dari penelitian Ayura (2013) yang berjudul pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pendidikan Berkelanjutan, Komitmen Organisasi, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja APIP pada Inspektorat Provinsi Sumatra Barat

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Latar Belakang Pendidikan, Pendidikan Berkelanjutan, dan Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas audit APIP inspektorat provinsi sulawesi selatan. Sedangkan Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja APIP pada Inspektorat Provinsi Sumatra Barat

Adapun penambahan variabel di skripsi ini yaitu 'Komitmen Organisasi' variabel ini diambil dari replikasi penelitian Ayura (2013) yang berjudul pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pendidikan Berkelanjutan, Komitmen Organisasi, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) pada Inspektorat Provinsi Sumatra Barat. Adapun alasan penambahan variabel tersebut komitmen dalam kata lain merupakan sebuah tujuan, dimana di dalam suatu perusahaan atau di dalam diri seseorang orang harus mempunyai komitmen untuk mencapai suatu keberhasilan. Variabel komitmen organisasi ini sangat menunjang untuk mencapai suatu keberhasilan yang dituju baik di dalam suatu perusahaan maupun di dalam diri seseorang.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah BPKP Perwakilan Provinsi Lampung. BPKP Provinsi Lampung merupakan lembaga pemerintah yang melaksanakan tugas pemerintahan dibidang pengawasan keuangan, pembangunan, badan usaha milik negara, badan usaha milik daerah, yang berupa audit, konsultasi, asistensi, evaluasi pemberantasan KKN serta pendidikan dan pelatihan pengawasan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Penelitian ini akan menguji pengaruh latar belakang pendidikan, pengalaman audit, persepsi mutasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja APIP pada perwakilan BPKP provinsi lampung dan penelitian ini akan diberi judul **“pengaruh latar belakang pendidikan, pengalaman audit, persepsi mutasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja APIP pada BPKP perwakilan provinsi lampung”**

1.2 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini akan difokuskan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh latar belakang pendidikan, pengalaman audit persepsi mutasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja APIP pada Kantor Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Lampung. Objek dari penelitian ini adalah Pejabat Fungsional Auditor (PFA) pada Kantor Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Lampung. Penelitian ini akan dilakukan dengan metode *sampling* dengan suatu instrumen yang berupa kuesioner.

1.3 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja APIP?
2. Apakah pengalaman audit berpengaruh terhadap kinerja APIP ?
3. Apakah persepsi mutasi berpengaruh terhadap kinerja APIP ?
4. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja APIP ?

1.4 Tujuan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja APIP
2. Mengetahui pengaruh pengalaman audit terhadap kinerja APIP
3. Mengetahui pengaruh persepsi mutasi terhadap kinerja APIP
4. Mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja APIP

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai bagaimana latar belakang pendidikan, pengalaman audit dan persepsi atas mutasi

berpengaruh baik secara simultan atau secara parsial terhadap kinerja APIP. Selain itu hasil penelitian ini diharapkan berguna sebagai sumber informasi dan salah satu sumber referensi kajian teori bagi peneliti lainnya yang berminat pada bidang dan topik permasalahan yang sama.

2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian sesuai dengan tujuan penelitian dapat memberikan informasi yang dapat dijadikan pertimbangan dalam pembuatan kebijakan yang berkaitan dengan penerimaan pegawai dan mutasi pegawai untuk meningkatkan kinerja auditor APIP.

3. Bagi peneliti

Sebagai bahan pertimbangan antara teori-teori yang diperoleh di bangku kuliah dengan kenyataan yang sebenarnya terjadi di lapangan dan pengembangan mengenai akuntansi keuangan

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, ruang lingkup penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini menguraikan tinjauan pustaka, yang memuat literatur terkait dengan topik penelitian, kaitan variabel independen variabel dependen, kerangka pemikiran, pengembangan hipotesis

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang desain penelitian, populasi, sampel, dan teknik pengambilan sampel, data dan metode pengambilan data, variabel penelitian dan pengukurannya, dan metode analisis data yang terdiri dari statistik deskriptif, uji asumsi klasik dan pengujian hipotesis.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini memberikan gambar dan penjelasan mengenai objek penelitian, analisis kuantitatif, interpretasi hasil serta pengolahan data dan hasil analisis data penelitian seperti analisis deskriptif, uji asumsi klasik, dan pengujian hipotesis.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini membahas kesimpulan mengenai obyek yang diteliti berdasarkan analisis data, menjelaskan mengenai keterbatasan penelitian dan memberikan saran bagi pihak yang terkait, serta rekomendasi bagi peneliti berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Teori Atribusi (Attribution Theory)

Menurut Fritz Heider (1958) Teori Atribusi merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Teori Atribusi mempelajari proses bagaimana seseorang menginterpretasikan suatu peristiwa, mempelajari bagaimana seseorang menginterpretasikan alasan atau sebab perilakunya. Teori ini mengargumentasikan bahwa perilaku seseorang itu ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal (*internal forces*) yaitu faktor-faktor yang berasal dari dalam diri seseorang misalnya kemampuan, pengetahuan atau usaha, sedangkan kekuatan eksternal (*eksternal forces*) yaitu faktor-faktor yang berasal dari luar misalnya keberuntungan, kesempatan dan lingkungan. Fritz Heider juga menyatakan bahwa kekuatan internal (atribut personal seperti kemampuan, usaha, dan kelelahan) dan kekuatan eksternal (atribut lingkungan seperti aturan dan cuaca) itu bersama-sama menentukan perilaku manusia. Dia menekankan bahwa merasakan secara tidak langsung adalah determinan paling penting untuk perilaku. Atribusi internal maupun eksternal telah dinyatakan dapat memengaruhi terhadap evaluasi kinerja individu, misalnya dalam menentukan bagaimana cara atasan memperlakukan bawahannya. Dan mempengaruhi sikap dan kepuasan individu terhadap kerja. Orang akan berbeda perilakunya jika mereka lebih merasakan atribut internalnya dari pada atribut eksternalnya.

Robbins dan Judge (2008) Penyebab perilaku dalam persepsi sosial dikenal sebagai *dispositional attribution* dan *situational attribution* atau penyebab internal dan eksternal. *Disposition attribution* atau penyebab internal mengacu pada aspek perilaku individu, sesuatu yang ada dalam diri seseorang seperti sifat pribadi, persepsi diri, kemampuan motivasi. *Situational attribution* atau penyebab eksternal mengacu pada lingkungan yang memengaruhi perilaku, seperti kondisi sosial, nilai sosial, pandangan masyarakat. Teori Atribusi mengembangkan konsep cara-cara penilaian manusia yang berbeda, bergantung pada makna yang dihubungkan dengan perilaku tertentu. Teori Atribusi yang berkembang pada

tahun 1960-1970 memandang individu sebagai psikologi amatir yang mencoba memahami sebab-sebab yang terjadi pada berbagai peristiwa yang dihadapinya. Iya mencoba menemukan apa yang menyebabkan apa, atau apa yang mendorong siapa melakukan apa. Respon yang kita berikan pada suatu peristiwa bergantung pada interpretasi kita tentang peristiwa itu. Menurut teori atribusi, keberhasilan atau kegagalan seseorang dapat dianalisis dalam tiga karakteristik yaitu :

1. Penyebab keberhasilan atau kegagalan mungkin internal atau eksternal. Artinya, kita mungkin berhasil atau gagal karena faktor-faktor yang dipercaya memiliki asal-usul mereka di dalam diri kita atau karena faktor yang berasal dari lingkungan kita.
2. Penyebab keberhasilan atau kegagalan seseorang dapat berupa stabil atau tidak stabil. Maksudnya, jika kita percaya penyebab stabil maka hasilnya mungkin akan sama jika melakukan perilaku yang sama pada kesempatan lain.
3. Penyebab keberhasilan atau kegagalan dapat berupa dikontrol atau tidak terkendali. Faktor terkendali adalah salah satu yang diyakini dapat merubah diri kita sendiri jika kita ingin melakukannya. Adapun faktor tak terkendali adalah salah satu yang kita tidak percaya dengan mudah dapat mengubahnya.

Menurut Hanjani (2014) mengatakan bahwa teori atribusi menjelaskan tentang pemahaman akan reaksi seseorang terhadap peristiwa disekitar mereka, dengan mengetahui alasan-alasan mereka atas kejadian yang dialami. Teori atribusi dijelaskan bahwa terdapat perilaku yang berhubungan dengan sikap dan karakteristik individu, maka dapat dikatakan bahwa hanya melihat perilakunya akan dapat diketahui sikap atau karakteristik orang tersebut serta dapat juga memprediksi perilaku seseorang dalam menghadapi situasi tertentu.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teori atribusi karena peneliti akan melakukan studi untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi auditor terhadap kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah, khususnya pada

karakteristik personal auditor itu sendiri. Pada dasarnya karakteristik personal seorang auditor merupakan salah satu penentu terhadap kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah yang akan dilakukan karena merupakan suatu faktor internal yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas.

Berdasarkan uraian diatas, teori atribusi dapat digunakan sebagai dasar mengkaji faktor-faktor yang berpengaruh terhadap perilaku auditor yang dalam hal ini adalah kinerja auditor aparat pengawas intern pemerintah. Adapun faktor yang mempengaruhinya adalah latar belakang pendidikan dan pengalaman audit sebagai faktor internal dan persepsi mutasi dan komitmen organisasi sebagai faktor eksternal. Dengan mengkaji faktor-faktor tersebut dapat memberikan tambahan bukti empiris kaitannya dengan kinerja auditor.

2.2 Kinerja APIP

Mangkunegara (2014) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) merupakan suatu pencapaian hasil kerja atas tugas dan fungsi dari APIP

APIP adalah instansi pemerintah yang dibentuk dengan tugas melaksanakan pengawasan intern di lingkungan pemerintah pusat atau pemerintah daerah, yang terdiri dari Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (BPKP), Inspektorat Jenderal Kementerian, Unit Pengawasan Intern pada Kementerian Negara, Inspektorat Lembaga Pemerintah Non Kementerian, Unit Pengawasan Intern pada Kesekretariatan Lembaga Tinggi Negara dan Lembaga Negara, Inspektorat Provinsi/Kabupaten/Kota, dan Unit Pengawasan Intern pada Badan Hukum Pemerintah lainnya sesuai dengan peraturan perundang undangan. Pengawasan internal yang dilaksanakan oleh APIP memiliki banyak fungsi penting. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008, tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP) pasal 11, Pengawasan internal berfungsi untuk memberikan

keyakinan yang memadai atas ketaatan, kehematan, efisiensi, dan efektivitas pencapaian tujuan penyelenggaraan tugas dan fungsi instansi pemerintah, memberikan peringatan dini (early warning system) dan meningkatkan efektivitas manajemen risiko dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi instansi pemerintah serta memelihara dan meningkatkan kualitas tata kelola penyelenggaraan tugas dan fungsi instansi pemerintah. Selain itu juga APIP memiliki kewajiban untuk menyusun rencana pengawasan, meminta persetujuan pengawasan tahunan dan mengelola sumber daya.

2.2.1 Tugas Pokok dan Fungsi APIP

1. Memberikan pengawasan

Berupa pencegahan terhadap kesalahan pelaporan, pertanggungjawaban, pencegahan terhadap kelalaian pegawai daerah dalam melaksanakan sistem dan prosedur, pencegahan terjadinya kesalahan dalam penggunaan wewenang yang dilakukan oleh pejabat SKPD

2. Melakukan pemeriksaan

Yaitu mengumpulkan seluruh bukti terkait dengan transaksi yang telah terjadi dan menilai kesesuaian dan kriteria sesuai dengan aturan-aturan yang telah ditetapkan. Inspektorat harus dapat menemukan semua kesalahan material yang terjadi dalam pengolaan keuangan daerah, baik kesalahan dalam penyajian angka maupun kesalahan akibat tidak mengikuti prosedur-prosedur tertentu dalam pengelolaan keuangan.

3. Pembinaan

Yaitu memberikan petunjuk teknis tentang pengelolaan keuangan yang benar menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku sesuai dengan akuntabilitas dan transparansi.

2.3 Latar Belakang Pendidikan

Pasal 1 Undang-Undang No 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan Nasional Menyatakan bahwa :

“Pendidikan adalah suatu usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana

belajar dan pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.”

Sadulloh (2012) Pendidikan mengandung suatu pengertian yang sangat luas, menyangkut seluruh aspek kepribadian manusia. Pendidikan menyangkut hati nurani, nilai-nilai, perasaan, pengetahuan dan keterampilan. Pendidikan pada hakikatnya pada mencakup kegiatan mendidik, mengajar, dan melatih kegiatan tersebut dilaksanakan sebagai suatu usaha untuk mentransformasikan nilai-nilai, maka dalam pelaksanaannya, ketiga kegiatan tersebut harus berjalan secara terpadu dan berkelanjutan serta serasi dengan perkembangan peserta didik dan lingkungan hidupnya.

2.4 Pengalaman Auditor

Foster (2013) menyatakan bahwa pengalaman auditor adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.

Koroy (2014) menyatakan bahwa pekerjaan auditor adalah pekerjaan yang melibatkan keahlian. Semakin berpengalaman seorang auditor maka semakin mampu dia menghasilkan kinerja yang lebih baik dalam tugas-tugas yang semakin kompleks, termasuk dalam mengungkap tindakan kecurangtan yang kerap terjadi dalam suatu perusahaan

2.4.1 Kriteria Pengalaman Auditor

Menurut Singgih dan Bawono (2010) kriteria pengalaman terdiri dari :

1. Kepekaan dalam mendeteksi adanya kekeliruan
Auditor yang berpengalaman adalah auditor yang peka dan cepat tanggap dalam mendeteksi adanya kekeliruan.
2. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas audit

Semakin berpengalaman seorang auditor, maka akan dapat menyelesaikan tugas audit tepat waktu.

3. Kemampuan dalam menggolongkan kekeliruan
Auditor yang berpengalaman adalah auditor yang mampu menggolongkan kekeliruan tujuan dan sistem akuntansi melandasinya.
4. Kesalahan dalam melakukan tugas audit
Semakin berpengalaman seorang auditor, maka tingkat kesalahan dalam melaksanakan tugas audit diminimalisasi.

2.4.2 Ciri-Ciri Pengalaman Auditor

Menurut Carolita dan Rahardjo (2012) menyatakan bahwa auditor dipandang sebagai suatu profesi karena memiliki ciri-ciri berupa

1. Membutuhkan dasar pengetahuan tertentu untuk dapat melaksanakan pekerjaan profesi tersebut dengan baik
2. Memiliki syarat-syarat tertentu untuk menerima anggota
3. Mempunyai kode etik dan aturan main
4. Memiliki standar untuk menilai pekerjaan

Dalam hal ini, di dalam diri seorang akuntan profesional terdapat suatu sistem nilai atau norma yang mengatur perilaku mereka dalam proses pelaksanaan tugas. Pengembangan dan kesadaran etik atau moral memainkan peran penting dalam semua era profesi akuntan.

2.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Auditor

Menurut Djauzak (2014) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman auditor dapat dijelaskan sbb:

1. Waktu
Semakin lama seseorang melaksanakan tugas akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.
2. Frekuensi
Semakin sering melaksanakan tugas sejenis umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik.

3. Jenis tugas

Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan oleh seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

4. Penerapan

Semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan, dalam melaksanakan tugas dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.

5. Hasil

Seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

2.5 Persepsi Mutasi

Kadarisman (2012) mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggungjawab, dan status ketenagakerjaan, tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada organisasi.

Hanggraeni (2012) mutasi adalah pemindahan dari posisi yang baru tapi memiliki kedudukan, tanggung jawab, dan jumlah remunerasi, yang sama.

Moekijat (2010) mutasi adalah suatu perubahan dari suatu jabatan dalam kelas yang lain yang tingkatnya tidak lebih tinggi atau tidak lebih rendah dalam rencana gaji.

2.5.1 Jenis-Jenis Mutasi

Endang (2010) mutasi seringkali dilakukan atas keinginan/kebutuhan perusahaan atas keinginan karyawan sendiri. Jenis mutasi antara lain :

1. Ditinjau dari tempat kerja karyawan

Mutasi antar urusan, mutasi antar seksi, mutasi antar bagian, mutasi antar biro, mutasi antar instansi

2. Ditinjau dari tujuan dan maksud mutasi
 - Production transfer, mutasi pada jabatan yang sama, karena produksi ditempat yang lama menurun.
 - Replacement transfer, mutasi dari jabatan yang sudah lama dipegang ke jabatan yang sama di bagian lain, untuk menggantikan karyawan yang belum lama bekerja atau karyawan yang diberhentikan.
 - Shift transfer, mutasi dalam jabatan yang sama. Misalnya shift malam pindah ke shift pagi
 - Remedial transfer, mutasi karyawan ke bagian mana saja untuk memupuk dan memperbaiki kerja sama antar karyawan.
3. Ditinjau dari masa kerja karyawan
 - Temporary transfer, mutasi yang bersifat sementara untuk mengganti karyawan yang cuti atau berhalangan.
 - Permanent transfer, mutasi yang bersifat tetap.

2.5.2 Tujuan dan Manfaat Mutasi

Hasibuan (2011) adapun tujuan dari mutasi adalah :

1. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Untuk menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan komposisi pekerjaan atau jabatan.
3. Untuk memperluas atau menambah pengetahuan karyawan.
4. Untuk menghilangkan rasa bosan/jemu terhadap pekerjaannya.
5. Untuk memberikan perangsang agar karyawan mau berupaya meningkatkan karir yang lebih tinggi
6. Untuk pelaksanaan hukuman/ sanksi atas pelanggaran yang dilakukannya.
7. Untuk memberikan pengakuan dan imbalan terhadap prestasinya.
8. Untuk alat pendorong agar spirit kerja meningkat melalui persaingan.
9. Untuk tindakan pengamanan yang lebih baik.
10. Untuk menyesuaikan pekerjaan dengan kondisi fisik karyawan.
11. Untuk mengatasi perselisihan antara sesama karyawan.

Siagian (2011) manfaat mutasi adalah :

1. Pengalaman baru.
2. Cakrawala pengalaman yang lebih luas
3. Tidak terjadinya kebosanan atau kejenuhan
4. Perolehan pengetahuan dan keterampilan baru
5. Perolehan perspektif baru mengenai kehidupan organisasional.
6. Persiapan untuk menghadapi tugas baru, misalnya karena promosi.
7. Motivasi dan kepuasan kerja yang lebih tinggi berkat tantangan dan situasi baru yang dihadapi.

2.6 Komitmen Organisasi

Menurut Noe dkk (2011) komitmen organisasi adalah sejauh mana seseorang karyawan mengidentifikasi organisasi dan bersedia untuk mengajukan upaya atas namanya. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi akan merenggangkan diri mereka untuk membantu organisasi melalui masa-masa sulit. Karyawan dengan komitmen organisasi rendah cenderung meninggalkan pada kesempatan pertama untuk pekerjaan yang lebih baik.

Kreitner dan Kinicki (2014) komitmen organisasi sebagai tingkatan dimana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuan-tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan bisa menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan.

Gerhart dan wright (2011) komitmen organisasi adalah sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi organisasi dan bersedia untuk mengajukan upaya atas namanya. Komitmen organisasi rendah cenderung meninggalkan pada kesempatan pertama untuk pekerjaan yang lebih baik. Mereka memiliki niat kuat untuk pergi, jadi seperti karyawan dengan keterlibatan kerja yang rendah, mereka sulit untuk memotivasi.

2.6.1 faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi

Soekidjan (2009) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen adalah :

1. Personal

Ciri-ciri kepribadian tertentu yaitu teliti, ekstrovert, berpandangan positif, cenderung lebih komit, demikian juga individu yang lebih berorientasi kepada tim dan menempatkan tujuan kelompok diatas tujuan sendiri serta individu yang altruistik akan cenderung lebih komit.

2. Situasional

Nilai-nilai yang dapat dibagikan adalah suatu komponen kritis dari hubungan saling keterikatan. Nilai-nilai kualitas, inovasi, kooperasi, partisipasi dan trust akan mempermudah setiap anggota atau karyawan untuk saling berbagi dan membangun hubungan erat. Jika para anggota atau karyawan percaya bahwa nilai organisasinya adalah kualitas produk dan jasa, para anggota atau karyawan akan terlibat dalam perilaku yang memberikan kontribusi untuk mewujudkan hal itu. Serta dukungan organisasi. Dukungan organisasi mempunyai hubungan yang positif dengan komitmen organisasi. Hubungan ini didefinisikan sebagai sejauh mana anggota atau karyawan mempersepsi bahwa organisasi (lembaga, atasan, rekan) memberi dorongan, respek, menghargai kontribusi dan memberi apresiasi bagi individu dalam pekerjaannya. Hal ini berarti jika organisasi peduli dengan keberadaan dan kesejahteraan personal anggota atau karyawan dan juga menghargai kontribusinya, maka anggota atau karyawan akan menjadi komit.

2.7 Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian ini antara lain :

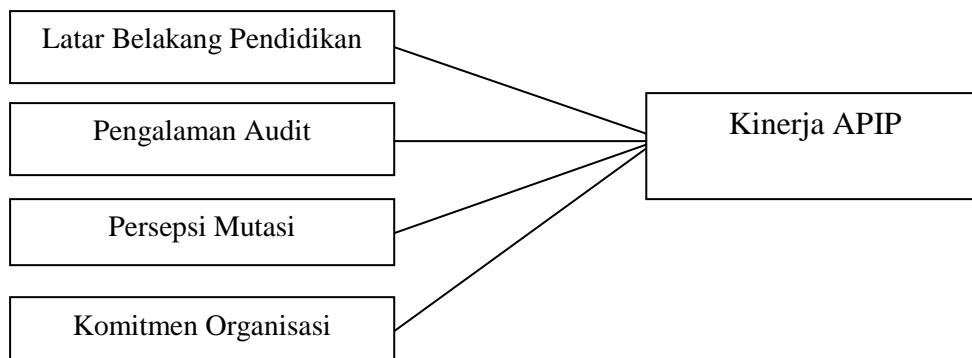
**Tabel 2.1 Penelitian
Terdahulu**

No	Peneliti	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Ahmad (2017)	Pengaruh latar belakang pendidikan, pengalaman audit, persepsi mutasi terhadap kinerja APIP	Pengaruh latar belakang pendidikan, pengalaman audit, persepsi mutasi berpengaruh positif terhadap kinerja APIP
2	Dewi (2016)	Pengalaman, profesionalisme, kompleksitas tugas, kompetensi, kinerja auditor	-Pengalaman, profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor -Kompleksitas tugas, kompetensi auditor berpengaruh positif terhadap kinerja auditor
3	Lismaita (2016)	Latar belakang pendidikan, independensi pemeriksa, kepatuhan kode etik, terhadap kinerja auditor	Latar belakang pendidikan, independensi pemeriksa, kepatuhan kode etik, berpengaruh positif terhadap kinerja auditor
4	Muslim (2014)	Pengaruh kompetensi, independensi, integritas dan motivasi kerja auditor terhadap kualitas audit	Pengaruh kompetensi, independensi, integritas dan motivasi kerja auditor berpengaruh positif terhadap kualitas audit

No	Peneliti	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
5	Hasibuan (2013)	Mutasi terhadap kinerja karyawan	Mutasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
6	Ramadhanty (2013)	Pengalaman otonomi, profesionalisme, ambiguitas peran, terhadap kinerja auditor	Pengalaman otonomi, profesionalisme, ambiguitas peran berpengaruh terhadap kinerja auditor
7	Andriyani (2010)	Persepsi atas mutasi, kepuasan kerja, terhadap kinerja pegawai	-Persepsi atas mutasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai -kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
8	Mulyono (2009)	Latar belakang pendidikan, kompetensi teknis, terhadap kinerja auditor	Latar belakang pendidikan, kompetensi teknis, berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor

Sumber: data diolah

2.8 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1

2.9 Bangunan Hipotesis

2.9.1 Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja APIP

Latar belakang pendidikan auditor merupakan salah satu kriteria untuk menciptakan kinerja auditor APIP yang baik. Pendidikan yang dimiliki auditor APIP harus mampu menunjang tugas pemeriksaan yang menjadi tanggung jawabnya. Salah satu persyaratan pengangkatan pertama kali seorang auditor APIP haruslah memiliki kualifikasi pendidikan minimal strata 1 (S-1).

Hidayati (2002) sebagaimana dijelaskan dalam teori atribusi, perilaku seseorang itu ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal (*internal forces*) yaitu faktor-faktor yang berasal dari dalam diri seseorang misalnya kemampuan atau usaha dan kekuatan eksternal (*eksternal forces*) yaitu faktor-faktor yang berasal dari luar misalnya kesulitan tugas. Berdasarkan hal tersebut, seseorang termotivasi untuk memahami lingkungan dan sebab-sebab terjadinya sesuatu. Teori ini diterapkan dengan dengan mempergunakan variabel *locus of control* yang terdiri atas dua komponen yaitu *internal locus of control* dan *external locus of control*.

Latar belakang pendidikan dalam penelitian ini berperan sebagai faktor internal yang mempengaruhi perilaku yaitu kinerja auditor APIP. Pengaruh latar belakang

pendidikan ini juga dipertegas dalam PERMENPAN No. PER/05/M.PAN/03/2008 tentang Standar Audit Aparat Pengawas Intern Pemerintah menjelaskan “auditor APIP harus mempunyai tingkat pendidikan formal minimal strata satu (S-1) atau yang setara”. Tingkat pendidikan seseorang dapat dilihat dari pengetahuan, sikap dan keterampilan dalam penguasaan bidang ilmu tertentu. Semakin tinggi penguasaan derajat intelektual tersebut maka semakin terbuka kemampuannya untuk meningkatkan kinerjanya.

Beberapa penelitian sebelumnya juga mengemukakan bahwa terdapat hubungan positif antara latar belakang pendidikan terhadap kinerja APIP. Sebagaimana diungkapkan dalam penelitian Susilo (2017) dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja APIP pada Perwakilan BPKP Provinsi Jawa Tengah. Penelitian yang dilakukan oleh Lismaita (2016) juga mendapatkan hasil yang serupa yaitu pengalaman berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut.

H1 : latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja APIP.

2.9.2 Pengaruh Pengalaman Audit Terhadap Kinerja APIP

Pengalaman seorang auditor APIP akan terus bertambah seiring dengan makin banyaknya audit yang dilakukan serta kompleksitas permasalahan yang dihadapi pada saat melaksanakan audit. Seseorang yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi akan memiliki keunggulan dalam beberapa hal, yaitu mendeteksi kesalahan, memahami kesalahan dan mencari penyebab munculnya kesalahan. Hal ini tentunya akan meningkatkan kinerja seorang auditor APIP.

Hidayati (2002) Teori atribusi menerangkan bahwa perilaku seseorang itu ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal (*internal forces*) yaitu faktor-faktor yang berasal dari dalam diri dan kekuatan eksternal (*eksternal forces*) yaitu faktor-faktor yang berasal dari luar. Dimana pengalaman auditor berpengaruh

terhadap kinerja APIP sebagai faktor internal. Pengalaman auditor APIP dalam hal ini menjadi sebagai faktor penentu perilaku auditor dalam berkinerja.

Mulyadi (2002) menambahkan bahwa pendidikan formal dan pengalaman kerja dalam profesi akuntan merupakan dua hal yang penting dan saling melengkapi. Banyak atau sedikitnya pengalaman audit seorang auditor APIP akan memberikan pengaruh terhadap perilaku seorang auditor APIP, yang dalam hal ini adalah kinerja Pejabat Fungsional Auditor.

Penelitian yang dilakukan oleh Susilo (2017) mendapatkan suatu hasil dimana pengalaman audit berpengaruh positif terhadap kinerja APIP. Penelitian tersebut dilakukan pada Perwakilan BPKP Provinsi Jawa Tengah. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut.

H2 : pengalaman audit berpengaruh terhadap kinerja APIP.

2.9.3 Pengaruh Persepsi Mutasi Terhadap Kinerja APIP

Pada dasarnya mutasi merupakan fungsi pengembangan personel, karena tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja dalam organisasi, baik mutasi yang merupakan tindak lanjut dari penilaian prestasi kerja maupun yang tidak terkait dengan kinerja. Mutasi juga dapat memberikan kesempatan bagi auditor untuk memperluas dan mengembangkan kemampuan serta mendapatkan tantangan dengan pengalaman dan tantangan yang baru. Proses mutasi yang baik dan adil akan berdampak positif bagi para auditor untuk dapat meningkatkan pada kinerja auditor APIP tersebut baik secara individu maupun secara keseluruhan.

Manullang (2004) menyatakan bahwa mutasi pemindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan lainnya, baik jabatan itu sama tingkatan uang atau upahnya ataupun lebih rendah dari uang semula. Sedangkan Wahyudi (2006) mengatakan bahwa mutasi adalah suatu perubahan

posisi/jabatan/pekerjaan/tempat kerja dari seorang karyawan yang dilakukan baik secara vertikal maupun horizontal. Sedangkan menurut Siswanto (2003) definisi mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab dan status ketenagakerjaan tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin pada perusahaan. Sejalan dengan uraian di atas, tujuan perusahaan akan dicapai jika melalui mutasi yang tepat. Dalam teori atribusi yang dikembangkan oleh Fritz Heider (1958) menerangkan bahwa perilaku seseorang itu ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal (*internal forces*) yaitu faktor-faktor yang berasal dari dalam diri seseorang serta kekuatan eksternal (*eksternal forces*). Dalam hal ini persepsi atas mutasi berperan sebagai *external forces* atau faktor yang berasal dari luar.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Susilo (2017) didapatkan hasil yang menyatakan bahwa mutasi berpengaruh positif terhadap kinerja APIP. Penelitian tersebut dilakukan pada Perwakilan BPKP Provinsi Jawa Tengah. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut.

H3: persepsi mutasi berpengaruh terhadap kinerja APIP.

2.9.4 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja APIP

Motivasi kerja APIP bisa dibagi menjadi dua jenis motivasi kerja yaitu motivasi kerja positif dan motivasi kerja negatif. Motivasi kerja positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan “penghargaan”. Sedangkan motivasi kerja negatif adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan tetapi teknik dasar yang digunakan adalah lewat kekuatan-kekuatan.

Lastanti (2005) Suatu komitmen profesional pada dasarnya merupakan persepsi yang berintikan loyalitas, tekad dan harapan seseorang dengan dituntun oleh

sistem nilai atau norma yang akan mengarahkan orang tersebut untuk bertindak atau bekerja sesuai prosedur-prosedur tertentu dalam upaya menjalankan tugasnya dengan tingkat keberhasilan yang tinggi. Kualitas audit akan tinggi apabila keinginan dan kebutuhan auditor yang menjadikan motivasi kerjanya dapat terpenuhi. Kompensasi dari organisasi berupa penghargaan (reward) sesuai profesinya, akan menimbulkan kualitas audit karena mereka merasab bahwa organisasi telah memperhatikan kebutuhan dan pengharapan kerja mereka. Dengan demikian, apabila seseorang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka akan menambah kualitas kerja.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ayura (2013) didapatkan hasil yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja APIP pada Inspektorat Provinsi Sumatra Barat. Penelitian tersebut dilakukan pada Inspektorat Provinsi Sumatra Barat. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut.

H4 : Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja APIP

BAB III

METODE PENELITIAN

1.1 Sumber Data

Menurut Sugiyono (2013) Data Primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari hasil wawancara, observasi dan kuesioner yang disebarkan kepada sejumlah sampel responden yang sesuai dengan target sasaran dan dianggap mewakili seluruh populasi yang dalam penelitian ini yaitu Perwakilan BPKP Provinsi Lampung.

1. Studi lapangan

Yaitu mencari dan memperoleh data dari konsumen sebagai responden yang penulis teliti.

2. Observasi

Yaitu melakukan pengamatan langsung dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan penelitian langsung.

3. Wawancara

Wawancara digunakan peneliti untuk melakukan studi pendahuluan untuk mengemukakan permasalahan yang harus diteliti, dan juga peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit dengan melakukan wawancara langsung.

4. Kuisisioner

Yaitu dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang sudah disiapkan secara tertulis dengan menyebarkan angket dan disertai dengan alternatif jawaban yang akan diberikan kepada responden.

Menurut Sugiyono (2013) Data Sekunder merupakan data yang diperoleh dari pihak lain secara tidak langsung, memiliki hubungan dengan penelitian yang dilakukan berupa sejarah perusahaan, ruang lingkup perusahaan, struktur organisasi, buku, literatur, artikel, serta situs di internet.

1. Studi kepustakaan

Data sekunder diperoleh melalui literatur-literatur yang digunakan sebagai bahan referensi untuk menyusun kajian pustaka atau teori-teori

2. Buku

Data sekunder bisa diperoleh dari buku yang akan digunakan sesuai dengan kebutuhan peneliti. (Peneliti sebagai tangan kedua) bisa juga dari jurnal dan laporan.

1.2 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data penelitian yang akan diolah yaitu metode kuisisioner yaitu dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang sudah disiapkan secara tertulis dengan menyebarkan angket dan disertai dengan alternatif jawaban yang akan diberikan kepada responden.

1.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2013) populasi adalah wilayah generalisasi objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penentuan populasi merupakan tahapan penting dalam penelitian. Populasi dapat memberikan informasi atau data yang berguna bagi suatu penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah Perwakilan BPKP Provinsi Lampung.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2013) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel dilakukan karena peneliti memiliki keterbatasan dalam melakukan penelitian baik dari segi waktu, tenaga, dana dan jumlah populasi yang sangat banyak. Maka peneliti harus mengambil sampel yang benar-benar representatif (dapat mewakili).

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *probability sampling*. Yang memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*. Adalah

pengambilan anggota sampel secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi. Adapun kriteria yang ditetapkan antara lain:

1. Auditor yang dijadikan responden adalah semua auditor yang ada di Perwakilan BPKP Provinsi Lampung
2. Responden merupakan auditor yang memiliki latar belakang pendidikan Akuntansi minimal D3
3. Telah bekerja sebagai auditor minimal 1 tahun

1.4 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Sekaran (2011) variabel adalah sesuatu yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai. Nilai bisa berbeda dalam waktu yang sama untuk objek atau orang yang berbeda.

Ada dua variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel terikat dan variabel bebas. Variabel bebas terdiri dari Latar Belakang Pendidikan (X1) Pengalaman Audit (X2) Persepsi Mutasi (X3) Motivasi Kerja Auditor (X4) sementara variabel terikat yaitu Kinerja APIP (Y) berikut dijelaskan definisi operasional menurut masing-masing variabel

1. Latar Belakang Pendidikan (X1)

Dalam penelitian ini diartikan sebagai usaha sadar untuk membekali individu dengan pengalaman dan keterampilan sehingga individu tersebut dapat mengembangkan potensi yang dimilikinya. Dengan indikator pendidikan formal, sertifikasi dan pendidikan formal. Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala interval dengan pengukuran likert 5 point.

2. Pengalaman Audit (X2)

Merupakan ukuran tentang lama waktu masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Konsep pengalaman audit yang dimaksud dalam penelitian ini adalah jumlah waktu yang dihabiskan selama menjalankan profesi audit. Dengan indikatornya lama masa kerja sebagai auditor APIP,

dan banyaknya penugasan yang telah ditangani. Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala interval dengan pengukuran likert 5 point.

3. Persepsi Mutasi (X3)

Menitik beratkan pada mutasi pindah wilayah kerja yang diberlakukan kepada sejumlah auditor APIP. Dengan demikian definisi operasional mutasi yang digunakan adalah pengalih tugas seorang auditor APIP bisa karena jabatan, lamanya bertugas, atau atas permintaan yang bersangkutan. Indikator nya adalah tujuan mutasi dan harapan terhadap mutasi. Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala interval dengan pengukuran likert 5 point.

4. Motivasi kerja Auditor (X4)

Dalam pengauditan merupakan derajat seberapa besar dorongan yang dimiliki auditor untuk melaksanakan audit secara berkualitas yang menggambarkan tingkat persepsi auditor dengan indikatornya Tingkat aspirasi yang ingin diwujudkan melalui audit yang berkualitas, Ketangguhan, Keuletan, dan Konsistensi. Pengukuran variabel dalam penelitian menggunakan skala interval dengan pengukuran likert 5 point.

Pengembangan menurut Ghazali (2013) Instrumen diukur dengan menggunakan skala likert, karena skala likert berisi lima tingkat preferensi jawaban dengan pilihan jawaban yaitu : sangat tidak setuju, tidak setuju, kurang setuju, setuju, sangat setuju.

Tabel 3.1

Definisi Operasional dan Indikator Variabel

Nama Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Latar Belakang Pendidikan (X1)	Menurut Saputri (2014) pendidikan diselenggarakan dalam rangka mengembangkan seluruh potensi manusia kearah yang positif.		1-5 Skala Likert

Nama Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Pengalaman Audit (X2)	Menurut Mulyadi (2012) Pengalaman Audit merupakan akumulasi gabungan dari semua yang diperoleh melalui interaksi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengalaman 2. Penguasaan 3. Jenis audit 4. Perencanaan 5. Pelaksanaan 6. Administrasi akhir 7. Kemampuan 8. Keberanian 	<p>1-5</p> <p>Skala</p> <p>Likert</p>
Persepsi Mutasi (X3)	Menurut Hasibuan (2012) persepsi mutasi mencakup semua perubahan posisi pekerjaan tempat karyawan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengalaman 2. Proses belajar 3. Pengembangan 4. Jabatan 5. Tempat 6. Pekerjaan 7. Prestasi 8. Penilaian 	<p>1-5</p> <p>Skala</p> <p>Likert</p>
Komitmen Organisasi (X4)	Menurut Kreitner dkk (2014) Komitmen organisasi sebagai tingkatan dimana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuan-tujuannya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Affective 2. Continuance 3. Normative 4. Kepercayaan 5. Kemauan 6. Keinginan 7. Kesetiaan 8. Kebanggaan 9. Kesungguhan 10. Kepercayaan 11. Pengalaman 	<p>1-5</p> <p>Skala</p> <p>Likert</p>
Kinerja APIP (Y)	Menurut Rhamdhani (2011) Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggungjawabnya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perencanaan 2. Investigasi 3. Koordinasi 4. Evaluasi 5. Mengawasi 6. Pengaturan 7. Staff 8. Negosiasi 9. Perwakilan 10. Kinerja 	<p>1-5</p> <p>Skala</p> <p>Likert</p>

1.5 Metode Analisis Data

1.5.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017) Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Pendekatan deskriptif ini digunakan untuk menjelaskan atau menggambarkan fakta yang terjadi pada variabel yang diteliti yaitu pengaruh latar belakang pendidikan, pengalaman audit, persepsi mutasi dan komitmen organisasi.

Menurut Ghazali (2013) tujuannya adalah untuk mengetahui gambaran umum mengenai data tersebut dan hubungannya antara variabel yang digunakan adalah rata-rata, maksimal, minimal, standar deviasi untuk mendeskripsikan variabel penelitian, data yang diolah dapat berupa data kualitatif maupun kuantitatif.

1.5.2 Uji Kualitas Data

3.5.2.1 Uji Validitas

Ghozali (2013) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikansi dilakukan dengan menggunakan r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai r positif maka pertanyaan tersebut dikatakan valid.

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Ghozali (2013) Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil.

1.5.3 Uji Asumsi Klasik

3.5.3.1 Uji Normalitas

Ghozali (2013) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji T dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.

Ghozali (2013) Normalitas dapat di deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau melihat histogram dari residualnya.

Dasar pengambilan keputusan menurut Ghozali (2013)

1. Model regresi memenuhi asumsi normalitas jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal.
2. Model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas jika data menyebar jauh dari diagonal atau mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal.

3.5.3.2 Uji Multikolonieritas

Ghozali (2013) Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji adapakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar setiap variabel bebas (independen). Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terdapat korelasi antar setiap variabel independen. Jika antara variabel-variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel tersebut tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

Ghozali (2013) untuk menguji ada atau tidaknya multikolonieritas dalam model regresi salah satu caranya adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan lawannya, serta *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel lainnya. *Tolerance*

mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya.

3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2013) Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka terjadi homoskedastisitas dan apabila berbeda maka terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi dengan residualnya dan dasar untuk menganalisanya seperti :

1. Heteroskedastisitas diindikasikan telah terjadi jika ada pola tertentu seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit.
2. Heteroskedastisitas tidak terjadi jika tidak ada pola serta titik yang menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y

3.5.3.4 Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2013) uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Hal ini sering ditemukan pada data runtut waktu (*time series*) karena “gangguan” pada seseorang individu atau kelompok cenderung mempengaruhi kelompok yang sama pada periode berikutnya.

Terdapat beberapa cara untuk melakukan pengujian terhadap autokorelasi, salah satunya Durbin-Watson test. Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dalam penelitian ini digunakan uji Durbin-Watson. Pengambilan keputusan ada tidaknya

autokorelasi dapat dilihat sebagai berikut:

1. Nilai D-W dibawah -2 berarti diindikasikan ada autokorelasi positif.
2. Nilai D-W diantara -2 sampai 2 berarti diindikasikan tidak ada autokorelasi.
3. Nilai D-W diatas 2 berarti diindikasikan ada autokorelasi negatif.

1.5.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2014) analisis regresi linear berganda didasarkan pada hubungan fungsional atau kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji sifat hubungan sebab akibat antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Bentuk persamaan untuk regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b1.X1 + b2.X2 + b3.X3 + b4.X4$$

Keterangan :

Y = Variabel Dependen (Kinerja APIP)

A = Nilai Konstanta

B = Nilai Koefisien Regresi

X1 = Latar Belakang Pendidikan

X2 = Pengalaman Audit

X3 = Persepsi Mutasi

X4 = Komitmen Organisasi

1.6 Pengujian Hipotesis

3.6.1 Uji F

Uji kelayakan model dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi layak atau tidak untuk digunakan. Pengujian ini menggunakan statistik F yang terdapat pada table Anova. Langkah pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

1. Jika probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikansi ($Sig < 0,05$) maka model penelitian dapat digunakan atau model tersebut sudah layak.

2. Jika probabilitas lebih besar dari tingkat signifikansi ($\text{Sig} > 0,05$) maka model penelitian tidak dapat digunakan atau model tersebut tidak layak.

3.6.2 Uji T

Menurut Ghozali (2013) Uji T melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain di anggap konstan digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Hasil uji T dapat dilihat pada tabel coefficients pada kolom sig. jika profitabilitas nilai t atau sig $< 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Namun, jika profitabilitas nilai t atau sig $> 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara terikat.

3.6.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel. Apabila nilai koefisien korelasi sudah diketahui, maka untuk mendapatkan koefisien determinasi dapat diperoleh dengan mengkuadratkannya. Uji ini bertujuan untuk menentukan proporsi atau persentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas. Apabila analisis yang digunakan adalah regresi sederhana, maka yang digunakan adalah nilai *R Square*. Namun, apabila analisis yang digunakan adalah regresi berganda, maka yang digunakan adalah *Adjusted R Square*. Hasil perhitungan *Adjusted R²* dapat dilihat pada output *Model Summary*. Pada kolom *Adjusted R²* dapat diketahui berapa persentase yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan sisanya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi data

4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian

Data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh dari hasil kuesioner yang telah disebar kepada para responden yang ada di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Lampung. Penyebaran kuesioner dilakukan pada tanggal 24 juni sampai dengan tanggal 9 juli 2019.

Analisis Tingkat Pengembalian Kuesioner

Tabel 4.1

No	Keterangan	Jumlah Kuesioner
1.	Kuesioner yang dikirim	60
2.	Kuesioner yang kembali	45
3.	Kuesioner yang tidak bisa kembali	15
4.	Kuesioner yang tidak bisa digunakan	0
5.	Kuesioner yang bisa diolah	45
6.	Presentasi kuesioner yang diolah	75%

Sumber : data diolah, 2019

Sampel Penelitian

Tabel 4.2

No	Nama	Responden
1.	Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP)	60
	Jumlah	60

Fokus penyebaran kuesioner adalah di Organisasi Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Lampung yang disebar 60 kuesioner, kemudian kuesioner yang kembali 45 kuesioner yang dapat diolah dan 15 kuesioner yang tidak kembali. Alat ukur penelitian ini dengan menggunakan kuesioner dengan tingkat skala likert 5 point maka jawaban setiap item instrumen

dinilai dari 1 sampai 5 dengan uraian sebagai berikut :

Sangat Tidak Setuju (STS)	: 1 poin
Tidak Setuju (TS)	: 2 poin
Kurang Setuju (KS)	: 3 poin
Setuju (S)	: 4 poin
Sangat Setuju (SS)	: 5 poin

Dari pengumpulan data yang dilakukan, dapat diketahui persentase umur, jenis kelamin, pendidikan, disiplin ilmu, masa kerja sebagai berikut :

1. Jenis kelamin responden

Karakteristik responden berdasarkan persentase jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.3 sebagai berikut :

Tabel 4.3
Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	24	53,3%
Perempuan	21	46,7%
Tidak ada data	0	0%
Total	45	100%

Sumber : data primer, 2019

Tabel 4.3 menunjukkan responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 24 orang atau sebesar 53,3% sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 21 orang atau sebesar 46,7%

2. Umur

Dari pengumpulan data diatas dapat diketahui persentase umur responden yang ada di BPKP Perwakilan Provinsi Lampung adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Persentase Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	Persentase
<30	10	22,2%
31-40	14	31,1%
41-50	12	26,7%
Tidak ada data	9	20%
Total	45	100%

Sumber : data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.4 mayoritas umur responden adalah 30 tahun yaitu sebanyak 10 orang, umur 40 tahun sebanyak 14 orang, dan 50 tahun sebanyak 12 orang, dan yang tidak ada data sebanyak 9 orang.

1. Pendidikan Terakhir

Dari pengumpulan data diatas dapat diketahui persentase umur responden sebagai berikut:

Tabel 4.5
Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	jumlah	persentase
D3	15	33,3%
S1	14	31,1%
S2	3	6,7%
Tidak ada data	13	28,9%
Jumlah	45	100%

Sumber : data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.5 pendidikan terakhir responden pendidikan terakhir D3 sebanyak 15 orang, pendidikan terakhir S1 sebanyak 14 orang, pendidikan terakhir S2 sebanyak 3 orang, dan yang tidak ada data sebanyak 13 orang.

2. Masa Kerja

Dari pengumpulan data diatas dapat diketahui persentase masa kerja pada perwakilan BPKP Provinsi Lampung responden sebagai berikut :

Tabel 4.6
Persentase Responden Berdasarkan Masa Kerja

Lama bekerja	Jumlah	Persentase
1-5 Tahun	2	4,4%
5-10 Tahun	17	37,8%
>10 Tahun	12	26,7%
Tidak ada data	14	31,1%
Jumlah	45	100%

Sumber : data primer, 2019

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan, pengalaman audit, persepsi mutasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja APIP pada kantor BPKP perwakilan provinsi lampung.

4.2 Hasil Analisis Data

Setelah dilakukan pengolahan data dan dilakukan uji statistik menggunakan SPSS 20, maka hasil penelitian yang diperoleh dari data variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

4.2.1 Statistik Deskriptif

Dalam kuesioner penelitian ini terdapat bagian pernyataan-pernyataan dalam bentuk skala likert yang berhubungan dengan variabel X yaitu latar belakang pendidikan, pengalaman audit, persepsi mutasi komitmen organisasi, serta variabel Y kinerja APIP pada perwakilan BPKP Provinsi Lampung

Tabel 4.7 Descriptive statistics

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
latar belakang pendidikan	45	1	5	19,56	2,563
pengalaman audit	45	2	5	24,58	2,509
persepsi mutasi	45	1	5	47,78	10,187
komitmen organisasi	45	1	5	39,56	6,419
kinerja apip	45	2	5	42,64	3,213
Valid N (listwise)	45				

Sumber data : Olah data SPSS V.20,2019

Berdasarkan tabel 4.7 statistik deskriptif diatas dapat diketahui bahwa jumlah pengamatan (N) dari penelitian ini adalah sebanyak 45 data. Maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel independen untuk penggunaan latar belakang pendidikan diperoleh rata-rata mean sebesar 19,56 dengan 5 pertanyaan dan 45 responden yang memilih nilai tinggi 5 yaitu sebanyak 51 dan nilai terendah 1 sebanyak 6 serta standar deviasinya 2,563. Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan informasi akuntansi memiliki hasil baik karena standar deviasi mencerminkan penyimpangan lebih rendah dari nilai mean (Ghozali, 2013)
2. Variabel independen untuk penggunaan pengalaman audit diperoleh rata-rata mean sebesar 24,58 dengan 6 pertanyaan dan 45 responden yang memilih nilai tinggi 5 yaitu sebanyak 60 dan nilai terendah 2 sebanyak 5 serta standar deviasinya 2,509. Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan informasi akuntansi memiliki hasil baik karena standar deviasi mencerminkan penyimpangan lebih rendah dari nilai mean.
3. Variabel independen untuk penggunaan persepsi mutasi diperoleh rata-rata mean sebesar 47,78 dengan 12 pertanyaan dan 45 responden yang memilih nilai tinggi 5 yaitu sebanyak 123 dan nilai terendah 1 sebanyak 22 serta standar deviasinya 10,187. Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan informasi akuntansi memiliki hasil baik karena standar deviasi mencerminkan penyimpangan lebih rendah dari nilai mean.

4. penggunaan informasi akuntansi memiliki hasil baik karena standar deviasi mencerminkan penyimpangan lebih rendah dari nilai mean.
5. Variabel independen untuk penggunaan komitmen organisasi diperoleh rata-rata mean sebesar 39,56 dengan 10 pertanyaan dan 45 responden yang memilih nilai tinggi 5 yaitu sebanyak 91 dan nilai terendah 1 sebanyak 11 serta standar deviasinya 6,419. Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan informasi akuntansi memiliki hasil baik karena standar deviasi mencerminkan penyimpangan lebih rendah dari nilai mean.
6. Variabel dependen untuk penggunaan kinerja APIP diperoleh rata-rata mean sebesar 42,64 dengan 10 pertanyaan dan 45 responden yang memilih nilai tinggi 5 yaitu sebanyak 142 dan nilai terendah 2 yaitu sebanyak 3 serta standar deviasinya 3,213. Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan informasi akuntansi memiliki hasil baik karena standar deviasi mencerminkan penyimpangan lebih rendah dari nilai mean.

4.2.2 Hasil Uji Kualitas Data

4.2.2.1 Uji Validitas

Menurut Ghazali (2013) uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian valid dalam penelitian ini menggunakan pearson correlation yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan apabila pearson correlation yang didapat memiliki nilai signifikan dibawah 0,05 atau sig <0,05 berarti data yang diperoleh adalah valid, dan jika korelasi antara skor masing-masing pertanyaan dengan total skor mempunyai tingkat signifikansi diatas 0,294 atau sig >0,05 maka data yang diperoleh tidak valid. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 4.8 sebagai berikut.

Tabel 4.8 hasil uji validitas (X1)

Variabel pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,525	0,294	VALID
X1.2	0,693	0,294	VALID
X1.3	0,490	0,294	VALID
X1.4	0,638	0,294	VALID
X1.5	0,394	0,294	VALID

Sumber data : olah data SPSS v.20,2019

Berdasarkan tabel 4.8 hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa semua item didalam variabel latar belakang pendidikan yang di uji meyakini bahwa masing-masing indikator yang diuji valid karena nilai r hitung > r tabel pada signifikansi (0,05) 5%

Tabel 4.9 hasil uji validitas (X2)

Variabel pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
X2.1	0,732	0,294	VALID
X2.2	0,527	0,294	VALID
X2.3	0,635	0,294	VALID
X2.4	0,709	0,294	VALID
X2.5	0,856	0,294	VALID
X2.6	0,843	0,294	VALID

Sumber data : olah data SPSS v.20,2019

Berdasarkan tabel 4.9 hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa semua item didalam variabel pengalaman audit yang di uji meyakini bahwa masing-masing indikator yang diuji valid karena nilai r hitung > r tabel pada signifikansi (0,05) 5%

Tabel 4.10 hasil uji validitas (X3)

Variabel pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
X3.1	0,820	0,294	VALID
X3.2	0,821	0,294	VALID
X3.3	0,847	0,294	VALID
X3.4	0,767	0,294	VALID
X3.5	0,847	0,294	VALID
X3.6	0,898	0,294	VALID
X3.7	0,893	0,294	VALID
X3.8	0,901	0,294	VALID
X3.9	0,570	0,294	VALID
X3.10	0,439	0,294	VALID
X3.11	0,691	0,294	VALID
X3.12	0,893	0,294	VALID

Sumber data : olah data SPSS v.20,2019

Berdasarkan tabel 4.10 hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa semua item didalam variabel persepsi mutasi yang di uji meyakini bahwa masing-masing indikator yang diuji valid karena nilai r hitung > r tabel pada signifikansi (0,05) 5%

Tabel 4.11 hasil uji validitas (X4)

Variabel pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
X4.1	0,885	0,294	VALID
X4.2	0,854	0,294	VALID
X4.3	0,911	0,294	VALID
X4.4	0,928	0,294	VALID
X4.5	0,758	0,294	VALID
X4.6	0,852	0,294	VALID
X4.7	0,494	0,294	VALID
X4.8	0,628	0,294	VALID
X4.9	0,813	0,294	VALID
X4.10	0,793	0,294	VALID

Sumber data : olah data SPSS v.20,2019

Berdasarkan tabel 4.11 hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa semua item didalam variabel komitmen organisasi yang di uji meyakini bahwa masing-masing indikator yang diuji valid karena nilai r hitung > r tabel pada signifikansi (0,05) 5%

Tabel 4.12 hasil uji validitas (Y)

Variabel pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
Y.1	0,528	0,294	VALID
Y.2	0,511	0,294	VALID
Y.3	0,638	0,294	VALID
Y.4	0,564	0,294	VALID
Y.5	0,678	0,294	VALID
Y.6	0,691	0,294	VALID
Y.7	0,528	0,294	VALID
Y.8	0,713	0,294	VALID
Y.9	0,346	0,294	VALID
Y.10	0,474	0,294	VALID

Berdasarkan tabel 4.11 hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa semua item didalam variabel kinerja APIP yang di uji menyatakan bahwa masing-masing indikator yang diuji valid karena nilai r hitung > r tabel pada signifikansi (0,05) 5%

1.2.2.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2013) uji reliabilitas dapat dilakukan dengan melihat *croch's alpha*. Instrumen yang reliabel berarti bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *croch's alpha* >0.60. hasil uji reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Latar belakang pendidikan (X1)	0,695	Reliabel
Pengalaman audit (X2)	0,812	Reliabel
Persepsi mutasi (X3)	0,917	Reliabel
Komitmen organisasi (X4)	0,934	Reliabel
Kinerja APIP (Y)	0,781	Reliabel

Sumber data : olah data SPSS v.20,2019

Berdasarkan tabel 4.14 hasil uji reliabilitas untuk variabel latar belakang pendidikan (X1) adalah sebesar 0,695, variabel pengalaman audit (X2) sebesar 0,812, variabel persepsi mutasi (X3) sebesar 0,917, variabel komitmen organisasi (X4) sebesar 0,934, dan variabel kinerja APIP (Y) sebesar 0,781. Hal ini dapat disimpulkan bahwa nilai cronbach's alpha yang memiliki nilai lebih besar dari 0,60 menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

4.2.3 Uji Asumsi Klasik

4.2.3.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013) tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid dan statistik parametric tidak dapat digunakan. Adapun uji statistics yang digunakan pada penelitian ini adalah uji one sampel kolmogorov-smirnov Test, dengan taraf signifikan 0,05 atau 5% jika signifikan yang dihasilkan $>0,05$ maka distribusi datanya dikatakan normal. Sebaliknya jika signifikan yang dihasilkan $<0,05$ maka data tidak terdistribusi secara normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat dari tabel 4.15 sebagai berikut :

Tabel 4.15 hasil uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,91071423
Most Extreme Differences	Absolute	,157
	Positive	,157
	Negative	-,095
Kolmogorov-Smirnov Z		1,053
Asymp. Sig. (2-tailed)		,218

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel 4.15 dapat dijelaskan bahwa besarnya angka Asymp. Sig. (2-tailed) menunjukkan nilai $0,218 > 0,05$ yang artinya bahwa seluruh dat dapat dikatakan berdistribusi normal.

4.2.3.2 Uji Multikolonieritas

Menurut Ghozali (2013) uji multikolonieritas bertujuan menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi diantara variabel bebas. Jika terjadi korelasi berarti terjadi masalah multikolonieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati sempurna antara variabel

independen. Untuk melihat ada atau tidaknya multikolonieritas dalam model regresi dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya *Variance Inflation Factor* (VIF) batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan multikolonieritas adalah nilai *tolerance* >0,10 atau VIF <10. Hasil uji multikolonieritas dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.16 hasil uji Multikolonieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	33,980	6,307		5,388	,000		
latar belakang pendidikan	,828	,206	,116	4,025	,000	,763	1,310
pengalaman audit	1,388	,230	,191	6,034	,000	,637	1,570
persepsi mutasi	1,082	,058	,604	18,686	,000	,610	1,639
komitmen organisasi	,964	,103	,339	9,350	,000	,485	2,061

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber data : Olah data SPSS V.20,2019

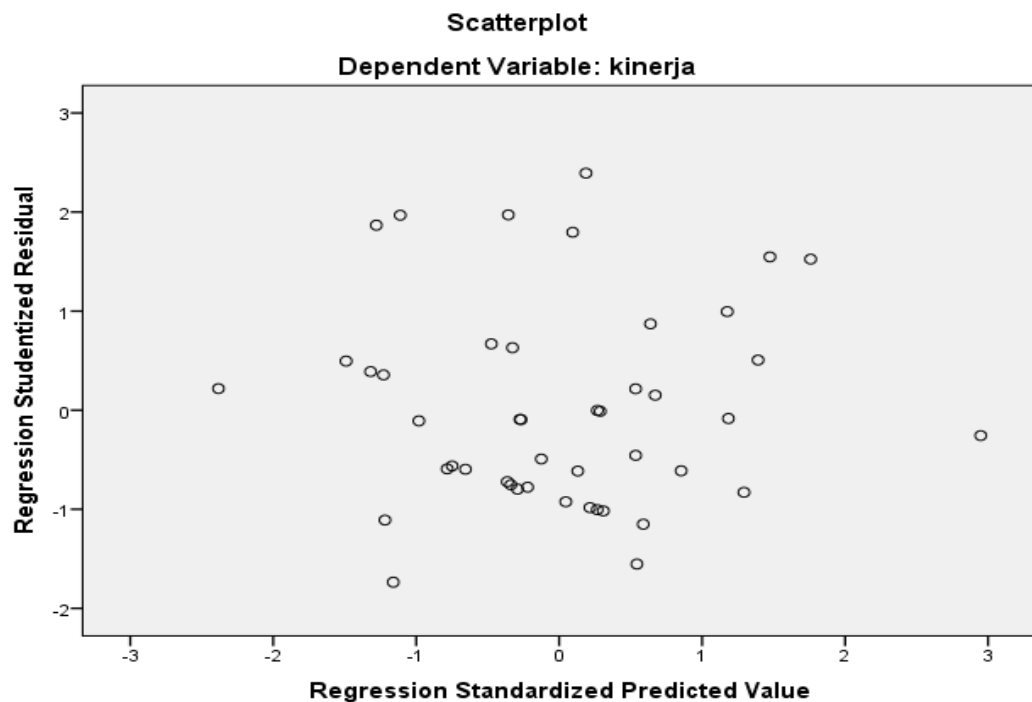
Berdasarkan tabel 4.16 hasil analisis menggunakan tolerance jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dibawah 10,00 maka untuk semua variabel tidak terjadi multikolonieritas.

4.2.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Menurut Ghozali (2013) model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas. Kebanyakan data crossection mengandung situasi

heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran. Uji ini dapat di analisis melalui uji spearman dengan melihat koefisien signifikansi, jika tingkat koefisien signifikansi lebi besar dari alpha yang di tetapkan yaitu 5% maka dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.17 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan output scatterplots diatas diketahui bahwa Titik-titik diatas dan di bawah atau disekitar angka 0, titik-titik tidak menggumpal hanya diatas atau dibawah saja, penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, penyebaran titik-titik data tidak berpola. Dengan demikian dapat kita simpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

4.2.3.4 Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2013) uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode tdengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Hasil uji autokorelasi dapat dilihat dari tabel 4.18 sebagai berikut :

Tabel 4.18 Hasil Uji Autokorelasi**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,379 ^a	,144	,058	3,053	2,348

a. Predictors: (Constant), komitmen organisasi, latar belakang pendidikan, pengalaman audit, persepsi mutasi

b. Dependent Variable: kinerja auditor

Sumber data : olah data SPSS V.20,2019

Berdasarkan tabel 4.18 untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi dapat dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson berada diantara -2 dan +2 yang artinya tidak terjadinya autokorelasi.

4.2.4 Analisis Regresi

4.2.4.1 Analisis Regresi

Tujuan menggunakan analisis regresi adalah untuk menguji seberapa besar pengaruh latar belakang pendidikan, pengalaman audit, persepsi mutasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja APIP. Hasil analisis regresi adalah sebagai berikut :

Tabel 4.19 Hasil Uji Regresi**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	33,980	6,307		5,388	,000
	latar belakang pendidikan	,828	,206	,116	4,025	,000
	pengalaman audit	1,388	,230	,191	6,034	,000
	persepsi mutasi	1,082	,058	,604	18,686	,000
	komitmen organisasi	,964	,103	,339	9,350	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber data : Olah data SPSSV.20,2019

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_1 Z_1 + \beta_3 X_1 Z_2 + \beta_4 X_1 Z_3 + \beta_5 X_1 Z_4 + \varepsilon$$

$$Y = 33,980 + 0,828 \text{ LBP} + 1,388 \text{ PA} + 1,082 \text{ PM} + 0,964 \text{ KO} + \varepsilon$$

Dari regresi diatas maka dapat dijelaskan bahwa :

1. Konstanta = 33,980 artinya jika variabel latar belakang pendidikan, pengalaman audit, persepsi mutasi dan koitmen organisasi tidak megalami perubahan dan atau tetap maka kinerja APIP mengalami kenaikan sebesar 33,980.
2. Dari hasil uji regresi yang dilakukan, diketahui bahwa latar belakang pendidikan memiliki nilai parameter positif sebesar 0,828 dan memilki nilai yang signifikan sebesar 0,000 menunjukkan bahwa semakin bertambah latar belakang pendidikan maka kinerja APIP makin bertambah. Karena memiliki koefisien positif dan memiliki signifikan dibawah 0,05, artinya jika nilai X1 mengalami kenaikan satuan maka Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,828.
3. Dari hasil uji regresi yang dilakukan, diketahui bahwa pengalaman audit memiliki nilai parameter positif sebesar 1,388 dan memilki nilai yang signifikan sebesar 0,000 menunjukkan bahwa semakin bertambah pengalaman audit maka kinerja APIP makin bertambah. Karena memiliki koefisien positif dan memiliki signifikan dibawah 0,05, artinya jika nilai X2 mengalami kenaikan satuan maka Y akan mengalami kenaikan sebesar 1,388.
4. Dari hasil uji regresi yang dilakukan, diketahui bahwa persepsi mutasi memiliki nilai parameter positif sebesar 1,082 dan memilki nilai yang signifikan sebesar 0,000 menunjukkan bahwa semakin bertambah persepsi mutasi maka kinerja APIP makin bertambah. Karena memiliki koefisien positif dan memilki signifikan dibawah 0,05, artinya jika nilai X3 mengalami kenaikan satuan maka Y mengalami kenaikan sebesar 1,082.
5. Dari hasil uji regresi yang dilakukan, diketahui bahwa komitmen organisasi memiliki nilai parameter yang positif sebesar 0,964 dan memilki nilai yang signifikan sebesar 0,000 menunjukkan bahwa semakin bertambah komitmen organisasi maka kinerja APIP makin bertambah. Karena memiliki koefisien

variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja APIP Perwakilan BPKP Provinsi Lampung.

4.3 Hasil Pengujian Hipotesis

4.3.1 Uji F

Uji f digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Hasil uji F dilihat dalam tabel ANOVA dalam kolom sig. Sebagai contoh kita menggunakan taraf signifikan (0,05), jika nilai profitabilitasnya $<0,05$ maka akan dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Namun, jika signifikannya $>0,05$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.20 Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	14264,748	4	3566,187	381,720	,000 ^b
Residual	373,696	40	9,342		
Total	14638,444	44			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), komitmen organisasi, latar belakang pendidikan, pengalaman audit, persepsi mutasi

Sumber data : Olah data SPSSV.20,2019

Berdasarkan tabel 4.20 taraf signifikansinya $<0,05$ yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

4.3.2 Uji T

Uji T dilakukan untuk mengetahui masing-masing variabel atau secara parsial terhadap kinerja APIP. Secara parsial pengaruh variabel independen tersebut terhadap kinerja APIP ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 4.21 Hasil Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	33,980	6,307		5,388	,000
1 latar belakang pendidikan	,828	,206	,116	4,025	,000
pengalaman audit	1,388	,230	,191	6,034	,000
persepsi mutasi	1,082	,058	,604	18,686	,000
komitmen organisasi	,964	,103	,339	9,350	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber data : Olah data SPSSV.20,2019

Berdasarkan tabel 4.21 dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel latar belakang pendidikan memiliki t hitung sebesar $4,025 < 0,294$ dengan tingkat signifikan $0,000$ lebih kecil dari $0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Berarti latar belakang pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja APIP.
2. Variabel pengalaman audit memiliki t hitung sebesar $6,034 < 0,294$ dengan tingkat signifikan $0,000$ lebih kecil dari $0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Berarti latar belakang pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja APIP.
3. Variabel persepsi mutasi memiliki t hitung sebesar $18,686 < 0,294$ dengan tingkat signifikan $0,000$ lebih kecil dari $0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Berarti latar belakang pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja APIP.
4. Variabel komitmen organisasi memiliki t hitung sebesar $9,350 < 0,294$ dengan tingkat signifikan $0,000$ lebih kecil dari $0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Berarti latar belakang pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja APIP.

4.3.3 Uji Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi dilakukan untuk melihat seberapa besar persentase pengaruh variabel terhadap kinerja APIP. Peneliti melakukan pengujian koefisien determinasi atau R^2 . Untuk mengetahui besarnya koefisien korelasi dan determinasi pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.22 Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,987 ^a	,974	,972	3,05654

- a. Predictors: (Constant), komitmen organisasi, latar belakang pendidikan, pengalaman audit, persepsi mutasi
- b. Dependent Variable : Kinerja

Sumber data : Olah data SPSS V.20,2019

Berdasarkan tabel 4.22 hasil uji koefisien determinasi antara latar belakang pendidikan, pengalaman audit, persepsi mutasi, dan komitmen organisasi dengan nilai Adjusted R square sebesar 0,972. Sehingga dapat disimpulkan, latar belakang pendidikan, pengalaman audit, persepsi mutasi, dan komitmen organisasi dapat dijelaskan sebesar 97,2% dan sisanya dijelaskan oleh variabel lainnya.

4.4 Pembahasan

Penelitian mengenai pengaruh latar belakang pendidikan, pengalaman audit, persepsi mutasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja APIP sebagai berikut :

4.4.1 Pengaruh Latar Belakang Pendidikan terhadap kinerja APIP

Menurut Purwanto (2009) latar belakang pendidikan adalah usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai dengan nilai-nilai dalam masyarakat dan kebudayaan. Pendidikan sendiri adalah usaha sadar dan terencana untuk menolong semua orang untuk menjadi matang dan menjadi dewasa.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh susilo (2017) yang menyatakan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja APIP.

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja APIP di perwakilan BPKP Provinsi Lampung. Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja APIP di perwakilan BPKP Provinsi Lampung. Berdasarkan angka koefisien regresi sebesar 0,828 pada tabel 4.19 maka dapat dikatakan bahwa Latar Belakang Pendidikan berpengaruh positif terhadap Kinerja APIP, kemudian bila dilihat dari angka t-hitung yang lebih besar dari t-tabel dan nilai signifikansi yang di bawah 0,05 maka pengaruh tersebut signifikan. Maka menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja APIP di perwakilan BPKP Provinsi Lampung. Hal ini berarti hipotesis pertama diterima, bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja APIP.

4.4.2 Pengaruh Pengalaman Audit terhadap Kinerja APIP

Menurut Sucipto (2007) mendefinisikan pengalaman audit adalah kemampuan penguasaan auditor atau akuntan pemriksa terhadap penganalisaan terhadap laporan keuangan perusahaan ,pengalaman di peroleh dari pertimbangan yang dibuat di masa lalu dan umpan balik terhadap kinerja dan pengalaman tidak langsung.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh susilo (2017) yang menyatakan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja APIP. Hasil ini berbeda dengan penelitian Dewi (2016) pengalaman audit tidak berpengaruh terhadap kinerja Auditor.

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini pengalaman audit berpengaruh terhadap kinerja APIP di perwakilan BPKP Provinsi Lampung. Berdasarkan hasil angka koefisien regresi sebesar 1,388 pada tabel 4.19 maka dapat dikatakan bahwa Pengalaman Audit berpengaruh positif terhadap Kinerja APIP, kemudian bila dilihat dari angka t-hitung yang lebih besar dari t-tabel dan nilai signifikansi yang dibawah 0,05 maka pengaruh tersebut signifikan. Maka menunjukkan bahwa pengalaman audit berpengaruh terhadap kinerja APIP di perwakilan BPKP

Provinsi Lampung. Hal ini berarti hipotesis kedua diterima, bahwa pengalaman audit berpengaruh terhadap kinerja APIP.

4.4.3 Pengaruh Persepsi Mutasi Terhadap Kinerja APIP

Menurut Sastrohadiwiryo (2012) mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggungjawab, dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada organisasi.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh susilo (2017), Hasibuan (2013), Andriyani (2010) yang menyatakan bahwa persepsi mutasi berpengaruh terhadap kinerja APIP.

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini persepsi mutasi berpengaruh terhadap kinerja APIP di perwakilan BPKP Provinsi Lampung. Berdasarkan hasil angka koefisien regresi sebesar 1,382 pada tabel 4.19 maka dapat dikatakan bahwa Persepsi Mutasi berpengaruh positif terhadap Kinerja APIP, Kemudian bila dilihat dari angka t-hitung yang lebih besar dari t-tabel dan nilai signifikansi dibawah 0,05 maka pengaruh tersebut signifikan. Maka menunjukkan bahwa persepsi mutasi berpengaruh terhadap kinerja APIP di perwakilan BPKP Provinsi Lampung. Hal ini berarti hipotesis ketiga diterima, bahwa persepsi mutasi berpengaruh terhadap kinerja APIP.

4.4.4 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja APIP

Menurut Sopiah (2008) Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasi adalah keinginan organisasi untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ayura (2013) menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja APIP.

Hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja APIP di perwakilan BPKP Provinsi Lampung. Berdasarkan angka koefisien regresi sebesar 0,964 pada tabel 4.19 maka dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja APIP. Kemudian bila dilihat dari angka t-hitung yang lebih besar dari t-tabel dan nilai signifikansi yang dibawah 0,05 maka pengaruh tersebut signifikan. Maka menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja APIP di perwakilan BPKP Provinsi Lampung. Hal ini berarti hipotesis keempat diterima, bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja APIP.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris pengaruh latar belakang pendidikan, pengalaman audit, persepsi mutasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja APIP pada Perwakilan BPKP Provinsi Lampung. Penelitian ini menyebarkan kuesioner sebanyak 60 responden dan kuesioner yang kembali sebanyak 45 responden. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan data primer dan library research. Pada penelitian ini alat yang digunakan adalah program SPSS 20.0. Hasil dari penelitian ini memperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja APIP pada BPKP perwakilan Provinsi Lampung.
2. Pengalaman Audit berpengaruh terhadap kinerja APIP pada BPKP perwakilan Provinsi Lampung.
3. Persepsi Mutasi berpengaruh terhadap kinerja APIP pada BPKP perwakilan Provinsi Lampung.
4. Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja APIP pada BPKP perwakilan Provinsi Lampung.

1.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diambil maka saran-saran yang dapat penulis ajukan yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data penelitian yang berasal dari persepsi responden yang disampaikan secara tertulis dengan bentuk instrumen kuesioner mungkin mempengaruhi validitas, sebaiknya ditambah dengan menggunakan wawancara kepada responden. Sehingga dapat menggali semua hal untuk mengetahui tujuan penelitian.

2. Untuk penelitian selanjutnya, hendaknya peneliti mengganti atau menambahkan variabel penelitian yaitu pengalaman kerja dan budaya organisasi dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, R. (2015). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Profitabilitas Dan Likuiditas Pada Bank Umum Syariah Di Indonesia (Periode 2008-2015). *UIN SYARIF HIDAYATULLAH*.
- Adityantoro, Y. W., & Nur Rahardjo, S. (2013). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Profitabilitas Perbankan di Indonesia.
- Amartani, P. R., dewi, R., & Suhendro. (2018). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi profitabilitas.
- Dendawijaya, L. (2009). *Manajemen Perbankan*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Fathya Khaira Ummah, & Edy Suprpto. (2015). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Profitabilitas Pada Bank Muamalat Indonesia. *Sekolah Tinggi Ekonomi Islam SEBI*, Vol. 3. No.2.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, D. H. (2011). *Dasar-Dasar Perbankan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- <https://www.bankmuamalat.co.id/hubungan-investor/laporan-tahunan> diakses pada 19 Desember 2018 pukul 20.00 wib
- Kasmir. (2014). *Manajemen Perbankan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mahanavami, G. A. (2013). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Profitabilitas Perusahaan Perbankan Di Bursa Efek Indonesia.
- Marliana, R., & Anan, E. (2015). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Profitabilitas pada BUSN Devisa di Indonesia.
- Mawaddah, N. (2015). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Profitabilitas Bank Syariah.
- Mokoagow, S. W. (2015). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Profitabilitas Bank Umum Syariah di Indonesia.
- Muliawati, S. (2015). Faktor-Faktor Penentu Profitabilitas Bank Syariah Di Indonesia.
- Munawir, S. (2015). *Analisis Laporan Keuangan*. Yogyakarta: Liberty.

NIM., R. M. (2017). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Profitabilitas.

Peraturan Bank Indonesia No. 13/1/PBI/2011 tanggal 25 Oktober 2011

Pratiwi, D. D. (2012). Pengaruh CAR, BOPO, NPF DAN FDR Terhadap Return On Asset (ROA) Bank Umum Syariah. *Universitas Diponegoro, Semarang*.

Pupik Damayanti, & Dhian Andanarini Minar Savitri, SE., MM. (2012). Analisis Pengaruh Ukuran (SIZE), Capital Adequacy Ratio (CAR), Pertumbuhan Deposit, Loan To Deposit Rasio (LDR), Terhadap Profitabilitas Perbankan Go Public Di Indonesia Tahun 2005 – 2009 (Studi Empiris perusahaan Perbankan yang Terdaftar di BEI). *STIE Totalwin*, Vol. 3 No 2.

Surat Edaran Bank Indonesia No. 13/24/DPNP/2011

Ummah, F. K., & Suprpto, E. (2015). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Profitabilitas Pada Bank Muamalat Indonesia.

Yusuf, M. Y., & Sri Mahriana, W. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Profitabilitas Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) di Aceh.

LAMPIRAN

Lampiran 1
Kuesioner Penelitian

Yth.

Bapak/Ibu Auditor Perwakilan BPKP Provinsi Lampung

Di tempat

Dengan Hormat,

Untuk Memenuhi sebagian persyaratan dalam penyelesaian pendidikan pada Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya, bersama ini saya mohon bantuan ibu/bapak/sdr bersedia menjadi responden dalam penelitian yang saya lakukan (kuesioner terlampir). Adapun penelitian ini mengangkat judul “PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN, PENGALAMAN AUDIT, PERSEPSI MUTASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA APIP STUDI PADA KANTOR BPKP PERWAKILAN PROVINSI LAMPUNG”

Kuesioner ini ditujukan untuk diisi oleh ibu/bapak/sdr dengan menjawab seluruh pertanyaan yang disediakan. Perlu kami sampaikan bahwa hasil penelitian ini hanya untuk kepentingan akademik. Jawaban yang ibu/bapak/sdr berikan tidak akan mempengaruhi status dan jabatan ibu/bapak/sdr. Bantuan dari ibu/bapak/sdr untuk mengisi kuesioner ini secara obyektif sangat berarti bagi penelitian ini.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian serta partisipasi yang diberikan, saya ucapkan terimakasih.

Bandar Lampung,

Hormat saya

Mayda Sari

KUESIONER

PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN, PENGALAMAN AUDIT, PERSEPSI MUTASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA APIP STUDI PADA BADAN PENGAWASAN KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN (BPKP) PROVINSI LAMPUNG

I. Identitas Responden :

Berilah tanda check List (√) pada salah satu jawaban

1. Umur :
2. Jenis kelamin :
3. Pendidikan :
4. Disiplin ilmu :
5. Masa kerja :

II. Pilihlah dengan membubuhkan salah satu tanda check list (√) pada kolom yang Bapak/Ibu, Saudara/Saudari anggap mewakili jawaban Bapak/Ibu.

Pilihan

1. STS = Sangat Tidak Setuju
2. TS = Tidak Setuju
3. KS = Kurang Setuju
4. S = Setuju
5. SS = Sangat Setuju

A. Kinerja Auditor

No	Pertanyaan	Nilai				
		STS	TS	KS	S	SS
Indikator : Audit dan Reviu						
1.	Saat menerima penugasan audit, auditor perlu menyusun rencana audit.					
2.	Saat menerima penugasan audit, auditor wajib menetapkan sasaran, ruang lingkup, serta metodologi pemeriksaan.					
No	Pertanyaan	Nilai				
		STS	TS	KS	S	SS
3.	Setiap penugasan reviu laporan keuangan, auditor menyusun program reviu dengan					

	mempertajam tujuan, sasaran serta ruang lingkup serta pemilihan SDM yang memenuhi persyaratan kompetensi.					
4.	Saat pelaksanaan tugas reviu laporan, auditor dituntut terus meningkatkan kompetensi dan pemahaman terhadap Standar Akuntansi Pemerintahan serta regulasi yang berlaku					
Indikator : Evaluasi dan Pemantauan						
5.	Auditor menatausahakan dokumenaudit dalam bentuk kertas kerja audit dan disimpan dengan baik agar dapat secara mudah diambil, dirujuk dan dianalisis					
6.	Auditor senantiasa meminta tanggapanterhadap hasil audit termasuk tindakan perbaikan yang direncanakan secara tertulis dari pejabat auditi yang bertanggungjawab.					
No	Pertanyaan	Nilai				
		STS	TS	KS	S	SS
7.	Auditor perlu memantau dan mendorong tindak lanjut atas temuan beserta rekomendasi.					
8.	Proses pengumpulan dan pengajuan bukti dilakukan auditor dengan maksimal untuk mendukung kesimpulan, temuan serta rekomendasi audit.					
Indikator : Kegiatan Pengawasan Lainnya						
9.	Auditor perlu menyusun rencana pengawasan tahunan dengan prioritaskegiatan yang mempunyai risiko terbesar dan					

	selaras dengan tujuan organisasi					
10.	Auditor diperlukan menyusun rencanastrategis lima tahunan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.					

B.Latar Belakang Pendidikan

No	Pertanyaan	Nilai				
		STS	TS	KS	S	SS
Indikator : Pendidikan Formal						
1.	Kualifikasi pendidikan formal auditor internal pemerintah minimal S1.					
No	Pertanyaan	Nilai				
		STS	TS	KS	S	SS
2.	Latar belakang pendidikan auditor internal pemerintah sebaiknya berasal dari jurusan Akuntansi.					
3.	Selain latar belakang pendidikan akuntansi, auditor internal pemerintah bisa berasal dari jurusan non akuntansi					
Indikator : Sertifikasi dan Pelatihan						
4.	Auditor wajib mempunyai sertifikasi jabatan fungsional auditor (JFA) sesuai jenjangnya.					
5.	Auditor wajib mengikuti pendidikan dan pelatihan professional berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi auditor					

C.Pengalaman Auditor

No	Pertanyaan	Nilai				
		STS	TS	KS	S	SS
Indikator : Lama Masa Kerja Auditor						
1.	Saya telah mengaudit dalam jangka waktu yang lama					
2.	Lamanya bekerja sebagai auditor dapat mempengaruhi kualitas audit					
No	Pertanyaan	Nilai				
		STS	TS	KS	S	SS

3.	Lamanya saya bekerja sebagai auditor berpengaruh terhadap ketepatan waktu dalam penyelesaian audit					
Indikator : Banyaknya penugasan yang telah ditangani						
4.	Banyak entitas sudah saya periksa					
5.	Berbagai jenis penugasan pemeriksaan telah saya selesaikan					
6.	Semakin banyak entitas yang diperiksa, hasil pemeriksaan akan lebih baik.					

D.Persepsi Atas Mutasi

No	Pertanyaan	Nilai				
		STS	TS	KS	S	SS
Indikator : Tujuan Mutase						
1.	Mutasi pegawai dapat meningkatkan produktifitas kerja					
2.	Mutasi pegawai dapat meningkatkan keseimbangan antara tenaga kerja dengan komposisi jabatan atau pekerjaan					
3.	Mutasi pegawai dapat memperluas atau menambah pengetahuan pegawai					
No	Pertanyaan	Nilai				
		STS	TS	KS	S	SS
4.	Mutasi pegawai dapat merangsang pegawai untuk meningkatkan karier					
5.	Mutasi pegawai dapat dilaksanakan sebagai hukuman/sanksi atas pelanggaran yang dilakukan					
6.	Mutasi pegawai dapat dilakukan sebagai pengakuan dan imbalan terhadap suatu prestasi					
7.	Mutasi pegawai dapat meningkatkan spirit kerja dan persaingan terbuka					

8.	Mutasi pegawai dapat bermanfaat sebagai tindakan pengamanan yang lebih baik					
Indikator : Harapan Terhadap Mutase						
9.	Pedoman mutasi yang jelas diperlukan dalam organisasi					
10.	Pegawai yang dimutasi perlu mendapatkan uang pindah sebagai kompensasi					
11.	Perlu menetapkan jangka waktu mutasi yang jelas					
12.	Sebelum pelaksanaan mutasi, diperlukan komunikasi dengan pegawai yang akan dimutasi.					

E. Komitmen Organisasi

No	Pertanyaan	Nilai				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya merasa memiliki ikatan emosional yang kuat dengan perusahaan tempat saya bekerja					
2.	Saya selalu ingin melibatkan diri dalam upaya mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan tempat saya bekerja					
3.	Saya menggabungkan diri pada perusahaan tempat saya bekerja karena keinginan saya sendiri					
4.	Saya merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam upaya perusahaan mencapai tujuan					
5.	Saya berupaya optimal untuk memberikan hasil pemikiran dan tindakan demi memajukan organisasi					

No	Pertanyaan	Nilai				
		STS	TS	KS	S	SS
6.	Saya bersedia untuk mengorbankan waktu dan pikiran saya demi kemajuan perusahaan					

	tempat saya bekerja					
7.	Saya memutuskan untuk terus bergabung pada perusahaan tempat saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup					
8.	Saya berusaha untuk melaksanakan semua tugas dan pekerjaan saya di perusahaan dengan penuh tanggungjawab					
9.	Saya berusaha untuk bersikap setia atau loyal pada perusahaan					
10.	Saya merasa memiliki kewajiban untuk loyal dalam memajukan perusahaan					

Lampiran 2
Uji Statistic Descriptive

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
latar belakang pendidikan	45	12	24	19,56	2,563
pengalaman audit	45	19	30	24,58	2,509
persepsi mutasi	45	23	89	47,78	10,187
komitmen organisasi	45	22	50	39,56	6,419
kinerja apip	45	36	50	42,64	3,213
Valid N (listwise)	45				

Lampiran 3

Uji Validitas Variabel Latar Belakang Pendidikan

Correlations

		pertanya an 1	pertanya an 2	pertanya an 3	pertanyaan 4	pertayaan 5	x1
pertanyaan 1	Pearson Correlation	1	,578**	-,067	,041	-,159	,525*
	Sig. (2-tailed)		,000	,662	,788	,298	,000
	N	45	45	45	45	45	45
pertanyaan 2	Pearson Correlation	,578**	1	,145	,199	,014	,693*
	Sig. (2-tailed)	,000		,342	,191	,930	,000
	N	45	45	45	45	45	45
pertanyaan 3	Pearson Correlation	-,067	,145	1	,393**	,004	,490*
	Sig. (2-tailed)	,662	,342		,008	,977	,001
	N	45	45	45	45	45	45
pertanyaan 4	Pearson Correlation	,041	,199	,393**	1	,123	,638*
	Sig. (2-tailed)	,788	,191	,008		,422	,000
	N	45	45	45	45	45	45
pertanyaan 5	Pearson Correlation	-,159	,014	,004	,123	1	,394*
	Sig. (2-tailed)	,298	,930	,977	,422		,007
	N	45	45	45	45	45	45
x1	Pearson Correlation	,525**	,693**	,490**	,638**	,394**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,007	
	N	45	45	45	45	45	45

Uji Validitas Variabel Pengalaman Audit

Correlations

		pertany aan 1	pertany aan 2	pertany aan 3	pertany aan 4	pertanyaa n 5	pertan yaan 6	x2
pertanyaan 1	Pearson Correlation	1	,626 **	,143	,391 **	,415 **	,478 **	,732 **
	Sig. (2-tailed)		,000	,349	,008	,005	,001	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45
pertanyaan 2	Pearson Correlation	,626 **	1	,327 *	,067	,162	,192	,527 **
	Sig. (2-tailed)	,000		,028	,661	,287	,207	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45
pertanyaan 3	Pearson Correlation	,143	,327 *	1	,296 *	,577 **	,531 **	,635 **
	Sig. (2-tailed)	,349	,028		,048	,000	,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45
pertanyaan 4	Pearson Correlation	,391 **	,067	,296 *	1	,671 **	,560 **	,709 **
	Sig. (2-tailed)	,008	,661	,048		,000	,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45
pertanyaan 5	Pearson Correlation	,415 **	,162	,577 **	,671 **	1	,848 **	,856 **
	Sig. (2-tailed)	,005	,287	,000	,000		,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45
pertanyaan 6	Pearson Correlation	,478 **	,192	,531 **	,560 **	,848 **	1	,843 **
	Sig. (2-tailed)	,001	,207	,000	,000	,000		,000
	N	45	45	45	45	45	45	45
x2	Pearson Correlation	,732 **	,527 **	,635 **	,709 **	,856 **	,843 **	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	45	45	45	45	45	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

pertanyaan 5	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,059	,394	,026	,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
	Pearson Correlation	,661*	,622*	,619*	,646*	1	,854*	,747*	,809*	,400*	,293	,499*	,747*	,847**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,007	,051	,000	,000	,000
pertanyaan 6	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
	Pearson Correlation	,693*	,732*	,659*	,730*	,854*	1	,852*	,812*	,434*	,298*	,481*	,852*	,898**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,003	,046	,001	,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
pertanyaan 7	Pearson Correlation	,734*	,752*	,702*	,718*	,747*	,852*	1	,865*	,315*	,162	,489*	1,000**	,893**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,035	,286	,001	,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
	Pearson Correlation	,677*	,648*	,772*	,646*	,809*	,812*	,865*	1	,406*	,326*	,603*	,865*	,901**
pertanyaan 8	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,035	,286	,001	,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
	Pearson Correlation	,677*	,648*	,772*	,646*	,809*	,812*	,865*	1	,406*	,326*	,603*	,865*	,901**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,035	,286	,001	,000	,000

pertanyaan 9	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,006	,029	,000	,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
	Pearson Correlation	,419*	,419*	,413*	,283	,400*	,434*	,315*	,406*	1	,529*	,614*	,315*	,570**
	Sig. (2-tailed)	,004	,004	,005	,059	,007	,003	,035	,006		,000	,000	,035	,000
pertanyaan 10	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
	Pearson Correlation	,165	,174	,400*	,130	,293	,298*	,162	,326*	,529*	1	,507*	,162	,439**
	Sig. (2-tailed)	,278	,254	,006	,394	,051	,046	,286	,029	,000		,000	,286	,003
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
pertanyaan 11	Pearson Correlation	,474*	,549*	,627*	,332*	,499*	,481*	,489*	,603*	,614*	,507*	1	,489*	,691**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,026	,000	,001	,001	,000	,000	,000		,001	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
	Pearson Correlation	,734*	,752*	,702*	,718*	,747*	,852*	1,000**	,865*	,315*	,162	,489*	1	,893**
pertanyaan 12	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,026	,000	,001	,001	,000	,000	,000		,001	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
	Pearson Correlation	,734*	,752*	,702*	,718*	,747*	,852*	1,000**	,865*	,315*	,162	,489*	1	,893**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,026	,000	,001	,001	,000	,000	,000		,001	,000

JUMLAH X4	Pearson											
	Correlation	,885**	,854**	,911**	,928**	,758**	,852**	,494**	,628**	,813**	,793**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Validitas Variabel Kinerja APIP

Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	JUMLAH Y
P1											
Pearson											
Correlation	1	,708**	,431**	,280	,481**	,472**	,059	,301*	,057	-,213	,528**
Sig. (2-tailed)		,000	,003	,062	,001	,001	,702	,045	,711	,161	,000
N	45	45	45	45	45	44	45	45	45	45	45
P2											
Pearson											
Correlation	,708**	1	,456**	,416**	,321*	,404**	,089	,140	-,017	-,031	,511**
Sig. (2-tailed)	,000		,002	,004	,032	,006	,559	,361	,914	,841	,000
N	45	45	45	45	45	44	45	45	45	45	45

P3	Pe ars on											
	Cor rel atio n	,431**	,456**	1	,724**	,287	,269	,206	,280	,112	,131	,638**
	Sig . (2- tail ed)	,003	,002		,000	,056	,077	,175	,062	,464	,392	,000
	N	45	45	45	45	45	44	45	45	45	45	45
P4	Pe ars on											
	Cor rel atio n	,280	,416**	,724**	1	,354*	,241	,257	,154	-,018	,043	,564**
	Sig . (2- tail ed)	,062	,004	,000		,017	,115	,088	,313	,905	,781	,000
	N	45	45	45	45	45	44	45	45	45	45	45
P5	Pe ars on											
	Cor rel atio n	,481**	,321*	,287	,354*	1	,809**	,112	,411*	,101	,118	,678**
	Sig . (2- tail ed)	,001	,032	,056	,017		,000	,462	,005	,509	,440	,000
	N	45	45	45	45	45	44	45	45	45	45	45

P6	Pe ars on											
	Cor rel atio n	,472**	,404**	,269	,241	,809**	1	,112	,381*	,212	,160	,691**
	Sig . (2- tail ed)	,001	,006	,077	,115	,000		,470	,011	,166	,300	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
P7	Pe ars on											
	Cor rel atio n	,059	,089	,206	,257	,112	,112	1	,551*	,137	,312*	,528**
	Sig . (2- tail ed)	,702	,559	,175	,088	,462	,470		,000	,371	,037	,000
	N	45	45	45	45	45	44	45	45	45	45	45
P8	Pe ars on											
	Cor rel atio n	,301*	,140	,280	,154	,411**	,381*	,551*	1	,372*	,363*	,713**
	Sig . (2- tail ed)	,045	,361	,062	,313	,005	,011	,000		,012	,014	,000
	N	45	45	45	45	45	44	45	45	45	45	45

P9	Pe ars on Cor rel atio n Sig . (2- tail ed) N	,057	-,017	,112	-,018	,101	,212	,137	,372 ⁺	1	,346 ⁺	,346 ⁺
	Pe ars on Cor rel atio n Sig . (2- tail ed) N	,711	,914	,464	,905	,509	,166	,371	,012		,020	,020
	Pe ars on Cor rel atio n Sig . (2- tail ed) N	45	45	45	45	45	44	45	45	45	45	45
P10	Pe ars on Cor rel atio n Sig . (2- tail ed) N	-,213	-,031	,131	,043	,118	,160	,312 ⁺	,363 ⁺	,346 ⁺	1	,474 ^{**}
	Pe ars on Cor rel atio n Sig . (2- tail ed) N	,161	,841	,392	,781	,440	,300	,037	,014	,020		,001
	Pe ars on Cor rel atio n Sig . (2- tail ed) N	45	45	45	45	45	44	45	45	45	45	45
JUMLAH Y	Pe ars on Cor rel atio n Sig . (2- tail ed) N	,528 ^{**}	,511 ^{**}	,638 ^{**}	,564 ^{**}	,678 ^{**}	,691 ^{**}	,528 ⁺	,713 ⁺	,346 ⁺	,474 ⁺	1
	Pe ars on Cor rel atio n Sig . (2- tail ed) N	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,020	,001	
	Pe ars on Cor rel atio n Sig . (2- tail ed) N	45	45	45	45	45	44	45	45	45	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 3

Uji Reliabilitas Variabel Latar Belakang Pendidikan

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
pertanyaan 1	34,9111	23,856	,356	,677
pertanyaan 2	34,7778	22,904	,590	,634
pertanyaan 3	34,5778	25,022	,355	,682
pertanyaan 4	34,4889	22,801	,503	,644
pertanyaan 5	34,4444	25,343	,204	,712
umlah x1	19,2444	7,189	1,000	,397

Uji Reliabilitas Variabel Pengalaman Audit

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	20,38	4,604	,541	,798
p2	20,13	5,936	,381	,818
p3	20,36	5,462	,482	,801
p4	20,58	5,068	,557	,786
p5	20,38	4,604	,769	,737
p6	20,40	4,700	,753	,742

Uji Reliabilitas Variabel Persepsi Mutasi

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	43,30	51,469	,736	,907
p2	43,07	56,158	,782	,906
p3	43,02	53,930	,823	,903
p4	43,25	55,076	,690	,909
p5	43,27	52,994	,801	,903
p6	43,14	53,795	,867	,901
p7	43,14	53,469	,841	,902
p8	43,09	52,085	,892	,899

p9	42,68	59,710	,529	,915
p10	43,05	58,230	,376	,925
p11	42,68	58,036	,656	,911
p12	42,57	66,716	-,100	,931

Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	35,76	30,780	,840	,922
p2	35,62	32,968	,811	,923
p3	35,73	31,609	,880	,919
p4	35,73	31,155	,903	,918
p5	35,56	34,343	,695	,929
p6	35,78	31,768	,800	,924
p7	35,47	38,300	,420	,940
p8	35,42	38,249	,582	,935
p9	35,47	35,845	,778	,927
p10	35,47	35,664	,752	,928

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja APIP

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	38,43	8,018	,478	,759
p2	38,55	8,021	,468	,760
p3	38,55	8,021	,537	,753
p4	38,52	8,209	,443	,763
p5	38,55	7,742	,577	,747
p6	38,57	7,460	,573	,745
p7	38,52	7,930	,356	,777

p8	38,41	7,364	,597	,741
p9	38,59	8,573	,285	,780
p10	38,68	8,268	,255	,791

Lampiran 3

Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,379 ^a	,144	,058	3,053	2,348

a. Predictors: (Constant), komitmen organisasi, latar belakang pendidikan, pengalaman audit, persepsi mutasi

b. Dependent Variable: kinerja auditor

Lampiran 4

Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	33,980	6,307		5,388	,000	
	latar belakang pendidikan	,828	,206	,116	4,025	,000	,763
	pengalaman audit	1,388	,230	,191	6,034	,000	,637
	persepsi mutasi	1,082	,058	,604	18,686	,000	,610
	komitmen organisasi	,964	,103	,339	9,350	,000	,485

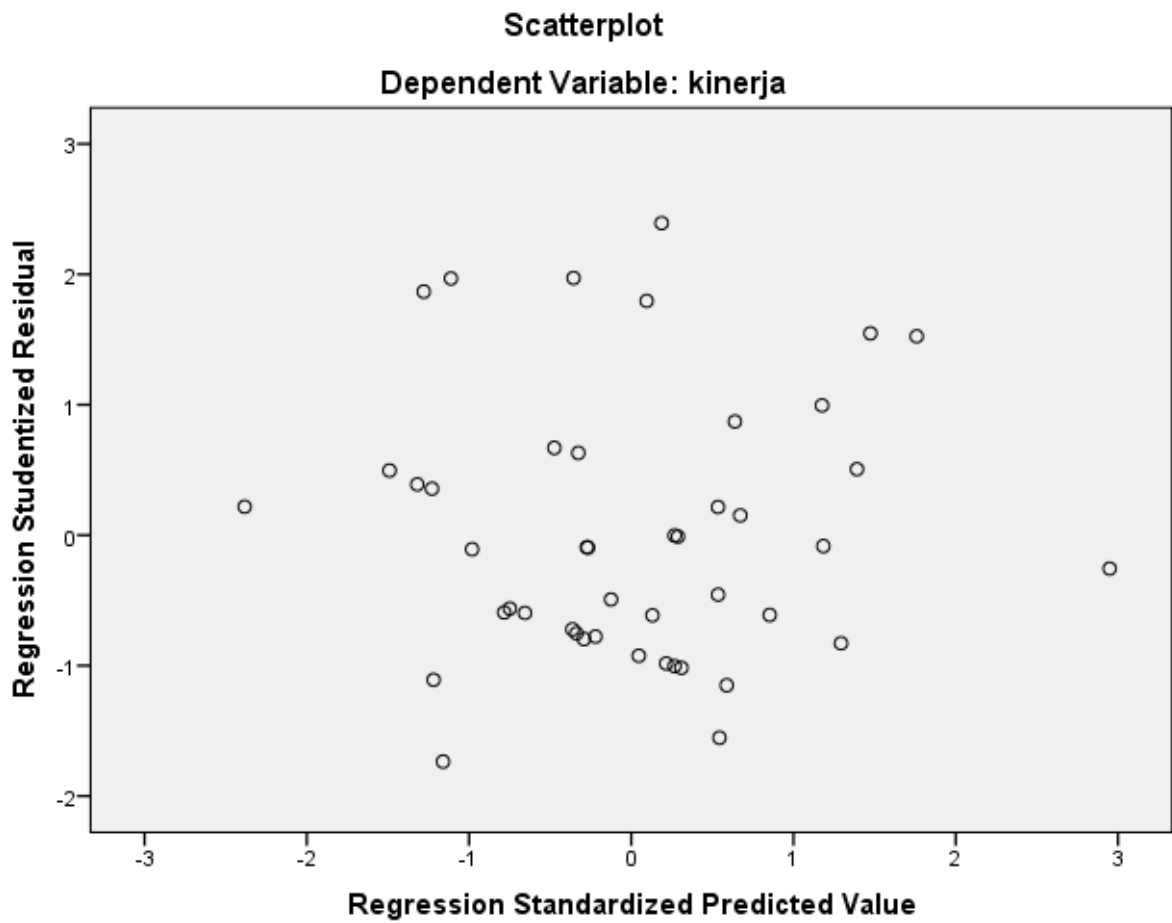
a. Dependent Variable: kinerja

Lampiran 5
Uji Normlitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,91071423
Most Extreme Differences	Absolute	,157
	Positive	,157
	Negative	-,095
Kolmogorov-Smirnov Z		1,053
Asymp. Sig. (2-tailed)		,218

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Lampiran 6
Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 7
Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	33,980	6,307		5,388	,000	
1	latar belakang pendidikan	,828	,206	,116	4,025	,000
	pengalaman audit	1,388	,230	,191	6,034	,000
	persepsi mutasi	1,082	,058	,604	18,686	,000
	komitmen organisasi	,964	,103	,339	9,350	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Lampiran 8
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,987 ^a	,974	,972	3,05654

a. Predictors: (Constant), komitmen organisasi, latar belakang pendidikan, pengalaman audit, persepsi mutasi

Lampiran 9
Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14264,748	4	3566,187	381,720	,000 ^b
	Residual	373,696	40	9,342		
	Total	14638,444	44			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), komitmen organisasi, latar belakang pendidikan, pengalaman audit, persepsi mutasi